

# Kündigung im Krankenstand – erlaubt oder ein No-Go?

## In Kürze

Dürfen MitarbeiterInnen während des Krankenstands gekündigt werden? Diese Frage sorgt bei Arbeitgebern in der Praxis immer wieder für Unsicherheit – und die kurze Antwort lautet: Ja, das ist grundsätzlich möglich. In unserem arbeitsrechtlichen Leckerbissen werfen wir einen Blick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen und beleuchten, welche Besonderheiten bei einer Kündigung im Krankenstand zu berücksichtigen sind – und worauf Sie als Arbeitgeber bei der praktischen Umsetzung besonders achten sollten.

## Inhalte

Kündigung im Krankenstand – Ist das möglich?

Was ist zu beachten?

Fazit

Checkliste

## Kündigung im Krankenstand – Ist das möglich?

Auch wenn es auf den ersten Blick überraschend wirkt: Das österreichische Arbeitsrecht kennt weder ein generelles Kündigungsverbot noch einen besonderen Kündigungsschutz bei krankheitsbedingter Abwesenheit. Eine Kündigung ist arbeitsrechtlich auch während eines Krankenstands zulässig, sofern dieser kein verpöntes Motiv, wie eine Diskriminierung (siehe dazu gleich unten), zu Grund liegt. Dennoch sind einige Besonderheiten bei einer Kündigung im Krankenstand zu beachten.

## Was ist zu beachten?

### 1. Zugang der Kündigung

Auch während eines Krankenstands gelten die regulären Kündigungsfristen. Da diese erst mit dem Zugang der Kündigung zu laufen beginnen, muss sichergestellt sein, dass das Kündigungsschreiben dem/der Mitarbeiter/in auch während des Krankenstands tatsächlich zugeht. Verzögert sich der Zugang – etwa bei längerer Abwesenheit von der Wohnadresse (z. B. Krankenhausaufenthalt) oder Bettlägerigkeit, wenn der Briefkasten nicht regelmäßig geleert werden kann – verschiebt sich der Beginn der Kündigungsfrist entsprechend. In der Praxis empfiehlt es sich daher, einen großzügigen zeitlichen „Puffer“ einzuplanen und die Kündigung möglichst persönlich gegen Empfangsbestätigung zu übergeben.

### 2. Kündigung wegen Krankenständen?

Grundsätzlich können krankheitsbedingte, häufige oder lang andauernde Fehlzeiten einen sachlichen Kündigungsgrund darstellen. Solche Abwesenheiten können den Betriebsablauf stören und das Betriebsklima belasten – und damit eine betriebliche Rechtfertigung für eine Kündigung liefern.

Besondere Sensibilität ist jedoch bei MitarbeiterInnen mit Behinderung erforderlich: Wird eine hohe Fehlzeitenquote als Kündigungsgrund herangezogen, kann dies eine mittelbare Diskriminierung darstellen, wenn dadurch Menschen mit Behinderung faktisch benachteiligt werden. Um rechtliche Risiken zu vermeiden, ist bei der Analyse der Fehlzeiten zu prüfen, ob diese im Zusammenhang mit der Behinderung stehen oder auf gewöhnliche Erkrankungen zurückzuführen sind. Eine diskriminierende Kündigung kann für rechtsunwirksam erklärt werden oder aber zur Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer führen. Achtung: Bei MitarbeiterInnen mit Begünstigten-Behinderten-Status ist vor Kündigung überhaupt eine Zustimmung des Behindertenausschusses einzuholen.

### 3. Entgeltfortzahlung über das Dienstverhältnisende hinaus

Wird ein Arbeitsverhältnis während eines Krankenstandes durch Kündigung des Arbeitgebers oder einvernehmliche Auflösung beendet, endet das Dienstverhältnis zwar mit Ablauf der Kündigungsfrist. Dennoch kann eine

Entgeltfortzahlungspflicht über das Ende hinaus bestehen – und zwar bis zur Genesung oder Ausschöpfung des gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruch aus dem laufenden Arbeitsjahr. Folgende Konstellationen können dabei zu einer Entgeltfortzahlung führen, vorausgesetzt, dass noch ein Restanspruch bei Beendigung aus dem laufenden Arbeitsjahr besteht:

- **Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit:** Die Kündigung oder einvernehmliche Auflösung erfolgt während eines bestehenden Krankenstandes, und die Arbeitsunfähigkeit aufgrund dieses Krankenstandes dauert über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus an.
- **Folgeerkrankung:** Die Kündigung oder einvernehmliche Auflösung erfolgt während eines Krankenstandes, der/die MitarbeiterIn wird zwar zwischenzeitlich wieder arbeitsfähig, erkrankt jedoch vor dem Ende des Dienstverhältnisses erneut – und zwar infolge der ursprünglichen Erkrankung (z. B. Komplikationen).

**Keine Entgeltfortzahlungspflicht besteht**, wenn MitarbeiterInnen zum Zeitpunkt der Kündigung arbeitsfähig sind – auch dann, wenn unmittelbar danach ein Krankenstand gemeldet wird.

---

## Fazit

Eine Kündigung während eines Krankenstands ist im österreichischen Arbeitsrecht grundsätzlich zulässig. Entscheidend ist die korrekte Zustellung, die Einhaltung der Kündigungsfristen sowie die sorgfältige Prüfung etwaiger Entgeltfortzahlungsansprüche und der Ausschluss einer Diskriminierung bei MitarbeiterInnen mit Behinderung. Arbeitgeber sollten daher im Einzelfall rechtlichen Rat einholen.

---

## Checkliste

Folgende Punkte sollten Arbeitgeber beachten, um rechtliche Risiken zu vermeiden:

- **Zugang Kündigung sicherstellen und „Zeitpuffer“ einplanen:** Die Kündigungsfrist beginnt erst mit dem tatsächlichen Zugang der Kündigung. Verzögerungen beim Zugang können den Kündigungszeitpunkt verschieben.
- **Kündigung wegen Fehlzeiten:** Bei MitarbeiterInnen mit Behinderung ist zu prüfen, ob die Fehlzeiten im Zusammenhang mit der Behinderung stehen – andernfalls besteht ein erhöhtes Risiko einer Diskriminierung.
- **Entgeltfortzahlung über das Dienstende hinaus:** Es sollte geprüft werden, ob ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus besteht, der in der Kalkulation der finanziellen Beendigungsansprüche berücksichtigt werden muss.
- **Rechtliche Beratung im Einzelfall:** Besonders bei sensiblen Konstellationen – etwa bei bestehender Behinderung oder unklarer Entgeltfortzahlung – sollte rechtlicher Rat eingeholt werden.

## Contact Us



**Dr. Philipp Maier, LL.M. (UCL)**  
Partner  
[philipp.maier@bakermckenzie.com](mailto:philipp.maier@bakermckenzie.com)



**Mag. Simone Liebmann-Slatin M.Sc.**  
Senior Counsel  
[simone.liebmann-slatin@bakermckenzie.com](mailto:simone.liebmann-slatin@bakermckenzie.com)



**Victoria Fink**  
Associate  
[victoria.fink@bakermckenzie.com](mailto:victoria.fink@bakermckenzie.com)

© 2025 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of the this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

