



Der Direktor des Arbeitsgerichts Siegburg

- Die Pressedezernentin -

Datum: 19.04.2022

Pressemitteilung 2/2022

Fristlose Kündigung wegen vorgetäuschter Krankheit

Lässt sich ein gesunder Auszubildender krankschreiben, um eine Prüfung zu schwänzen, begeht er dadurch eine schwere Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten. Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber kann dann gerechtfertigt sein.

Der 24-jährige Kläger war bei der Beklagten Auszubildender zum Sport- und Gesundheitstrainer. Der Kläger fiel bei einer schulischen Prüfung durch; die Nachholprüfung war für den 05./06.10.2021 angesetzt. Der Kläger erschien am 06.10.2021 im Fitnessstudio der Beklagten und legte für den Zeitraum vom 05. bis 07.10.2021 eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Dann absolvierte er ein intensives Krafttraining. An der Prüfung in der Berufsschule nahm er nicht teil. Der Kläger erhielt am 06.10.2021 deswegen eine fristlose Kündigung. Hiergegen erhob er Kündigungsschutzklage.

Mit Urteil vom 17.03.2022 wies das Arbeitsgericht Siegburg die Klage ab. Die fristlose Kündigung hielt es für gerechtfertigt. Der wichtige Kündigungsgrund lag nach Auffassung der Kammer darin, dass der Kläger sich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nur ausstellen ließ, um den für den 05. und 06.10.2021 angesetzten Nachholprüfungen zu entgehen. Dies stelle eine ganz erhebliche Pflichtverletzung dar. Den Vortrag des Klägers, er sei erst krank gewesen und dann spontan genesen und habe auch gearbeitet, glaubte das Gericht nicht. Es ging davon aus, dass der Kläger niemals krank gewesen sei und sich nur hatte krankschreiben lassen, um nicht zur Prüfung zu gehen. Darauf, ob es sich bei der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung um eine Gefälligkeitsbescheinigung oder um eine erschlichene Bescheinigung gehandelt hat, kam es für die Kammer nicht an. Eine Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist war dem Arbeitgeber nicht zuzumuten. Kein Auszubildender dürfe davon ausgehen, dass dessen Ausbilder es hinnimmt, falsche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt zu bekommen, um sich den anstehenden Prüfungen, insbesondere wenn es sich um Nachholprüfungen handelt, zu entziehen.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt werden.

Arbeitsgericht Siegburg – Aktenzeichen 5 Ca 1849/21 vom 17.03.2022.

Die Entscheidung kann demnächst in der Rechtsprechungsdatenbank NRWE <http://www.nrwe.de/> unter Eingabe des Aktenzeichens (5 Ca 1849/21) aufgerufen werden.

Dr. Dorothea Roebers
Pressedezernentin des Arbeitsgerichts Siegburg