



### **Rechtfertigt Krankfeiern eine fristlose Kündigung?**

Wer krankgeschrieben ist und gleichzeitig feiern geht, riskiert seinen Job. Das zeigt ein Gerichtsurteil aus Nordrhein-Westfalen.

Mitarbeitenden, die sich krankmelden und dann an einer Party teilnehmen, können arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen. Auch eine fristlose Kündigung ist in diesem Fall rechtmäßig, hat das Arbeitsgericht Siegburg kürzlich entschieden. Nach Ansicht des Gerichts ist in einem solchen Fall von einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit auszugehen, auf die weitreichende Schritte folgen können.

Mit seiner Entscheidung wies das Arbeitsgericht Siegburg die Klage einer Pflegeassistentin ab. Die Frau war an einem Wochenende im Juli 2022 für Samstag und Sonntag zum Spätdienst eingeteilt. Für beide Dienste meldete sie sich bei ihrem Arbeitgeber krank. Am selben Wochenende besuchte sie eine „Wild Night Ibiza Party“. Während der Party entstanden Fotos von der Frau, die später in ihrem WhatsApp-Status und auf der Homepage des Partyveranstalters zu finden waren. Ihr Arbeitgeber reagierte mit einer fristlosen Kündigung.

**Wer täuscht, zerstört das Vertrauen des Arbeitgebers**

Die Kündigung erfolgte zu Recht, befand das Arbeitsgericht Siegburg. Eine drastische Entscheidung, denn für eine fristlose Kündigung braucht es einen wichtigen Grund. Dieser lag nach Auffassung des Gerichts darin, dass die Arbeitnehmerin ihren Arbeitgeber über ihre Erkrankung getäuscht und damit das Vertrauen in ihre Redlichkeit zerstört habe. Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei damit erschüttert.

Dem Argument der Klägerin, sie habe an einer zweitägigen psychischen Erkrankung gelitten, die vom Arzt nachträglich festgestellt worden sei, glaubte das Gericht nicht.

Zuungunsten der Klägerin wertete das Arbeitsgericht auch den Umstand, dass diese dem Arbeitgeber am Dienstag nach dem besagten Wochenende mitgeteilt hatte, sich wegen Grippe-symptomen unwohl und fiebrig gefühlt zu haben.

Im Gerichtsverfahren habe sie dann eine zweitägige psychische Erkrankung vorgetragen, die nach genau einem Wochenende ohne weitere therapeutische Maßnahmen ausgeheilt gewesen sei.

Dies war für das Gericht schlicht unglaubhaft.

PB Consult Personalberatung  
Arndtstraße 37a  
60325 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 7103 4711  
Telefax: +49 69 9055 0473  
Mobil: +49 177 577 4022  
E-Mail: [info@pbconsult.org](mailto:info@pbconsult.org)  
Internet: [www.pbconsult.org](http://www.pbconsult.org)

Frankfurter Volksbank eG  
BLZ: 501 900 00  
Kto: 60000 131 35

USTID: 93 428 145 703