

## 22.09.2011 – Kündigung bei vorgetäuschter Krankheit zulässig

Wer seine Erkrankung nur vortäuscht, kann trotz eines ärztlichen Attestes gekündigt werden. Das hat das Hessische Landesarbeitsgericht in Frankfurt entschieden.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) bestätigte mit einer Entscheidung (Az.: 16 Sa 890/09) seine bisherige strenge Linie. Im zu entscheidenden Fall hatte ein Arbeitnehmer nach dreiwöchiger Krankheit ein Folgeattest persönlich bei seinem Arbeitgeber abgegeben. Im Rahmen des Gespräches teilte der Arbeitnehmer mit, er sei geistig und körperlich fit, werde aber erst wieder in die Arbeit kommen, wenn die miserablen Umstände in seiner Abteilung beseitigt seien. Daraufhin kündigte ihm der Arbeitgeber wegen Vortäuschens einer Krankheit fristlos. Zu Recht, wie das LAG Hessen feststellte.

Bereits mit Urteil vom 1. April 2009 (Az.: 6 Sa 1593/08) war das LAG zu dem Ergebnis gekommen, dass das Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit und damit das Vorenthalten der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung eine erhebliche, schuldhaftes Vertragspflichtverletzung darstellen kann, die eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund rechtfertigt.

Nach Ansicht des Gerichtes verletzte der Arbeitnehmer mit diesem Verhalten nämlich nicht nur die von ihm geschuldete Hauptleistungspflicht, sondern auch die für das Arbeitsverhältnis erforderliche Vertrauensbasis zwischen den Parteien, indem er den Arbeitgeber täuschte. Es sei auch für jeden Arbeitnehmer ohne weiteres ersichtlich, dass der Arbeitgeber die Vorenthaltung der geschuldeten Arbeitsleistung aufgrund des Vortäuschens einer Arbeitsunfähigkeit als eine so schwerwiegende Vertragsverletzung ansehe, dass er ohne vorherige Abmahnung das Arbeitsverhältnis kündigen werde.

### **A&W-Tipp**

Sie müssen beachten, dass begründete Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit vorliegen müssen, die den Beweiswert des Attestes nachhaltig erschüttern. Bloße Zweifel reichen hierfür keinesfalls. Es heißt also für Sie, wenn Sie ähnlich dreiste Arbeitnehmer haben, unbedingt darauf zu achten, dass Aussagen wie im hier dargestellten Fall durch Zeugen nachgewiesen, beziehungsweise glaubhaft gemacht werden können. Hilfreich kann auch die Einschaltung einer Detektei sei. Achten Sie darauf, denn ohne handfeste Beweise ist der unvermeidliche Prozess vor dem Arbeitsgericht für Sie praktisch nicht zu gewinnen.

**Autor: Rechtsanwalt Steffen Holzmann, München. Sie erreichen ihn unter Telefon: 089 52011464, Fax: 089 52011465 und eMail: [info@holzmann-holzmann.de](mailto:info@holzmann-holzmann.de)**