

► Arbeitsrecht

### Vorgetäuschte Arbeitsunfähigkeit? Außerordentliche Kündigung!

| Die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) reicht als Beweis für das Bestehen einer Krankheit nicht aus, wenn der Beweiswert der AUB aufgrund der Umstände der Krankmeldung erschüttert ist. Ist Letzteres der Fall, muss sich ein Arbeitnehmer zu den tatsächlichen Umständen äußern, die für das Vorliegen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit sprechen. Zu diesem Ergebnis kam das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen (Urteil vom 08.07.2024, Az. 15 SLa 127/24) im Fall einer Angestellten, die um den Tag einer Urlaubssperre „erkrankte“ und an eben diesem Tag einen Lehrgang zum Erwerb einer Trainerlizenz im Turnen absolvierte. |

Der Sekretärin an einer Schule wurde zu Schuljahresbeginn mitgeteilt, dass für den 06.07.2023 eine Urlaubssperre bestehen würde. Ungeachtet dessen beantragte die Frau für diesen Tag erfolglos Urlaub. Am 05.07.2023 erkrankte sie und wurde bis zum 07.07.2023 mit ärztlichem Attest krankgeschrieben. Allerdings nahm sie am 06.07.2023 an einem Trainer-Lizenz-Lehrgang der Landesturnschule teil. Der Arbeitgeber kündigte in der Folge das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos. Die Kündigungsschutzklage der Sekretärin gegen die fristlose Kündigung blieb erfolglos. Zwar sei denkbar, dass krankheitsbedingte Ursachen zur Arbeitsunfähigkeit geführt hätten, dies habe die Sekretärin aber nicht daran gehindert, am Lehrgang teilzunehmen. Auch habe sie nicht bestritten, dass sie von der Urlaubssperre gewusst habe. Dieses Verhalten und das zeitliche Zusammentreffen mit der „spontanen“ Erkrankung würden Zweifel an der Richtigkeit der Arbeitsunfähigkeit begründen, verstärkt durch die Teilnahme am Lehrgang trotz „Erkrankung“.

Trainerlehrgang  
trotz Erkrankung  
wirft Zweifel auf

► Arbeitsrecht

### Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist erschüttert, wenn ein Arbeitnehmer passgenau einreicht

| Der Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AUB) ist regelmäßig erschüttert, wenn ein Arbeitnehmer unmittelbar nach einer Eigen- oder Arbeitgeberkündigung Bescheinigungen einreicht, die passgenau die noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses abdecken. Zu diesem Ergebnis kam das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern (Urteil vom 07.05.2024, Az. 5 Sa 98/23). |

Im verhandelten Fall kündigte ein Angestellter und legte unmittelbar danach eine AUB vor, die bis zum Ende der Kündigungsfrist reichte. Die Arbeitgeberin zweifelte die Echtheit der AUB an und verweigerte die Entgeltfortzahlung. Der Angestellte konnte nicht darlegen bzw. beweisen, welche konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit welchen Auswirkungen auf seine Arbeitsfähigkeit bestanden und welche Verhaltensmaßnahmen oder Medikamente ärztlich verordnet wurden. In solchen Fällen kann es von Bedeutung sein, ob und ggf. welche Vorerkrankungen vorhanden sind und in welchem Umfang ärztliche Anordnungen von dem Arbeitnehmer zu befolgen sind.

Auf Kündigung  
folgte AUB bis  
zum Ende des  
Arbeitsverhältnisses