

ARBEITS-RECHT

Darf ich arbeiten, wenn ich krankgeschrieben bin?

Ist der Arbeitnehmer gar nicht krank, riskiert er die Kündigung – Ist er wirklich krank, muss er sich schonen

Von Peter Dorenbeck,
Rechtsanwalt in Braunschweig

Eine außerordentliche Kündigung kann gerechtfertigt sein, wenn ein Arbeitnehmer, während er krankgeschrieben ist, einer anderweitigen Arbeit nachgeht. Die anderweitige Tätigkeit kann ein Hinweis darauf sein, dass der Arbeitnehmer die Krankheit nur vorgespielt hat. Ebenso kann in solchen Fällen eine pflichtwidrige Verzögerung der Heilung vorliegen.

So hat das Bundesarbeitsgericht im April entschieden: Ein Kraftfahrer hatte sich mehrfach für längere Zeiten arbeitsunfähig krank gemeldet.

Vom Arbeitgeber engagierte Detektive fanden heraus, dass der Kraftfahrer während dieser Zeit ein Café betrieb und dort Gäste bedien-

te (Aktenzeichen 2 AZR 965/06).

Täuscht der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit vor, begeht er in der Regel einen Betrug, da er sich unberechtigt eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall erschleicht. Das rechtfertigt die verhaltensbedingte Kündigung, die in der Regel fristlos ausgesprochen werden wird.

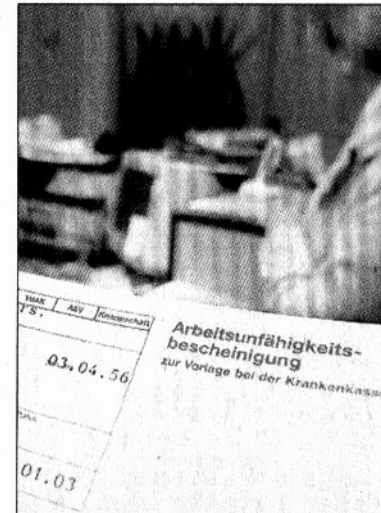
Den Arbeitnehmer trifft bei vorliegender Arbeitsunfähigkeit die arbeitsvertragliche Nebenpflicht, jedes Verhalten zu unterlassen, das die Dauer der Arbeitsunfähigkeit verlängern und die Genesung hinauszögern kann. Bei länger erkrankten Arbeitnehmern kann nach der Rechtsprechung auch ein „genesungsförderndes“ Verhalten erwartet werden.

Daraus folgt: Ein Verhalten während der Arbeitsunfähigkeit, das geeignet ist, die Dauer der Arbeitsun-

fähigkeit zu verlängern und die Genesung hinauszuzögern, rechtfertigt die verhaltensbedingte Kündigung.

Zuweilen kündigt ein Arbeitnehmer im Betrieb seine Arbeitsunfähigkeit an, obwohl er gesund ist, weil ihm zum Beispiel der Arbeitgeber keinen Urlaub gewährt hat: „Dann mache ich eben krank“. Dies rechtfertigt die ordentliche verhaltensbedingte Kündigung, regelmäßig sogar eine fristlose Kündigung. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer später tatsächlich erkrankt.

Der Arbeitnehmer hat die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen und bei über drei Tagen Dauer mit ärztlicher Bescheinigung nachzuweisen. Verletzt er diese Pflichten, kann dies nach einschlägiger Abmahnung im Wiederholungsfall zur verhaltensbedingten Kündigung führen.



Schreibt der Arzt den Patienten arbeitsunfähig, darf der nicht arbeiten.

Hau10