



KRANKHEITSBEDINGTE KÜNDIGUNG

Sieben Mythen zur krankheitsbedingten Kündigung – aufgedeckt von einem Arbeitsrichter

von Dr. Guido Mareck, Direktor Arbeitsgericht Dortmund

Die meisten Physiopraxen sind personell „auf Kante genäht“. Daher gefährden Beschäftigte, die ständig oder dauerhaft krank sind, den Praxiserfolg. Doch ist in solchen Fällen eine Kündigung so einfach möglich? Die krankheitsbedingte Kündigung gehört zu den komplexesten Fällen des Kündigungsrechts. Sie betrifft die personenbedingte Kündigung und unterliegt strengen Voraussetzungen. Doch es kursieren zahlreiche Mythen, die nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch Arbeitgeber verunsichern. Acht solcher weitverbreiteten Irrtümer klärt dieser Beitrag auf. |

Dauernde Leistungs-
unfähigkeit und
unabsehbare
Wiederherstellung

Mythos 1: Eine lange Krankheit rechtfertigt automatisch eine Kündigung

Falsch. Entscheidend ist, ob eine negative Gesundheitsprognose vorliegt, die auf dauerhafte Arbeitsunfähigkeit (AU) schließen lässt. Hierzu führte das Bundesarbeitsgericht (BAG; Urteil vom 13.05.2015, Az. 2 AZR 565/14, Abruf-Nr. 179743) aus: Bei krankheitsbedingter dauernder Leistungsunfähigkeit ist in aller Regel ohne Weiteres von einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen (**Anm. d. Red.:** hier: Praxisinteressen) auszugehen. Die völlige Ungewissheit einer Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit steht einer krankheitsbedingten dauernden Leistungsunfähigkeit gleich, wenn – ausgehend vom Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung – jedenfalls in den nächsten 24 Monaten mit einer Genesung nicht gerechnet werden kann. Der 2. Senat des höchsten deutschen Arbeitsgerichts sah im entschiedenen Fall für die Zukunft keine (weitere) negative Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten.

Kein BEM = höhere
Darlegungs- und
Beweislast des
Arbeitgebers

Mythos 2: Eine Kündigung ist auch ohne BEM wirksam

Nur eingeschränkt richtig. Fehlt ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), ist die Kündigung nicht automatisch unwirksam – jedoch trägt der Arbeitgeber eine erschwerte Darlegungslast. Das bedeutet, dass der kündigende Arbeitgeber darlegen und beweisen muss, dass und warum ein hypothetisches, ordnungsgemäß durchgeführtes BEM in keinem denkbaren Fall zur Reduzierung der Fehlzeiten geführt hätte (BAG, Urteil vom 20.11.2014, Az. 2 AZR 755/13, Abruf-Nr. 176329).

EFZ-Kosten in der
Regel bei häufigen
Kurzerkrankungen
höher

Mythos 3: Kurze, häufige Erkrankungen sind weniger problematisch als Langzeiterkrankungen

Im Gegenteil. Eine Häufung kurzer Fehlzeiten kann die wirtschaftliche Belastung der Praxis erhöhen und eine Kündigung rechtfertigen. Dies gilt insbesondere unter dem Aspekt der Kosten der Entgeltgeltfortzahlung (EFZ), die bei häufigen Kurzerkrankungen wesentlich höher sind als bei einer Langzeiterkrankung (Sechs-Wochen-Frist).

Mythos 4: Die Kündigung ist wirksam, wenn sie vom Betriebsrat abgesegnet wurde

Die meisten Physiopraxen, die ohnehin keinen Betriebsrat haben, können diesen Absatz überspringen. Für größere Einrichtungen (z. B. Krankenhäuser) gilt: **Nein**. Die Anhörung des Betriebsrats (BR) ist notwendig (§ 102 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz), ersetzt aber nicht die materielle Rechtmäßigkeit der Kündigung. Daraus folgt, dass unabhängig von der Stellungnahme des BR die Kündigung wirksam sein kann oder nicht.

Reaktion des BR
für Wirksamkeit
der Kündigung
unerheblich

Mythos 5: Eine Kündigung während der Krankschreibung ist grundsätzlich unzulässig

Falsch. Eine Krankheit schützt nicht pauschal vor Kündigung. Es darf auch erkrankten Arbeitnehmern während der Arbeitsunfähigkeit (AU) gekündigt werden. Bei Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) muss der Arbeitgeber aber einen verhaltens-, personen- oder betriebsbedingten Kündigungsgrund darlegen und beweisen.

Auch während der
AU darf gekündigt
werden

Mythos 6: Kündigung kann ohne Abmahnung erfolgen

Teilweise richtig. Bei krankheitsbedingter Kündigung ist eine Abmahnung in der Regel entbehrlich – außer bei Pflichtverletzungen im Krankheitszusammenhang (z. B. Krankfeiern). Die Abmahnung soll ja eine Verhaltensänderung bei Pflichtverletzungen bewirken. Das ist bei personen- oder betriebsbedingten Kündigungen gerade nicht möglich.

Mythos 7: Der Arbeitgeber kann allein auf Basis von Fehlzeiten kündigen

Nein. Es müssen eine negative Prognose, erhebliche Beeinträchtigung der Praxisabläufe und eine interessenbezogene Zumutbarkeitsabwägung vorliegen (BAG, Urteil vom 10.12.2009, Az. 2 AZR 400/08, Abruf-Nr. 101193). Die Wirksamkeit der krankheitsbedingten Kündigung ist in drei Stufen zu prüfen:

Dreistufige Prüfung
erforderlich

- Die negative Gesundheitsprognose für die Zukunft,
- eine erhebliche betriebliche Beeinträchtigung durch Fehlzeiten und
- die allgemeine Interessenabwägung.

CHECKLISTE / Für Arbeitgeber: Prüfung bei krankheitsbedingter Kündigung

- Negative Gesundheitsprognose prüfen (ärztliche Gutachten erforderlich)
- Erhebliche betriebliche/ökonomische Beeinträchtigung darlegen
- BEM dokumentieren/durchführen/richtig einladen
- Interessenabwägung zugunsten des Arbeitgebers begründen
- Gegebenenfalls Sozialauswahl bei vergleichbaren Arbeitnehmern beachten
- Betriebsrat (sofern vorhanden) ordnungsgemäß anhören
- Keine Kündigung „ins Blaue hinein“ – dokumentierte Prognose erforderlich