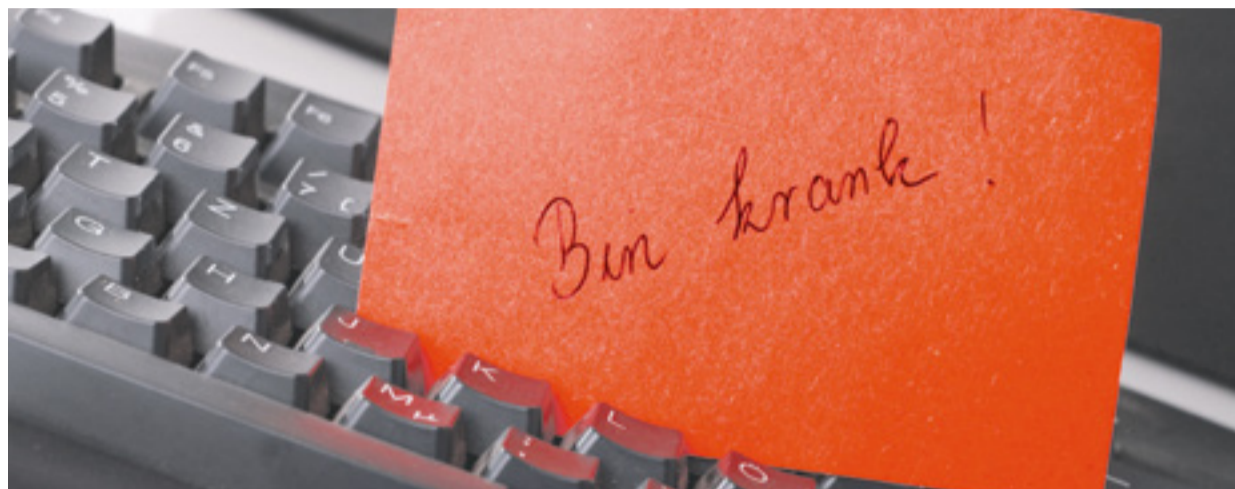


NACHRICHTEN

Zweifelhafte oder missbräuchliche Krankmeldungen

Was Arbeitgeber tun können

Jeder Mensch ist mal krank. Doch was tun, wenn Mitarbeiter Krankmeldungen missbräuchlich einsetzen? Als Arbeitgeber müssen Sie zunächst einen kühlen Kopf bewahren - und keine vorschnelle Kündigung aussprechen. Es gibt bessere Alternativen.



Jeder Mensch wird mal krank. Doch wie geht man mit Pflegekräften um, die sich regelmäßig vor und nach freien Wochenenden krankmelden?

Foto: klickermint, fotolia

Von Alexander Wischnewski

Jeder Mensch ist mal krank. Arbeitnehmer sind es im Bundesdurchschnitt rund zehn Tage im Jahr. Es ist auch ganz normal, dass Beschäftigte vereinzelt deutlich länger krank sind. Was aber, wenn die Fehlzeiten einzelner Mitarbeiter dauerhaft vier-, fünf- oder sogar zehnmal so hoch sind? Wie geht man mit Pflegekräften um, die sich regelmäßig vor und nach freien Wochenenden krankmelden oder sogar gelbe Scheine als Druckmittel einsetzen? Wie reagiert man gegenüber Mitarbeitern, die während ihrer häufigen Krankheitszeiten auf Volksfesten, bei Renovierungsarbeiten oder anderen fragwürdigen Freizeitaktivitäten gesehen werden?

Neben den reinen Entgeltfortzahlungskosten sind die Schäden, die bei den anderen Pflegekräften im Unternehmen ausgelöst werden, kaum in Euro und Cent zu beziffern. Natürlich müssen die Kollegen die Fehlzeiten kurzfristig durch Mehrarbeit auffangen. Das führt langfristig zu Frust,

Unzufriedenheit und erheblichen gesundheitlichen Belastungen.

Tappen Sie nicht in die Kündigungsfalle!

Trotzdem muss man als Arbeitgeber kühlen Kopf bewahren: Eine vorschnelle Kündigung wegen einer vermeintlich vorgetäuschten Erkrankung kann sehr schnell sehr teuer werden. Klagt der Arbeitnehmer gegen die Kündigung, muss nämlich der Arbeitgeber alle Fakten darlegen und im Zweifel auch beweisen, die eine Kündigung rechtfertigen. Ob eine Krankheit vorgetäuscht ist, ist für den Arbeitgeber aber kaum erkennbar – und noch schwerer nachzuweisen. Es gibt durchaus Krankheitsbilder, bei denen Beschäftigte zwar nicht in der Lage sind zu arbeiten, sehr wohl aber an Freizeitaktivitäten wie Weinfesten oder Sportveranstaltungen teilnehmen können. Klassiker sind psychische Erkrankungen. Stellen sie sich erst im Laufe eines manchmal Jahre dauernden Kündigungsprozesses he-

raus, kann der Arbeitgeber nicht nur zur Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers sondern unter Umständen auch zu Schadensersatzzahlungen in Höhe von mehreren Jahresgehältern verurteilt werden. Aufgrund dieses zuweilen für den Arbeitgeber tatsächlich existenzgefährdenden Risikos lassen sich viele Träger im Rahmen arbeitsgerichtlicher Auseinandersetzungen auf vollkommen unnötige Abfindungszahlungen ein.

Es geht viel souveräner

Die bessere Alternative: Tun Sie einfach nichts! Das klingt nach einem ungewöhnlichen Rat eines Rechtsanwalts, ist aber vollkommen ernsthaft gemeint. Unter bestimmten Voraussetzungen sind Arbeitgeber nämlich berechtigt, die Entgeltfortzahlung zu verweigern, sprich: den Lohn nicht zu zahlen – und das hat weitreichende Folgen für den Arbeitnehmer. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht eine Verpflichtung zur Gehaltszahlung ohne Arbeitsleistung nämlich

nur, wenn der Beschäftigte aufgrund einer Erkrankung nicht arbeiten kann und eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) vorlegt. Die AUB muss auf Verlangen des Arbeitgebers bereits am ersten Krankheitstag eingereicht werden. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kommt einer AUB ein hoher Beweiswert zu. Viele Träger übersehen jedoch, dass dieser Beweiswert in extremen Fällen relativ einfach erschüttert werden kann. Verweigert der Arbeitgeber dann die Entgeltfortzahlung, erhält der Arbeitnehmer erst einmal kein Geld. Er ist gezwungen, einen Anwalt zu beauftragen und den Träger zu verklagen.

Der dann folgende Entgeltfortzahlungsprozess ist für den Arbeitgeber jedoch nicht einmal ansatzweise so riskant wie ein Kündigungsprozess. Ist er in der Lage, Tatsachen vorzutragen, die Zweifel an der vorgelegten AUB begründen, muss der Arbeitnehmer dem Arbeitsgericht genau erklären, warum er trotz der angeblichen Erkrankung in der Lage war, sein Haus zu renovieren, an einer mehrstündigen Sportveranstaltung teilzunehmen oder eine feuchtfröhliche Nacht auf dem Oktoberfest zu verbringen. Gleichzeitig muss er seine Ärzte von ihrer Schweigepflicht entbinden. Das hat zur Folge, dass das Gericht ein Sachverständigengutachten in Auftrag gibt, in dessen Rahmen die gesamte Krankheitsgeschichte detailliert überprüft wird.

Wenig Aufwand – starker Effekt

In den meisten Fällen führt der vom Arbeitnehmer angestregte Entgeltfortzahlungsprozess zu einer weiteren Destabilisierung des ohnehin schon schwer belasteten Arbeitsverhältnisses. Anders als bei einem Kündigungsprozess, hat der Arbeitgeber aber praktisch nichts zu verlieren. Das Schlimmste, was passieren kann, ist, dass er nach zwei bis drei Jahren dazu verurteilt wird, das Entgelt für den Zeitraum der Erkrankung, bei lange

dauernden Krankheiten maximal für sechs Wochen, nachzuzahlen. Der Träger muss im schlimmsten Fall also nur das tun, was er sonst ohnehin getan hätte. Die unter Umständen zusätzlich zu zahlenden Zinsen fallen kaum ins Gewicht. Solange der Arbeitgeber nicht in die zweite Instanz geht, muss er dem Arbeitnehmer auch im Fall einer Niederlage nicht einmal dessen Anwaltskosten erstatten.

Umgekehrt ist ein Entgeltfortzahlungsprozess für die betroffenen Arbeitnehmer sehr belastend. Die meisten suchen sich daher bereits während des Verfahrens einen neuen Job, was angesichts des Fachkräftemangels kein Problem ist. Gleichzeitig spekulieren sie aber auf die vermeintlich übliche Abfindung. Weil der Arbeitgeber im Prozess jedoch nichts zu verlieren hat, besteht für ihn überhaupt kein Grund, sich auf irgendwelche Abfindungszahlungen einzulassen. Auch kann er bei professioneller Vorgehensweise im Rahmen des Entgeltfortzahlungsprozesses keinesfalls zu Abfindungen verurteilt werden. Meistens gelingt es daher, das Arbeitsverhältnis ohne irgendwelche Zusatzkosten zu beenden.

Wichtig: Geht man den hier skizzierten Weg, sind zahlreiche prozessuale und sozialversicherungsrechtliche Feinheiten zu beachten.

Abschließend ist eines unbedingt festzuhalten: es geht nicht darum, Mitarbeitern, die gelegentlich einmal krank sind, die ihnen gesetzlich zustehende Entgeltfortzahlung zu verweigern. Die vorgeschlagene Strategie ist nur dann sinnvoll, wenn einzelne Arbeitnehmer das Mittel der Krankenschreibung offensichtlich missbrauchen. Dann ist sie aber angemessen und meist auch der beste Weg, mit diesen Problemfällen umzugehen.

■ Der Autor ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Ifland Wischnewski Fachkanzlei für die Sozialwirtschaft, ifland-wischnewski.de