

AR



Foto: Block

Wirksame fristlose Kündigung wegen Vortäuschung einer Erkrankung

Der Kläger war bei der Beklagten Auszubildender zum Sport- und Gesundheitstrainer. Nachdem der Kläger bei einer schulischen Prüfung durchfiel, sollte er an dieser durch eine Nachholprüfung erneut teilnehmen. Die Nachholprüfung wurde an zwei aufeinander folgenden Tagen angeboten. An dem zweiten Tag der Nachholprüfung erschien der Kläger bei der Beklagten und übergab ihr eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Diese war ausgestellt ab dem ersten Tag der Nachholprüfung bis einen Tag nach der zweiten Nachholprüfung. Nach der Übergabe der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung absolvierte der Kläger ein intensives Krafttraining in den Räumlichkeiten der Beklagten. Die Beklagte kündigte dem Kläger am gleichen Tag fristlos wegen der falschen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die ihrer

Ansicht nach nur dazu diene, an der Nachholprüfung nicht teilzunehmen. Der Kläger gab im darauf von ihm angestrebten Kündigungsschutzprozess an, dass er zunächst krank gewesen und dann spontan genesen sei. Im Anschluss an das Krafttraining sei er an dem gleichen Tag noch seiner üblichen Arbeit bei der Beklagten nachgegangen.

Das Arbeitsgericht Siegburg wies die Klage mit Urteil vom 17.3.2022 – Az.: 5 Ca 1849/21 ab. Das Gericht schenkte dem Vortrag des Klägers keinen Glauben. Es sah einen wichtigen Kündigungsgrund darin, dass der Kläger die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen ließ, nur um der Nachholprüfung zu entgehen. Es bestätigte ferner, dass eine Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum Ablauf der ordent-

Liebe Leserin,
lieber Leser,

seit September 2021 bin ich als Rechtsanwältin in der Kanzlei Brinkmann. Weinkauf mit dem Schwerpunkt „Arbeitsrecht“ tätig und möchte mich Ihnen hiermit gerne vorstellen.



Katharina Dehne
Rechtsanwältin

Vielleicht ist Ihnen bereits aufgefallen, dass ich seit einiger Zeit redaktionell an unserem Newsletter mitarbeite. Dies werde ich zukünftig, zusammen mit Dr. Martin Sievers, weiter ausführen, um Sie über die neuste arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zu informieren und Ihnen in regelmäßigen Abständen Grundlagenthemen des Arbeitsrechts nahe zu bringen.

In dieser Ausgabe stelle ich Ihnen im Rahmen des Grundlagenbeitrags alles Wichtige rund um die Kündigungserklärung vor. Erfahrungsgemäß kommt es in der Praxis immer wieder zu Unsicherheiten hinsichtlich der Form, der Frist, der Angabe von Kündigungsgründen, der Zustimmungserfordernisse Dritter und des Zugangs. Dieser Beitrag soll Ihnen helfen, Wissenslücken zu schließen und Ihnen zukünftig das Abfassen einer Kündigungserklärung zu erleichtern.

Wie gewohnt stehen wir Ihnen bei verbleibenden Fragen rund um die Kündigung zur Seite und helfen Ihnen gerne beim Abfassen einer rechtssicheren Kündigung. In dem Beitrag wird zur Vereinfachung jeweils die weibliche Geschlechtsform gewählt, ohne damit die Diskriminierung der anderen Geschlechter zu beabsichtigen.

Eine aufschlussreiche Lektüre wünscht Ihnen Ihre Katharina Dehne

lichen Kündigungsfrist dem Arbeitgeber nicht zuzumuten war. Dazu führte es aus, dass kein Auszubildender davon ausgehen dürfe, dass dessen Ausbilder es hinnehme, falsche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt zu bekommen, um sich anstehenden Prüfungen zu entziehen, insbesondere wenn es sich um Nachholprüfungen handele.

RAin Katharina Dehne

Kündigungserklärung

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses, als auch die Beendigung durch einen Aufhebungsvertrag, bedürfen der Schriftform. Das bedeutet, dass die Kündigung schriftlich mit Originalunterschrift der Kündigenden erfolgen muss. Die elektronische Form ist gesetzlich ausgeschlossen. Somit ist keine Kündigung mit einer qualifizierten elektronischen Signatur möglich. Sollte eine Vertreterin eine Kündigung erklären, ist zu beachten, dass diese dazu tatsächlich ermächtigt ist und es sollte die Vollmacht im Original vorgelegt werden, sofern es sich bei der Vertreterin nicht um die Prokuristin, die Generalbevollmächtigte oder die Leiterin der Personalabteilung handelt oder die Kündigungsbefugnis per Aushang im Unternehmen bekannt ist. Anderenfalls droht der Kündigenden, dass die Kündigungserklärung mangels Vorlage der Vollmachtsurkunde zurückgewiesen wird. Dies könnte bei kurzen Kündigungsfristen zu einem Problem werden.

Die gesetzlichen ordentlichen Kündigungsfristen ergeben sich aus § 622 BGB, deren jeweilige einzuhaltende Frist nach der Betriebszugehörigkeit gestaffelt ist. Eine verkürzte ordentliche Kündigungsfrist während der Probezeit ist möglich, wenn diese vereinbart wurde. Die Vereinbarung einer Probezeit ist maximal für einen Zeitraum von 6 Monaten möglich. Eine Verkürzung der gesetzlichen ordentlichen Kündigungsfrist ist vertraglich nur möglich, sofern diese nicht einseitig zu Lasten der Arbeitnehmerin geregelt wurde. Daneben sind bei einer Tarifgebundenheit jeweils die tarifvertraglichen ordentlichen Kündigungsfristen zu beachten. Die außerordentliche fristlose Kündigung ist innerhalb von 2 Wochen nach Kenntnis der Arbeitgeberin über die die Kündigung rechtfertigenden Gründe zu erklären.

In der Kündigungserklärung müssen keine Gründe angegeben werden, es sei denn es handelt sich um die Kündigung einer Auszubildenden nach der Probezeit, um die Kündigung einer Arbeitnehmerin während des Mutterschutzes oder die Begründungspflicht wurde tarifvertraglich geregelt. Im Falle einer außerordentlichen Kündigung sind die Kündigungsgründe der Arbeitnehmerin auf ihr Verlangen unverzüglich mitzuteilen. Die Gründe müssen im Zeitpunkt der Kündigungserklärung vorgelegt haben. Nachträgliche Gründe, die eine Kündigung rechtfertigen, können nicht mehr vorgebracht werden. Diese rechtfertigen jedoch ggf. eine erneute Kündigung. Lagen die neuen Kündigungsgründe bereits im Zeitpunkt der Kündigungserklärung vor und waren diese lediglich dem Arbeitgeber zum Kündigungszeitpunkt unbekannt, kann die Kündigung noch nachträglich auf diese Gründe gestützt werden.

Daraus, dass nachträgliche Kündigungsgründe nicht vorgetragen werden können, folgt ferner, dass man die gleiche Arbeitnehmerin mehrfach wegen verschiedener Gründe kündigen kann. Dies ist beispielsweise auch möglich, wenn eine Arbeitnehmerin nach der ersten Kündigung nicht mehr zur Arbeit erscheint, obwohl sie von der Arbeitgeberin nicht freigestellt wurde. In diesem Fall ist regelmäßig eine weitere Kündigung, ggf. auch eine fristlose Kündigung je nach verbleibender Dauer bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, gerechtfertigt.

Die Kündigungserklärung kann weder unter dem Eintritt einer Bedingung (bspw. Verbesserung der Leistungsfähigkeit) noch für nur einen Teil des Vertrages erklärt werden. Im zweiten Fall hat die Arbeitgeberin die Möglichkeiten der einvernehmlichen Vertragsänderung oder des Ausspruchs einer Änderungskündigung.

Die Kündigung einer in der Geschäftsfähigkeit beschränkte Personen bedarf der vorherigen Zustimmung ihres gesetzlichen Vertreters. Liegt diese Einwilligung vor, bei oder nach Ausspruch der Kündigung nicht schriftlich vor, kann die Kündigung aus diesem Grund unverzüglich zurückgewiesen werden und die Kündigung ist damit unwirksam.

Sofern in dem Unternehmen ein Betriebsrat gebildet ist, muss dieser vor Erklärung der Kündigung angehört werden, anderenfalls ist die

Kündigung unwirksam. Dies gilt für sowohl für die ordentliche als auch die außerordentliche Kündigung. Dem Betriebsrat sind im Rahmen der Anhörung die Gründe der Kündigung offenzulegen. Die Zustimmung des Betriebsrats ist für die Wirksamkeit der Kündigung allerdings nicht erforderlich, es sei denn dies wurde zwischen der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat vereinbart oder es soll einem Betriebsratsmitglied außerordentlich gekündigt werden.

Bei einer schwerbehinderten Arbeitnehmerin (min. 50 % Behinderungsgrad) ist die Zustimmung des Integrationsamts zwingend vor der Kündigungserklärung erforderlich.

Die Kündigung einer schwangeren oder einer sich im Mutterschutz befindenden Arbeitnehmerin sowie die Kündigung während der Elternzeit ist in seltenen Fällen zulässig, sofern (in Niedersachsen) das Gewerbeaufsichtsamt der Kündigung zuvor zustimmt.

Der Zugang der Kündigung muss von der Arbeitgeberin bewiesen werden. Dieser Beweis gelingt regelmäßig bei einer persönlichen Übergabe des Kündigungsschreibens unter Beisein einer Zeugin. Der Zeugin sollte vor Übergabe das Schreiben gezeigt werden, damit sie auch den Inhalt des zu übergebenen Briefes kennt. Für den postalischen Versand eignet sich das Einwurf/Einschreiben. Der Ausstellungsbefugte des Zustellers liefert den Beweis des ersten Anscheins, dass der Brief zugegangen ist. Bei Vorlage eines solchen Belegs, muss die Arbeitnehmerin den Nichtzugang beweisen.

RAin Katharina Dehne

Ihre Ansprechpartner:

RA Dr. Martin Sievers
Fachanwalt für Arbeitsrecht

RA Holger Schlode
Fachanwalt für Arbeitsrecht

RA Frank Lehre
Fachanwalt für Arbeitsrecht

RA Dr. Eckhard B. Zabel
Rechtsanwalt

Brinkmann.Weinkauf
Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Adenauerallee 8 | 30175 Hannover
Tel +49 511 283 54-0
Fax +49 511 283 54-444
www.brinkmannweinkauf.de