

Kündigung wegen Marathonlauf während Arbeitsunfähigkeit

Ist ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, ist der Arbeitgeber in den ersten sechs Wochen zur



Lohnfortzahlung verpflichtet. Nicht zuletzt aus diesem Grund führt die Krankmeldung von Mitarbeitern gerade in mittleren und kleinen Betrieben immer wieder zu Konflikten im Arbeitsverhältnis.

Stellt sich dann durch Zufall oder durch eine gezielte Recherche des Arbeitgebers heraus, dass der Arbeitnehmer während der angeblichen Krankheit einer Nebentätigkeit nachging oder beim Sport gesehen wurde, folgt häufig die Kündigung. Ob dieser als „Betrug“ empfundene Vorfall im Ergebnis tatsächlich für eine Kündigung ausreicht, ist dann in der Regel Gegenstand des anschließenden Kündigungsschutzverfahrens vor dem Arbeitsgericht. Hier kommt es häufig zur Überraschung für den Arbeitgeber, denn eine Nebentätigkeit bzw. Sport während der Krankheit berechtigt nicht immer zur Kündigung. So hat z.B. das Arbeitsgericht Stuttgart (9 Ca 475/06) mit Urteil vom 22.03.2007 entschieden, dass selbst ein Marathonlauf während einer Krankheit nicht automatisch zur Kündigung berechtigt. Eine (verhaltensbedingte) Kündigung setzt stets voraus, dass der Arbeitnehmer in grober Weise seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis verletzt hat. Arbeitet der Arbeitnehmer trotz attestierter Arbeitsunfähig-

keit nebenher oder wird er beim Sport oder in der Diskothek beobachtet, kommen zwei Varianten einer groben Pflichtverletzung in Betracht:

1. Der Arbeitnehmer hat simuliert, d.h., er hat sich die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschlichen und damit seinen Arbeitgeber betrogen. Da sich der Arbeitnehmer auf ein bereits vorliegendes ärztliches Attest berufen kann, muss der Arbeitgeber beweisen, dass das ärztliche Attest falsch ist und der Arbeitnehmer tatsächlich zum fraglichen Zeitpunkt arbeitsfähig war. Bleibt der Arzt im Verfahren bei seiner Aussage, der Arbeitnehmer sei arbeitsunfähig gewesen, können ein Diskobesuch und selbst ein Marathonlauf i.d.R. nicht das Gegenteil beweisen. In diesen Fällen bleibt Variante zu 2.

2. Der Arbeitnehmer war tatsächlich krank (zumindest lässt sich das Gegenteil nicht beweisen). Eine Kündigung wäre berechtigt, wenn der Arbeitnehmer durch seinen Diskobesuch bzw. seinen Marathonlauf den Heilungsverlauf seiner Krankheit behindert bzw. verzögert („genesungswidriges Verhalten“). Auch hier wäre der Arbeitgeber voll beweispflichtig.

Im Stuttgarter Fall des Marathonläufers konnte der Arbeitgeber keine der beiden o.g. Varianten beweisen. Die tatsächliche Arbeitsunfähigkeit (Bruch des Schulterblattes) hatte der Arzt erneut vor Gericht bestätigt. Den Vorwurf, er habe sich durch den

Marathonlauf „genesungswidrig“ verhalten, konnte der Arbeitnehmer durch Vorlage eines weiteren ärztlichen Attestes entkräften, aus dem hervorging, dass der Marathonlauf den Heilungsverlauf seines Schulterblattbruches nicht behinderte.

Ähnlich urteilte das Landesarbeitsgericht Hamm (8 Sa 1614/99) bezüglich der Kündigung einer Arbeitnehmerin, die trotz Krankheit (Geschwür im rechten Innenknöchel) dabei gesehen wurde, wie sie morgens ca. 1 Stunde lang Zeitungen austrug. Auch hier hatte der Arzt vor Gericht erneut die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bestätigt. Der Arzt bestätigte darüber hinaus, dass das Austragen von Zeitungen im konkreten Fall sich erst bei täglich ca. drei Stunden nachteilig auf den Genesungsverlauf hätte auswirken können. Da der Arbeitgeber nicht das Gegenteil beweisen konnte, gab das Gericht der Klage der gekündigten Arbeitnehmerin statt.

Fazit:
Als arbeitsunfähig gilt, „wer aufgrund Krankheit seine ausgeübte Tätigkeit nicht oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung der Krankheit erbringen kann“. Arbeitsunfähigkeit bedeutet also nicht, dass der Arbeitnehmer im Bett liegen oder zu Hause bleiben muss. Ob Sport oder eine sonstige Tätigkeit während der Arbeitsunfähigkeit den Arbeitgeber zur Kündigung berechtigt, ist stets eine Frage des konkreten Einzelfalles, wobei die größere Beweislast i.d.R. beim Arbeitgeber liegt.

Norbert Pralat Rechtsanwalt

- Arbeitsrecht • Grundstücksrecht
- Werkvertragsrecht • Mietrecht

Kanzlei Potsdam
Alt Nowawes 83a • 14482 Potsdam-Babelsberg
Telefon 0331/24 05 42 • Fax 0331/24 05 44