

Kündigung im Krankheitsfall

Die Erkrankung von Arbeitnehmer:innen ist in der Regel kein ausreichender Kündigungsgrund im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes. Ausnahmen können sich nur bei sehr häufigen Kurzzeiterkrankungen oder bei sehr langer Arbeitsunfähigkeit ergeben.

Gleichzeitig schützt die Krankheit Beschäftigte aber nicht davor, während der Erkrankung aus anderen, z.B. betriebs- oder verhaltensbedingten, Gründen gekündigt zu werden. Eine Kündigung kann insbesondere auch dann drohen, wenn der oder die Beschäftigte die nach § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) geschuldeten Anzeige- und Nachweispflichten nicht beachtet. Danach muss z.B. die Erkrankung dem Arbeitgeber unverzüglich angezeigt und die Arbeitsunfähigkeit durch ärztliche Bescheinigung unter bestimmten Voraussetzungen nachgewiesen werden.

Der wiederholte Verstoß des Arbeitnehmers gegen diese Anzeige- und Nachweispflichten kann nach vorheriger Abmahnung einen Grund für eine verhaltensbedingte, ggf. sogar fristlose Kündigung darstellen (vgl. etwa Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 16. 9. 2004 – 2 AZR 406 / 03; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19. 01. 2012 – 10 Sa 593 / 11).

Außerdem besteht gemäß § 7 Abs. 1 EFZG kein Anspruch des/der Beschäftigten auf Entgeltfortzahlung, solange die Pflichten aus § 5 EFZG nicht erfüllt sind.

Ihr Ansprechpartner ist:

Marten Reichenau
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 30 69 80 90 70
reichenau@mayr-arbeitsrecht.de