

Ausgabe 2/2023 vom 3. Februar 2023

Praxistipp Kündigung

Masernimpflicht in der Pflege vollständig entfallen



Praxistipp Kündigung

Personalmangel und hohe Fluktuation führen dazu, dass neue Mitarbeiter eingestellt werden, ohne vorher prüfen zu können, ob man „zusammenpasst“. Wenn das Missverständnis deutlich wird, muss das Arbeitsverhältnis gekündigt werden. Uns erreichen dann regelmäßig folgende Fragen:

Wie muss ich die Kündigung begründen?

Muss ich eine Abfindung zahlen?

Die Kündigung des Arbeitsvertrages muss grundsätzlich nicht begründet werden. Es wäre auch verfahrenstaktisch unklug, im Kündigungsschreiben einen Kündigungsgrund anzugeben, da man daran im Prozessverlauf gebunden wäre. Nur bei außerordentlichen Kündigungen muss der Kündigende „auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich mitteilen.“

Davon zu unterscheiden ist die Frage, auf welchen Gründen die Kündigung tatsächlich beruht. Relevant wird dies, wenn der gekündigte Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhebt und behauptet, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt und daher unwirksam. Einen Kündigungsgrund nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) benötigen Sie aber nur dann, wenn die Arbeitnehmerschutzvorschriften dieses Gesetzes überhaupt gelten.

Die strengen Vorgaben des KSchG gelten nur, wenn das Arbeitsverhältnis

- länger als 6 Monate besteht und
- wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt.

Dabei ist nicht die absolute Anzahl der Mitarbeiter maßgeblich, da Teilzeitbeschäftigte nur mit einem bestimmten Faktor zu berücksichtigen sind. Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden (d.h. auch Minijobber) werden mit 0,5, Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 30 Stunden werden mit 0,75 gewertet. Auszubildene und Geschäftsführer (auch wenn sie in der Pflege mitarbeiten) werden nicht mitgezählt.

Das bedeutet, dass Sie in diesem Fall lediglich die vertragliche bzw. gesetzliche Kündigungsfrist zu beachten haben, einen Kündigungsgrund nach dem KSchG (betriebsbedingt, verhaltensbedingt, personenbedingt) benötigen Sie nicht.

Dies hat auch wesentlichen Einfluss auf die Frage nach einer Abfindung:

Wenn das KSchG keine Anwendung findet, besteht regelmäßig auch kein Grund, im Kündigungsrechtsstreit eine Abfindung zu zahlen. Die Zahlung einer Abfindung wird dann relevant, wenn der Arbeitgeber Probleme hat, die Kündigung nach den Vorgaben des KSchG rechtssicher zu begründen. Aufgrund des Risikos des Arbeitgebers, dass sich die Kündigung als unwirksam erweist, hat sich eine Vergleichspraxis entwickelt, die zumeist eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung zum Inhalt hat. Als grobe Faustregel hat sich hier ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr etabliert. Wir warnen jedoch davor, diese Formel schablonenhaft zu übernehmen, da insbesondere aufgrund des akuten Personalmangels in der Pflegebranche („Arbeitnehmermarkt“) die Frage der Angemessenheit einer Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes neu zu bewerten ist. In der Regel wird der Mitarbeiter sofort eine neue und adäquat bezahlte Anstellung finden, so dass ein (hoher) finanzieller Ausgleich nicht notwendig erscheint.

Für Kündigungen unter Anwendung des KSchG verweisen wir auf unsere **Arbeitshilfen**, die Sie auf unserer Website im Mitgliederbereich [hier](#) abrufen können.



Masernimpflicht in der Pflege vollständig entfallen

Aus gegebenem Anlass möchten wir darauf hinweisen, dass die bisher nach § 20 Absatz 8 Nr. 3 IfSG bestehende Verpflichtung zur Schutzimpfung gegen Masern für Mitarbeitende, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen, zum 17. September 2022 entfallen ist.

In der stationären und sonstigen ambulanten Pflege gab es auch schon zuvor keine Masernimpfpflicht.

Unabhängig von der weggefallenen Impfpflicht empfiehlt das Robert-Koch-Institut weiterhin einen Masernimpfschutz für Beschäftigte in allen Pflegeeinrichtungen gemäß § 71 SGB XI, d.h. sowohl in ambulanten als auch in voll- und teilstationären Pflegeeinrichtungen.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de

