

Examensübungsklausur: Irgendwer ist immer krank!

*Wiss. Mitarbeiter Pascal Annerfelt, Wiss. Hilfskraft Nadine Rettenmaier, Frankfurt a.M.**

Es handelt sich insgesamt um eine durchschnittlich schwere Klausur, die im Sommersemester 2023 im Examensklausurenkurs des Fachbereiches Rechtswissenschaft der Goethe-Universität Frankfurt a.M. gestellt wurde. Der Notendurchschnitt von 122 Bearbeitungen lag bei 7,3 Punkten. Die Durchfallquote betrug 9 Prozent. Alle drei Teile des Sachverhaltes basieren auf prominenten aktuellen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) bzw. eines Landesarbeitsgerichtes (LAG). Das in Teil 1 (BAG, Urt. v. 11.12.2019 – Az. 5 AZR 505/18 = NZA 2020, 446) behandelte Problem behandelte die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und den Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalles im Krankheitsfall. Teil 2 (BAG, Urt. v. 10.8.2022 – 5 AZR 154/22 = NZA 2022, 1395) knüpfte mit den Folgen eines Annahmeverzuges der Arbeitgeberin an Standardwissen aus dem allgemeinen Schuldrecht an. Teil 3 (LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 5.10.2021 – 6 Sa 244/20 = BeckRS 2021, 48456) behandelt mit der krankheitsbedingten Kündigung und dem Prognoseprinzip ein klassisches Thema aus dem Kündigungsschutzrecht.

Sachverhalt 1

Die I-GmbH (I), ein Unternehmen des Online-Versandhandels mit Sitz in X, beschäftigt über hundert Arbeitnehmer*innen. Im Betrieb der I besteht ein Betriebsrat.

A ist seit fünf Jahren bei I als Lagerarbeiter tätig und erhält ein Bruttomonatsentgelt von 2.300 €. Die Tätigkeit des A umfasst die Warenannahme sowie das Scannen und das Einlagern von Produkten. Sie ist körperlich belastend, denn er läuft für die Dauer einer gesamten Schicht. Zudem hebt und trägt er Artikel mit einem Gewicht von bis zu 20 kg.

Da durch die weltweite Corona-Pandemie das Onlineshopping immer beliebter geworden ist, gestaltet sich die Arbeit des A und seiner Kolleg*innen noch stressiger und anstrengender. Durch die hohe Zahl an Bestellungen im Internet sind A und seine Kolleg*innen über Monate hinweg einer extremen Belastung ausgesetzt. Diese Überbelastung führt bei A zu Konzentrationsschwierigkeiten und Schlafstörungen und dazu, dass er seinen arbeitsvertraglich geschuldeten Pflichten nicht mehr nachgehen kann. Sein Hausarzt diagnostiziert bei A, dass er aufgrund der dauernden Überbelastung an einem Burn-Out-Syndrom leidet. Deshalb ist A vom 10.1.2022 bis einschließlich 20.2.2022 ärztlich attestiert arbeitsunfähig.

A hat außerdem schon länger Probleme mit seinem Knie. Die Schmerzen werden am 18.2.2022 so schlimm, dass er sich ins Krankenhaus begibt. Dort rät ihm die behandelnde Ärztin zu einer sofortigen Operation. Deshalb unterzieht er sich am 21.2.2022 einer Operation am Knie und ist bis einschließlich 2.4.2022 arbeitsunfähig, was durch die Ärztin durch eine „Erstbescheinigung“ vom 20.2.2022 attestiert wird.

A behauptet, dass die Arbeitsunfähigkeit wegen des Burn-Out-Syndroms am 20.2.2022 geendet habe. Erst die Operation vom 21.2.2022 habe erneut zu einer Arbeitsunfähigkeit geführt. Ab diesem Tag sei deshalb ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch für die Dauer von sechs Wochen entstanden.

* *Pascal Annerfelt* ist Wiss. Mitarbeiter am Lehrstuhl für Arbeitsrecht und bürgerliches Recht (Prof. Dr. Waas) an der Goethe-Universität Frankfurt a.M. *Nadine Rettenmaier* war bis Anfang 2023 Wiss. Hilfskraft am selben Lehrstuhl und ist aktuell Referendarin am LG Frankfurt a.M.

I hingegen führt an, dass das Burn-Out-Syndrom des A über den 20.2.2022 hinaus die Arbeitsunfähigkeit verursacht habe. Außerdem habe die Arbeitsunfähigkeit aufgrund des Knies bereits vor dem 21.2.2022 bestanden. Ihre Entgeltfortzahlungspflicht habe daher mit dem Ablauf von sechs Wochen am 20.2.2022 geendet.

Fallfrage 1

Für welche Zeiträume hat A einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gem. § 3 Abs. 1 EFZG?

Sachverhalt 2

B arbeitet seit sechs Jahren als Lagerarbeiterin im Betrieb der I. Ihre Tätigkeit umfasst das Zusammenstellen sowie das korrekte Verpacken und Verschicken der Kundenbestellungen. Direkten Kontakt mit Lieferant*innen oder Kund*innen hat sie nicht.

Vom 2.5.–9.5.2022 nimmt sie sich Urlaub und reist in die Türkei, welche zu dieser Zeit vom Robert Koch-Institut als Corona-Risikogebiet ausgewiesen ist. Vor der Ausreise aus der Türkei unterzieht B sich einem Corona-PCR-Test, der ebenso wie der erneute Test nach Ankunft in Deutschland am 8.5.2022 einen negativen Befund aufweist. Der Hausarzt der B attestiert ihr am 9.5.2022 Symptomfreiheit. Eine bundesgesetzliche Vorgabe zur Einhaltung einer Quarantäne nach Reiserückkehr aus einem Risikogebiet besteht zu diesem Zeitpunkt nicht. B ist zudem nicht aufgrund landesrechtlicher Verordnung verpflichtet, sich nach der Rückkehr aus der Türkei in häusliche Quarantäne zu begeben.

Am 10.5.2022 möchte B ihre erste Schicht nach dem Urlaub antreten. Am Werkstor wird sie jedoch abgewiesen. Ihr wird mitgeteilt, dass sie ihren Arbeitsplatz wegen des Infektionsrisikos nicht aufsuchen dürfe. Das habe I in ihrem Hygienekonzept so vorgesehen. B geht daraufhin wieder nach Hause und teilt I schriftlich mit, dass sie ihre Arbeitskraft anbiete und verweist auf ihren negativen Corona-Test.

I antwortet ihr mit Schreiben vom 13.5.2022 unter Verweis auf das Infektionsrisiko, dass B bis einschließlich 22.5.2022 das Werksgelände nicht betreten dürfe und der Arbeit fernbleiben müsse. Als Arbeitgeberin habe sie für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer*innen zu sorgen und sich daher für diese Regel entschieden.

B ist der Ansicht, dass ihr für den Zeitraum vom 10.5.–22.5.2022 die Fortzahlung ihres Entgeltes zusteht. Sie meint, dass I ihr nie hätte anordnen dürfen, sich in Quarantäne zu begeben. Zumindest hätte sie ihr das Entgelt für die Zeit der Quarantänepflicht zahlen müssen.

I trägt dagegen vor, dass es B für die Dauer von zwei Wochen nach Rückkehr aus einem Risikogebiet nicht möglich gewesen sei, die Arbeitsleistung im Betrieb zu erbringen.

Fallfrage 2

Hat B für den Zeitraum vom 10.5.–22.5.2022 Anspruch auf Zahlung des arbeitsvertraglich vereinbarten Entgeltes gegen I?

Sachverhalt 3

C arbeitet seit sieben Jahren als Büroangestellter für I. In dieser Zeit war C wegen häufiger Kurzerkrankungen wiederholt arbeitsunfähig, beispielsweise in den Jahren 2019 und 2020 an 53 bzw. 64 vollen Sollarbeitstagen. Im Jahr 2021 fehlte C an insgesamt 78 vollen Sollarbeitstagen. Im Jahr 2022

hat C bereits 38 Krankheitstage. Diese beruhen alle auf einer Autoimmunkrankheit, welche durch die Fehlregulation des Immunsystems mit einer erhöhten Anfälligkeit für Infekte einhergeht.

Als C im August 2022 eine neue Therapie ausprobiert, schlägt diese umgehend an. Er teilt I per Bescheinigung eines Facharztes mit, dass mit keinen weiteren Fehlzeiten aufgrund der Autoimmunkrankheit zu rechnen ist.

Der Geschäftsführer der I ärgert sich trotzdem über die zahlreichen Fehlzeiten des C und möchte ihm daher kündigen. Mit Schreiben vom 22.8.2022 hört er den Betriebsrat zur beabsichtigten ordentlichen Kündigung des C an. Der Betriebsrat widerspricht der Kündigung am 23.8.2022 schriftlich.

I kündigt das Arbeitsverhältnis mit C per durch den Geschäftsführer unterzeichnetem Schreiben vom 2.9.2022 ordentlich zum 30.11.2022. Das Schreiben geht C am 5.9.2022 zu. Am 9.9.2022 erhebt er Kündigungsschutzklage, welche I am 12.9.2022 zugestellt wird.

C ist der Ansicht, dass die Kündigung unwirksam ist. Die Erkrankungen aus den Jahren 2019, 2020, 2021 und Anfang 2022 resultierten zu einem wesentlichen Anteil aus seiner Autoimmunerkrankung. Diese sei durch die medikamentöse Therapie vollständig eingestellt worden, so dass seitdem auch keine weiteren Fehlzeiten mehr aufgetreten seien. Die Gefahr der Wiederholung sei damit so gut wie ausgeschlossen.

I hingegen führt an, es bestehe angesichts der Fehlzeiten des C und der Tatsache, dass er in jedem Jahr seiner Arbeit die sog. Sechs-Wochen-Grenze überschritten habe, eine negative Gesundheitsprognose. Die häufigen Fehltage zeigten eine allgemeine Krankheitsanfälligkeit seitens C. Durch die mit den krankheitsbedingten Fehlzeiten verbundenen Entgeltfortzahlungskosten und den damit einhergehenden wirtschaftlichen Belastungen würden die betrieblichen Belange erheblich beeinträchtigt. Allein bis zum 2.9.2022 habe I für 233 krankheitsbedingte Fehltage über 20.000 € Entgeltfortzahlung geleistet. Zudem liege durch die Auswertung und Weitergabe der Krankmeldungen ein organisatorischer Mehraufwand vor, der den Workflow und die Produktivität beeinträchtige. Zugleich müssten Kolleg*innen des C Überstunden leisten, um seine Ausfalltage auszugleichen.

Fallfrage 3

Ist die Kündigungsschutzklage des C vom 9.9.2022 begründet?

Lösungsvorschlag

Lösung Fall 1	483
I. Zeitraum vom 10.1.2022 bis einschließlich 20.2.2022	483
1. Anspruch entstanden	483
2. Anspruch untergegangen	483
3. Aufrechterhaltung des Anspruchs	483
a) Anwendbarkeit des EFZG	484
aa) persönlich	484
bb) sachlich	484
b) Krankheit	484
c) Arbeitsunfähigkeit	484
d) Kausalität	485

e) Kein Verschulden	485
f) Rechtsfolge	485
aa) Dauer	485
bb) Höhe	485
4. Ergebnis	486
II. Zeitraum vom 21. Februar bis einschließlich 2. April 2022	486
1. Anspruch entstanden	486
2. Anspruch untergegangen	486
3. Aufrechterhaltung des Anspruchs	486
a) 1. Anwendbarkeit des EFZG	486
b) 2. Krankheit	486
c) 3. Arbeitsunfähigkeit	486
d) 4. Kausalität	486
e) 5. Kein Verschulden	487
f) 6. Ausschluss	487
4. Ergebnis	488
III. Gesamtergebnis Fall 1	488
Lösung Fall 2	488
I. Anspruch entstanden	488
II. Anspruch untergegangen	488
III. Annahmeverzug gem. § 615 S. 1 BGB i.V.m. §§ 293 ff. BGB.	488
1. Vorliegen eines erfüllbaren Anspruchs auf Arbeitsleistung	489
2. Ordnungsgemäßes Angebot der Arbeitnehmerin	489
3. Leistungswilligkeit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerin	489
a) Leistungswilligkeit	489
b) Leistungsfähigkeit	489
4. Nichtannahme des Angebots durch die Arbeitgeberin	490
5. Zwischenergebnis	491
IV. Ergebnis	491
Lösung Fall 3	492
I. Vorliegen eines wirksamen Arbeitsvertrages	492
II. Vorliegen einer wirksamen Kündigungserklärung, §§ 623, 126 Abs. 1 BGB	492
III. Kündigungsfrist	492
IV. Präklusionsfrist	492

V. Anhörung des Betriebsrats	492
VI. Allgemeiner Kündigungsschutz	492
1. Anwendbarkeit des KSchG	492
2. Soziale Rechtfertigung der Kündigung, § 1 Abs. 2 S. 1 Var. 1 KSchG.....	493
a) Negative Prognose	493
b) Zwischenergebnis.....	494
3. Zwischenergebnis.....	494
VII. Ergebnis	494

Lösung Fall 1

I. Zeitraum vom 10.1.2022 bis einschließlich 20.2.2022

A könnte gegen I gem. § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG i.V.m. § 611a Abs. 2 BGB einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für den sechswöchigen Arbeitsausfall vom 10.1.2022 bis einschließlich 20.2.2022 haben.

Voraussetzung dafür ist, dass zwischen A und I ein wirksames Arbeitsverhältnis besteht und der Anspruch nicht gem. § 326 Abs. 1 BGB untergegangen ist.

1. Anspruch entstanden

Zwischen A und I besteht ein wirksames Arbeitsverhältnis, sodass A grundsätzlich einen Anspruch auf Zahlung des Entgelts gem. § 611a Abs. 2 BGB hat.

2. Anspruch untergegangen

Der Anspruch könnte jedoch wegen Unmöglichkeit der Leistung gem. § 326 Abs. 1 BGB untergegangen sein. A hat vom 10.1.2022 bis einschließlich 20.2.2022 nicht gearbeitet. Dies führt aufgrund des Fixschuldcharakters der Arbeit zur Unmöglichkeit der Leistung gem. § 275 Abs. 1 BGB. I wurde somit gem. § 326 Abs. 1 BGB von ihrer Leistungspflicht zur Zahlung des Entgelts befreit.

3. Aufrechterhaltung des Anspruchs

Der Anspruch auf Entgeltzahlung des A gegen I könnte jedoch durch den Entgeltfortzahlungsanspruch gem. § 3 Abs. 1 EFZG aufrecht erhalten bleiben.¹

¹ Der Wortlaut des § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG lässt zwar eine eigene Anspruchsgrundlage vermuten, doch es ist zu Recht h.M., dass § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG lediglich den vertraglichen Vergütungsanspruch aufrecht erhält, welcher sich aus § 611a Abs. 2 BGB ergibt. „Kein Lohnersatzanspruch“: *Reinhard*, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Aufl. 2024, EFZG § 3 Rn. 45; *Müller-Glöge*, in: MüKo-BGB, Bd. 5, 9. Aufl. 2021, EFZG § 3 Rn. 3; außerdem: BAG, Urt. v. 16.1.2001 – 5 AZR 430/00.

Prüfungsreihenfolge des Anspruchs aus § 3 Abs. 1 EFZG:

1. Anwendbarkeit des EFZG
 - a) persönlich, § 1 Abs. 2 EFZG
 - b) sachlich, § 3 Abs. 3 EFZG
2. Krankheit
3. Arbeitsunfähigkeit
4. Kausalität
5. Kein Verschulden
6. Rechtsfolge
 - a) Dauer
 - b) Höhe

a) Anwendbarkeit des EFZG

Das Entgeltfortzahlungsgesetz müsste anwendbar sein.

aa) persönlich

A ist Arbeitnehmer i.S.d. § 1 Abs. 2 EFZG.

bb) sachlich

A müsste die in § 3 Abs. 3 EFZG normierte anspruchsbegründende Wartezeit erfüllt haben. § 3 Abs. 3 EFZG besagt, dass der Anspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses entsteht.

A ist bereits seit fünf Jahren bei der I als Lagerarbeiter tätig. Damit ist die vierwöchige Wartezeit erfüllt. Das EFZG ist somit anwendbar.

b) Krankheit

§ 3 Abs. 1 EFZG gewährt Entgeltfortzahlung nur im Falle der Erkrankung des Arbeitnehmers. Der Begriff der Krankheit ist gesetzlich nicht definiert. Unter Krankheit ist ein regelwidriger körperlicher oder geistiger Zustand, der einer Heilbehandlung bedarf, zu verstehen.² Regelwidrig ist er dann, wenn er von der durch das Leitbild eines gesunden Menschen geprägten Norm abweicht. Der Hausarzt von A diagnostiziert bei ihm das Burn-Out-Syndrom, welches sich bei A durch Konzentrationschwierigkeiten und Schlafstörungen zeigte. Dies ist ein regelwidriger körperlicher Zustand, welcher auch grundsätzlich der Heilbehandlung bedarf.

c) Arbeitsunfähigkeit

Zudem müsste A auch arbeitsunfähig gewesen sein.³ Arbeitsunfähig ist ein Arbeitnehmer, wenn er außer Stande ist, die ihm nach dem Arbeitsvertrag obliegende Arbeit zu verrichten,⁴ oder dies nur

² Müller-Glöge, in: MüKo-BGB, Bd. 5, 9. Aufl. 2021, EFZG § 3 Rn. 4.

³ Krankheit und Arbeitsunfähigkeit sind nicht deckungsgleich! Eine Krankheit führt nicht automatisch zur Arbeitsunfähigkeit, welche den Entgeltfortzahlungsanspruch auslöst. So könnte jemand, der als juristischer Repetitor arbeitet, seine Arbeit mit einem gebrochenen Bein ausführen, aber bei einer Stimmbandentzündung wäre er arbeitsunfähig erkrankt.

⁴ Reinhard, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Aufl. 2024, EFZG § 3 Rn. 9.

unter der Gefahr tun kann, seinen Gesundheits- oder Körperzustand zu verschlechtern. Aus dieser Definition ergibt sich, dass der Begriff der Arbeitsunfähigkeit relativ ist. Die Frage nach der Leistungsfähigkeit muss stets auf die konkret vereinbarte Tätigkeit hin überprüft werden. Laut Sachverhalt wurde A die Arbeitsunfähigkeit ärztlich bescheinigt.

d) Kausalität

Einen Entgeltfortzahlungsanspruch gewährt das Gesetz nur, wenn die Arbeitsunfähigkeit auch infolge der Krankheit eingetreten ist. Die Krankheit muss mithin kausal für die Arbeitsunfähigkeit gewesen sein.

Kausal ist die Krankheit, wenn sie alleinige Ursache für den Verdienstaufschlag ist (Monokausalität).⁵ Dies kann bejaht werden, wenn bei hypothetischer Betrachtung der Arbeitnehmer ohne die Krankheit die Leistung hätte erbringen können.

A war wegen des Burn-Out-Syndroms arbeitsunfähig, sodass die Kausalität zu bejahen ist.

e) Kein Verschulden

Schließlich setzt der Entgeltfortzahlungsanspruch gem. § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG voraus, dass den Arbeitnehmer kein Verschulden trifft. Der Begriff des Verschuldens entspricht hier nicht dem Verschuldensmaßstab des § 276 BGB.⁶ Vielmehr definiert die Rechtsprechung das Verschulden i.R.d. § 3 Abs. 1 EFZG als einen groben Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten („Verschulden gegen sich selbst“)⁷, dessen Folge auf die Arbeitgeberin abzuwälzen unbillig wäre. A ist allein aufgrund der Überbelastung und des daraus folgenden Burn-outs erkrankt. Ihn trifft hinsichtlich dessen kein Verschulden.

f) Rechtsfolge

aa) Dauer

Liegen die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG vor, so gewährt das Gesetz dem erkrankten Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Zeit der Erkrankung bis maximal sechs Wochen. Dabei sind die §§ 187 ff. BGB maßgebend. Der Zeitraum vom 10.1.2022 bis einschließlich 20.2.2022 entspricht genau sechs Wochen.

bb) Höhe

I.R.d. § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG gilt das sog. Lohnausfallprinzip. Dies bedeutet, dass dem Arbeitnehmer grundsätzlich das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt (mithin 100 % seines Lohns/Entgelts) zu zahlen ist, § 4 Abs. 1 EFZG.

⁵ Reinhard, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Aufl. 2024, EFZG § 3 Rn. 14.

⁶ Reinhard, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Aufl. 2024, EFZG § 3 Rn. 23.

⁷ Z.B. BAG, Urt. v. 18.3.2015 – 10 AZR 99/14, Rn. 14: In diesem Fall ging es um einen Arbeitnehmer, der infolge seiner Alkoholabhängigkeit arbeitsunfähig krank wurde. Das Gericht urteilte, dass nach dem derzeitigen Stand der medizinischen Erkenntnisse nicht von einem schuldhaften Verhalten i.S.d. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG ausgegangen werden könne.

4. Ergebnis

A hat gegen I einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gem. § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG i.V.m. § 611a Abs. 2 BGB für die sechs Wochen vom 10.1.2022 bis einschließlich 20.2.2022.

II. Zeitraum vom 21. Februar bis einschließlich 2. April 2022

A könnte gem. § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG i.V.m. § 611a Abs. 2 BGB einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für den Arbeitsausfall vom 21.2.2022 bis 2.4.2022 haben.

Voraussetzung dafür ist, dass zwischen A und I ein wirksames Arbeitsverhältnis besteht und der Anspruch nicht gem. § 326 Abs. 1 BGB untergegangen ist.

1. Anspruch entstanden

Zwischen A und I besteht ein wirksames Arbeitsverhältnis, sodass A grundsätzlich einen Anspruch auf Zahlung des Entgelts gem. § 611a Abs. 2 BGB hat.

2. Anspruch untergegangen

Der Anspruch könnte jedoch wegen Unmöglichkeit der Leistung gem. § 326 Abs. 1 BGB untergegangen sein. A hat vom 21. Februar bis 2. April 2022 nicht gearbeitet. Dies führt aufgrund des Fixschuldcharakters der Arbeit zur Unmöglichkeit der Leistung gem. § 275 Abs. 1 BGB. I wurde somit gem. § 326 Abs. 1 BGB von ihrer Leistungspflicht zur Zahlung des Entgelts befreit.

3. Aufrechterhaltung des Anspruchs

Der Anspruch auf Entgeltzahlung des A gegen I könnte jedoch durch den Entgeltfortzahlungsanspruch gem. § 3 Abs. 1 EFZG aufrecht erhalten bleiben.

a) Anwendbarkeit des EFZG

Das Entgeltfortzahlungsgesetz ist in persönlicher und sachlicher Hinsicht anwendbar (siehe oben).

b) Krankheit

A musste sich wegen starker Schmerzen am Knie einer Operation unterziehen. Dies ist ein regelwidriger körperlicher Zustand, welcher auch grundsätzlich der Heilbehandlung bedarf.

c) Arbeitsunfähigkeit

Zudem müsste A auch arbeitsunfähig gewesen sein. Laut Sachverhalt wurde ihm vom 21.2.2022 bis einschließlich 2.2.2022 durch eine Ärztin Arbeitsunfähigkeit attestiert.

d) Kausalität

A war wegen des Knieleidens arbeitsunfähig, sodass die Kausalität zu bejahen ist.

e) Kein Verschulden

A ist aufgrund des Knieleidens erkrankt, was allein darauf zurückzuführen ist, dass er bei seiner Tätigkeit schwere Produkte tragen muss. Ihn trifft hinsichtlich dessen kein Verschulden.

f) Ausschluss

Der Entgeltfortzahlungsanspruch wird durch die Bestimmungen des § 3 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 und Nr. 2 EFZG beschränkt. Sie kommen jedoch dann nicht zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer infolge einer anderen Erkrankung als im vorherigen Zeitraum arbeitsunfähig wird. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer erneut bis zur Höchstdauer von sechs Wochen Entgeltfortzahlung beanspruchen.

Wiederholte Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit liegt dann vor, wenn die Krankheit, auf der die frühere Arbeitsunfähigkeit beruhte, in der Zeit zwischen dem Ende der voraufgegangenen und dem Beginn der neuen Arbeitsunfähigkeit medizinisch nicht vollständig ausgeheilt war, sondern als Grundleiden latent weiterbestanden hat, so dass die neue Erkrankung nur eine Fortsetzung der früheren Erkrankung bedeutet. Die wiederholte Arbeitsunfähigkeit muss auf demselben nicht behobenen Grundleiden beruhen.⁸ „Dieselbe“ Krankheit i.S.d. § 3 Abs. 1 S. 2 EFZG liegt mithin vor, wenn die wiederholte Erkrankung auf demselben Grundleiden beruht.

Das Knieleiden ist eine andere Krankheit als das Burnout, sodass ein Ausschluss nach § 3 Abs. 1 S. 2 EFZG wegen Arbeitsunfähigkeit „infolge derselben Krankheit“ ausscheidet.

Allerdings könnten die Grundsätze der Einheit des Verhinderungsfalls eingreifen. Diese schließen eine erneute Entgeltfortzahlung bis zur Höchstdauer von sechs Wochen aus, wenn die weitere Arbeitsunfähigkeit noch während der laufenden Arbeitsunfähigkeit eintritt.⁹ Ein erneuter Entgeltfortzahlungsanspruch gem. § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG entsteht nur dann, wenn zum Zeitpunkt des Beginns der erneuten Arbeitsverhinderung die vorherige krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits beendet war.

„Das ist anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer zwischen zwei Krankheiten tatsächlich gearbeitet hat oder jedenfalls arbeitsfähig war, sei es auch nur für wenige außerhalb der Arbeitszeit liegende Stunden. Maßgeblich für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit und damit für das Ende des Verhinderungsfalls ist grundsätzlich die Entscheidung des Arztes, der Arbeitsunfähigkeit – ungeachtet der individuellen Arbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers – im Zweifel bis zum Ende eines Kalendertags bescheinigen wird. Das gilt unabhängig davon, ob das Ende der Arbeitsunfähigkeit auf einen Arbeits- oder arbeitsfreien Tag fällt.“¹⁰

Durch seinen Hausarzt wurde A Arbeitsunfähigkeit bis zum 20.2.2022 bescheinigt. Noch während der Arbeitsunfähigkeit wegen Burnouts begab er sich mit Knieschmerzen ins Krankenhaus und wurde wegen der Knie-Beschwerden und der deshalb notwendigen Operation arbeitsunfähig krankgeschrieben. Diese Zeiträume überschneiden sich und A war zwischen diesen Zeiträumen nicht arbeitsfähig, auch nicht für wenige Stunden. Es ist somit festzustellen, dass die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung noch nicht in dem Zeitpunkt beendet war, in dem die weitere Erkrankung zu einer erneuten Arbeitsverhinderung führte.

⁸ BAG, Urt. v. 14.11.1984 – 5 AZR 394/82.

⁹ Reinhard, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Aufl. 2024, EFZG § 3 Rn. 43; Müller-Glöge, in: MüKo-BGB, Bd. 5, 9. Aufl. 2021, EFZG § 3 Rn. 64.

¹⁰ BAG, Urt. v. 11.12.2019 – 5 AZR 505/18, Rn. 13.

Annerfelt/Rettenmaier: Irgendwer ist immer krank!

Somit ist das Vorliegen eines einheitlichen Verhinderungsfalls anzunehmen. Eine erneute Entgeltfortzahlung bis zur Höchstdauer von sechs Wochen ist somit ausgeschlossen.

4. Ergebnis

A hat keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für den Arbeitsausfall vom 21.2.2022 bis 2.4.2022 gem. § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG i.V.m. § 611a Abs. 2 BGB.

III. Gesamtergebnis Fall 1

A hat gegen I einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gem. § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG i.V.m. § 611a Abs. 2 BGB für die Dauer von sechs Wochen vom 10.1.2022 bis einschließlich 20.2.2022.

A hat keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für den Arbeitsausfall vom 21.2.2022 bis 2.4.2022.

Lösung Fall 2

B könnte gem. § 611 a Abs. 2 BGB gegen I einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Zeit vom 10.5.2022 bis 22.5.2022 haben.

Voraussetzung dafür ist, dass zwischen B und I ein wirksames Arbeitsverhältnis besteht und der Anspruch nicht gem. § 326 Abs. 1 BGB untergegangen ist.

I. Anspruch entstanden

Zwischen B und I besteht ein wirksames Arbeitsverhältnis, sodass B grundsätzlich einen Anspruch auf Zahlung des Entgelts gem. § 611a Abs. 2 BGB hatte.

II. Anspruch untergegangen

Der Anspruch könnte jedoch wegen Unmöglichkeit der Leistung gem. § 326 Abs. 1 BGB untergegangen sein. B hat vom 10.5.2022 bis 22.5.2022 nicht gearbeitet. Dies führt aufgrund des Fixschuldcharakters der Arbeit zur Unmöglichkeit der Leistung gem. § 275 Abs. 1 BGB. I wurde somit gem. § 326 Abs. 1 BGB von ihrer Leistungspflicht zur Zahlung des Entgelts befreit.

III. Annahmeverzug gem. § 615 S. 1 BGB i.V.m. §§ 293 ff. BGB.

Etwas Anderes könnte sich jedoch ergeben, wenn I nach § 615 S. 1 BGB im Annahmeverzug war. In diesem Fall kann die Arbeitnehmerin die Entgeltleistung verlangen, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Die Voraussetzungen des Annahmeverzugs sind in den §§ 293–299 BGB festgelegt.

Die Voraussetzungen des Annahmeverzugs sind:

1. Vorliegen eines erfüllbaren Anspruchs auf Arbeitsleistung
2. Ordnungsgemäßes Angebot der Arbeitnehmerin
3. Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmerin
4. Nichtannahme des Angebots durch die Arbeitgeberin (§§ 293, 298 BGB), keine Unzumutbarkeit der Annahme

1. Vorliegen eines erfüllbaren Anspruchs auf Arbeitsleistung

Das Arbeitsverhältnis muss erfüllbar sein, d.h. die Arbeitnehmerin muss zur Arbeitsleistung verpflichtet und die Arbeitgeberin zur Annahme berechtigt sein.¹¹ Da das Arbeitsverhältnis vorliegend besteht, ist dieses erfüllbar.

2. Ordnungsgemäßes Angebot der Arbeitnehmerin

Damit I in Verzug kommt, müsste B ihre Arbeitsleistung der I ordnungsgemäß angeboten haben, § 294 BGB, und I diese nicht angenommen haben, § 293 BGB.

„Ein wörtliches Angebot des Arbeitnehmers (§ 295 BGB) genügt, wenn der Arbeitgeber ihm zuvor erklärt hat, er werde die Arbeit nicht annehmen oder er sei nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer in einem die tatsächliche Heranziehung übersteigenden Umfang zu beschäftigen. [...] Zudem kann ein Angebot der Arbeitsleistung ausnahmsweise nicht erforderlich sein, wenn offenkundig ist, dass der Gläubiger auf seiner Weigerung, die geschuldete Leistung anzunehmen, beharrt [...] oder er aus offensichtlichen rechtlichen Gründen die geschuldete Leistung nicht annehmen kann.“¹²

B wollte am 10.5.2022 nach dem Ende des ihr gewährten Urlaubs ihre Arbeit bei I wiederaufnehmen und ist hierzu persönlich am Betrieb erschienen. Damit hat sie ihre Leistung tatsächlich angeboten i.S.d. § 294 BGB.

3. Leistungswilligkeit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerin

B müsste leistungswillig und leistungsfähig gewesen sein, die geschuldete Arbeitsleistung zu bewirken. Dabei obliegt der Arbeitgeberin eine Darlegungs- und Beweislastpflicht dahingehend, ob die Arbeitnehmerin „zur Leistung objektiv außer Stande oder subjektiv nicht bereit war.“

a) Leistungswilligkeit

B müsste leistungswillig gewesen sein. Soweit die Arbeitnehmerin nicht in der Lage ist, die geschuldete Arbeitsleistung zu bewirken, gerät die Arbeitgeberin nicht in Annahmeverzug, § 297 BGB. Der Leistungswille hat sich auf die i.S.v. § 294 BGB zu bewirkende Beschäftigung zu beziehen.

B wollte am 10.5.2022 ihre Tätigkeit als Lagerarbeiterin bei I nach ihrem Urlaub wiederaufnehmen und erschien pünktlich am Werkstor. B war damit leistungswillig.

b) Leistungsfähigkeit

B müsste auch leistungsfähig gewesen sein. Leistungsfähigkeit setzt voraus, dass die Arbeitnehmerin tatsächlich und rechtlich zur geschuldeten Arbeitsleistung in der Lage ist. Unabhängig davon, ob die Leistungsunfähigkeit der Arbeitnehmerin tatsächliche oder rechtliche Ursachen hat, stellt diese i.d.R. ein objektives Leistungshindernis dar.¹³

¹¹ Preis, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Aufl. 2023, BGB § 615 Rn. 10.

¹² BAG, Urt. v. 10.8.2022 – 5 AZR 154/22, Rn. 15.

¹³ BAG, Urt. v. 10.8.2022 – 5 AZR 154/22, Rn. 22.

Für die Aufrechterhaltung des arbeitsvertraglichen Vergütungsanspruches verlangt § 615 S. 1 BGB nach seinem Wortlaut nur, „dass der Arbeitgeber die vom leistungswilligen und leistungsfähigen Arbeitnehmer angebotene Arbeitsleistung nicht annimmt. Aus welchem Grund dies geschieht und ob der Arbeitgeber dies verschuldet hat, ist [...] ohne Bedeutung [...]. Die Annahme der Arbeitsleistung ist arbeitsvertraglich keine Pflicht, sondern lediglich eine Obliegenheit des Gläubigers (Arbeitgebers). Jedes den Erfüllungseintritt verhindernde Verhalten des Arbeitgebers ist letztlich eine Nichtannahme der Leistung [...]“¹⁴

B war nicht erkrankt, auch nicht an COVID-19, sodass sie grundsätzlich leistungsfähig war.

Fraglich ist zudem, ob B die Quarantäneanordnung der I zu befolgen hatte und ob B damit auch rechtlich in der Lage war, ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Dadurch, dass es keine bundesgesetzliche Vorgabe oder bundesweit geltende Verordnung zur Einhaltung einer Quarantäne nach Reiserückkehr aus einem Risikogebiet gab und B zudem nicht aufgrund landesrechtlicher Verordnung verpflichtet war, sich nach der Rückkehr aus der Türkei in Quarantäne zu begeben, bestanden keine öffentlich-rechtlichen Vorgaben, sodass B die Arbeitsleistung nicht rechtlich unmöglich war. Die Anordnung einer häuslichen Quarantäne durch die Arbeitgeberin ist nicht durch das Direktionsrecht nach § 106 GewO gedeckt.¹⁵

Dass I dem B vorübergehend untersagte, das Betriebsgelände zu betreten, ist nicht gleichzusetzen mit einem Unvermögen zur Erbringung der Arbeitsleistung i.S.d. § 297 BGB. I ist dafür verantwortlich, dass B nicht an ihren Arbeitsplatz gehen konnte und damit für das Leistungshindernis.

„Für Ansprüche aus § 615 Satz 1 i.V.m. § 611a Abs. 2 BGB ist grundsätzlich unerheblich, aus welchem Grund dies geschieht und ob der Arbeitgeber dies verschuldet hat. Der Arbeitgeber ist deshalb auch dann, wenn er aus Präventionsgründen – ohne infektionsschutzrechtliche behördliche Anordnung – den Arbeitnehmer freistellt, diesem für die Zeit der Freistellung zur Vergütungsfortzahlung verpflichtet.“¹⁶

B war mithin leistungsfähig.

4. Nichtannahme des Angebots durch die Arbeitgeberin

B wurde der Zutritt zum Werksgelände verweigert. Zudem hat I mit Schreiben vom 13.5.2022 ausdrücklich erklärt, sie werde die Arbeitsleistung der B bis einschließlich 22.5.2022 nicht annehmen. Demnach hat I das Angebot der B zur Leistung nicht angenommen.

Fraglich ist, ob I die Annahme der Arbeitsleistung der B „nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Gepflogenheiten des Arbeitslebens“¹⁷, also aufgrund der konkreten betrieblichen Umstände unzumutbar war.

Vorliegend umfasst die Tätigkeitsbeschreibung der B das Zusammenstellen der Kundenbestellungen sowie das korrekte Verpacken und Verschicken der Kundenbestellungen. Direkten Kontakt mit Lieferant*innen oder Kund*innen hat sie jedoch nicht.

¹⁴ BAG, Urt. v. 10.8.2022 – 5 AZR 154/22, Rn. 24.

¹⁵ BAG, Urt. v. 10.8.2022 – 5 AZR 154/22, Rn. 36.

¹⁶ BAG, Urt. v. 10.8.2022 – 5 AZR 154/22, Rn. 37.

¹⁷ BAG, Urt. v. 10.8.2022 – 5 AZR 154/22, Rn. 39.

Annerfelt/Rettenmaier: Irgendwer ist immer krank!

Mithin hält sich das Infektionsrisiko, das von B ausgeht, in Grenzen. Das Hygienekonzept der I schließt vielmehr generell und unabhängig von den konkreten Gegebenheiten vor Ort nach Rückkehr aus einem Risikogebiet eine Beschäftigung für die Dauer von 14 Tagen aus.

Allerdings muss auch festgestellt werden, dass I für den Gesundheitsschutz ihrer Arbeitnehmer*innen gesetzlich und vertraglich verantwortlich ist. Nach § 618 Abs. 1 BGB hat die Arbeitgeberin Dienstleistungen, die unter ihrer Anordnung oder ihrer Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass die Arbeitnehmer*innen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, als die Natur der Dienstleistung es gestattet. Zu diesen Gefahren gehört auch ein mögliches Ansteckungsrisiko durch Kolleg*innen, welches die Arbeitgeberin möglichst gering zu halten hat.¹⁸

Fraglich ist mithin, ob I mildere und gleich wirksame Mittel als die Anordnung eines vierzehntägigen Betretungsverbot zur Verfügung standen, um den „erforderlichen und angemessenen Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer zu erreichen, einen ordnungsgemäßen Betriebsablauf sicherzustellen und zugleich die berechtigten Interessen der Arbeitnehmer zu wahren.“¹⁹ I hätte B zum einen ein Betretungsverbot aussprechen können, ohne die Zahlung der Vergütung einzustellen. Oder sie hätte von B unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme die Vorlage eines tagesaktuellen negativen PCR-Tests verlangen können, was das zugegebenermaßen immer verbleibende Restrisiko einer Infektion zumindest reduziert hätte.

„Das angeordnete 14-tägige Betretungsverbot für den Betrieb bei gleichzeitigem Verlust des Vergütungsanspruchs erweist sich hiernach auch unter Berücksichtigung des an sich anerkennenswerten Ziels, den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu optimieren und den Betrieb aufrechtzuerhalten, als nicht erforderlich, jedenfalls aber als nicht verhältnismäßig im engeren Sinne und daher unbillig i.S.v. § 106 S. 2 i.V.m. S. 1 GewO.“²⁰

Das Interesse der I an der Aufrechterhaltung eines ungestörten Betriebsablaufs überwiegt somit nicht dem Interesse der B am Erhalt ihrer arbeitsvertraglichen Vergütung.

Demnach war I die Annahme der Arbeitsleistung der B nicht objektiv unzumutbar. Mithin befand sich I im Annahmeverzug.

5. Zwischenergebnis

Rechtsfolge des Annahmeverzugs nach § 615 S. 1 BGB ist die Aufrechterhaltung des ursprünglichen Erfüllungsanspruchs. B hat mithin trotz Nichtleistung der Arbeit Anspruch auf die vereinbarte Vergütung.

IV. Ergebnis

B hat mithin für den Zeitraum von vom 10.5.2022 bis 22.5.2022 Anspruch gegen I auf Zahlung ihres arbeitsvertraglich vereinbarten Entgeltes.

¹⁸ BAG, Urt. v. 10.8.2022 – 5 AZR 154/22, Rn. 43.

¹⁹ BAG, Urt. v. 10.8.2022 – 5 AZR 154/22, Rn. 46.

²⁰ Ebenda.

Lösung Fall 3

Fraglich ist ob die Kündigungsschutzklage des C vom 9.9.2022 begründet ist. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitsvertrag zwischen C und I nicht durch die Kündigung vom 2.9.2022 beendet wurde.

I. Vorliegen eines wirksamen Arbeitsvertrages

Zwischen C und I besteht seit sieben Jahren ein Arbeitsvertrag.

II. Vorliegen einer wirksamen Kündigungserklärung, §§ 623, 126 Abs. 1 BGB

Die Kündigung erfolgte in Form eines Schreibens vom 2.9.2022, sodass die nach §§ 623, 126 Abs. 1 BGB erforderliche Schriftform gewahrt wurde. Auch wurde das Schreiben vom gem. § 35 Abs. 1 S. 1 GmbHG vertretungsberechtigten Geschäftsführer unterschrieben. Die Kündigung als einseitig empfangsbedürftige Willenserklärung ist C auch i.S.d. § 130 Abs. 1 BGB zugegangen. Eine wirksame Kündigungserklärung liegt somit vor.

III. Kündigungsfrist

Da C sieben Jahre bei I beschäftigt ist, kommt § 622 Abs. 2 Nr. 2 BGB zur Anwendung. Die Kündigungsfrist beträgt demgemäß zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats. Somit hat I dem C fristgerecht gekündigt.

IV. Präklusionsfrist

C müsste die Klageerhebungsfrist aus §§ 4, 7 KSchG eingehalten haben. Die Kündigung ist C am 5.9.2022 zugegangen, sodass die Klageerhebung am 9.9.2022 fristgerecht erfolgte.

V. Anhörung des Betriebsrats

Der Betriebsrat wurde ordnungsgemäß angehört, gem. § 102 Abs. 1 S. 1 BetrVG. Der Betriebsrat muss der Kündigung nicht zustimmen.²¹ I durfte somit C kündigen, obwohl der Betriebsrat seine Zustimmung verweigert bzw. widersprochen hat.

VI. Allgemeiner Kündigungsschutz

1. Anwendbarkeit des KSchG

Da im Betrieb der I mehr als zehn Arbeitnehmer*innen tätig sind, ist der betriebliche Anwendungsbereich des KSchG gem. § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG eröffnet. Zudem bestand das Arbeitsverhältnis zwischen A und I bereits länger als sechs Monate. Somit ist auch der persönliche Anwendungsbereich gem. § 1 Abs. 1 KSchG eröffnet.

²¹ Kania, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Aufl. 2024, BetrVG § 102 Rn. 16.

2. Soziale Rechtfertigung der Kündigung, § 1 Abs. 2 S. 1 Var. 1 KSchG

Die Kündigung könnte sozial ungerechtfertigt gem. § 1 Abs. 2 KSchG und damit rechtsunwirksam gem. § 1 Abs. 1 KSchG sein. Dies ist der Fall, wenn die Kündigung nicht durch einen in § 1 Abs. 2 KSchG aufgezählten Grund gerechtfertigt ist.

In Betracht kommt eine krankheits- und somit personenbedingte Kündigung, § 1 Abs. 2 S. 1 Var. 1 KSchG. Dabei kann man zwischen vier verschiedenen Gruppen unterscheiden: Kündigung wegen lang andauernder Krankheit, wegen häufiger Kurzeiterkrankungen, wegen krankheitsbedingter Minderung der Leistungsfähigkeit oder wegen dauernder Leistungsunfähigkeit.²²

Vorliegend könnte es sich um eine Kündigung wegen häufiger Kurzeiterkrankungen handeln.

Bei der krankheitsbedingten Kündigung erfolgt die Wirksamkeitsprüfung in drei Stufen: Zunächst muss eine negative Prognose hinsichtlich der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit bestehen. Dies muss auf zweiter Stufe zu einer erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen führen. Zudem muss die Interessenabwägung auf dritter Stufe ergeben, dass die betriebliche Beeinträchtigung zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung der Arbeitgeberin führt und als letztes Mittel deshalb nur die Kündigung bleibt.

a) Negative Prognose

Die krankheitsbedingte Kündigung setzt eine negative Prognose voraus. Dies ist eine auf Grund objektiver Umstände festzustellende Tatsache, dass nach dem Beendigungstermin mit weiteren krankheitsbedingten Störungen im Hinblick auf die vom Arbeitnehmer geschuldete Arbeitsleistung zu rechnen ist.²³ Dabei ist im ersten Schritt zunächst zu prüfen, ob in der Vergangenheit wiederholt Erkrankungen aufgetreten sind. Soweit diese nicht ausgeheilt sind, kann die Arbeitgeberin darauf ihre Vermutung stützen, dann auch in Zukunft mit Krankheitszeiten in entsprechendem Umfang zu rechnen ist.

„Vorbehaltlich besonderer Umstände des Einzelfalls ist für die Erstellung der Gesundheitsprognose ein Referenzzeitraum von drei Jahren maßgeblich. [...] Maßgeblicher Zeitpunkt zur Beurteilung der Wirksamkeit der Kündigung ist der Zeitpunkt der Kündigungserklärung“.²⁴

Vorliegend kann festgestellt werden, dass C in (fast) jedem Jahr seiner Arbeit bei I wegen häufiger Kurzerkrankungen die Sechs-Wochen-Grenze (30 Sollarbeitstage) überschritten hat. Im Referenzzeitraum war C in den Jahren 2019 und 2020 an 53 und 64 vollen Sollarbeitstagen wegen häufiger Kurzerkrankungen arbeitsunfähig erkrankt. Im Jahr 2021 fehlte C an insgesamt 78 vollen Sollarbeitstagen wegen häufiger Kurzerkrankungen. 2022 hat er bereits 38 Fehltage gesammelt.

Im nächsten Schritt muss jedoch berücksichtigt werden, dass das Grundleiden des C mit dem Beginn der neuen Therapie so therapiert wurde, dass die Gefahr der Wiederholung weitestgehend ausgeschlossen ist. Seine Autoimmunerkrankung wird mit neuen Medikamenten behandelt, welche das Immunsystem derart regulieren, dass mit keinen weiteren Fehlzeiten aufgrund der Immunerkrankung gerechnet werden muss.

²² Oetker, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Aufl. 2024, KSchG § 1 Rn. 111.

²³ Oetker, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Aufl. 2024, KSchG § 1 Rn. 114.

²⁴ LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 5.10.2021 – 6 Sa 244/20, Rn. 33.

Annerfelt/Rettenmaier: Irgendwer ist immer krank!

„Dieses Vorbringen [...] ist im Hinblick auf ihre Grunderkrankung geeignet, die negative Zukunftsprognose durch die Fehlzeiten in der Vergangenheit zu erschüttern [...]. Sprechen schon im Zeitpunkt der Kündigung [...] objektive Umstände dafür, dass die Arbeitsunfähigkeit möglicherweise von absehbarer Dauer sein wird, kann keine negative Prognose gestellt werden.“²⁵

Durch die Erklärung des C gegenüber I, dass seine neue Therapie so erfolgreich ist, dass sein Grundleiden geheilt wurde und somit die Gefahr der Wiederholung ausgeschlossen ist, hat C die negative Zukunftsprognose durch die Fehlzeiten in der Vergangenheit erschüttert. Damit kann festgestellt werden, dass die negative Gesundheitsprognose bei C zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs nicht vorgelegen hat. Es war am 2.9.2022 nicht mehr mit häufigen Kurzerkrankungen des C von jährlich insgesamt mehr als sechs Wochen zu rechnen.

b) Zwischenergebnis

Nachdem es bereits an einer negativen Zukunftsprognose des C i.S.d. § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG fehlt, kommt es darauf, ob die weiteren Voraussetzungen für eine soziale Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung vorliegen, nicht mehr an.

3. Zwischenergebnis

Die Kündigung ist mithin nicht sozial gerechtfertigt.

VII. Ergebnis

Die Kündigungsschutzklage des C vom 9.9.2022 ist begründet.

²⁵ LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 5.10.2021 – 6 Sa 244/20, Rn. 33.