



## Fristlose Kündigung bei vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit

Der Beweis krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit (AU) wird in der Regel durch die Vorlage einer ärztlichen AU-Bescheinigung geführt. Die ordnungsgemäß ausgestellte AU-Bescheinigung ist das gesetzlich ausdrücklich vorgesehene und insoweit wichtigste Beweismittel für das Vorliegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit.

Der Arbeitgeber kann den Beweiswert der AU-Bescheinigung jedoch dadurch erschüttern, dass er tatsächliche Umstände darlegt und im Bestreitensfall beweist, die Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers geben, mit der Folge, dass der ärztlichen Bescheinigung kein Beweiswert mehr zu kommt. Ein „bloßes Bestreiten“ der AU reicht nicht.

Zu dieser Problematik hatte das Landesarbeitsgericht Niedersachsen über folgenden Fall zu entscheiden: In einem Personalgespräch am 7.9.2022 teilte die Schulleiterin einer angestellten Lehrerin mit, dass zu Beginn der niedersächsischen Sommerferien am 6.7.2023 und an den folgenden Tagen Urlaub nicht gewährt werden könne. In der Folgezeit bestand die Lehrerin darauf, am 6.7.2023 Urlaub zu bekommen, was die Schulleitung ablehnte. Am 5.7.2023 teilte die Lehrerin der Schulleiterin telefonisch mit, dass es ihr nicht gut gehe und legte für die Zeit vom 5.7.2023 bis zum 7.7.2023 eine AU vor. Trotz der vorliegenden AU nahm sie am 6.7.2023 an einem Trainer-Lizenz-Lehrgang (C-Lizenz) teil, wovon die Schulleitung Kenntnis bekam. Daraufhin wurde das Arbeitsverhältnis am 18.7.2023 fristlos gekündigt.

Die außerordentliche Kündigung ist wirksam. Die vorgetäuschte AU rechtfertigt auch nach der gebotenen umfassenden Interessenabwägung die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses.