

Die Kündigung wegen medizinisch festgestellter Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters wird als unbegründet angesehen, wenn der Arbeitgeber seine Pflicht, eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit zu suchen, nicht glaubwürdig erfüllt

Arbeitsrecht



Béatrice-Anne Kintzinger

Wir hatten bereits Anfang 2015 darauf hingewiesen, dass die Kündigung wegen medizinisch festgestellter Arbeitsunfähigkeit oder beschränkter Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters nach einer Krankschreibung und bei der Rückkehr im Unternehmen, sowohl von dem Mitarbeiter als auch von dem Arbeitgeber bestritten werden kann (siehe hierzu unser [Newsletter Nr. 2/2015](#)).

Nun hat der französische Kassationshof am 13. Mai 2015 (Nr. 13-27.774) erläutert, inwiefern der Arbeitgeber seine Pflichten zu erfüllen hat, wenn er einem arbeitsunfähigen Mitarbeiter kündigen möchte.

Zur Erinnerung: Die Arbeitsunfähigkeit, die nach einer Krankheit oder einem Arbeitsunfall aus einer bestehenden körperlichen oder seelischen Beeinträchtigung resultieren kann, kann unter Beachtung genauer formeller Schritte eine Kündigung wegen Arbeitsunfähigkeit und unzumutbaren Weiterbeschäftigung begründen.

Praktisch lässt sich das Verfahren wie folgt einleiten:

1. Der Mitarbeiter muss sich, je nach Fall, nach oder bereits vor seiner Rückkehr im Unternehmen einer medizinischen Untersuchung unterziehen. Bei dieser Untersuchung -bzw. nach 2 Treffen mit dem Arbeitsarzt- kann festgestellt werden, dass der Mitarbeiter entweder arbeitsfähig, arbeitsunfähig oder beschränkt arbeitsfähig ist.

2. Ist der Mitarbeiter arbeitsunfähig, so muss der Arbeitgeber auf Ebene des Konzerns (und nicht etwa lediglich im Unternehmen oder in der Niederlassung) nach einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit suchen. Das ist die „recherche de reclassement“. Gibt es keine andere Stelle, so muss auch geprüft werden, ob die vom Mitarbeiter bereits besetzte Stelle nicht angepasst werden kann (z. B. mit anderen Arbeitszeiten, anderen Arbeitsmitteln, usw.). Der Arbeitgeber kann auch in weiteren Unternehmen, die nicht seinem Konzern angehören, nach einer Weiterbeschäftigungsstelle suchen. Dies kann aber nur subsidiär zu der Suche im eigenen Unternehmen und im eigenen Konzern erfolgen. Im vorliegenden Fall ist genau dies dem Arbeitgeber vorgeworfen worden, was die Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers begründet hat: Die loyale, glaubwürdige Suche nach einer Weiterbeschäftigungsmöglichkeit kann nicht vorab und/oder lediglich im Unternehmen eines Dritten stattfinden. In diesem Fall verletzt der Arbeitgeber seine Pflichten und die Kündigung ist somit als unbegründet anzusehen.
3. Da die Arbeitsunfähigkeit bzw. die ursprüngliche Krankschreibung gegebenenfalls einen beruflichen Ursprung haben könnte, ist es in den meisten Fällen außerdem ratsam die Personalvertretung -soweit vorhanden- über das Verfahren zu informieren und anzuhören und zwar noch bevor die Kündigung *per se* eingeleitet wird.
4. Wenn feststeht, dass keine Weiterbeschäftigung -weder an der gleichen angepassten noch an einer weiteren Stelle- möglich bzw. zumutbar ist, so kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu einem sog. Vorgespräch formgerecht einladen (*convocation à un entretien préalable*).
5. Unter strenger Einhaltung der gesetzlichen Fristen zwischen der Einladung zum Vorgespräch und dem Gespräch und zwischen dem Gespräch und dem Ausspruch der Kündigung, kann der Arbeitnehmer wegen Arbeitsunfähigkeit und unzumutbaren Weiterbeschäftigung gekündigt werden. Es ist notwendig, diesen genauen Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben ausdrücklich zu erwähnen (*licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement*).
6. Aufgepasst! Die Regeln zur Dauer der Kündigungsfrist und zur Berechnung der Endabrechnung des Mitarbeiters weichen im Falle der Arbeitsunfähigkeit von den üblichen Vorschriften ab. Bei Bedarf können wir dies gerne mit Ihnen besprechen.

Praxistipp:

Setzen Sie sich bei Arbeitsunfähigkeit rechtzeitig mit dem HR-Service Ihres Unternehmens und Ihres Konzerns in Verbindung und seien Sie stets in der Lage die Schritte der Suche nach einer betriebs- bzw. konzerninterne Weiterbeschäftigungsmöglichkeit oder Anpassung der Arbeitsstelle nachweisen zu können.

[PDF Download](#)

10.08.2015

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln^D

Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0 F +
49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris^F

50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58 F + 33
(0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon^F

10 –12 boulevard Vivier Merle
F – 69003 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50 F + 33
(0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com