

Vorsicht auf der Piste! Sportliche Winteraktivitäten halten Jahr für Jahr Einzug in die Haushalte der Familien.

Ob Snowboardfahren, Skifahren, Langlauf, Eisschwimmen, Rodel oder Speedbegehung, bei dem Extremskifahrer innerhalb von 24 Stunden auf einen Achttausender steigen und auf Skiern wieder zu Tal rasen, kommt es leider immer wieder zu Unfällen und damit auch zu krankheitsbedingten Arbeitsausfällen.

Personenbedingte Kündigung

Unter Umständen kann eine solche Sportverletzung auch zur Kündigung aus personenbedingten Gründen führen.

Mangelnde Eignung

Ein personenbedingter Kündigungsgrund liegt in der Regel vor, wenn der Arbeitnehmer zum Beispiel auf Grund mangelnder Eignung nicht mehr in der Lage ist, künftig seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu erfüllen. Die Ursachen hierfür können sich aus einer mangelnden körperlichen Eignung ergeben, so zum Beispiel bei Erkrankungen, welche die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers erheblich herabsetzen.

Erheblich betriebliche Beeinträchtigung

Die Krankheit für sich rechtfertigt jedoch noch keine personenbedingte Kündigung. Vielmehr muss dieser Mangel zu einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher oder wirtschaftlicher Interessen des Arbeitgebers führen. Hier muss der Arbeitgeber darlegen, dass sich durch die Erkrankung konkrete Störungen im betrieblichen Ablauf abzeichnen und auch in Zukunft zu befürchten sind (sog. negative Gesundheitsprognose). Bei Sportunfällen kann eine negative Zukunftsprognose gegeben sein, wenn bei der Ausübung der Tätigkeiten der Arbeitnehmer besonders unvorsichtig gewesen ist.

Keine Weiterbeschäftigung

Auch darf eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einen anderen –gleichwertigen- Arbeitsplatz nicht bestehen, damit der Arbeitgeber aus personenbedingten Gründen kündigen kann.

Interessenabwägung

Stets hat der Arbeitgeber jedoch vor Ausspruch der personenbedingten Kündigung eine Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers mit denen des Arbeitgebers zu erfolgen.

Verhältnismäßigkeit

Der Arbeitgeber hat jedoch immer die mildesten Mittel (Eingliederungsmanagement; Präventionsmaßnahmen; Fortbildungen) zu wählen, bevor er zu dem Damoklesschwert der (personenbedingten) Kündigung greift.

Besonderheiten bei der krankheitsbedingten Kündigung

Bei der krankheitsbedingten Kündigung sind vier Fallgruppen zu unterscheiden: die Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen; wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit; wegen lang andauernder Erkrankung und wegen krankheitsbedingter Leistungsminderung. Welche dieser Fallgruppen beim Ausspruch der Kündigung einschlägig ist, lässt sich nur anhand eines umfassenden Beratungsgesprächs mit einem im Arbeitsrecht tätigen Rechtsanwalt herausfinden.

Achtung! Im Zweifel kann es bei Sportunfällen durch das Betreiben einer besonders gefährlichen Sportart auch zum Wegfall des Entgeltfortzahlungsanspruchs gegen den Arbeitgeber kommen.