

## Kündigung wegen Krankheit

Voraussetzung:  
Negative Prognose

Will ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer wegen lang andauernder Krankheit kündigen, muss eine negative Prognose für die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorliegen, die eine darauf beruhende erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen bewirkt. Daraus muss sich dann in einer Interessenabwägung eine nicht hinnehmbare Belastung der Arbeitgeberinteressen ergeben. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz im Fall eines Mitarbeiters in einer Tagesförderstätte für die Betreuung von Behinderten entschieden. Der Arbeitnehmer wies über einen Zeitraum von fünf Jahren insgesamt 568 krankheitsbedingte Fehltag auf. Nach einer Rehabilitationsmaßnahme und dem Versuch einer Wiedereingliederung, die aus Sicht des Betriebsarztes keine Erfolgsaussicht hatte, kündigte der Arbeitgeber ordentlich. In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass zunächst festzustellen sei, ob zum Kündigungszeitpunkt objektive Tatsachen vorlägen, die die Besorgnis einer weiteren, längeren Erkrankung rechtfertigten. Eine solche Prognose sei gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeitsleistung nicht mehr erbringen könne oder die Wiederherstellung seiner Arbeitskraft völlig ungewiss sei. Eine solche Ungewissheit stehe der dauernden Leistungsunfähigkeit gleich, wenn in den nächsten 24 Monaten nicht mit einer anderen Prognose gerechnet werden könne. Diesen Beweis der negativen Gesundheitsprognose habe der Arbeitgeber vorliegend nicht geführt. Das von ihm mit Beweisantritt beantragte Sachverständigengutachten habe vielmehr die behauptete negative Gesundheitsprognose nicht bestätigt. Die Kündigung sei daher unwirksam. rd

...Urteil: LAG (Rh.-Pfalz) 17.7.12; Az: 3 Sa 99/12

## Arbeitsunfähigkeit

Chef darf am ersten Tag  
Attest verlangen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat Mitte November in einer mit Spannung erwarteten und auch viel beachteten Entscheidung befunden, dass ein Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer den Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit über die Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung schon am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit verlangen kann, ohne dass an dieses Verlangen besondere Voraussetzungen geknüpft sein müssten.

Geklagt hatte eine Redakteurin einer Rundfunkanstalt, die für den 30. November 2010 einen Dienstreiseantrag stellte, dem ihr Vorgesetzter nicht entsprach. Eine nochmalige Anfrage am Vortage der beabsichtigten Dienstreise wurde auch abschlägig beschieden. Am 30. November 2010 zeigte die Redakteurin alsdann eine Arbeitsunfähigkeit an, blieb der Arbeit fern und erschien wieder am Folgetag. Daraufhin forderte der Arbeitgeber die Redakteurin auf, ein entsprechendes Attest vorzulegen. Gegen diese Aufforderung hatte die Dame geklagt und ist mit ihrer Klage in allen Instanzen, zuletzt bei dem höchsten deutschen Arbeitsgericht, erfolglos geblieben.

Das BAG hat erkannt, dass das einem Arbeitgeber über eine Bestimmung im Entgeltfortzahlungsgesetz eingeräumte Recht zur Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits am ersten Krankheitstage nicht durch ein gebundenes Ermessen eingeschränkt sei. Insbesondere sei es nach Auffassung des Gerichts nicht erforderlich, dass gegen den betreffenden Arbeitnehmer ein begründeter Verdacht bestehen müsse, er habe in der Vergangenheit eine Erkrankung lediglich vorgetäuscht. Eine tarifliche Regelung stehe dieser Ansicht nur dann entgegen, wenn sie das Recht des Arbeitgebers auf Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung am ersten Krankheitstag ausdrücklich ausschließe. Dies war allerdings bei der Redakteurin nicht der Fall, weswegen die Aufforderung des Arbeitgebers gegenüber der Redakteurin auch von der Rechtsprechung durch alle Instanzen unbeanstandet geblieben ist.

Für die Praxis ist damit klargestellt, dass jeder Arbeitgeber ohne nähere Begründung und ohne weitere Voraussetzungen von einem Arbeitnehmer bereits am ersten Tag seiner Arbeitsunfähigkeit – vorbehaltlich anderweitiger geltender tarifvertraglicher Regelungen – die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verlangen kann.

*Olaf Müller  
Rechtsanwälte Endriß und Kollegen*

BAG Urteil v. 14. November 2012, Az: 5 AZR 886/11