

Zu § 8 EFZG -> Zu § 8 EFZG Tit. 5 – Entgeltfortzahlungsanspruch nach dem EFZG bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, Aufhebungsvertrag oder bei Verzicht auf den Entgeltfortzahlungsanspruch

Titel: Gemeinsames Rundschreiben betr. EFZG

Normgeber: Bund

Redaktionelle Abkürzung: RdSchr. 98b

Gliederungs-Nr.: [keine Angabe]

Normtyp: Rundschreiben

Zu § 8 EFZG Tit. 5.6 RdSchr. 98b – Beginn der Nachweisfrist nach § 5 Abs. 1 [richtig] Satz 2 EFZG

In einem weiteren Urteil hat das BAG am 20. 8. 1980 - 5 AZR 1086/78 -, USK 80166, EEK II/104, entschieden, dass die vom Arbeitgeber für eine Kündigung abzuwartende Nachweisfrist mit dem Fehlen des Arbeitnehmers beginnt und nicht erst mit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Beispiel:

Beginn der Beschäftigung am	25. 5.
Fehlen ohne Entschuldigung seit dem	7. 8.
Eintritt der Arbeitsunfähigkeit am	10. 8.
Fristlose Kündigung des Arbeitgebers am	12. 8.
Ende des Arbeitsverhältnisses durch gerichtlichen Vergleich vom 1. 10. am	12. 8.
Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber bis einschließlich	12. 8.
Ende der Arbeitsunfähigkeit am	7. 10.

Ergebnis:

Über den 12. 8. hinaus besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Der Arbeitnehmer hat seit dem 7. 8. ohne Entschuldigung gefehlt und der Arbeitgeber wusste auch am 12. 8., also am Tag der fristlosen Kündigung, noch nicht, dass dieser krank ist. Der Arbeitgeber hatte bei Ausspruch der Kündigung keine Kenntnis von der Arbeitsunfähigkeit, sodass die Kündigung nicht aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit erfolgt sein kann. Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber vor Ablauf der Nachweisfrist des § 5 Abs. 1 [Satz 2] EFZG kündigt. Der Arbeitgeber kann sich dann nicht darauf berufen, dass er keine Kenntnis von der Arbeitsunfähigkeit gehabt habe.

Die vom Arbeitgeber abzuwartende Nachweisfrist [richtig] endet mit dem 1. Arbeitstag nach Ablauf von 3 Kalendertagen. Sie beginnt mit dem Fehlen des Arbeitnehmers, nicht erst mit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Das folgt aus Sinn und Zweck dieser Rechtsprechung. Es soll verhindert werden, dass der Arbeitgeber bei einem Fehlen des Arbeitnehmers sofort kündigt und dann geltend macht, er habe von einer Arbeitsunfähigkeit nichts gewusst. Wartet der Arbeitgeber die Nachweisfrist ab und kündigt er dann, ohne von der Arbeitsunfähigkeit Kenntnis zu haben, kann er davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer unentschuldigt fehlt, auch wenn dieser zwischenzeitlich erkrankt ist.

In dem Beispiel hat der Arbeitgeber erst am 6. Tag des Fehlens des Arbeitnehmers gekündigt. Er kann sich daher darauf berufen, dass er von dessen Arbeitsunfähigkeit bei Ausspruch der Kündigung keine Kenntnis gehabt hat. Damit scheidet eine Kündigung aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit aus.