

## **Arbeitnehmer droht mit Krankmeldung!**

Mitarbeiter sind gerne dazu geneigt eine Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung „anzudrohen oder auch anzukündigen“ um ihren arbeitsrechtlichen Forderungen gegen den Arbeitgeber Nachdruck zu verleihen oder schlichtweg in Vorahnung einer drohenden Kündigung oder eines Streitgesprächs mit dem Arbeitgeber.

Hierbei sollte jedoch beachtet werden, dass eine solche „Androhung oder Ankündigung“ einer Krankheit den Arbeitgeber dazu berechtigen kann eine sog. fristlose Kündigung gegenüber dem Arbeitnehmer auszusprechen.

In der Rechtsprechung ist bereits seit längerem anerkannt, dass bereits die Ankündigung einer zukünftigen Erkrankung, die jedoch im Zeitpunkt des Ausspruchs noch nicht besteht, einen wichtigen Kündigungsgrund nach § 626 Abs. 1 BGB bilden kann, sofern die Ankündigung der Erkrankung erfolgt, falls der Arbeitgeber einem Verlangen des Arbeitnehmers (z.B. bei Nichtgewährung des gewünschten Urlaubs) nicht nachgibt.

Der Ausspruch der fristlosen Kündigung wird in diesen Fällen von der Rechtsprechung mit ganz unterschiedlichen Argumenten begründet: Einerseits stellt bereits die Ankündigung der Erkrankung eine bewusste „Bestrafungsaktion“ für den Arbeitgeber dar oder ist ein Zeichen dafür seine Rechte aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz zu missbrauchen, um sich einen unberechtigten Vorteil zu verschaffen.

Das Landesarbeitsgericht Rheinland -Pfalz (Urteil vom 21.07.2020 in 8 Sa 430/19) begründet, dass die Drohung mit der Krankmeldung nicht einfach so „plump“ vorgebracht werden muss, es reicht sogar schon aus, wenn für einen verständigen Beobachter eine wahrnehmbare Verknüpfung zwischen dem Ziel des Arbeitnehmers (Urlaubsgewährung) und der Androhung der Erkrankung besteht. Allein die Androhung oder Ankündigung der Erkrankung bildet hierbei die wesentliche Vertragsverletzung also unabhängig davon, ob die Erkrankung später tatsächlich eintritt oder nicht.

Dadurch verletzt der Arbeitnehmer seine arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht, die es ihm verbietet, den Arbeitgeber auf diese Art und Weise unter Druck zu setzen.

In solchen Fällen kann der Arbeitgeber sofort eine fristlose Kündigung aussprechen. Er muss nicht einmal eine vorherige Abmahnung gegenüber dem Arbeitnehmer aussprechen, da es sich bei der Drohung mit einer willkürlichen Krankmeldung um eine derart schwere Pflichtverletzung handelt, die einem erpressungsgleichen Verhalten ähnelt, so dass eine Abmahnung grundsätzlich entbehrlich wird.

Empfehlenswert ist es jedoch allemal, unverzüglich nach Erhalt einer Kündigung des Arbeitsvertrags einen im Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwalt zu konsultieren.