

## Arbeit und Erkrankung

Die Arbeitsmarktlage wird immer schwieriger und die Angst der Beschäftigten um ihre Arbeitsplätze begegnet einem allenthalben. Diese Angst steigert sich regelmäßig, wenn ein Arbeitnehmer erkrankt und daher nicht zur Arbeit erscheinen kann. Gerade bei langfristigen Erkrankungen ist diese Angst oft nicht ganz unberechtigt, da der Arbeitgeber den krankheitsbedingten Ausfall seines Mitarbeiters überbrücken muß. Nachdem viele Arbeitgeber die Zahl ihrer Mitarbeiter schon in den vergangenen Jahren auf ein Minimum zurückgefahren haben, fällt diese Überbrückung zunehmend schwerer.

In der Beratungspraxis muß man allerdings all zu häufig feststellen, daß sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber über die rechtliche Situation bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers falsch informiert sind. Anlaß genug, einige Grundsätze für den Fall der Erkrankung des Arbeitnehmers zu erläutern:

### Lohnfortzahlung

Allgemein bekannt ist die Tatsache, daß der Arbeitnehmer im Falle einer Erkrankung für sechs Wochen von seinem Arbeitgeber weiterhin sein Gehalt bekommt. Dauert die Erkrankung länger, gibt es von der Krankenkasse Krankengeld. Weniger bekannt ist allerdings, daß der Anspruch auf Lohnfortzahlung während einer Erkrankung erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses entsteht.

Der Mitarbeiter muß seine Arbeitsunfähigkeit und ihre voraussichtliche Dauer seinem Arbeitgeber umgehend mitteilen. Diese Verpflichtung ist nicht mit der Pflicht zu verwechseln, die Erkrankung durch Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines Arztes nachzuweisen. Die Mitteilung muß dem Arbeitgeber sofort nach Kenntnis der Arbeitsunfähigkeit übermittelt werden, also persönlich, telefonisch oder per Telefax.

Darüber hinaus ist der Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber bei einer Erkrankung von mehr als drei Tagen spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung - den berühmten "gelben Schein" - vorzulegen. Nach manchen Arbeits- oder Tarifverträgen muß dieser "gelbe Schein" sogar noch früher vorgelegt werden. Verletzt man diese Mitteilungs- und Nachweispflichten, so droht die Gefahr einer Abmahnung, im Wiederholungsfalle möglicherweise sogar eine Kündigung. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber solange die Lohnfortzahlung verweigern, wenn ihm nicht der erforderliche "gelbe Schein" vorgelegt wird.

### Kein Kündigungsschutz wegen der Erkrankung

Erkrankt ein Arbeitnehmer und ist er arbeitsunfähig, so führt dies nicht dazu, daß eine Kündigung des Arbeitgebers von vornherein unwirksam ist! In Betrieben mit nicht mehr als fünf Arbeitnehmern (ohne Auszubildende) findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung und der Arbeitgeber kann trotz oder auch gerade wegen einer Erkrankung eine Kündigung aussprechen. Lediglich die Fristen müssen eingehalten werden. Entsprechendes gilt, wenn das Arbeitsverhältnis noch nicht länger als sechs Monate gedauert hat, weil auch in diesem Fall das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet.

Aber auch wenn das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist (Betrieb mit mehr als fünf Arbeitnehmern, mehr als sechsmonatige Dauer des Arbeitsverhältnisses), ist eine Kündigung bei Erkrankung des Arbeitnehmers möglich. Sie muß aber strengen Anforderungen gerecht werden. Diese Anforderungen stehen leider nicht im Gesetz, sondern ergeben sich aus der langjährigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, insbesondere natürlich des Bundesarbeitsgerichts.

Während einer Erkrankung eines Arbeitnehmers steht er daher unter keinem besonderen Kündigungsschutz. Vielmehr kann der Arbeitgeber sogar gerade wegen einer Erkrankung eine Kündigung aussprechen. Ob so eine Kündigung berechtigt ist, ist anhand folgender Kriterien zu überprüfen:

1. Die krankheitsbedingten Fehlzeiten müssen zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen oder wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers führen. Die wichtigsten Fälle sind Betriebsablaufstörungen und Lohnfortzahlungskosten.
2. Nur wenn eine Besserung des Gesundheitszustandes nicht ersichtlich ist und damit für den Arbeitnehmer eine negative Gesundheitsprognose besteht, ist die Kündigung berechtigt.
3. Die betrieblichen Störungen dürfen nicht durch mildere Mittel, wie z. B. Überbrückungsmaßnahmen behoben werden können.
4. Abschließend ist dann noch eine Abwägung vorzunehmen zwischen den Interessen des Arbeitnehmers und denen des Arbeitgebers.

Für den Arbeitgeber ist eine solche krankheitsbedingte Kündigung ausgesprochen schwierig, da er in der Regeln nur schwer zuverlässige Aussagen über die künftige Entwicklung des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers treffen kann. Bei häufigen Kurzerkrankungen über einen längeren Zeitraum kann jedoch in Einzelfällen bereits auf eine negative Gesundheitsprognose für die Zukunft geschlossen werden. Es kommt dabei allerdings darauf an, ob die einzelnen krankheitsbedingten Ausfälle diese Befürchtung für die Zukunft begründen können. Das ist regelmäßig nicht der Fall, wenn es sich um vollständig ausgeheilte Erkrankungen handelt. Im Rahmen eines Prozesses führt häufig erst das Gutachten eines medizinischen Sachverständigen zu klaren Ergebnissen.

Im Falle einer dauernden Erkrankung, deren Ende nicht absehbar ist, ist die betriebliche Beeinträchtigung ohne weiteres gegeben. Der Arbeitgeber ist aber verpflichtet, den Erfolg von Behandlungsmaßnahmen abzuwarten und ggf. den ausgefallenen Mitarbeiter durch Einsatz anderweitiger Mitarbeiter zu überbrücken. Entsteht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Streit über die künftige Entwicklung des Gesundheitszustandes, so kann auch hier nur ein medizinisches Gutachten Klarheit schaffen.

Schematische Lösungen dafür, wann eine krankheitsbedingte Kündigung überhaupt in Betracht kommt, gibt es leider nicht. Den arbeitsrechtlichen Gesetzen läßt sich lediglich die Wertung entnehmen, das vor Ablauf des sechswöchigen Lohnfortzahlungszeitraumes eine krankheitsbedingte Kündigung keinesfalls in Betracht kommt. Eine solche Kündigung darf daher weder vom

Arbeitgeber leichtfertig ausgesprochen noch vom Arbeitnehmer ohne nähere Prüfung akzeptiert werden, da sie für beide Seiten erhebliche Risiken birgt.