



Die krankheitsbedingte Kündigung – und eine bessere Alternative!

Wenn Mitarbeiter zu lange krank sind, dann bleibt Ihnen letztlich nichts weiter übrig, als zu kündigen. Doch das ist gar nicht so leicht. Deswegen erläutert dieser Beitrag die Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung und gibt Tipps für deren Durchsetzung. Außerdem existiert eine sehr interessante Alternative. Auch diese stellen wir Ihnen vor.

Bei Krankheit: personenbedingte Kündigung

Will ein Arbeitgeber eine ordentliche Kündigung aussprechen, dann muss er dafür einen triftigen Grund haben – allerdings nur, wenn das Arbeitsverhältnis unter das Kündigungsschutzgesetz fällt; wenn also zusammengerechnet mehr als zehn Vollzeitstellen im Betrieb existieren und das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate bestanden hat.

Entweder muss die Kündigung verhaltensbedingt, personenbedingt oder betriebsbedingt sein. Die personenbedingte Kündigung kommt dann infrage, wenn der Mitarbei-

ter den Vorfall nicht steuern kann, wenn der Grund also in seiner Person liegt. Kann er sein Verhalten hingegen beeinflussen und ähnliche Vorfälle zukünftig abstellen, dann ist die verhaltensbedingte Kündigung das Mittel der Wahl.

Hauptanwendungsfall für die personenbedingte Kündigung ist eine Krankheit des Mitarbeiters; aber auch der Verlust der Arbeitserlaubnis bei Ausländern.

Kündigung während der Krankheit ist möglich

Ein Mythos ist es, dass Sie dem Mitarbeiter während dessen Krankheit nicht krankheitsbedingt kündigen könnten. Bei einer Kündigung spielt es generell keine Rolle, wo sich der Arbeitnehmer und in welchem Zustand er sich befindet. Allenfalls kann sich für den Mitarbeiter die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage verlängern.

Voraussetzungen

Damit eine krankheitsbedingte Kündigung vor Gericht durchgehen kann, müssen vier Voraussetzungen erfüllt sein.

Zunächst ist eine negative Gesundheitsprognose notwendig. Danach müssen zum Zeitpunkt der Kündigung Tatsachen vorliegen, die die Prognose weiterer Erkrankungen des Arbeitnehmers in dem bisherigen Umfang rechtfertigen.

Außerdem muss feststehen, dass die zu erwartenden Fehlzeiten des Arbeitnehmers zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen oder wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers führen. Das ist vor allem dann der Fall, wenn es aufgrund der Fehlzeiten des Arbeitnehmers zu Störungen des Betriebsablaufs oder zu erheblichen

Belastungen des Arbeitgebers mit Lohnfortzahlungskosten kommt.

Schließlich muss eine umfassende Abwägung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen vorgenommen werden. Dabei müssen Arbeitgeber vor allem prüfen, ob es ein milderes Mittel als die Kündigung gibt. So ist z. B. daran zu denken, ob der Arbeitnehmer an anderer Stelle eingesetzt werden kann. Notfalls muss man dies auch über eine Änderungskündigung durchzusetzen versuchen.

Checkliste: Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung

- ◆ negative Gesundheitsprognose
- ◆ erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher oder wirtschaftlicher Interessen
- ◆ Interessenabwägung

Betriebliches Eingliederungsmanagement unerlässlich!

Zu denken ist insbesondere auch an das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist dieses ohnehin verpflichtend, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Der Arbeitgeber muss dann mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Ohne das BEM wird eine krankheitsbedingte Kündigung vor Gericht keine Chance haben!

Keine Abmahnung notwendig

Keinesfalls ist eine Abmahnung notwendig. Das wäre nur bei einer

! Mein Expertenrat

Ihre (ordentliche) Kündigung muss zwar unbedingt schriftlich sein (§ 623 BGB), Sie müssen den Kündigungsgrund aber nicht nennen! Erst wenn es im Falle einer Kündigungsschutzklage zum Rechtsstreit kommen sollte, dann müssen Sie vor Gericht erläutern, dass Sie z.B. personenbedingt wegen Krankheit gekündigt haben. Etwas anders ist das bei einer außerordentlichen Kündigung. Hier müssen Sie den Grund zunächst zwar ebenfalls nicht in der Kündigung angeben, Sie müssen diesen aber – jedoch erst wenn der Mitarbeiter das verlangt – bereits vorgerichtlich mitteilen (§ 626 Abs. 2 Satz 3 BGB).



➔ Arbeitsrecht

verhaltensbedingten Kündigung denkbar. Für Krankheiten kann man jedoch nichts. Eine Abmahnung wäre deswegen sinnlos.

Die vier häufigsten Konstellationen

Die soeben erläuterten Voraussetzungen werden von den Gerichten in folgenden Fallkonstellationen jeweils etwas unterschiedlich geprüft:

- ◆ häufige Kurzerkrankungen
- ◆ lang andauernde Erkrankung
- ◆ krankheitsbedingt dauerhafte Arbeitsunfähigkeit (bei Ausspruch der Kündigung steht fest, dass die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit auszuschließen ist)
- ◆ krankheitsbedingte Leistungsminderung (auch dann, wenn der Arbeitnehmer wieder zur Arbeit erscheint, wird er erheblich hinter den Anforderungen zurückbleiben)

Häufige Kurzerkrankungen

Zum Prüfungspunkt „negative Gesundheitsprognose“: Diese liegt vor, wenn der Arbeitnehmer, der über einen Beobachtungszeitraum von drei Jahren vor Ausspruch der Kündigung aufgrund von Kurzerkrankungen insgesamt mehr als sechs Wochen pro Jahr arbeitsunfähig krank war und auch weiterhin oft krank sein wird.

Interessensbeeinträchtigung: Dieser Prüfungspunkt greift zugunsten des Arbeitgebers, wenn der Arbeitgeber immer wieder Entgeltfortzahlung leisten muss (was dann unzumutbar ist, wenn dies an über 30 Tagen im Jahr der Fall ist, also sechs Wochen oder länger Entgeltfortzahlung zu leisten ist). Auch erhöhte Personalkosten können die Kündigung rechtfertigen. In betrieblicher Hinsicht kann geltend gemacht werden, dass immer wieder Ersatzpersonal eingesetzt werden muss oder dass die Belastung der anderen Mitarbeiter unzumutbar ist.

Lang andauernde Erkrankung

Negative Gesundheitsprognose: Dieser Fall tritt ein, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Kündigung bereits „seit längerer Zeit“ arbeitsunfähig erkrankt ist (mindestens acht Monate). Weiterhin muss die Krankheit zum Zeitpunkt der Kündigung für „voraussichtlich längere oder für nicht absehbare Zeit“ andauern.

Interessensbeeinträchtigung: Da Arbeitgeber nach sechs Wochen keine Entgeltfortzahlung mehr leisten müssen, fällt es meist schwer, die Beeinträchtigung wirtschaftlicher Interessen zu belegen.

Eine mögliche Alternative?

Aus den bisherigen Ausführungen wird deutlich: Es ist nicht ganz einfach, eine krankheitsbedingte Kündigung vor Gericht durchzusetzen. Insbesondere sollten Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast nicht auf die leichte Schulter nehmen. Die Gerichte sind diesbezüglich ziemlich streng.

Da stellt sich die Frage, ob es nicht eine bessere Möglichkeit gibt. Und die gibt es durchaus! Insbesondere gegenüber solchen Mitarbeitern, die das Mittel der Krankschreibung missbrauchen. Was ist in diesem Fall zu tun? Die Antwort lautet: die Entgeltfortzahlung einstellen.

In diesem Fall ist der Arbeitnehmer gezwungen, seinen Lohn einzuklagen. Für den Arbeitgeber birgt ein solcher Prozess kaum ein Risiko. Viel mehr als dass er zur Zahlung

von sechs Wochen Arbeitslohn verpflichtet wird, kann ihm nicht passieren. Auf eine Abfindung (gegen Auflösung des Arbeitsverhältnisses) muss er sich auch nicht einlassen. Denn schließlich hat der Arbeitgeber kein Risiko, das ihn zu einer Abfindung bewegen könnte. Geht der Rechtsstreit nicht in die zweite Instanz, so muss er außerdem noch nicht einmal die Anwaltskosten des Arbeitnehmers bezahlen.

Hinzu kommt: Kann er plausible Ansatzpunkte dafür anführen, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht korrekt ist, so muss der Arbeitnehmer im darauffolgenden Prozess seine ganze Krankheitsgeschichte aufrollen. Diese wird dann detailliert geprüft und liefert dem Arbeitgeber womöglich weitere Ansatzpunkte, die er in einem Kündigungsschutzprozess kaum erhält.

Außerdem wird das Verhältnis zum Arbeitnehmer durch die Lohnverweigerung nicht gerade stabilisiert. Der Arbeitnehmer hat nun ein stärkeres Interesse an einem neuen Arbeitgeber – und sucht das Weite.

Fazit

In der Summe kann die zuletzt geschilderte Vorgehensweise für Sie also bei Weitem vorteilhafter sein als eine Kündigung und ein sich anschließender Kündigungsschutzprozess. Gleichwohl sollten Sie sich immer anwaltlich und auch steuerrechtlich beraten lassen. Unabhängig davon, ob Sie nun den Weg über die krankheitsbedingte Kündigung oder über die Zurückbehaltung des Lohnes wählen.

Impressum

Chefredaktion: Thorsten Siefarth, Rechtsanwalt, München (V.i.s.d.P.)
Objektleitung: Corinna Haas
Erscheinungsweise: monatlich
Herausgeber: WEKA MEDIA GmbH & Co. KG
Postanschrift: Römerstraße 4, 86438 Kissing, Tel. 0 82 33.23-40 00, Fax 0 82 33.23-74 00, www.weka.de/altenpflege
Geschäftsführung: Stephan Behrens, Michael Bruns, Werner Pehland
Layout/Satz: glöckner werbegrafik.design, Bad Neuenahr
Abonentenservice: service@weka.de
 Alle Angaben in „Rechtssicher pflegen aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte. Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Herausgebers.
Postvertriebskennzeichen: 71287 · ISSN 2191-0154

