



Aktuelle Urteile und Empfehlungen für Arbeitgeber

Krankheit, Kündigung & Co.

Angekündigte Krankschreibung kann Kündigung rechtfertigen

Der Fall: Ein Produktionshelfer war in einem Unternehmen tätig. Der Chef teilte ihn in die Spätschicht ein. Er musste daher seine Arbeit eigentlich um 14 Uhr beginnen. Stattdessen meldete er sich eines Morgens per SMS und beantragte kurzfristig Urlaub für diesen Tag. Der Chef lehnte eine Urlaubsgewährung ab. Nun sagte der Arbeitnehmer, dann gehe ich zum Arzt. 30 Minuten später meldete er sich krank. Was folgte war die fristlose Kündigung.

Das Urteil: Der Arbeitgeber gewann. Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamm ist die fristlose Kündigung wirksam. Der Produktionshelfer hatte schließlich schwerwiegend gegen seine arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht verstoßen (LAG Hamm, Urteil vom 14.08.2015, Az. 10 Sa 156/15).

In diesem Tenor bleibt auch das LAG Rheinland-Pfalz: „Wer wegen einer Weisung seines Chefs androht, am nächsten Tag krank zu sein, kann fristlos gekündigt werden. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer dann tatsächlich erkrankt ist oder die Weisung rechtswidrig war (LAG Rheinland-Pfalz) am 21.07.2020 (8 Sa 430/19).

So gehen Sie vor: Drohung oder Mitteilung? – Zwischentöne beachten

Die Ankündigung einer Krankschreibung ist ein besonders unangenehmes Mittel von Arbeitnehmern, Druck auf Sie als Arbeitgeber auszuüben. Auf solche Drohungen soll-

ten Sie entsprechend reagieren, indem Sie die außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung aussprechen.

Selbst wenn Ihr Mitarbeiter anschließend tatsächlich erkrankt, ist die Kündigung gerechtfertigt. Allerdings muss eine solche Ankündigung nicht immer eine Drohung sein. Teilt Ihr Mitarbeiter Ihnen mit, er sei vermutlich krank und werde daher zum Arzt gehen, will er oft nur seiner Mitteilungspflicht nachkommen. Hierin liegt kein Kündigungsgrund. Reagieren Sie daher nicht vorschnell.

So entscheiden die Arbeitsgerichte

In folgenden Fällen angedrohter Krankheit haben die Gerichte die fristlose Kündigung für wirksam erachtet:

- » Droht ein Arbeitnehmer damit sich krankschreiben zu lassen, falls er seinen Urlaub nicht bekommt, kann die fristlose Kündigung gerechtfertigt sein. Dies allerdings nur, wenn er zu diesem Zeitpunkt gesund ist (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 15.3.2013, Az.: 10 Sa 2427/12).
- » Ein Arbeitnehmer im Verkauf wollte unbedingt den Montag als ständigen freien Arbeitstag nach dem Sonntag in Anspruch nehmen. Als der Arbeitgeber aber den Dienstag als freien Tag bestimmte, sagte der Mitarbeiter „Dann bekommen Sie eben am Montag den gelben Schein“ (LAG Köln, Urteil vom 26.01.2012, Az.: 7 Sa 373/11).



Ein krankgeschriebener Arbeitnehmer muss nicht zum Personalgespräch in Ihrem Betrieb erscheinen. Kommt er nicht zum Personalgespräch, dürfen Sie ihn nicht sanktionieren (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 02.11.2016, Az. 10 AZR 596/15).

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die Gerichte in Sachen „AU“ etwas Arbeitgeberfreundlicher geworden sind. So wird der Beweiswert einer AU erschüttert, die nach einer Kündigung passgenau bis zum Ablauf der Kündigungsfrist läuft (BAG, Urteil vom 13.12.2023, Az. 5 AZR 137/23).

Mitteilungspflichten des Arbeitnehmers

Arbeitsunfähig und dann? – Auf diese Mitteilungspflichten des Arbeitnehmers dürfen Sie pochen

Ihre Personalplanung wird sofort über den Haufen geworfen, wenn Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheinen. Daher ist es wichtig, dass Sie so früh wie möglich von einer Arbeitsunfähigkeit erfahren, um schnell reagieren zu können. Vielen Arbeitnehmern ist es vielleicht nicht bewusst, aber die gesetzlichen Vorschriften zu den Mitteilungspflichten sind nicht ohne Grund eindeutig und streng.

Ordentliche Krankmeldung ist Arbeitnehmerpflicht

Ihr Mitarbeiter ist gesetzlich verpflichtet, Ihnen als Arbeitgeber seine Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen (§ 5 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)). Dabei bedeutet unverzüglich, dass er sich so schnell wie möglich melden muss, nachdem er von seiner Arbeitsunfähigkeit erfährt. Der Arbeitnehmer muss deshalb im Regelfall dafür sor-

gen, dass Sie von der Krankheit am 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit bis zu Beginn der üblichen Arbeitszeit erfahren. Die Anzeigepflicht besteht dabei auch, wenn der Arbeitnehmer

- » in den ersten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat,
- » sich bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit im Urlaub befindet oder
- » die Arbeitsunfähigkeit in die Verlängerung geht, also länger dauert, als zunächst mitgeteilt oder in der ärztlichen Bescheinigung angegeben.

1. „Bin krank“ reicht nicht

Auch wenn Ihnen ein Mitarbeiter unverzüglich mitteilt, dass er krank ist, müssen Sie sich damit nicht zufriedengeben. Sie können von dem Arbeitnehmer verlangen, dass er Ihnen außerdem erklärt, wie lange seine Arbeits-

unfähigkeit voraussichtlich dauern wird. Angaben über Art und Ursache der Erkrankung können Sie von Ihrem Mitarbeiter jedoch nicht fordern.

2. Bloße Zusendung des Gelben Scheins genügt nicht

Allein das bloße Versenden des Gelben Scheins stellt ebenfalls keine ordnungsgemäße Krankmeldung dar.

WICHTIGER HINWEIS



Ihrem Mitarbeiter ist nicht vorgeschrieben, wie er Sie von seiner Arbeitsunfähigkeit in Kenntnis setzt. Er kann Sie anrufen, Ihnen ein Fax zukommen lassen, eine SMS oder eine E-Mail schicken! Hauptsache, er benachrichtigt Sie so schnell wie möglich. Am Besten geben Sie hier eine Anweisung raus: **Im Fall der Arbeitsunfähigkeit bitte vor Dienstbeginn eine E-Mail an ...**



Zwar enthält die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung alle notwendigen Angaben. Allerdings ist die Versendung mit der normalen Post nicht der schnellstmögliche Weg, Ihnen die Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen. Hier muss Ihr Mitarbeiter zusätzlich noch eine andere Möglichkeit wählen, um Ihnen seine Erkrankung zu melden.

Seit 2023 gibt es das eAU Verfahren. Gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte müssen Ihnen keinen gelben Schein mehr vorlegen. Aber sie müssen sich natürlich weiterhin krankschreiben lassen. Sie können die Daten dann elektronisch abrufen. Aber denken Sie daran, dass sich die Beschäftigten bei Arbeitsunfähigkeit unverzüglich bei Ihnen melden müssen, um die Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen.

3. Keine ordentliche Krankmeldung bei Mitteilung an Kollegen

Die Mitteilung muss Ihnen oder einem von Ihnen benannten Vertreter gegenüber erfolgen. Die bloße Nachricht an einen Kollegen genügt deshalb regelmäßig nicht.

PRAXIS-TIPP



Schaffen Sie klare und verbindliche Regelungen für den Krankheitsfall. Ein Hinweis am Schwarzen Brett oder im Intranet mit entsprechenden Verhaltensregeln, Kommunikationswegen und den jeweiligen Ansprechpartnern für die Krankmeldung (Abteilungsleiter oder Personalabteilung) hilft im Krankheitsfall nicht nur Ihnen, sondern auch Ihren Mitarbeitern.

4. Erst Anruf, dann Arzt

Cleverer Arbeitnehmer versuchen sich erfahrungsgemäß, mit einer Ausrede um den frühen Anruf in der Firma zu drücken, damit sie morgens nicht so früh aus den Federn müssen. Dies gilt vor allem an Montagen, wenn sich die drohende Krankheit schon am Wochenende angekündigt hat. Als Arbeitgeber hören Sie dann oft, dass er zuerst zum Arzt habe gehen müssen, um zu erfahren, ob die-

ser ihn überhaupt krankschreibt. Falsch! Ist sich der Mitarbeiter nicht sicher, ob seine Beschwerden für eine Arbeitsunfähigkeit ausreichen, muss er Sie als Arbeitgeber anrufen und Ihnen von dem beabsichtigten Arztbesuch berichten. Erst nachher anzurufen ist definitiv zu spät!

5. Sonderfall: Krank im Ausland

Für Sie macht es keinen Unterschied, ob Ihr Mitarbeiter zu Hause oder unterwegs krank wird. Erkrankt Ihr Mitarbeiter im Ausland, beispielsweise während seines Urlaubs, muss er Ihnen seine Arbeitsunfähigkeit ebenfalls mit der „schnellstmöglichen Art der Übermittlung“ anzeigen (§ 5 Abs. 2 EFZG).

Zusätzlich muss Ihr Mitarbeiter Ihnen bei einer Auslandserkrankung noch mitteilen, wo er sich aufhält (vollständige Urlaubsanschrift), und seine Rückkehr ins Inland unverzüglich anzeigen.



Wann der Gelbe Schein Pflicht ist

Ob der Mitarbeiter zusätzlich zur Krankmeldung auch eine sog. AU-Bescheinigung benötigt, hängt von der Dauer der Arbeitsunfähigkeit ab. Nach dem Gesetz muss er Ihnen erst bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 3 Tagen am darauffolgenden (4.) Tag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheini-

gung vorlegen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG). Für kürzere Fehlzeiten besteht dagegen keine gesetzliche Vorlagepflicht. Ab dem 1.1.2023 erhalten Sie die AU-Bescheinigung digital. Ihr Mitarbeiter muss nicht mehr vorlegen, sondern können Sie die Daten direkt bei der Krankenkasse abrufen (sog. eAU).

PRAXIS-TIPP



Sie können die AU-Bescheinigung aber auch bereits früher verlangen.

Was tun bei späten oder fehlenden Meldungen?

Teilt ein Mitarbeiter Ihnen seine Arbeitsunfähigkeit gar nicht oder zu spät mit, ohne hierfür eine nachvollziehbare Begründung zu haben, verletzt er damit seine arbeitsvertraglichen Pflichten.

Als Arbeitgeber haben Sie dann folgende Reaktionsmöglichkeiten:

1. Bei einer erstmaligen verspäteten Krankmeldung sollten Sie Ihren Arbeitnehmer ermahnen und an seine Pflichten erinnern.
2. Spätestens bei der nächsten Pflichtverletzung sollten Sie dann eine Abmahnung aussprechen.
3. Bei wiederholtem Pflichtverstoß trotz Abmahnung sollten Sie eine verhaltensbedingte Kündigung erwägen.
4. In besonders schwerwiegenden Fällen, etwa bei offensichtlicher Gleichgültigkeit oder Verweigerung des Arbeitnehmers oder erheblich verspäteter Krankmeldung trotz Abmahnung(en), kann eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein.

Zweifel an Arbeitsunfähigkeit

Gelber Schein: Hier sind Zweifel angebracht

Der Gelbe Schein oder Krankenschein – offiziell Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) genannt – hat im betrieblichen Alltag eine besondere Bedeutung. Er ist der gesetzlich vorgesehene und gewichtigste Nachweis für die Tatsache einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit. Gleichwohl brauchen Sie nicht jedes Attest, das Ihre Arbeitnehmer vorlegen, auch so zu akzeptieren.

So prüfen Sie die Formalien der AU-Bescheinigung

Nur ein ordnungsgemäß ausgestellter Krankenschein dient als Nachweis der Arbeitsunfähigkeit. Prüfen Sie deshalb jedes Attest anhand folgender Checkliste.

Wenn Sie nur eine Frage mit „Nein“ beantworten, können Sie die Entgeltfortzahlung so lange verweigern, bis Ihr Mitarbeiter eine ordnungsgemäße Bescheinigung vorlegt.



Denken Sie daran, dass privat versicherte Beschäftigte immer noch einen gelben Schein vorlegen müssen. Und auch gesetzlich versicherte, wenn sie im Ausland erkranken.

Checkliste: So prüfen Sie eine AU-Bescheinigung	Ja	Nein
Ist das Attest von einem approbierten Arzt ausgestellt worden?		
Ist der Krankenschein ordnungsgemäß vom ausstellenden Arzt (Achtung: Arzthelferin genügt nicht!) unterzeichnet?		
Enthält der Schein den Namen des erkrankten Arbeitnehmers?		
Wird auf dem Schein die Arbeitsunfähigkeit bestätigt (Bescheinigung einer Erkrankung an sich genügt nicht)?		

WICHTIGER HINWEIS



Eine AU-Bescheinigung benötigt Ihr Mitarbeiter auch nach Ablauf der 6-Wochen-Frist der Entgeltfortzahlung. Er ist vielmehr auch danach verpflichtet, Ihnen seine Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.

Zweifel an der AU: So erschüttern Sie das Attest

Die AU-Bescheinigung hat einen sehr hohen Beweiswert. Um diesen zu erschüttern, müssen Sie Umstände darlegen und beweisen, die zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers führen.

BEISPIEL

Ihr Mitarbeiter Ali O. fliegt jedes Jahr in seinen Heimatort in der Türkei. Statt der beantragten 4 Wochen hat er seinen Urlaub nur vom 11.08. bis 30.08. von Ihnen genehmigt bekommen. Mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 31.08. meldet er sich bei Ihnen krank. Allerdings erfahren Sie kurz darauf, dass Ali O. seinen ursprünglich für den 29.08. geplanten Rückflug bereits am 20.08. auf den 11.09. umgebucht hatte.

Folge: Diese Umstände reichen aus, um ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit zu begründen und damit die ärztlichen AU-Bescheinigung inhaltlich zu erschüttern. Neben der abgelehnten Urlaubsverlängerung hat Ali O. bereits am 20.08. seinen Rückflug

umgebucht, obwohl er erst am 31.08. beim Arzt war.

PRAXIS-TIPP



Eine Rechtsprechungsübersicht zu weiteren begründeten Zweifelsfällen finden Sie im nachfolgenden Beitrag.

Mitarbeiter muss Arbeitsunfähigkeit beweisen

Ist der Beweiswert des ärztlichen Attestes erschüttert, ist Ihr Mitarbeiter am Zug: Nun muss er den vollständigen Nachweis seiner Arbeitsunfähigkeit erbringen. Hierfür muss er in erster Linie

- seine Erkrankungen detailliert benennen sowie die dadurch bedingten gesundheitlichen Einschränkungen;
- im Einzelnen erläutern, welche Verhaltensmaßregeln der Arzt angeordnet hat;
- ganz konkret auf die Verdachtsmomente eingehen (z. B. Erläuterung, warum er trotz Krankheit eine Nebenbeschäftigung ausüben konnte);
- die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbinden.

Rechtsprechungsübersicht

Zweifel an der AU: So entscheiden die Gerichte

Auch in folgenden Fällen haben die Arbeitsrichter die erheblichen Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit bestätigt:

1. Nachdem der Urlaub eines Arbeitnehmers teilweise abgelehnt wurde, legte dieser einen Krankenschein aus der Türkei vor, der genau die Zeit des nicht gewährten Urlaubs erfasste. Zudem war einfach nur angegeben worden: „30 Tage Bettruhe“ (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 24.06.2010, Az.: 11 Sa 178/10).

2. Eine Arbeitnehmerin meldete sich für den Spätdienst krank. Später tauchten dann aber Partyfotos von ihr auf (ArbG Siegburg, Urteil vom 16.12.2022 - 5 Ca 1200/22):
3. Ein Arbeitnehmer hat sich am Tag seiner Kündigung, genau für die Dauer der Kündigungsfrist krankschreiben lassen (BAG, 8.9.2021, Az. 5 AZR 149/21).)
4. Das ArbG Köln (Urteil vom 12.12.2014, Az. CA 4192/13) hat in einem Fall eine fristlose Kündigung für wirksam erklärt, in dem ein krankgeschriebener Arbeitnehmer in der Nacht als DJ gearbeitet hat. Die Nachtarbeit hat den Beweiswert der AU erschüttert.
5. In einem Fall hatte der Arbeitnehmer am Tag vor seiner Arbeitsunfähigkeit um eine arbeitgeberseitige Kündigung gebeten. Der Arbeitgeber kündigte aber nicht, dann legte der Arbeitnehmer den gelben Schein vor. Dies wertete das Gericht als Erschütterung der Beweiskraft der AU-Bescheinigung. Vor Gericht stellte sich dann aber raus, dass der Arbeitnehmer wirklich krank gewesen ist (LAG Rheinland-Pfalz Urteil vom 06.06.2013, Az.: 10 Sa 17/13).
6. Der Medizinische Dienst hielt den Arbeitnehmer entgegen dem Krankenschein für arbeitsfähig (ArbG Berlin, Urteil vom 12.04.2013, Az.: 28 Ca 2357/13).
7. Aber Achtung: Der Beweiswert einer formell korrekten AU-Bescheinigung wird nicht dadurch erschüttert, dass der Arbeitgeber annimmt, der Arzt hätte sein Urteil bloß auf der Schilderung der Symptome durch den Arbeitnehmer getroffen („ich bin gestresst“) – (ArbG Berlin, Urteil vom 14.02.2014, Az.: 28 Ca 18429/13).

Entgeltfortzahlung

Kostenfaktor Krankheit: Wann Sie die Entgeltfortzahlung verweigern können

Kranke Mitarbeiter kosten Sie als Arbeitgeber gleich doppelt Geld. Einerseits sind Sie verpflichtet, für die ersten 6 Wochen der Arbeitsunfähigkeit das Gehalt fortzuzahlen. Zusätzlich müssen Sie die ausfallende Arbeitsleistung ausgleichen, indem Sie anderen Mitarbeitern Überstunden zahlen oder eine Ersatzkraft anheuern. Es gibt aber Fälle, in denen Sie die Entgeltfortzahlung verweigern können. Vergessen Sie zudem nicht, dass auch ein Regress bei Dritten in Betracht kommen kann.

Grundsatz: Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

Ihr Mitarbeiter hat nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für 6 Wochen (= 42 Kalendertage), wenn

1. die Arbeitsunfähigkeit auf eine Krankheit zurückzuführen ist,
2. die Krankheit die alleinige Ursache für die Verhinderung der Arbeitsleistung ist und
3. Ihren Mitarbeiter kein Verschulden trifft.

So ermitteln Sie die Höhe der Entgeltfortzahlung

Die Lohnhöhe der von Ihnen zu leistenden Entgeltfortzahlung bemisst sich nach dem sogenannten Lohnausfallprinzip.

Das bedeutet: Es ist das Arbeitsentgelt zu zahlen, das Ihr Mitarbeiter erhalten hätte, wenn er gearbeitet hätte. Er darf also durch die Krankheit nicht schlechter, aber auch nicht bessergestellt werden, als wenn er gearbeitet hätte.

Ausgangspunkt: Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beträgt 100 % des regelmäßigen Arbeitsentgelts. Hierzu gehören insbesondere auch folgende Leistungen:

- » Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, wenn dem Mitarbeiter anhand der festgelegten Dienstplaneinteilung auch Zuschläge, etwa für Sonntags- oder Nachtarbeit, gewährt worden wären.
- » Erschwernis- und Gefahrenzulagen
- » Leistungszulagen und Prämien, soweit der Mitarbeiter diese bisher regelmäßig erhalten hat (etwa für Pünktlichkeit oder besondere Qualität).
- » laufend gezahlte Gewinnbeteiligungen oder Gratifikationen
- » Provisionen oder sonstige wechselnde Bezüge
- » vermögenswirksame Leistungen
- » Sachbezüge, die einen geldwerten Vorteil darstellen, sind für die Dauer der 6-Wochen-Frist weiterzugewähren (beispielsweise private Nutzung des Dienstwagens).

Dagegen ist im Gesetz ausdrücklich festgelegt, dass bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung unregelmäßig geleistete Überstunden nicht mit einfließen (§ 4 Abs. 1a Satz 1 EFZG). Daneben bleiben aber auch folgende Leistungen außen vor:

- » Zulagen und Zuschläge für unregelmäßig anfallende Überstunden
- » (pauschaler) Ersatz für tatsächliche Aufwendungen, beispielsweise Reisekosten oder Spesen
- » Essenzzuschüsse für verbilligtes Kantinenessen
- » Trinkgelder.

Doch keine Regel ohne Ausnahme: Vor allem in folgenden Fällen lohnt es sich, Ihre Zahlungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit genau zu prüfen.

PRAXIS-TIPP



Ob Sie im Einzelfall vorübergehend oder dauerhaft die Entgeltfortzahlung verweigern dürfen, können Sie anhand der beiden Checklisten auf Seite 8 prüfen.

1. Keine Entgeltfortzahlung für neue Mitarbeiter

Ein besonders ärgerlicher Fall: Gerade haben Sie einen neuen Mitarbeiter eingestellt und schon meldet er sich krank. Was in dieser Situation in der Praxis oft vergessen wird: Neue Mitarbeiter haben nach § 3 Abs. 3 EFZG erst nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung (sog. Wartefrist).

Das bedeutet: In den ersten 4 Wochen müssen Sie einem neu eingestellten Mitarbeiter

im Fall einer Arbeitsunfähigkeit das Gehalt nicht fortzahlen.

2. Gleiche Krankheit: Sie müssen nicht erneut zahlen

Erkrankt der Mitarbeiter erneut, müssen Sie 2 Situationen unterscheiden:

1. Beruht die erneute Arbeitsunfähigkeit auf einer anderen neuen Krankheit, entsteht ein neuer Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von 6 Wochen (§ 3 Abs. 1 Satz. 1 EFZG).
2. Dagegen hat Ihr Mitarbeiter bei einer wiederholten Arbeitsunfähigkeit wegen gleicher Krankheit (sog. Folgeerkrankung) grundsätzlich nur Anspruch auf einmal 6 Wochen Entgeltfortzahlung. Ausnahmen in diesen Fällen gelten nur, wenn
 - » zwischen den beiden Arbeitsunfähigkeiten (also dem Ende der 1. und dem Beginn der 2. Erkrankung) ein Zeitraum von mindestens 6 Monaten liegt (dann gilt die 2. Krankheit nicht als Folgeerkrankung) oder
 - » seit Beginn der 1. Arbeitsunfähigkeit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.

Nur in diesen beiden Ausnahmefällen hat Ihr Mitarbeiter trotz gleicher Krankheit einen neuen 6-wöchigen Entgeltfortzahlungsanspruch.

3. Kein Geld bei selbst verschuldeter Krankheit

Ein besonderes Praxisproblem sind selbst verschuldete Arbeitsunfähigkeitszeiten von Mitarbeitern. Ihre Verpflichtung zur Entgeltfortzahlung besteht dann nämlich nicht (§ 3 Abs. 1 EFZG). Es genügt aber nicht jede Verursachung der Erkrankung.

Schuldhaft in diesem Sinne handelt Ihr Mitarbeiter nur dann, wenn er gröblich gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstößt. Ein solch grobes Verschulden, das die Entgeltfortzahlung ausschließt, wird von der Rechtsprechung nur in folgenden Ausnahmefällen angenommen:

- » Extremsportarten wie Kickboxen, Bungee-Springen etc.
- » Teilnahme an einer Schlägerei
- » Grobe Missachtung von Arbeitsschutzbestimmungen
- » Erhebliche Verstöße gegen das Arbeitszeitrecht
- » Grobes Fehlverhalten im Straßenverkehr (Trunkenheit oder Nichtanlegen des Sicherheitsgurtes).

4. Ohne Krankenschein gibt's (vorläufig) kein Geld

Das Gesetz gibt Ihnen als Arbeitgeber in § 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG weiterhin das Recht, die Lohnfortzahlung zu verweigern, bis Ihnen der Mitarbeiter die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung oder das eAU Verfahren eingehalten hat. Gleiches gilt, wenn Ihr Mitarbeiter über den in der Erstbescheinigung genannten Zeitraum hinaus arbeitsunfähig ist und Ihnen die Folgebescheinigung nicht vorlegt. Auch hier dürfen Sie die Entgeltfortzahlung einstellen.

WICHTIGER HINWEIS



Ihr Recht, die Entgeltfortzahlung zu verweigern, besteht allerdings nur, solange Ihr Mitarbeiter seine Nachweispflichten nicht erfüllt hat. Holt er diese Pflichten nach, müssen Sie die Lohnfortzahlung ebenfalls nachholen.

Regress: Holen Sie sich Ihr Geld zurück

Hat ein Dritter die Arbeitsunfähigkeit Ihres Mitarbeiters schuldhaft verursacht, können Sie sich unter Umständen von diesem Dritten die Kosten für Ihre Entgeltfortzahlung zurückholen.

Hat Ihr Mitarbeiter einen gesetzlichen Schadenersatzanspruch wegen Verdienstauffalls gegen einen Schädiger, geht dieser Anspruch nach § 6 Abs. 1 EFZG auf Sie als Arbeitgeber über, weil nur bei Ihnen ein Schaden entstanden ist (sog. gesetzlicher Forderungsübergang bei Dritthaftung).

Einer besonderen Abtretungserklärung Ihres Mitarbeiters bedarf es daher nicht. Ihr Mitarbeiter hat keinen Schaden, weil Sie Entgeltfortzahlung leisten.

Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass Sie als Arbeitgeber auch tatsächlich die Arbeitsvergütung Ihres Mitarbeiters weitergezahlt haben.

Mitarbeiter ist zur Auskunft verpflichtet

Damit Sie sich Ihr Geld vom Schädiger wiederholen können, muss Ihnen Ihr Mitarbeiter die hierfür erforderlichen Angaben machen (§ 6 Abs. 2 EFZG). Im Einzelnen sind dies:

- Benennung des Schadensereignisses,
- Offenlegung der Schadensursache und des Unfallherganges sowie
- Name und Anschrift von Schädiger und Zeugen.

Ein Musterschreiben an Ihren Mitarbeiter könnte wie folgt aussehen (siehe unten).

Achtung: Keine Auskunft – kein Geld!

Kommt Ihr Arbeitnehmer dieser Pflicht nicht nach, oder verhindert er in sonstiger Weise (etwa durch Verzicht, Abtretung oder Vergleich mit dem Unfallverursacher), dass der Schadenersatzanspruch auf Sie übergeht, können Sie die Entgeltfortzahlung verweigern (§ 7 Abs. 1 Nr. 2 EFZG).

MUSTERSCHREIBEN: REGRESS BEI DRITTEN

Herrn A.
(Adresse)

Ihre Arbeitsunfähigkeit vom ...

Sehr geehrter Herr A.,

wie wir erfahren haben, ist Ihre Arbeitsunfähigkeit vom ... bis ... höchstwahrscheinlich durch einen Dritten verursacht worden. Als Arbeitgeber wollen wir daher jetzt unsere gesetzlichen Schadenersatzansprüche geltend machen.

Hierzu bitten wir Sie um Ihre Mithilfe, zu der Sie per Gesetz (§ 6 Abs. 2 EFZG) verpflichtet sind. Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen vollständig und wahrheitsgemäß (für Ihre Antwort haben wir einen Freiumschlag beigefügt):

1. Zeit und Ort des Unfalls: ...
2. Unfallhergang: ...

3. Tagebuch-Nr. der Polizei: ...
4. Name und Anschrift des Unfallverursachers: ...
5. Gegnerische Haftpflichtversicherung: ...
6. Versicherungs-Nr. des Unfallverursachers: ...
7. Bei Kfz-Unfall – Kfz-Kennzeichen des Unfallverursachers: ...
8. Zeugen des Unfalls: ...

Ihre persönlichen Ansprüche, wie z. B. der Anspruch auf Schmerzensgeld, bleiben selbstverständlich von unseren Ansprüchen unberührt.

Mit freundlichen Grüßen

(Ort, Datum)

(Unterschrift Arbeitgeber)

Checklisten

Verweigerung der Entgeltfortzahlung

Wenn Sie nur eine Frage der folgenden Checkliste mit „Ja“ beantworten, kann der erkrankte Arbeitnehmer von Ihnen endgültig keine Fortzahlung seines Gehalts verlangen:

Checkliste: Prüfen Sie, ob Ihr Mitarbeiter keine Fortzahlung des Gehalts verlangen kann	Ja	Nein
Besteht das Arbeitsverhältnis noch nicht länger als 4 Wochen?		
Ist der Mitarbeiter ununterbrochen krankgeschrieben und haben Sie bereits 6 Wochen Entgeltfortzahlung geleistet?		
War der Mitarbeiter in den vergangenen 6 Monaten wegen derselben Krankheit bereits krankgeschrieben und hat hierfür insgesamt 6 Wochen Krankenlohn erhalten?		
Ist die Erkrankung nicht die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall des Mitarbeiters (etwa bei Streik oder Kurzarbeit)?		
Trifft den Arbeitnehmer ein grobes Verschulden an der Arbeitsunfähigkeit (z. B. bei Prügeleien oder Trunkenheitsfahrten)?		
Wurde die Krankheit durch Dritte verursacht, und hat Ihr Mitarbeiter schuldhaft verhindert, dass der Schadenersatzanspruch auf Sie übergeht?		

Die Entgeltfortzahlung vorübergehend verweigern dürfen Sie, wenn Sie eine der folgenden Fragen mit „Ja“ beantworten:

Checkliste: Prüfen Sie, ob Sie die Fortzahlung des Gehalts vorübergehend verweigern können	Ja	Nein
Hat sich Ihr Mitarbeiter bei Ihnen bisher schuldhaft nicht krankgemeldet?		
Ist die länger als 3 Tage andauernde Arbeitsunfähigkeit nicht durch ärztliches Attest nachgewiesen?		
Wurde die Krankheit durch Dritte verursacht und verweigert Ihr Mitarbeiter die erforderlichen Angaben über Schadenshergang und Schädiger?		

Blaumacher

Das müssen Sie sich nicht bieten lassen: Ihre Maßnahmen gegen Blaumacher

Wer kennt sie nicht, die Blaumacher, die sich gerne das Wochenende verlängern oder einen extra Urlaub herausholen wollen und sich zu diesem Zweck arbeitsunfähig melden? Für Sie als Arbeitgeber sind diese Mitarbeiter eine Belastung. Doch es gibt Mittel und Wege, Blaumacher zu kontrollieren und diesen das Handwerk zu legen.

1. Sammeln Sie die Krankendaten Ihrer Mitarbeiter

Das BAG hat ausdrücklich ein „grundsätzlich überwiegendes Interesse“ von Ihnen als Arbeitgeber daran anerkannt, dass Sie Informationen über die Gesundheit des Arbeitnehmers zum Zwecke einer berechtigten späteren Verwertung sammeln.

Allerdings sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, derart sensible Daten vor einem Missbrauch zu bewahren. Sie müssen durch organisatorische Schutzvorkehrungen, wie beispielsweise

- Passwortschutz oder
- einen verschlossenen Umschlag in der Personalakte

sicherstellen, dass nur ein begrenzter Personenkreis hierauf Zugriff hat.

2. Fordern Sie den Gelben Schein ab dem 1. Tag

Die Gesetzeslage zur Pflicht einer ärztlichen AU-Bescheinigung erst am 4. Krankheitstag verleitet natürlich zum Blaumachen.

Geradezu paradiesische Zustände für jene, die sich gerne ein verlängertes Wochenende verschaffen möchten. Es bedarf ja nur einer kurzen Krankmeldung.

Als Arbeitgeber müssen Sie sich damit aber nicht abfinden, sondern können sogar verlangen, dass Ihre Mitarbeiter bereits ab dem 1. Krankheitstag eine AU-Bescheinigung vorlegen. Dieses Recht gibt Ihnen § 5 Abs. 1 Satz 3 EffZG.

MUSTERFORMULIERUNG: KRANKHEIT

§ (...) Krankheit

1. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen bzw. feststellen zu lassen.
2. Dauert die Arbeitsunfähigkeit ggf. länger, als in der Bescheinigung angegeben, ist der Mitarbeiter verpflichtet, diese mögliche Verlängerung ebenfalls unverzüglich mitzuteilen und spätestens am 1. Tag der Verlängerung die ärztliche Folgebescheinigung beim Arbeitgeber einzureichen.

So gehen Sie vor: Ihre Regelung im Arbeitsvertrag

Sofern in Ihrem Betrieb keine abweichenden tariflichen Regelungen bestehen, vereinbaren Sie die Vorlageverpflichtung für den 1. Krankheitstag am besten schon im Arbeitsvertrag. Hierfür können Sie die oben stehende Formulierung verwenden.

3. Schalten Sie den Medizinischen Dienst ein

Eine legale Form der Krankenkontrolle ist die Einschaltung des Medizinischen Dienstes (MD).

Nach § 275 Abs. 1a Satz 3 Sozialgesetzbuch V können Sie nämlich von der Krankenkasse Ihres Arbeitnehmers verlangen, dass diese eine gutachterliche Stellungnahme des MD zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt.

PRAXIS-TIPP



Bedenken Sie die Wirkung, wenn die Krankheit des Arbeitnehmers plötzlich von der Krankenkasse überprüft wird. Haben Sie dieses Verfahren einmal durchgeführt, werden sich potenzielle Blaumacher überlegen, einfach Kasse zu machen.

Diese Maßnahme kommt aber erst zum Zug, wenn Sie berechtigte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit Ihres Mitarbeiters haben. Diese sind nach dem Gesetz vor allem dann angebracht, wenn

- » der Mitarbeiter auffällig häufig oder
- » auffällig vermehrt für kurze Dauer arbeitsunfähig ist oder
- » der Beginn der Arbeitsunfähigkeit oft auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende einer Arbeitswoche fällt oder
- » die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt wurde, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten AU-Bescheinigungen auffällig geworden ist.

Wenn Sie sich an den MDK wenden wollen, müssen Sie die Einzelheiten zu Ihren Zweifeln oder Verdachtsgründen genau benennen.

4. Maßnahme: Krankenrückkehrgespräche

Eine wesentliche Hürde, Blaumacher in der Praxis zu überführen, besteht darin, dass Entscheidungsträger (Personalverwaltung) oft keine Informationen über die Art der Erkrankung haben. Hier helfen oft sogenannte Krankenrückkehrgespräche weiter.

Als Arbeitgeber dürfen Sie nämlich danach fragen,

- » welche Ursachen zu der Krankheit geführt haben,
- » ob die Krankheit nun ausgeheilt ist,
- » ob der Arbeitnehmer wieder voll einsatzfähig ist,
- » ob Veränderungen der Arbeitsbedingungen künftig Abhilfe schaffen und dadurch eine erneute Arbeitsunfähigkeit vermieden werden kann.

Zwar ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, umfassende Aussagen zur Art der Krankheit oder Krankheitsursache zu machen oder gar seinen Arzt von der Schweigepflicht zu entbinden.

Selbstverständlich kann der Mitarbeiter diese Angaben aber freiwillig machen! Dann können Sie diese auch erfassen.

Freizeitaktivitäten

Was während der Krankschreibung (nicht) erlaubt ist

Vermutlich haben Sie sich auch schon einmal über Arbeitnehmer geärgert, die zwar offiziell krankgeschrieben waren, dann aber beim Spaziergang im Park oder bei anderen Tätigkeiten gesehen wurden. An welche Regeln sich Ihre Mitarbeiter halten müssen, zeige ich Ihnen in diesem Beitrag.

Pflicht zu gesundheitsförderndem Verhalten

Während einer Arbeitsunfähigkeit sind Ihre Mitarbeiter verpflichtet, alles zu unterlassen, was den Heilungsprozess verzögern könnte.

PRAXIS-TIPP



Dokumentieren bzw. protokollieren Sie Krankengespräche. Erkenntnisse daraus können auch für eine eventuelle spätere krankheitsbedingte Kündigung herangezogen werden, etwa wenn Mitarbeiter eine negative Gesundheitsprognose äußern.

5. Warum Hausbesuche wenig erfolgreich sind

Immer wieder wird versucht, Blaumachern mit sog. Krankenbesuchen auf die Schliche zu kommen. Solche Kontrollmaßnahmen sind zwar grundsätzlich zulässig, allerdings auch sehr kritisch zu sehen. Der Grund ist einfach: Hausbesuche und die Aussagen oder Wertungen der Krankenkontrolleure haben nur einen geringen Beweiswert, weil diesen Personen der medizinische Sachverstand fehlt.

Das bedeutet: Ihr Mitarbeiter darf während der Arbeitsunfähigkeit keine (Freizeit-)Aktivitäten ausüben, die an die durch die Krankheit eingeschränkten Körperfunktionen erhebliche Anforderungen stellen. Der Gesundheitsprozess darf nicht leichtfertig gefährdet werden.

BEISPIEL



Ihr Mitarbeiter Anton A. ist wegen Rückenbeschwerden seit mehreren Wochen arbeitsunfähig krank. Dennoch fährt er zum

Skiurlaub in die Schweiz. Bei einer alpinen Skiabfahrt stürzt er und bricht sich das Bein, was zu einer erheblichen Verlängerung seiner Arbeitsunfähigkeit führt.

Folge: Beim Skilaufen trotz Rückenleidens handelt es sich – wie auch die Folgeverletzung zeigt – um eine der Genesung abträgliche Tätigkeit. Anton A. hat damit seinen Heilungsprozess leichtfertig verzögert. Wie Sie als Arbeitgeber hierauf reagieren können, erfahren Sie im folgenden Kasten.

WICHTIG

Freizeit: Diese Aktivitäten sind (noch) erlaubt

Abhängig von der Erkrankung ist der Arbeitnehmer nur in den seltensten Fällen verpflichtet, das Bett zu hüten. Sie werden deshalb regelmäßig nicht auf genesungswidriges Verhalten schließen können, wenn Ihr Mitarbeiter

- » Spaziergänge unternimmt,
- » Sport treibt (Ausnahme: Leistungs- oder Extremsport),
- » Reisen oder Ausflüge unternimmt (sofern die Art der Erkrankung nicht entgegensteht),
- » einkaufen geht oder
- » sonstige Besorgungen erledigt.

Erwischt: Nebenjob trotz Krankschreibung?

Erfahren Sie, dass sich Ihr Mitarbeiter trotz des Gelben Scheins für seinen Nebenjob noch gesund genug fühlt, kann Sie das sicher zur Weißglut bringen. Doch ist ein Arbeit-

nehmer arbeitsunfähig erkrankt, ist er vorübergehend nicht in der Lage, seine vertragsgemäße Arbeit zu verrichten. Dies bedeutet jedoch nicht, dass damit jede anderweitige Betätigung ausgeschlossen ist. Maßstab ist aber auch hier, dass sich der Mitarbeiter zugunsten seiner Genesung schonen muss.

BEISPIEL

Ihr Kraftfahrer Werner B. ist nach einem Verkehrsunfall wegen 2 Rippenbrüchen und Prellungen des Fußgelenks krankgeschrieben. Ab der 4. Woche seiner Arbeitsunfähigkeit geht Werner B. seinem Nebenjob nach und hilft stundenweise in der Taxizentrale am Funk aus.

Folge: Die stundenweise sitzende Tätigkeit wird den Heilungsverlauf von Werner B. nicht verzögern. Sie können diesen Nebenjob weder verbieten noch sonstige Konsequenzen darauf stützen.

Ihre Mittel gegen Blaumacher

1. Kündigung

Täuscht ein Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit nur vor, um privat arbeiten zu können, rechtfertigt dies regelmäßig eine verhaltensbedingte Kündigung.

Der Arbeitnehmer betrügt Sie nämlich mit Vorlage einer falschen Krankschreibung und erhält Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Allerdings müssen Sie beweisen, dass Ihr Arbeitnehmer tatsächlich nicht arbeitsunfähig krank war. Anhaltspunkte hierfür können sich aus der Art einer ausgeübten Nebentätigkeit oder aus sonstigen Aktivitäten ergeben, etwa wenn der Mitarbeiter während seiner Arbeits-

unfähigkeit beschwerliche Reisen unternimmt,

- » strapaziösen sportlichen Betätigungen oder
- » anstrengenden und beschwerlichen Nebentätigkeiten nachgeht.

Doch auch wenn Sie das Vortäuschen der Krankheit nicht beweisen können, bleibt unter Umständen immer noch eine Kündigung möglich. Während einer Arbeitsunfähigkeit sind Ihre Mitarbeiter nämlich verpflichtet, alles zu unterlassen, was den Heilungsprozess

verzögern könnte. Eine grobe Verletzung dieser Pflicht stellt ebenfalls einen Kündigungsgrund dar.

2. Entgeltfortzahlung nur für die notwendige Genesungszeit

Verstößt Ihr Arbeitnehmer gegen die Pflicht, seine Genesung nicht durch uneinsichtiges Verhalten zu verzögern, müssen Sie sein Gehalt nur für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit zahlen, die die Krankheit bei pflichtgemäßem Verhalten gedauert hätte.

Kündigung wegen Krankheit

Wie Sie sich in 3 Schritten von kranken Mitarbeitern trennen

Es ist übrigens nur ein hartnäckiges Gerücht, dass einem erkrankten Arbeitnehmer nicht gekündigt werden darf. Im Gegenteil: Krankheit kann einen Kündigungsgrund darstellen. Schließlich sind Mitarbeiter, die lange krank sind oder häufig fehlen, eine erhebliche Belastung für Ihren Betrieb. Sie müssen also handeln, und wenn es gar nicht anders geht, auch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht ziehen.

4 Fälle der krankheitsbedingten Kündigung

Eine krankheitsbedingte Kündigung kommt in folgenden Fällen in Betracht:

1. Häufige Kurzerkrankungen

Hierunter versteht man einerseits tageweise Erkrankungen, die gehäuft an Montagen und Freitagen auftreten. Kurzerkrankungen liegen aber auch dann noch vor, wenn sie sich über mehrere Wochen hinziehen.

2. Lang andauernde Krankheit

Von einer lang andauernden Krankheit spricht man dann, wenn der Zeitpunkt der Genesung für längere Zeit gar nicht absehbar ist (beispielsweise Krebsleiden). Hier kommt es für Ihre Kündigungsmöglichkeit entscheidend auf Art und Ursache der Krankheit sowie das Alter des Arbeitnehmers an.

3. Erhebliche Leistungsminderung

Eine solche krankheitsbedingte Kündigung kommt immer dann in Betracht, wenn die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers erheblich gemindert ist. Voraussetzung hierfür ist regelmäßig eine Leistungsminderung um mindestens 1/3 gegenüber der Normalleistung.

4. Grenzfall: Alkoholismus

Auch Alkoholismus ist als Krankheit einzustufen und kann eine krankheitsbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn der Betroffene seinen Alkoholkonsum nicht mehr steuern kann.

PRAXIS-TIPP



Dokumentieren Sie die Fehlzeiten! Die Arbeitsgerichte lassen es zunächst ausreichen, wenn Sie als Arbeitgeber die Fehlzeiten in der Vergangenheit darlegen. Sie dürfen dann davon ausgehen, dass dieser Zustand auch in der Zukunft fortbestehen wird. Regelmäßig werden hierfür Aufzeichnungen über einen Zeitraum von 2 bis 3 Jahren verlangt.

Eine krankheitsbedingte Kündigung wegen Alkoholismus ist jedoch erst dann möglich, wenn der Arbeitnehmer

- » ein Therapieangebot abgelehnt hat,
- » eine Therapie abgebrochen hat oder
- » nach einer erfolgreichen Therapie wieder rückfällig geworden ist.

Arbeitsgerichte prüfen Kündigungen in 3 Stufen

Unabhängig davon, welcher der vorgenannten Fälle vorliegt, beurteilen die Arbeitsgerichte die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung stets auf der Grundlage der folgenden 3-Schritt-Prüfung:

1. Schritt: Negative Gesundheitsprognose

Die krankheitsbedingte Kündigung ist keine Bestrafung für vergangene oder gegenwärtige Fehlzeiten. Vielmehr ist sie nur gerechtfertigt, wenn Sie in Zukunft mit weiteren Fehlzeiten rechnen müssen. In einem 1. Schritt müssen Sie also eine negative Gesundheitsprognose für Ihren Mitarbeiter darlegen können. Dafür müssen objektive Tatsachen vorliegen, welche die Annahme weiterer Erkrankungen im bisherigen Umfang rechtfertigen.

PRAXIS-TIPP



Können Sie nicht feststellen, ob er sein Verhalten noch steuern kann, sollten Sie zweigleisig fahren und vorher zusätzlich abmahnen. Damit halten Sie sich die Möglichkeit offen, den Kündigungsgrund später noch austauschen zu können.

2. Schritt: Betriebliche Beeinträchtigungen

Durch die Krankheit muss es zu erheblichen Beeinträchtigungen Ihrer betrieblichen Interessen kommen. In Betracht kommen z. B.:

- » Terminüberschreitungen
- » Überlastung der übrigen Belegschaft

Kurzerkrankungen: Hohe Entgeltfortzahlung kann ausreichen

Der Gesetzgeber mutet Ihnen als Arbeitgeber im Krankheitsfall eine Entgeltfortzahlung bis zu 6 Wochen zu. Übersteigen die jährlichen Entgeltfortzahlungskosten diese Grenze deutlich, und ist anzunehmen, dass sich dieser Zustand auch in Zukunft nicht ändern wird, ist die Kündigung gerechtfertigt.

3. Schritt: Interessenabwägung

In einem letzten Schritt müssen Sie noch eine umfassende Interessenabwägung vornehmen, in die auch Umstände wie

- » die Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- » Lebensalter des Arbeitnehmers sowie
- » seine Tätigkeit und Stellung im Betrieb mit einfließen.

Ihre Kündigung ist nur wirksam, wenn Ihr Interesse an der Beendigung das Interesse Ihres Arbeitnehmers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses überwiegt.

Diese Umstände wirken zu Ihren Gunsten als Arbeitgeber

- » Sie haben organisatorische Maßnahmen (z. B.: Personalreserve) zur Vermeidung von Betriebsstörungen getroffen
- » gesundheitsschädigendes Verhalten des Arbeitnehmers

Gründe, die gegen die Kündigung sprechen

- » Betriebliche Ursachen sind für die Krankheit (mit-)verantwortlich (beispielsweise ein Betriebsunfall).
- » Überbrückungsmaßnahmen (beispielsweise die Anordnung von Überstunden) sind möglich und zumutbar.

Denken Sie an das Eingliederungsmanagement

Nach § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX ist bei Fehlzeiten des Mitarbeiters von über 6 Wochen pro Jahr ein sogenanntes betriebliches Wiedereingliederungsmanagement durchzuführen.

Das bedeutet: Zur Vermeidung einer krankheitsbedingten Kündigung sollen Sie als Arbeitgeber gemeinsam mit dem Betriebsrat und dem betroffenen Mitarbeiter klären, ob:

1. es einen anderen, der Krankheit angemessenen, Arbeitsplatz im Betrieb gibt oder
2. der bisherige Arbeitsplatz bzw. Arbeitsablauf in seinem Anforderungsprofil umgestaltet werden kann.

IMPRESSUM

Verleger: Personalwissen, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Sitz: Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop

Redaktionell Verantwortlicher: Dilan Wartenberg, Theodor-Heuss-Str. 2-4, D-53177 Bonn

Satz: Hold. Verlags- & Werbeservice, Weilerswist

Postanschrift: Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn; Internet: www.vnrag.de; Kundendienst: Telefon: 02 28 / 95 50 150; Telefax: 02 28 / 36 96 480; E-Mail: Kundendienst@vnv.de

© Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Alle Informationen wurden mit Sorgfalt ermittelt und geprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigungen, auch auszugsweise, nicht gestattet. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.

Titelbild: VNR AG