

Arbeitsrecht

(Nr. 02/2010)

Krank mit Ansage?

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz entschied:

Reicht der Arbeitnehmer nach einem Streit mit dem Chef eine Krankmeldung ein, lässt das nicht automatisch auf eine vorge-täuschte Arbeitsunfähigkeit schließen.

Das ist passiert:

Eine Steuerfachangestellte kündigte fristgemäß ihr Arbeitsverhältnis. Am Tag danach kam es zwischen ihr und dem Arbeitgeber zu einem heftigen Streit. Der Arbeitgeber forderte die Mitarbeiterin auf, eine Liste ihrer regelmäßigen Aufgaben zu erstellen. Als diese sich weigerte, bat der Arbeitgeber sie zu einem Gespräch in sein Büro. Die Steuerfachangestellte behauptete jedoch, ihr sei übel und sie müsse sofort zum Arzt.

Im Anschluss reichte die Arbeitnehmerin eine Krankmeldung ein. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis wegen vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsverweigerung fristlos. Dagegen wehrte sich die Angestellte auf dem Gerichtsweg und verlangte die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis - zwar durch ihre eigene Kündigung – nicht aber durch die außerordentliche Kündigung beendet worden ist.

Das entschied das Gericht:

Die Klage hatte in allen Instanzen Erfolg. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist grundsätzlich ein Beweis für das Kranksein eines Arbeitnehmers. Verlässt der Arbeitnehmer nach einem Streit mit dem Arbeitgeber seinen Arbeitsplatz und reicht

am folgenden Tag eine Krankmeldung ein, so erschüttert das allein diesen Beweiswert nicht. Der Arbeitgeber müsste begründete Zweifel an der Richtigkeit der ärztlichen Bescheinigung aufzeigen können, was er in diesem Fall nicht konnte. Nur dann wäre eine Kündigung wegen vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsverweigerung gerechtfertigt. Sogar wenn man davon ausgeht, dass die Steuerfachangestellte bereits bei Verlassen des Arbeitsplatzes die Absicht gehabt hat, nicht mehr zur Arbeit zu erscheinen, hätte der Arbeitgeber dieses Verhalten abmahnen müssen, so die Richter. Eine Zerstörung des Vertrauensverhältnisses ist hierin jedenfalls nicht zu sehen.

**Urteil des Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz
vom 08.09.2009
Aktenzeichen: 1 Sa 230/09**

**Quelle: Pressemitteilung des Landesarbeitsgerichts
Rheinland-Pfalz
05.01.2010**