

Beweiswert erschüttert			
<b>Eigenkündigung</b> – <u>eine</u> AU – passgenau mit Kündigungsfrist	AN kündigt selbst und legt zeitgleich eine AU vor, die den Zeitraum bis zum Ende der Kündigungsfrist (6 Wochen) passgenau abdeckt.	Diese drei Umstände, vor allem die zeitliche Koinzidenz, sind geeignet, den Beweiswert der AU zu erschüttern.	BAG, Urteil vom 08.09.2021 – 5 AZR 149/21
<b>Eigenkündigung</b> – <u>mehrere</u> AU – passgenau mit Kündigungsfrist	AN kündigt selbst und legt am Folgetag eine AU vor; es folgen weitere AU lückenlos bis zum Ablauf der Kündigungsfrist.	Rspr. des BAG entsprechend anwendbar; es macht keinen Unterschied, ob nur eine AU oder mehrere AU.	ArbG Neumünster, Urteil vom 23.09.2022 – 1 Ca 20b/22; <b>Berufung beim LAG Kiel anhängig unter 4 Sa 180/22</b>
	AN kündigt und legt dann mehrere AU für insgesamt 6 Wochen bis Ende der Kündigungsfrist vor.	Rspr. des BAG entsprechend anwendbar; maßgeblich im konkreten Fall war aber auch, dass bereits aus dem Wortlaut des Kündigungsschreibens erkennbar war, dass die AN nicht vorhatte, nochmal in den Betrieb zurückzukehren.	LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 02.05.2023 – 2 Sa 203/22; Revision nicht zugelassen; <b>Nichtzulassungsbeschwerde beim BAG anhängig unter 5 AZN 389/23</b>
<b>Arbeitgeberkündigung</b> – <u>mehrere</u> AU – passgenau mit Kündigungsfrist	Arbeitgeber kündigt, AN meldet sich „postwendend“ krank und legt mehrere AU lückenlos bis Ende der Kündigungsfrist vor.	Rspr. des BAG entsprechend anwendbar	1. Leitsatz des LAG Niedersachsen, Urteil vom 08.03.2023 – 8 Sa 859/22; <b>Revision beim BAG anhängig unter 5 AZR 137/23</b>
<b>Befristung</b> – <u>mehrere</u> AU – passgenau mit Ende Arbeitsverhältnis		Rspr. des BAG auch dann anwendbar, wenn keine Kündigung, sondern befristungsbedingte Beendigung des Arbeitsverhältnisses bevorsteht.	Folgt nur <b>indirekt</b> aus LAG Niedersachsen, Urteil vom 22.02.2023 – 8 Sa 713/22, das sich zu dieser Konstellation geäußert hat
Beweiswert nicht erschüttert			
<b>Eigenkündigung</b> – <u>eine</u> AU – nicht passgenau mit Kündigungsfrist	AN kündigt, arbeitet 2 Wochen, nimmt einen Tag Urlaub und legt dann AU bis zum Ende der Kündigungsfrist vor; Büro aufgeräumt (keine persönlichen Sachen) + Büroschlüssel im Büro gelassen.	Keine zeitliche Koinzidenz. Weitere Indizien reichen für Erschütterung des Beweiswerts nicht aus (Kein Beweis, dass vorher persönliche Sachen im Büro waren + Schlüssel kann auch vergessen worden sein).	LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 08.02.2023 – 3 Sa 135/22; Revision nicht zugelassen.

<p><b>Eigenkündigung</b> – <u>mehrere</u> AU – nicht passgenau mit Kündigungsfrist</p>	<p>AN hat gekündigt, noch zwei Tage gearbeitet, den Arbeitsplatz aufgeräumt (keine persönlichen Sachen mehr) und dann mehrere AU bis zum Ende der Kündigungsfrist vorgelegt.</p>	<p>Keine zeitliche Koinzidenz, wenn nach Kündigung noch gearbeitet wird; pauschale Behauptung, dass private Gegenstände am Arbeitsplatz fehlen, reicht nicht aus.</p>	<p>LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 21.03.2023 – 2 Sa 156/22; Revision nicht zugelassen.</p>
<p><b>Eigenkündigung</b> – <u>mehrere</u> AU – passgenau mit Kündigungsfrist</p>	<p>AN kündigt an einem Freitag und legt am Montag eine AU vor; weitere AU direkt anschließend bis passgenau Ende Kündigungsfrist.</p>	<p>Rspr. des BAG nicht anwendbar, weil der AN die AU nicht zeitgleich mit der Eigenkündigung übergeben hat und auch nicht unverzüglich nach der Übergabe der Kündigung einen Arzt aufgesucht hat. Auch lagen keine anderen Umstände vor, die Zweifel am tatsächlichen Bestehen der AU begründeten (bspw.: Hinweise, dass AN nicht mehr in Betrieb zurückkehren will oder Ankündigung, sich krankschreiben lassen zu wollen).</p>	<p>LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 15.08.2023 – 5 Sa 12/23; Revision nicht zugelassen.</p>
<p><b>Arbeitgeberkündigung</b> – <u>mehrere</u> AU – nicht passgenau mit Kündigungsfrist</p>	<p>Der Arbeitgeber schickte dem AN zunächst (formunwirksam) eine Kündigungserklärung per E-Mail. Zwei Tage darauf meldete sich der AN arbeitsunfähig krank. Der Arbeitgeber kündigte (erneut), diesmal in Schriftform. Die Arbeitsunfähigkeit des AN wurde noch einmal verlängert, dauerte insgesamt aber nicht bis zum Ende der Kündigungsfrist.</p>	<p>Rspr. des BAG aus zwei Gründen nicht anwendbar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fall der Arbeitgeberkündigung nicht mit dem einer Eigenkündigung des AN vergleichbar: bei einer Kündigung des Arbeitgebers steht die bevorstehende Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf der Kündigungsfrist nicht fest, weil der AN Kündigungsschutzklage erheben kann.</li> <li>2. Keine zeitliche Koinzidenz, weil AU nicht passgenau mit Kündigungsfrist.</li> </ol>	<p>ArbG Köln, Urteil vom 13.07.2023 – 8 Ca 922/23; vermutlich keine Berufung eingelegt.</p>
<p><b>Arbeitgeberkündigung</b> – <u>mehrere</u> AU – nicht passgenau mit Kündigungsfrist und AN vorher schon erkrankt</p>	<p>AN ist arbeitsunfähig erkrankt. Währenddessen kündigt der AG. AN legt weitere AU für mehr als 6 Wochen und nicht passgenau mit Kündigungsfrist vor.</p>	<p>Rspr. des BAG nicht anwendbar, da zum einen die AN bereits vorher erkrankt war und die AU außerdem auch über die Kündigungsfrist hinausgingen.</p>	<p>LAG Düsseldorf, Urteil vom 03.01.2023 – 3 Sa 468/22; Revision nicht zugelassen.</p>

<p><b>Arbeitgeberkündigung</b> – <u>mehrere</u> AU – passgenau mit Kündigungsfrist, AN war aber vorher schon erkrankt</p>	<p>Arbeitgeber kündigt, AN meldet sich „postwendend“ weiter krank und legt mehrere AU lückenlos bis Ende der Kündigungsfrist vor; AN war aber schon vor Kündigung des AG krank.</p>	<p>Rspr. des BAG nicht anwendbar, weil der AN vor der Kündigung bereits arbeitsunfähig erkrankt war.</p>	<p>LAG Niedersachsen, Urteil vom 08.03.2023 – 8 Sa 859/22; <b>Revision beim BAG anhängig unter 5 AZR 137/23.</b></p>
<p><b>Befristung</b> – <u>mehrere</u> AU – nicht passgenau mit Ende Arbeitsverhältnis</p>	<p>6 Wochen vor Auslaufen des befristeten Arbeitsvertrags legt die AN mehrere AU vor, die beinahe die ganzen 6 Wochen abdecken; die restlichen 5 Arbeitstage arbeitet sie aus anderen Gründen nicht (Freizeitausgleich, freies Wochenende etc.).</p>	<p>Rspr. des BAG nicht anwendbar, weil AU zeitlich nicht passgenau mit Ende des Arbeitsverhältnisses ist; Passgenauigkeit nur bei 1 bis 2 Tagen Abweichung, nicht bei 5 Tagen (wie im vorliegenden Fall).</p>	<p>LAG Niedersachsen, Urteil vom 22.02.2023 – 8 Sa 713/22; <b>Revision zugelassen aber wohl nicht eingelegt.</b></p>