

Praxismanagement – Krankfeiernde Mitarbeiter in der Zahnarztpraxis: Wie kann sich der Praxischef wehren?

08-2014

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Mainz hat sich in seinem Urteil vom 20.10.2016 (Az. 7 Sa 171/16) mit der Frage befasst, inwieweit ein Zahnarzt bei einer Praxisschließung Ansprüche seiner Mitarbeiter bei einer Freistellung verrechnen kann.

Für die Zahnarztpraxis sind engagierte Mitarbeiter ein wesentlicher Baustein für den Praxiserfolg. Bei Erkrankung eines Mitarbeiters greifen Regeln wie die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder die Pflicht des Arbeitnehmers, seine Arbeitsunfähigkeit (AU) und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Im Praxisbetrieb kann es aber für erhebliche Unruhe sorgen, wenn Mitarbeiter ihre AU-Bescheinigung nicht rechtzeitig vorlegen oder auffällig oft an Brückentagen und bei nicht gewährtem Urlaub erkranken. Wie kann der Praxisinhaber hier gegensteuern?

Adäquate Reaktion durch Kenntnis der Rechte:

Besonders gravierend wird es, wenn die Krankheit zuvor angekündigt oder mit ihr gedroht wurde. In derartigen Fällen muss der Praxisinhaber seine Rechte kennen, um adäquat reagieren zu können. Nachfolgend wird ein Überblick

über die rechtliche Situation und wichtige Rechtsprechung in diesem Bereich gegeben.

Anzeige der Arbeitsunfähigkeit bereits am ersten Tag

Wird ein Praxismitarbeiter infolge einer Krankheit arbeitsunfähig, hat er dem Praxisinhaber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer sofort mitzuteilen, also am ersten Tag der Erkrankung zu Arbeitsbeginn. Der Praxisinhaber ist dabei berechtigt, sich die ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer bereits am ersten Tag der Erkrankung vorlegen zu lassen (Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 14.11.2012, Az. 5 AZR 886/11, Aburuf-Nr. 123445).

Fristlose Kündigung bei wiederholten Verstößen

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 9. Februar 2009 (Az. 5 Sa 926/08, Aburuf-Nr. 142334) kann eine außerordentliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer die Pflicht, eine Arbeitsunfähigkeit oder deren Verlängerung anzuzeigen, hartnäckig trotz dreimaliger Abmahnung über längere Zeit fortgesetzt verletzt hat. In der höchststrichterlichen Rechtsprechung sei anerkannt, dass die Verletzung der Anzeigepflicht bei Arbeitsunfähigkeit bei erschwerenden Umständen des Einzelfalls nach entsprechender Abmahnung nicht nur eine ordentliche, sondern eine fristlose Kündigung rechtfertigen könne.

PRAXISHINWEIS:

Bei großen Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des krankfeiernden Mitarbeiters kann der Praxisinhaber verlangen, dass die Krankenkasse eine gutachtliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes (MDK) zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt.

„Morgen bin ich krank“: Wie reagiert der Praxischef?

Manchmal kommt es vor, dass der Praxischef erfährt, dass ein Mitarbeiter seine Krankheit den Kollegen gegenüber angekündigt hat. Unabhängig vom Vertrauensbruch und den Schwierigkeiten, kurzfristig einen Ersatz zu finden, sollten Sie als Praxisinhaber auch hier Ihre Rechte kennen - und den „krankfeiernden“ Mitarbeiter nach seiner Rückkehr zum Gespräch bitten. Wie sieht nun die Rechtslage aus? In seinem Urteil vom 12.03.2009 beschäftigte sich das BAG mit der Frage, ob die Ankündigung einer Krankheit eine fristlose Kündigung rechtfertigen kann (Az. 2 AZR 251/07, Abruf-Nr. 093717).

Der Sachverhalt

In dem Fall hatte ein Arbeitnehmer Urlaub für einen „Brückentag“ beantragt, der ihm wegen dringender Jahresabschlussarbeiten nicht gewährt wurde. Noch am selben Tag ließ sich der Arbeitnehmer für einen kurzen Zeitraum krankschreiben. Nach Angaben des Arbeitgebers hatte der Arbeitnehmer die Erkrankung angedroht, als er den Urlaub versagt bekam. Daraufhin kündigte ihm der Arbeitgeber fristlos. Später machte der Arbeitnehmer geltend, er sei bereits bei der Urlaubsbeantragung krank gewesen.

Die Entscheidung

Nach Auffassung des BAG ist die Ankündigung einer „zukünftigen“ Erkrankung durch den Arbeitnehmer - für den Fall, dass der Arbeitgeber ihm zu Recht Urlaub nicht genehmigt - regelmäßig und ohne Rücksicht auf eine später tatsächlich auftretende Krankheit grundsätzlich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung abzugeben.

Weiteres Gerichtsurteil mit dem selben Ergebnis

Auch das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz stellt in seinem Urteil vom 8.10.2013 (Az. 6 Sa 188/13, Abruf-Nr. 140543) klar, dass ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorliegen kann, wenn der Arbeitnehmer unter Vorlage eines ärztlichen Attestes der Arbeit fernbleibt, obwohl es sich in Wahrheit nur um eine vorgetäuschte Krankheit handelt.

HINWEIS:

Falls der Praxisinhaber konkrete Anhaltspunkte hat, dass das Attest nicht der Wahrheit entspricht, muss der Mitarbeiter darlegen, welche Krankheiten vorgelegen haben, welche gesundheitlichen Einschränkungen bestanden haben und welche Verhaltensmaßregeln der Arzt gegeben hat

Kündigung trotz Erkrankung möglich

Bisweilen herrscht der Irrglaube, ein Mitarbeiter habe bei einer Erkrankung einen besonderen Kündigungsschutz. Dies ist regelmäßig nicht der Fall. Ein Praxismitarbeiter muss auch bei Krankheit oder Urlaub dafür sorgen, dass ihn Schreiben des Praxischefs erreichen. Insoweit kann der Praxisinhaber auch einem erkrankten Mitarbeiter kündigen. Bei Zweifeln an der Erkrankung des Mitarbeiters kann es ratsam sein, fristgemäß und ohne Begründung zu kündigen, um einen Rechtsstreit zu vermeiden. Dies empfiehlt sich vor allem, wenn es sich - wie meist - bei der Zahnarztpraxis um einen Kleinbetrieb handelt, der nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterliegt.

Veröffentlicht in:
ZWD 08-2014, S. 15



RA Michael Lennartz

lennmed.de Rechtsanwälte

Bonn | Berlin | Baden-Baden