

Fristlose Kündigung nach Online-Krankschreibungen

Online-Krankschreibungen haben vor allem in der Corona-Pandemie viel Aufmerksamkeit erhalten. Es handelt sich dabei um eine digitale Möglichkeit einen Arzt ohne Praxisbesuch zu konsultieren und bei Bedarf eine gültige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erhalten. Doch solche Online-Krankschreibungen sind nicht problemlos, wie ein Rechtsstreit vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm zeigt

Der Fall: Gekaufte Bescheinigung per Fragebogen

Dem Rechtsstreit lag ein ca. 6 Jahre andauerndes Arbeitsverhältnis zugrunde. Der Kläger hatte dann auf einer Website kostenpflichtig eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für einen Zeitraum von 5 Tagen erworben. In diesem Rahmen füllte der Kläger zwar einen Fragebogen aus, in dem er unter anderem seine Symptome, seine berufliche Tätigkeit sowie deren Anstrengung angab, hatte aber keinen persönlichen, telefonischen oder digitalen Kontakt zu einem Arzt.

Auf der Website konnte man zwischen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mit oder ohne Arztgespräch auswählen. Die Website enthielt zudem den Hinweis, dass eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ohne Arztgespräch der unsichere Weg sei und möglicherweise vom Arbeitgeber angezweifelt werden könnte.

Wenige Wochen später kam bei dem Arbeitgeber des Klägers der Verdacht auf, dass es sich bei der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung um eine Fälschung handeln könnte. Der Arbeitgeber hatte vergeblich versucht, über den elektronischen Datenaustausch mit der Krankenkasse des Klägers etwaige elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen abzurufen. Mit dem Kläger wurde daraufhin die Möglichkeit der Rückzahlung der Entgeltfortzahlung für den Krankheitszeitraum sowie alternativ die Abgeltung von Urlaubsansprüchen für diesen Zeitraum erörtert. Kurz darauf wurde dem Kläger außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich gekündigt. Gegen diese Kündigung ging der Kläger mit einer Kündigungsschutzklage vor.

Das Arbeitsgericht Dortmund gab dem Kläger in der 1. Instanz Recht und hielt die Kündigung für unwirksam. Nach dem Arbeitsgericht Dortmund lag der für eine fristlose Kündigung erforderliche wichtige Grund nach § 626 Abs. 1 BGB nicht vor. Das Gericht führte aus, dass keine Anhaltspunkte dafür vorlagen, dass der Kläger nicht tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt war. Vielmehr sei lediglich ein Verstoß gegen die Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie gegeben, weswegen eine Abmahnung das mildere Mittel gewesen wäre.

Gegen diese Entscheidung ging der Arbeitgeber des Klägers vor und legte Berufung ein. Das Landesarbeitsgericht Hamm entschied sodann zweitinstanzlich, dass die außerordentliche Kündigung wirksam ist und das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgelöst hat.

Das Landesarbeitsgericht Hamm erklärte, dass der Kläger durch die Vorlage der Online-Krankschreibung seinem Arbeitgeber bewusst wahrheitswidrig suggeriert hat, dass zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit ein ärztlicher Kontakt stattgefunden habe. Ein solcher ärztlicher

Kontakt, der persönlich, telefonisch oder mittels Videosprechstunde erfolgen kann, ist nach der Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit erforderlich. In dem Verhalten des Klägers sah das Gericht eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Abs. 2 BGB, welche einen wichtigen Kündigungsgrund für eine fristlose Kündigung darstellt.

Weiter wurde ausgeführt, dass dem Kläger bewusst war, dass er keinen ärztlichen Kontakt hatte, dieser Eindruck aber durch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei seinem Arbeitgeber entsteht. Ihm sei auch durch die Hinweise auf der Website klar gewesen, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gegen eine Gebühr erworben wird und nicht nach den allgemeinen medizinischen Grundregeln zustande gekommen ist. Das Verhalten des Klägers stellt nach dem Landesarbeitsgericht Hamm eine so schwere Pflichtverletzung dar, sodass selbst die einmalige Hinnahme dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist und die fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung, die regelmäßig erforderlich ist, geboten war.

Fazit: Vorsicht bei Krankschreibungen ohne Arztkontakt

Der Kläger hatte somit aufgrund einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kein bestehendes Arbeitsverhältnis mehr, ohne dass es darauf ankam, ob er tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt war oder nicht. Online-Krankschreibungen sind daher eher vorsichtig zu genießen, insbesondere wenn kein Arztkontakt erfolgt.

Haben Sie bereits eine Online-Krankschreibung in Anspruch genommen und befürchten, dass Ihr Arbeitgeber diese anzweifelt? Oder sind Sie Arbeitgeber:in und haben eine solche Online-Krankschreibung eines Arbeitnehmers vorliegen und wissen nicht, ob diese rechtlich in Ordnung ist?

Ihr Ansprechpartner ist:

Lorenz Mayr
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 30 69 80 90 70
mayr@mayr-arbeitsrecht.de