

Vorzeitiger Austritt aus gesundheitlichen Gründen

Begriff – Dienstunfähigkeit – Gesundheitsgefährdung – Informationspflicht des Dienstnehmers - Ersatzarbeitsplatz

Begriff

Der vorzeitige Austritt des Arbeitnehmers bildet das Gegenstück zur Entlassung durch den Arbeitgeber. Vorzeitiger Austritt und Entlassung führen zu einer einseitigen, fristlosen Beendigung des Dienstverhältnisses. Daher darf auch der vorzeitige Austritt durch den Arbeitnehmer nur bei Vorliegen wichtiger Gründe erfolgen.

Wichtige Gründe, die einen vorzeitigen Austritt rechtfertigen, sind insbesondere Dienstunfähigkeit oder Gesundheitsgefährdung.

Dienstunfähigkeit

Dienstunfähigkeit liegt vor, wenn der Gesundheitszustand den Arbeitnehmer zur Erbringung seiner Dienstleistung dauerhaft unfähig macht. Die Dienstunfähigkeit muss während des Arbeitsverhältnisses eingetreten sein. In absehbarer Zeit darf mit einer Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht zu rechnen sein.

Vorsicht!

Bloß vorübergehende Krankheiten berechtigen nicht zum Austritt. Als dauerhaft sieht die Rechtsprechung einen Zeitraum von über 26 Wochen an.

Die Unfähigkeit des Dienstnehmers muss sich auf "seine Dienstleistung" beziehen.

Es kommt somit einzig darauf an, dass der Dienstnehmer seine arbeitsvertraglich geschuldeten Aufgaben nicht mehr erbringen kann.

Gesundheitsgefährdung

Ein Austrittsgrund wegen Gesundheitsgefährdung liegt dann vor, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung zwar noch erbringen, aber nicht mehr ohne Schaden für seine Gesundheit fortsetzen kann.

Vorsicht!

Der Eintritt eines konkreten Gesundheitsschadens ist nicht erforderlich. Es genügt, wenn bei der Fortsetzung der Dienstleistung ein gesundheitlicher Schaden in absehbarer Zeit objektiv zu befürchten ist.

Die Gesundheitsgefährdung muss aus der Arbeitsleistung resultieren. Das bedeutet aber nicht, dass die Arbeitsleistung die einzige Ursache sein muss. Das Austrittsrecht besteht nur dann, wenn die Gesundheitsgefährdung zumindest 26 Wochen andauern wird.

Ob ein ausreichender Gesundheitsschaden droht, kann in der Praxis wohl nur von einem ärztlichen Sachverständigen (z.B. Facharzt) beurteilt werden.

Informationspflicht des Dienstnehmers

Der Arbeitnehmer muss den Arbeitgeber vom beabsichtigten Austritt informieren.

Der Arbeitgeber hat dann die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer eine andere, nicht gesundheitsschädliche Tätigkeit anzubieten. Kommt der Arbeitnehmer

dieser Informationspflicht nicht nach, ist sein vorzeitiger Austritt unberechtigt.

Vorsicht!

Die Informationspflicht besteht dann nicht, wenn dem Arbeitgeber die Gesundheitsgefährdung bereits bekannt ist oder kein geeigneter Ersatzarbeitsplatz vorhanden ist.

Die bloße Befürchtung, dass eine Gesundheitsgefährdung in Zukunft entstehen kann, reicht für einen vorzeitigen Austritt nicht aus.

Ersatzarbeitsplatz

Bietet der Arbeitgeber einen geeigneten Ersatzarbeitsplatz an, fällt das Austrittsrecht des Arbeitnehmers weg. Das Ersatzarbeitsplatzangebot muss konkret, ausreichend bestimmt, gesundheitlich zumutbar und durch den Dienstvertrag gedeckt sein.

Der Arbeitgeber muss die Ersatzbeschäftigung unverzüglich anbieten. Ist der Arbeitnehmer im Krankenstand, hat das Anbieten des Ersatzarbeitsplatzes innerhalb einer angemessenen Frist zu erfolgen.

Austrittserklärung

Der Austritt aus gesundheitlichen Gründen kann jederzeit - auch während eines Krankenstandes - erklärt werden.

Beweislast

Der Arbeitnehmer hat das Vorliegen des Austrittsgrundes zu beweisen. Es ist sinnvoll, vom Arbeitnehmer darüber eine ärztliche Bestätigung zu verlangen. Der Arbeitgeber kann jedoch nicht das Attest eines bestimmten Arztes oder eines Amtsarztes verlangen.

Vorsicht!

Im Streitfall ist das Arbeitsgericht an die ärztliche Bestätigung nicht gebunden und kann einen gerichtlichen Sachverständigen bestellen.

Ansprüche des Dienstnehmers

Bei einem berechtigten vorzeitigen Austritt wegen Gesundheitsgefährdung ist eine Endabrechnung zu erstellen. Diese umfasst jedenfalls

- das Gehalt (Lohn) bis zum Ende des Dienstverhältnisses,
- die Urlaubersatzleistung,
- die anteiligen Sonderzahlungen laut Kollektivvertrag oder Arbeitsvertrag bis zum Ende des Dienstverhältnisses und
- gegebenenfalls auch die Abfertigung alt

Eine Kündigungsentschädigung steht dem Dienstnehmer nur dann zu, wenn den Dienstgeber am berechtigten vorzeitigen Austritt ein Verschulden trifft.

Stand: 01.01.2021