

LKS Rechtsanwälte, News vom 01.03.2016

Schwarzarbeit erschüttert Beweiswert der Krankmeldung

Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist erschüttert, wenn feststeht, dass ein Arbeitnehmer erklärt hat, er könne eine angebotene Schwarzarbeit ausführen. Eine derart vorgetäuschte Arbeitsunfähigkeit berechtige den Arbeitgeber zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung.

Das Hessische Landesarbeitsgerichts hatte folgenden Sachverhalt zu beurteilen:

Bei einem Mitarbeiter eines Metallunternehmens, der seit 20 Jahren als Schweißer beschäftigt und mehreren Kindern zum Unterhalt verpflichtet war, stieg der Krankenstand innerhalb der Kündigungsfrist deutlich an, nachdem der Arbeitgeber ihn fristgerecht betriebsbedingt gekündigt hatte. Der Arbeitgeber schaltete zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeiten einen Detektiv ein. Dieser rief daraufhin bei dem Mitarbeiter an und fragte ihn, ob er im bei Innenausbauarbeiten helfen könne. Der Mitarbeiter habe ihm daraufhin mitgeteilt, dass er Maurer- und Malerarbeiten durchführen könne. Er habe dem Detektiv nach Aussage des Arbeitgebers auch seine Handynummer gegeben. Der Mitarbeiter dagegen stellte die Behauptung auf, er habe den Detektiv in dem Gespräch lediglich darauf hingewiesen, dass er ihm nicht helfen könne. Er habe dem Detektiv jedoch erklärt, er könne seinen Bruder bzw. andere Kollegen fragen, ob diese solche Arbeiten ausführen würden, und ihm aus diesem Grund auch seine Handynummer gegeben. Der Arbeitgeber kündigte aufgrund der Aussage des Detektivs das Arbeitsverhältnis fristlos mit dem Vorwurf der vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit.

Während das Arbeitsgericht des ersten Rechtszuges (Vorinstanz: Arbeitsgericht Kassel, Urteil vom 10.07.2008, Az.: 3 Ca 173/08) dem Mitarbeiter und dessen gegen die fristlose Kündigung erhobenen Kündigungsschutzklage noch recht gab und die Kündigung für unwirksam erklärte, wies das Berufungsgericht nach Zeugenvernehmung des Detektivs die Kündigungsschutzklage die Berufung zurück.

Arbeitsaufnahme für Täuschung nicht erforderlich

Als Ergebnis der Beweisaufnahme stehe fest, dass der gekündigte Mitarbeiter dem Detektiv seine Arbeitsleistung für schwere körperliche Arbeiten im Innenausbau angeboten habe. Damit habe er seine Arbeitsunfähigkeit nur vorgetäuscht. Dieser Umstand könne in diesem Fall, auch ohne vorherige Abmahnung, eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Dies gilt nach Urteil der Richter selbst dann, wenn der Mitarbeiter bereits aus der 6-wöchigen Lohnfortzahlung raus ist und Krankengeld bezieht. Auch erschüttere schon die angekündigte Arbeitsbereitschaft während einer Arbeitsunfähigkeit und nicht erst das tatsächliche Durchführen von Arbeiten den Beweiswert eines Arbeitsunfähigkeitsattestes.

Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit ist eine erhebliche schuldhafte Vertragsverletzung

Nach Auffassung des Berufungsgerichts kann das Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit und damit das Vorenthalten der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung eine erhebliche, schuldhafte Vertragspflichtverletzung darstellen, die eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund rechtfertigt. Der Arbeitnehmer verletze 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 täusche. Das Vortäuschen der Arbeitsunfähigkeit stelle ein unredliches Verhalten des Arbeitnehmers dar, das

unabhängig davon, ob die Arbeitsunfähigkeit zu einer Belastung des Arbeitgebers mit Entgeltfortzahlungskosten führt oder nicht, die Vertrauensgrundlage für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zerstöre.

Einmaliger Fall der vorgetäuschten Erkrankung kann für eine fristlose Kündigung ausreichen

Auch die Interessenabwägung rechtfertige nach Auffassung des Berufungsgerichts keine andere Bewertung. Dies gelte ungeachtet der langen Dauer des Arbeitsverhältnisses und der bestehenden Unterhaltspflichten des Mitarbeiters. Schon ein einmaliger Fall einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit, auch wenn der Arbeitnehmer damit keine Entgeltfortzahlungskosten erschleiche, könne deshalb eine Kündigung rechtfertigen.

LAG Hessen, Urteil vom 01.04.2009, Az.: 6 Sa 1593/08