



ABT NEWS

Verletzung der Informationspflicht über krankheitsbedingte Abwesenheit als Kündigungsgrund (neueres Bundesgerichtsurteil vom 15.1.2025 (4A_486/2024))

In einem kürzlich veröffentlichten Urteil vom 15. Januar 2025 (4A_486/2024) befasste sich das Bundesgericht mit der Frage, wann eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses trotz Krankheit gerechtfertigt ist. Der Entscheid konkretisiert die Rechtsprechung zur Informationspflicht und behandelt gleichzeitig den folgenden Fall.

Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin (A) war bei der Arbeitgeberin (B_AG) als sog. Head-Brauerin angestellt. Die B_AG kündigte das Arbeitsverhältnis mit A ordentlich per Ende Januar. Wenige Tage nach der Kündigung wurde A krank und versäumte so, den vereinbarten Termin bei der B_AG wahrzunehmen. A hatte zwar ein Arztzeugnis, das ihre Arbeitsunfähigkeit für den besagten Termin (Montag) bescheinigte, informierte jedoch B_AG, trotz Aufforderung, weder über ihren Gesundheitszustand noch über ihre Rückkehr zur Arbeit. Erst am Mittwoch reichte A das am Montag ausgestellte Arztzeugnis ein, welches ihr eine Arbeitsunfähigkeit vom Montag bis und mit Donnerstag bescheinigte. Auf Anfrage der B_AG, ob sie am Freitag wieder einsatzfähig sei, antwortete A, sie habe am Freitag einen Arzttermin und werde anschliessend weitersehen. In der Folge meldete sie sich trotz Verwarnung erneut nicht. Am Montag darauf wurde A schließlich fristlos gekündigt.

Entscheid des Bundesgerichts

Das Bundesgericht bestätigte, dass die fristlose Kündigung durch die B_AG im vorliegenden Fall gerechtfertigt sei und stellte fest, dass A mehrfach gegen ihre Informationspflichten verstoßen hatte, indem sie ihre Abwesenheit nicht fristgerecht

kommunizierte und es versäumte, die B_AG rechtzeitig über ihre voraussichtliche Rückkehr zur Arbeit zu informieren. Die wiederholten Verletzungen dieser Pflicht rechtfertigten eine fristlose Kündigung nach Artikel 337 des Obligationenrechts.

Das Bundesgericht unterstrich, dass A als Schlüsselperson im Unternehmen in einer Position war, in der ihre Abwesenheit erhebliche Auswirkungen auf den Betrieb hatte. Auch die erteilten Warnungen und Mitteilungen der B_AG im Vorfeld der Kündigung waren entscheidend, da sie A über die möglichen Konsequenzen ihrer Handlungen informierten.

Verletzung der Informationspflicht als Kündigungsgrund

Gemäss Art. 337 Abs. 1 OR kann sowohl der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis jederzeit aus wichtigen Gründen fristlos auflösen. Aufgrund der Treuepflicht sind die Arbeitnehmer gehalten, dem Arbeitgeber voraussehbare Absenzen möglichst frühzeitig mitzuteilen und unvorhersehbare Absenzen, wie beispielsweise Krankheit, umgehend zu melden. Im neusten Entscheid konkretisiert das Bundesgericht die Treuepflicht der Arbeitnehmer dahingehend, dass sie während der ganzen Dauer ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung informationspflichtig bleiben. D.h. sie müssen den Arbeitgeber rasch, kontinuierlich und vollständig über ihre Arbeitsunfähigkeit unterrichten, insbesondere dann, wenn sie eine zentrale Funktion im Unternehmen wahrnehmen. Nur so kann der Arbeitgeber die geeigneten organisatorischen Massnahmen ergreifen, um den abwesenheitsbedingten Schaden für den eigenen Betrieb, Zulieferer, Kunden sowie weitere Anspruchsgruppen möglichst gering zu halten.

Je nach Schwere der Pflichtverletzung und der konkreten Umstände, kann eine fristlose Entlassung allenfalls sogar ohne vorgängige Verwarnung gerechtfertigt sein, trotzdem wird empfohlen, die betreffenden Arbeitnehmer immer vorgängig zu verwarnen.

Den Entscheid des Bundesgerichts finden Sie [hier](#).

Zürich, März 2025