



## **Hartnäckige Verletzung der Pflicht zur Anzeige der Arbeitsunfähigkeit kann fristlose Kündigung rechtfertigen**

Das Arbeitsgericht Köln – und ihm folgend das Landesarbeitsgericht Köln – haben über einen sehr praxisrelevanten Fall zu befinden gehabt.

Gem. § 5 Abs. 1 EFZG hat der Arbeitnehmer im Falle einer Arbeitsunfähigkeit nicht nur nach Ablauf von drei Tagen eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, er ist vielmehr auch verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich (d . h. ohne schuldhaftes Zögern) mitzuteilen. Nach § 5 I Satz 3 EFZG ist der Arbeitgeber berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung auch früher zu verlangen (z. B. vom ersten Tag an).

Der 1963 geborene Kläger war seit Oktober 1988 bei dem beklagten Land als Justizhelfer beschäftigt. Er war für den 12.02.2005 zum Dienst eingeteilt. Gegen 10.00 Uhr teilte er seiner Arbeitskollegin mit, dass er verschlafen habe und dass es sich jetzt nicht mehr lohne, den Weg zum Dienst anzutreten. Nachdem der Kläger auf eine schriftliche Bitte zur Stellungnahme nicht reagiert hatte, aber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einreichte, wurde er durch Schreiben vom 28.02.2005 darauf hingewiesen, dass er verpflichtet sei, eine eventuelle Arbeitsunfähigkeit umgehend mitzuteilen.

Seit dem 15.02.2005 arbeitete der Kläger nicht mehr für das beklagte Land infolge Arbeitsunfähigkeit. Mit Schreiben vom 31.03.2005, dem Kläger zugestellt am 05.04.2005, wurde er abgemahnt, weil er sich nach Ablauf seiner zunächst bis zum 23.03.2005

bescheinigten Arbeitsunfähigkeit nicht gemeldet hatte. Vom 06.04.2005 bis zum 16.04.2006 befand sich der Kläger in einer Therapie zur Behandlung seiner Alkoholsucht. Aus dieser Therapie wurde er am 16.04.2006 als arbeitsfähig entlassen. Am 02.05.2006 meldete sich der Kläger schließlich und äußerte sein Unverständnis und bemerkte, "er habe doch keinem etwas getan". Die Frage nach dem Unterlassen des Dienstantritts trotz seiner Entlassung aus der Therapie als arbeitsfähig beantwortete er damit, "er fühle sich hierzu nicht in der Lage". Das beklagte Land sprach daraufhin unter dem 15.05.2006 eine erneute Abmahnung aus.

Am 08.06.2006 meldete sich der Hausarzt des Klägers und teilte mit, dass der Kläger aus seiner Sicht weiterhin nicht arbeitsfähig sei und er aus diesem Grund weitere Atteste ausgestellt habe. Es sei eine weitere Therapie erforderlich. Mit handschriftlichem Schreiben, das am 12.06.2006 bei dem beklagten Land einging, bat der Kläger um Ausfüllung einer mitübersandten Arbeitsbescheinigung für seinen Anspruch auf Krankengeld gegen die Krankenkasse und bat ferner um Kopie einer Lohnsteuerkarte des Jahres 2006. Zudem entschuldigte er sich für sein Verhalten.

Eine weitere Therapie fand bis einschließlich 26.01.2007 statt. Am 10.01.2007 meldete sich der Kläger und teilte mit, dass er seinen Dienst am 29.01.2007 im Rahmen einer Wiedereingliederung aufnehmen werde. Zum vereinbarten Termin erschien der Kläger jedoch nicht und legte zunächst auch kein Folgeattest für den über den 26.01.2007 hinausgehenden Zeitraum vor.

Daraufhin mahnte das beklagte Land den Kläger erneut mit Schreiben vom 01.02.2007 ab. Erst am 07.02.2007 ging sodann eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Zeit bis zum 23.02.2007 ein.

Am 26.02. und 27.02.2007 erschien der Kläger wiederum nicht entschuldigt zum Dienst und reichte zunächst auch kein Folgeattest ein. Daraufhin sprach das beklagte Land unter dem 28.02.2007 die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus. Hiergegen richtete sich die Kündigungsschutzklage des Klägers.

### **Die Gründe:**

Das Arbeitsgericht Köln wies die Klage ab und begründete dies damit, dass der Kläger es trotz mehrfacher Abmahnung immer wieder unterlassen habe, entweder nach Ablauf bescheinigter Arbeitsunfähigkeiten seine Tätigkeit aufzunehmen oder den Arbeitgeber unverzüglich über seine weitere Verhinderung zu unterrichten. Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, ein derartiges Verhalten hinzunehmen, insbesondere dann nicht, wenn der Arbeitnehmer mehrfach auf das Bestehen der diesbezüglichen Verpflichtungen unter Kündigungsandrohung hingewiesen worden sei.

Diese Entscheidung wurde vom Landesarbeitsgericht wie folgt bestätigt:

Der Kläger hat hartnäckig und trotz dreimaliger Abmahnung seine Pflicht aus § 5 Abs.1 S.1 EFZG verletzt, den Beklagten über seine Arbeitsunfähigkeit beziehungsweise deren Fortdauer zu informieren. Dies stellt einen wichtigen Grund im Sinn § 626 Abs.1 BGB dar, der geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Arbeitgeber müssen rechtzeitig über eine krankheitsbedingte Verhinderung des Arbeitnehmers und deren voraussichtliche Dauer informiert werden, um Ersatz für den ausgefallenen Arbeitnehmer planen zu können. Das gilt erst recht, wenn der Arbeitnehmer – wie hier - entgegen seiner ausdrücklichen Ankündigung nach dem Ende der attestierten Arbeitsunfähigkeit weiterhin tagelang unentschuldigt fehlt.

Das Verhalten des Klägers war auch schuldhaft. Wie das sonstige Verhalten des Klägers gezeigt hat, war dieser durch seine Alkoholerkrankung nicht an der ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Anzeigenpflichten gehindert.

Auch die vorzunehmende Interessenabwägung konnte nicht zugunsten des Klägers ausfallen. Dabei war zu berücksichtigen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien bereits seit längerem gestört war. Der Kläger hat im Übrigen derart hartnäckig gegen seine Anzeigenpflichten verstoßen, dass für den Beklagten Arbeitseinsätze des Klägers in keiner Form mehr planbar waren.

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Schmitz  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Thomas Schmitz**

**Jülicher Str. 369, 52070 Aachen, Tel. 0241 / 56 876-0, Fax 0241/ 56 876-66, [www.swt-p.de](http://www.swt-p.de)**

**Alle Rechte beim Autor. Veröffentlichungen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Für den Inhalt der rechtlichen Darstellung wird keine Haftung übernommen.**