

Immer montags krank – Darf ich krankheitsbedingt kündigen?

In meiner Tierarztpraxis sind 3 Tiermedizinische Fachangestellte angestellt, die wöchentlich 36, 28 und 16 Stunden arbeiten. Mein Ziel ist, dass an jedem Wochentag 2 Mitarbeiterinnen anwesend sind. Eine Angestellte fällt durch regelmäßige Fehlzeiten mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf, häufig am Wochenanfang. Muss ich als Arbeitgeber diese Auffälligkeit tolerieren oder kann dieser Angestellten gekündigt werden? Was wäre ein möglicher Kündigungsgrund und was muss ein Kündigungsschreiben generell enthalten?

In der beschriebenen Konstellation wäre eine **krankheitsbedingte Kündigung** möglich. Diese Kündigung könnte dann vom Arbeitsgericht in einem hypothetischen Kündigungsschutzverfahren nur eingeschränkt überprüft werden, da in Praxen und Kliniken, die regelmäßig **10 oder weniger Arbeitnehmende** beschäftigen, das **Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung** findet.

Eine Kündigung im Kleinbetrieb darf jedoch nicht gegen das sogenannte Maßregelungsverbot (§ 612a BGB) oder das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen und/oder treu- bzw. sittenwidrig sein.

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg hat hierzu in einem Urteil ausgeführt, dass eine ordentliche **Kündigung** in einem Kleinbetrieb **anlässlich einer Krankmeldung** für sich genommen **keine** – nach § 612 a BGB verbotene – **Maßregelung** darstellt (Urteil vom 10.03.2023, Az.: 8 Sa 340/22).

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besteht ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot nur, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zunächst gedroht hat, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, wenn der Arbeitnehmer nicht trotz Arbeitsunfähigkeit zur Arbeit erscheint und dann die Kündigung unmittelbar nach der Weigerung des Arbeitnehmers, die Arbeit aufzunehmen, erfolgt ist (Urteil vom 23.04.2009, Az.: 6 AZR 189/08).



© Delux/stock.adobe.com

Zudem würde eine solche krankheitsbedingte Kündigung keine **sitten- und/oder treuwidrige Kündigung** darstellen. Dies ist z.B. der Fall, wenn ein **„Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme“** nicht erfolgt ist. Jedoch muss keine Sozialauswahl erfolgen, wie im Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes.

Ein Verstoß gegen das **allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** ist nur denkbar, wenn die Kündigung aufgrund der **sexuellen Orientierung**, der **Religion** oder des **Alters** erfolgt wäre.

Was muss ins Kündigungsschreiben?

Ein **Kündigungsschreiben** muss letztlich nur folgenden Passus enthalten:

„Hiermit kündige ich das mit Ihnen bestehende Arbeitsverhältnis ordentlich fristgerecht zum [Datum], hilfsweise zum nächstmöglichen Zeitpunkt“.

Das Schreiben sollte zudem mit dem **Hinweis nach § 38 Abs. 1 SGB III** versehen werden.

„Hinweis:

Ich weise Sie darauf hin, dass Sie sich spätestens 3 Monate vor der Beendigung Ihres Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden müssen, um Nachteile beim Bezug von Arbeitslosengeld zu vermeiden. Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weniger als 3 Monate, hat die Meldung inner-

halb von 3 Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen“.

Ein Arbeitgeber haftet jedoch nicht für einen fehlenden Hinweis auf Meldepflicht bei der Arbeitsagentur.

Zudem kann im Kündigungsschreiben die unwiderrufliche **Freistellung** zum Abbau von Urlaubs- und Freizeitausgleichsansprüchen erklärt werden. Diesbezüglich kann folgende Formulierung verwendet werden:

„Ich stelle Sie hiermit ab sofort unwiderruflich unter Anrechnung auf noch bestehende Urlaubsansprüche und Freizeitausgleichsansprüche bis zu dem oben angegebenen Beendigungsdatum von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung frei. Durch die Freistellung sollen zunächst die noch offenen Urlaubsansprüche und erst anschließend etwaige Freizeitausgleichsansprüche erfüllt werden.“

Wirft auch Ihr Praxisalltag rechtliche Fragen auf? Dann schreiben Sie eine E-Mail an: leonie.loeffler@thieme.de

UNSER RECHTSEXPERTE

Rechtsanwalt

Benjamin Kranepuhl

arbeitet in der Anwaltskanzlei Althaus, die auf Tiermedizin spezialisiert ist.

www.tiermedrecht.de

