



Kündigung bei Arbeitsunfähigkeit

ein Beitrag von Guido ZIANS, Rechtsanwalt
Stand : Juni 2002

Das Fehlen eines Arbeitnehmers kann den Arbeitsablauf eines Unternehmens stark beeinträchtigen. Insbesondere in kleineren Unternehmen ist festzustellen, dass eine Umverteilung der Arbeit auf das übrige Personal nicht ohne Weiteres möglich ist. Letztlich entstehen so Verzögerungen, die zu Lasten der Kundschaft gehen.

Ein Arbeitgeber muss sicherlich ein gewisses Verständnis für derartige Fehlzeiten aufbringen, da diese „naturbedingt“ sind. Wenn diese Fehlzeiten indessen einen gewissen Umfang oder Häufigkeit erhalten, ist ebenso verständlich, dass der Arbeitgeber sich nach neuem Personal umsieht, mit dem er seine Dienstleistungen in verlässlicherer Weise erbringen könnte.

In der Praxis muss festgestellt werden, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Rechtslage hinsichtlich der Kündigungsmöglichkeiten beim Fehlen in Folge von Krankheit oder Unfall kaum kennen. In diesem Bereich zirkulieren viele vorgefasste Meinungen, die einfach falsch sind. So wird oft zu Unrecht davon ausgegangen, dass im Falle einer Krankheit der Arbeitgeber nicht kündigen dürfe.

Im vorliegenden Beitrag wird eine Übersicht der Rechtslage in diesem Bereich erteilt.

1. Prinzip : Kündigung bei einer zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit

Den Arbeitsvertrag zu jeder Zeit zu beenden, gehört zu den Grundrechten des Arbeitgebers. Dieses Prinzip gilt auch bei der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers.

Die Ausübung dieses Rechts kann jedoch einen Rechtsmissbrauch darstellen.

Insbesondere bei der Entlassung von Arbeitern ist auf die Tragweite von Artikel 63 des Gesetzes über Arbeitsverträge zu achten : Wenn eine Kündigung erteilt wird, die nicht auf Grund eines Fehlverhaltens des Arbeiters oder einer Notwendigkeit des Betriebsablaufes erteilt wird, muss der Arbeitgeber eine Entschädigung von sechs Monatslöhnen bezahlen. Der Arbeitgeber trägt die Beweislast für die Berechtigung der Kündigung.

Bei Angestellten gilt eine andere Regelung : Der Angestellte muss den Rechtsmissbrauch beweisen und die Entschädigung erfolgt nicht pauschal. Der Schadensumfang muss konkret bewiesen werden. Es muss sich um einen Schaden handeln, der nicht schon sowieso mit der längeren Kündigungsfrist bzw. Kündigungsentschädigung abgedeckt wird.

In diesem Zusammenhang müsste der Arbeitgeber belegen, dass das Fehlen des Arbeitnehmers dem Unternehmen tatsächlich Schaden zufügt. Falls ein Arbeitnehmer z.B. immer wieder wegen Krankheit fehlt und dadurch die Planung des Unternehmens stört, kann nicht von einer missbräuchlichen Kündigung die Rede sein.

Unter diesen Umständen hat der Arbeitgeber das Recht, den Vertrag fristlos mit der Auszahlung der gesetzlichen Kündigungsentschädigung zu beenden.

Sollte die Kündigung zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit erfolgen, stellt sich noch die Frage, ob der Arbeitgeber zusätzlich noch verpflichtet ist, die eigentlich noch geschuldete Lohnfortzahlung zu leisten. Die mehrheitliche Rechtsprechung – so auch der Arbeitsgerichtshof Lüttich in einem Entscheid vom 18.10.1999 – befreit den Arbeitgeber in diesem Fall von dieser Lohnfortzahlung. Diese Beurteilung ist natürlich günstig für Arbeitgeber.

2. Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Monaten

Eine besondere Situation tritt bei einer mehr als sechsmonatigen Arbeitsunfähigkeit ein.

2.1. Prinzip

In diesem Fall sieht das Gesetz vor, dass der Arbeitgeber auf jeden Fall das Recht zur Kündigung des Arbeitsvertrages hat. In diesem Fall besteht nicht mehr die Gefahr, dass die Kündigung als missbräuchlich eingestuft wird.

Der Arbeitgeber hat in diesem Fall eine Entschädigung zu zahlen, die der normalen Kündigungsfrist entspricht. Falls schon vor der Arbeitsunfähigkeit eine Kündigung zugestellt worden war und der Lauf der Kündigungsfrist durch das Eintreten der Arbeitsunfähigkeit ausgesetzt worden ist, muss nur noch eine Entschädigung bezahlt werden, die der restlichen Kündigungsfrist entspricht.

Die Berechnungsgrundlage dieser Entschädigung ist der normale Lohn, der vor der Arbeitsunfähigkeit zu zahlen war. Bei variablem Lohn muss der Durchschnitt der 12 Monate vor der Arbeitsunfähigkeit berücksichtigt werden.

Die Höhe der Kündigungsentschädigung hängt u.a. vom erreichten Dienstalter ab. Bei der Berechnung der Entschädigung muss die gesamte Betriebszugehörigkeit, d.h. auch die Periode der Arbeitsunfähigkeit, angerechnet werden.

Diese Sonderregelung gilt jedoch nicht für Fehlzeiten, die sich aus einer Schwangerschaft bzw. Mutterschaft ergeben.

Bei Angestellten hat der Arbeitgeber das Recht von dieser Entschädigung den Lohn abzuziehen, den er seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit ausgezahlt hat. Dabei muss es sich um „Lohn“ handeln, mit dem keine tatsächlich geleistete Arbeit vergütet wurde.

Dabei handelt sich in der Regel um die gesetzliche Lohnfortzahlung. Jedoch können auch vertraglich geschuldete Zuzahlungen zum Krankengeld, der geldwerte Vorteil, der sich aus der Privatnutzung eines Firmenfahrzeugs ergibt oder der Beitrag des Arbeitgebers zu einer Gruppenversicherung abgezogen werden. Strittig ist nach wie vor, ob das einfache Urlaubsgeld und die Endjahresprämie abgezogen werden darf. Diese Sonderregelung bietet für Arbeitgeber beträchtliche Einsparungsmöglichkeiten. Für den Angestellten ist diese Regelung – je höher die erfolgten Zahlungen sind – umso nachteiliger...

2.2. Berechnung der sechsmonatigen Fehlzeit

Strittig ist ebenso, ob eine ununterbrochene, sechsmonatige Arbeitsunfähigkeit vorliegen muss, oder ob die Versuche auf Wiederaufnahme der Arbeit, die in Folge derselben Ursache innerhalb von 14 Tagen wieder zu einer Arbeitsunfähigkeit führen, mitgerechnet werden. Klar ist jedoch, dass der Lohn der Angestellten für diese Arbeit geleistet wird, nicht von der zu zahlenden Entschädigung abgezogen werden darf.

2.3. Beendigung des Vertrages mit Kündigungsfrist

Bis zu dem Entscheid des Kassationshofes vom 26.5.1997 war unklar, ob der Arbeitgeber bei einer sechsmonatigen Arbeitsunfähigkeit den Vertrag nur mit der Auszahlung einer Kündigungsentschädigung beenden konnte, oder ob er auch noch die Möglichkeit beibehielt, den Vertrag mit einer Kündigungsfrist zu beenden. Durch diese Entscheidung wurde bestätigt, dass der Arbeitgeber das Recht hat, den Vertrag mit einer Kündigungsfrist zu beenden, um so die Auszahlung der Entschädigung zu vermeiden. Der Lauf der Kündigungsfrist bleibt in diesem Fall jedoch während der Arbeitsunfähigkeit gehemmt.

2.4. Beendigung des Vertrages vor Erreichen der sechs Monate

Die Gerichte haben wiederholt festgestellt, dass eine Kündigung vor Erreichen einer sechsmonatigen Arbeitsunfähigkeit rechtens und nicht unbedingt rechtsmissbräuchlich ist (siehe z.B. Arbeitsgerichtshof Lüttich, 3.4.2000). In diesem Fall darf der Arbeitgeber jedoch bei Angestellten nicht die Summen von der zu zahlenden Kündigungsentschädigung in Abzug bringen, die während der bis dahin angefallenen Arbeitsunfähigkeitsperiode bezahlt werden sind.