

---

---

Heese & Nied \* Julius-Echter-Str. 8, 97084 Würzburg

Julius-Echter-Str. 8  
97084 Würzburg

Newsletter 01/10

Telefon: 09 31 / 6 58 02

Telefax: 09 31 / 6 47 11

Für Betriebs- und Personalräte sowie  
Mitarbeitervertreter

[www.heese-nied.de](http://www.heese-nied.de)  
[kanzlei@heese-nied.de](mailto:kanzlei@heese-nied.de)

Würzburg, den 07.01.2010

---

### **Kündigung wegen der verspäteten Vorlage der AU-Bescheinigung**

Die wiederholt verspätete Vorlage einer Arbeitsunfähigkeit ist kein Kavaliersdelikt und berechtigt den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung. Das zeigt ein aktuelles Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein.

Der beklagte Arbeitgeber hatte vom Arbeitnehmer wegen Krankheitszeiten in der Vergangenheit verlangt, bereits ab dem ersten Tag der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Innerhalb eines Monats war der Arbeitnehmer dann dreimal arbeitsunfähig krank. Die jeweilige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung legte er in keinem dieser Fälle am ersten Krankheitstag vor. Der Arbeitgeber mahnte ihn daraufhin wiederholt ab.

Nachdem der Arbeitnehmer in einem Fall die Arbeitsunfähigkeit erst zirka zwei Wochen nach dem ersten Krankheitstag vorlegte, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise außerordentlich mit sozialer Auslauffrist.

Der Arbeitnehmer hielt die ausgesprochene Kündigung für unwirksam und klagte.

#### **Die Entscheidung: Gekündigt, aber nicht mit sofortiger Wirkung**

Das LAG Schleswig-Holstein stellte die Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung fest, hielt die ausgesprochene Kündigung aber als außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist für wirksam.

Verletzt ein Arbeitnehmer seine Pflicht, bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, stellt dies an sich einen wichtigen Kündigungsgrund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB dar. Dabei ist der Arbeitgeber auch nicht verpflichtet, eine Begründung für die verlangte Vorlage abzugeben. Insbesondere muss er nicht darlegen,

dass Anlass für die Vorlagepflicht ein rechtsmissbräuchliches Verhalten des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit ist.

Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Arbeitgeber die Aufforderung so spät stellt, dass der Arbeitnehmer dieser nicht mehr an diesem Tag nachkommen kann.

Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in zulässiger Weise verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits am ersten Tag der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Gleichwohl kam der Arbeitnehmer dieser Aufforderung anlässlich seines Fehlens, das die Kündigung nach sich zog, erst 14 Tage später nach und verletzte damit das berechnigte Interesse des Arbeitgebers an einer zuverlässigen Arbeitsplanung.

Hierin liegt ein vertragswidriges Verhalten, das es dem Arbeitgeber nach wiederholter erfolgloser Abmahnung unzumutbar macht, trotz des 25-jährigen Bestehens des Arbeitsverhältnisses an diesem auf Dauer festzuhalten.

Es war dem Arbeitgeber jedoch zuzumuten, das Arbeitsverhältnis mit sozialer Auslaufzeit entsprechend einer ordentlichen Kündigung zu beenden. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zum BAG nicht zugelassen

(LAG Schleswig-Holstein, Urteil v. 13.10.2009, 2 Sa 130/09).

Matthias Heese  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Der Bezug dieses Newsletters ist völlig unverbindlich und kostenlos, aber hoffentlich nicht umsonst. Er kann jederzeit durch einen Anruf oder eine Rückmail beendet und darf selbstverständlich auch an andere weitergeleitet werden. Für Mitteilungen über Änderungen in der Funktion oder der Adresse wäre ich sehr dankbar. Um den Verteiler nicht unnötig aufzublähen habe ich in der Regel entweder nur ein Betriebsratsmitglied angeschrieben oder den Betriebsrat als Gremium – in der Hoffnung auf betriebsinterne Verteiler. Weitere Adressaten nehme ich aber gerne auf.