



Kündigung und Krankfeiern- eine gute Idee?

Ist ein Arbeitsverhältnis erst einmal gekündigt und steht das Ende in Sicht, hält sich die Motivation, bis zum Ende der Kündigungsfrist weiter zu arbeiten, meist in Grenzen. Viele haben innerlich bereits mit seinem Arbeitgeber abgeschlossen und würden die Zeit gerne anders nutzen, als weiter für den Arbeitgeber tätig zu sein. Warum also nicht mit der Kündigung eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einreichen und die Zeit durch „Krankfeiern“ besser nutzen? Stellt dies eine echte Option dar, oder mit welchen Risiken muss ein Arbeitnehmer rechnen?

Mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) bescheinigt ein Arzt, dass der Arbeitnehmer seine Tätigkeit aufgrund von Krankheit nicht ausüben kann. Da der Arzt als Mediziner am besten beurteilen kann, ob jemand aufgrund von Krankheit seine Tätigkeit ausüben kann oder nicht, kommt der AU-Bescheinigung ein hoher Beweiswert zu. In rechtlicher Hinsicht bedeutet dies, grundsätzlich davon ausgehen zu können, dass die in der AU-Bescheinigung enthaltenen Angaben zutreffend sind, der Arbeitnehmer mithin tatsächlich krank ist.

Der Arbeitgeber hat allerdings die Möglichkeit, den Beweiswert der AU-Bescheinigung zu erschüttern. Kann der Arbeitgeber Umstände darlegen, die dafürsprechen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich gar nicht krank war, sondern „krankfeiert“, ist nicht mehr automatisch von der Richtigkeit der AU-Bescheinigung auszugehen. In einem Fall, den das Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein mit Urteil vom 02.05.2023, Az: 2 Sa 203/22 zu entscheiden hatte, hat sich der Arbeitnehmer passgenau für den Zeitraum der Kündigungsfrist krankschreiben lassen, der außerdem genau dem Entgeltfortzahlungszeitraum von 6 Wochen entsprach. Dort hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein entschieden, dass der Beweiswert der AU-Bescheinigung erschüttert ist und der Arbeitnehmer wiederum beweisen muss, dass er tatsächlich krank war. Gelingt ihm dies nicht, verliert er seinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung und der Arbeitgeber muss ihm das Gehalt nicht weiterzahlen. Insoweit kann es durchaus passieren, dass beim „Krankfeiern“ kein Gehalt mehr gezahlt wird.

Kann der Arbeitgeber außerdem beweisen, dass der Arbeitnehmer „krankfeiert“, droht zusätzlich noch die fristlose Kündigung mit den daraus resultierenden weitreichenden Konsequenzen.