

Krankgeschrieben und trotzdem gekündigt: Wann das erlaubt ist und wann du dich wehren kannst

Welche Regeln für eine Kündigung während oder wegen Krankheit gelten und warum das BEM eine große Rolle spielt

Viele denken, wer krankgeschrieben ist, kann nicht gekündigt werden. Das stimmt leider nicht.

Eine Krankschreibung schützt nicht vor einer Kündigung. Gilt das Kündigungsschutzgesetz, muss dein Arbeitgeber aber strenge Voraussetzungen erfüllen, und bei längerer Krankheit muss er dir vorher meist ein betriebliches Eingliederungsmanagement, kurz BEM, anbieten.

Dieses Freebie zeigt dir, wann eine Kündigung trotz Krankschreibung angreifbar ist, wer besonderen Schutz hat und welche Frist du auch im Krankenbett einhalten musst.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 1 Abs. 2 KSchG

Eine krankheitsbedingte Kündigung ist nur sozial gerechtfertigt, wenn eine negative Gesundheitsprognose besteht, der Betrieb erheblich beeinträchtigt ist und kein milderes Mittel wie eine Umsetzung möglich ist.

§ 167 Abs. 2 SGB IX

Warst du innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, muss dein Arbeitgeber dir ein BEM anbieten. Mehr dazu in Folge 60.

§ 4 KSchG

Die Drei-Wochen-Frist für die Kündigungsschutzklage gilt auch, wenn du krankgeschrieben bist.

§ 17 MuSchG

Schwangere haben besonderen Kündigungsschutz, auch während einer Krankheit.

§ 15 KSchG

Mitglieder des Betriebsrats können ordentlich nicht gekündigt werden, krank oder nicht.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Die Kündigung nicht unterschreiben und nichts bestätigen außer dem Empfang.
- ☐ Das Zugangsdatum notieren, auch wenn du gerade krank zu Hause bist.
- ☐ Prüfen, ob du in den letzten zwölf Monaten länger als sechs Wochen krank warst.

- ☐ Nachsehen, ob dir jemals ein BEM-Gespräch angeboten wurde.
- ☐ Klären, ob du Sonderkündigungsschutz hast, etwa wegen Schwangerschaft, Schwerbehinderung, Elternzeit oder Betriebsratsamt.
- ☐ Während der Krankschreibung nichts posten, was Zweifel an deiner Arbeitsunfähigkeit weckt.
- ☐ Rechtlichen Rat einholen, bevor die Drei-Wochen-Frist abläuft.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Gilt für mich das Kündigungsschutzgesetz?
- 2 Welchen Grund nennt mein Arbeitgeber, und hat er meine Gesundheitsprognose überhaupt geprüft?
- 3 Hat mir mein Arbeitgeber vor der Kündigung ein BEM angeboten?
- 4 Gibt es einen anderen Arbeitsplatz, der zu meiner Gesundheit passt?
- 5 Bin ich schwanger, schwerbehindert, in Elternzeit oder im Betriebsrat?
- 6 Könnte mein Verhalten während der Krankschreibung gegen mich verwendet werden?
- 7 Wann genau endet meine Frist für die Kündigungsschutzklage?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Der Arbeitgeber kündigt wegen Krankheit, ohne eine negative Gesundheitsprognose zu prüfen.
- ✗ Mildere Mittel wie eine Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz werden nicht geprüft.
- ✗ Ein BEM wird nicht angeboten, obwohl du länger als sechs Wochen krank warst.
- ✗ Der besondere Kündigungsschutz von Schwangeren, Schwerbehinderten, Beschäftigten in Elternzeit oder Betriebsräten wird übersehen.
- ✗ Der Arbeitgeber glaubt, eine Krankschreibung mache jede Kündigung leicht.

Schritt für Schritt

- 1 Prüfen lassen, ob Prognose, Beeinträchtigung des Betriebs und mildere Mittel sauber geprüft wurden.
- 2 Bei fehlendem BEM die Kündigung nicht hinnehmen.
- 3 Einen Sonderkündigungsschutz sofort mitteilen und belegen.
- 4 Innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben, auch wenn du krank bist.
- 5 Dich frühzeitig anwaltlich oder bei deiner Gewerkschaft beraten lassen.

Wichtig zum Schluss

Eine Kündigung trotz Krankschreibung ist möglich, aber für den Arbeitgeber schwer durchzusetzen, vor allem ohne BEM. Wichtig ist, dass du schnell handelst und die Drei-Wochen-Frist hältst. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall. Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 6, Stichwort KRANK.