

Valde Miramur – juristische Stolpersteine im Praxisalltag

WENN KRITIK KRANK MACHT

In manchen Situationen überlegen selbst erfahrene Praxisinhaberinnen und Praxisinhaber, ob sie gerade Teil einer sozialexperimentellen Studie geworden sind: Das Mitarbeitergespräch ist ordentlich vorbereitet. Die Kritik: sachlich, berechtigt, nicht einmal besonders scharf. Kein Gebrüll, kein Donnerhall, keine juristischen Kampfbegriffe. Man sitzt sich gegenüber, vielleicht sogar mit Kaffee. Und dann – dramaturgisch perfekt getimt – steht der Mitarbeiter auf. Nicht wütend. Nicht laut. Sondern mit jener existenziellen Schwere, die man sonst nur aus Arztserien kennt. Der Satz fällt langsam, mit Nachdruck: „Dieses Gespräch hat mich krank gemacht.“

Abgang. Tür. Stille. Das nächste Lebenszeichen folgt nicht etwa in Form einer E-Mail oder eines klärenden Anrufs, sondern – klassisch deutsch – per Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Sechs Wochen. Kein Kommentar. Kein Gruß. Nur ein Formular mit Stempel. Valde miramur – man wundert sich sehr.

Die ärztliche Krankschreibung – heiliger als der Praxisstempel

Der erste Impuls ist menschlich: Das kann doch nicht ernst gemeint sein. Der zweite Impuls ist juristisch fatal: Dagegen muss man doch etwas machen können. Kurzfassung: Nein. Meist nicht. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung genießt im Arbeitsrecht einen Beweiswert, der irgendwo zwischen Bundesverdienstkreuz und Naturgesetz liegt. Wer sie angreifen will, braucht mehr als ein ungutes Bauchgefühl und ein gutes Gedächtnis an den Gesprächsverlauf.

Der zeitliche Zusammenhang – Kritik rein, Krankmeldung raus – ist zwar psychologisch interessant, rechtlich aber unerquicklich banal. Allein daraus lässt sich nichts gewinnen. Auch der Umstand, dass das Gespräch angeblich „krank gemacht“ hat, ändert daran wenig. Das Arbeitsrecht kennt keine Diagnose „akute Kritikintoleranz“. Etwas anderes gilt nur in Fällen, in denen sich der Arbeitnehmer ungeschickter verhalten hat: Wenn Krankheit angekündigt wird („Dann bin ich eben krank“), wenn sie als Druckmittel benutzt wird oder wenn sich Atteste widersprechen. Aber auch hier gilt: Der Beweiswert wackelt selten – und fällt noch seltener.

„Während der Krankheit darf man ja nicht kündigen!“

Nun stellt sich natürlich die Frage, ob ein solcher Mitarbeiter im Team zu gebrauchen ist. Meistens wird der Gedanke

gleich verworfen – während der Krankheit darf man ja nicht kündigen, oder? Doch. Darf man. Der Mythos ist erstaunlich langlebig, wird aber nicht wahrer, je öfter er wiederholt wird. Eine Kündigung während einer Krankschreibung ist grundsätzlich zulässig. Krankheit ist kein Kündigungsbannkreis, kein arbeitsrechtlicher Winterschlaf, kein magischer Schutzmantel. Was allerdings nicht erlaubt ist: die Kündigung wegen der Krankheit. Und genau hier liegt die Sollbruchstelle. Wer kündigt, weil der Mitarbeiter krank ist – oder weil er es wagt, krank zu sein – verstößt gegen das Maßregelungsverbot. Die Justiz reagiert darauf ähnlich humorlos wie auf unbezahlte Sozialversicherungsbeiträge.

Entscheidend ist nicht der Zeitpunkt, sondern das Motiv. Gab es vor der Krankmeldung bereits handfeste Gründe? Dokumentierte Pflichtverletzungen? Nachhaltige Störungen des Vertrauensverhältnisses? Dann kann eine Kündigung auch mitten in der sechswöchigen Funkstille rechtmäßig sein. Und natürlich hat der Vorteile, wer peinlich genau darauf geachtet hat, dass sein Praxisteam weniger als zehn Mitarbeiter (nach Vollzeitstellen) umfasst, wer im personellen Luxus schwelgt, wird sich noch über die Anforderungen des Kündigungsschutzgesetzes Gedanken machen müssen. Wer allerdings aus gekränktem Stolz, eskalierender Fassungslosigkeit oder innerem Racheimpuls handelt, darf sich auf ein arbeitsgerichtliches Lehrstück freuen – inklusive Nebenrollen für Richter, Zeugen und Anwälte. Das Arbeitsrecht ist in solchen Momenten unerquicklich nüchtern. Es interessiert sich nicht für Absurditäten, sondern für Aktenlage.

Fazit

Nein, die Situation ist nicht alltäglich. Sie ist eher etwas für die Kategorie „erzählt man später bei Fortbildungen“. Die Krankschreibung bleibt aber in aller Regel unangreifbar. Der Kündigungsmythos ist Unsinn – aber gefährlicher Unsinn. Oder in der Sprache des Praxisalltags: Man darf kündigen. Man darf sich wundern. Man darf innerlich mit den Augen rollen. Man darf nur nicht kündigen, weil jemand krank ist – selbst wenn die Krankheit auffällig pünktlich zur Kritik erschienen ist. Also bitte: erst denken, dann handeln. ■