

■ **lohn-ag.de** AG · Flugstraße 15 · 76532 Baden-Baden

Veröffentlicht am 03.07.2017

Kündigung schützt vor Zahlung nicht

...zumindest nicht bei Kündigung aus Anlass der Krankheit!

Anlasskündigung

Grundsätzlich endet mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch der Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Jedoch besteht der Anspruch auf Lohnfortzahlung trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort, wenn der Arbeitgeber aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt, vgl. [§ 8 Abs.1 S. 1 EFZG](#). Der Arbeitgeber soll sich der Lohnfortzahlung durch eine Kündigung nicht entziehen können.

Die Regelung greift auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt der Kündigungserklärung noch nicht bestanden hat. Es reicht aus, dass der Arbeitgeber mit der bevorstehenden Arbeitsunfähigkeit sicher rechnen muss und die Kündigung aus Anlass der bevorstehenden Arbeitsunfähigkeit erfolgt. Der Begriff "aus Anlass" wird weit ausgelegt! Es genügt, wenn die Kündigung ihre objektive Ursache und wesentliche Bedingung in der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers hat und den entscheidenden Anstoß für den Kündigungsentschluss gegeben hat. Steht die künftige Arbeitsunfähigkeit so gut wie sicher fest, kann sie die Grundlage der Kündigung sein. Dabei muss die Arbeitsunfähigkeit nicht alleiniger Grund für die Kündigung sein, sie muss nur Anlass zum Ausspruch der Kündigung gewesen sein. Sie muss mithin den Kündigungsentschluss als solchen wesentlich beeinflusst haben, vgl. [BAG, 17.04.2002, 5 AZR 2/01](#).

Vermutungsregelung zu Lasten des Arbeitgebers

Darlegungs- und beweispflichtig für eine Anlasskündigung ist der Arbeitnehmer, im Falle des Forderungsübergangs auf die Krankenkasse diese. Es wird widerleglich vermutet, dass die Kündigung aus Anlass der Erkrankung erfolgt, falls die Kündigung und die Anzeige der Arbeitsunfähigkeit in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang stehen. Den Beweis des ersten Anscheins als Lebenserfahrungsregel kann der Arbeitgeber dadurch entkräften, dass er Tatsachen vorträgt und im Bestreitensfalle auch beweist, aus denen sich ergibt, dass andere Gründe seinen Kündigungsentschluss bestimmt haben, vgl. [BAG, 05.2.1998, 2 AZR 270/97](#).

Forderungsübergang

Bezieht der Arbeitnehmer Krankengeld oder andere Sozialleistungen geht der Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf die Krankenkasse bzw. den Leistungsträger bis zur Höhe der erbrachten Leistungen über, falls und soweit der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt nicht erfüllt und der Leistungsträger deshalb Sozialleistungen erbringt, vgl. [§ 115 Abs. 1 SGB X](#). Liegt eine Kündigung aus Anlass der Erkrankung vor, können Sie mithin als

■ Niederlassung Baden-Baden

Flugstraße 15
76532 Baden-Baden
Telefon: 07221 39399-0
Fax: 07221 39399-34

■ Niederlassung Frankfurt

Kölnener Straße 10
65760 Eschborn
Telefon: 06196 80196-0
Fax: 06196 80196-34

■ Niederlassung Berlin

Ruschestraße 70
10365 Berlin
Telefon: 030 9927799-00
Fax: 030 9927799-27

■ Niederlassung Sömmerda

Stadtring 16
99610 Sömmerda
Telefon: 03634 37210-70
Fax: 03634 37210-99

■ Niederlassung Düsseldorf

Kreuzweg 64
47809 Krefeld
Telefon: 02151 60432-0
Fax: 02151 60432-77

■ Internet

info@lohn-ag.de
www.lohn-ag.de



Arbeitgeber von der Krankenkasse in Anspruch genommen werden.

Bedeutung für die Praxis

Bei krankheitsbedingten Kündigungen spielt die Anlasskündigung in der Regel eine untergeordnete Rolle, da in diesen Fällen der Arbeitnehmer häufig keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, sondern bereits Krankengeld bezieht.

Vorsicht ist geboten, falls ein Arbeitnehmer bei Ausspruch der Kündigung Anspruch auf Entgeltfortzahlung hätte. Beispielsweise bei Kündigungen in der Probezeit wird der Nachweis zu führen sein, dass krankheitsunabhängige Gründe die Entscheidung zur Kündigung maßgebend bestimmt haben, nur dann endet der Anspruch auf Entgeltfortzahlung mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Ein Gastbeitrag von **Kirsten Ritz**, Rechtsanwältin bei der [lohn-ag.de](https://www.lohn-ag.de) [Rechtsanwalts-gesellschaft mbH](#).

Bitte richten Sie Ihre Fragen zu dieser Information direkt an faq@lohn-ag-recht.de

Die Angaben dienen lediglich als erste Hinweise. Sie können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Angaben kann trotz sorgfältiger Prüfung keine Gewähr übernommen werden.