

## LAG Nürnberg: Abmahnung bei Nichterscheinen eines arbeitsunfähigen Arbeitnehmers zu amtsärztlicher Untersuchung

TV-L § 3 V; BGB §§ 241 II, 315 III, 626 I, 1004 I 1; GewO § 106

**Die Pflicht des Arbeitnehmers, an einer nach § 3 V TV-L zulässigerweise angeordneten ärztlichen Untersuchung mitzuwirken, entfällt nicht allein dadurch, dass der Arbeitnehmer am Untersuchungstermin erkrankt und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung seines behandelnden Arztes vorlegt. (red. Leitsatz)**

*LAG Nürnberg, Urteil vom 19.5.2020 – 7 Sa 304/19 (ArbG Nürnberg 9.7.2019 – 14 Ca 1301/19), BeckRS 2020, 15324*

### Sachverhalt

Die Parteien streiten über eine Abmahnung wegen Nichterscheins des Klägers zu einer angeordneten amtsärztlichen Untersuchung.

Der Kläger ist seit dem 1.7.2002 bei dem Beklagten beschäftigt. Zu den Aufgaben des Klägers zählen Tätigkeiten, bei denen er schwer heben und tragen muss. Im Jahr 2018 war der Kläger an insgesamt 75 Tagen wiederholt arbeitsunfähig erkrankt. Ein Attest seines Arztes vom 21.11.2018 sah Einschränkungen der Tätigkeiten des Klägers bis zum 14.12.2018 vor. Ab dem 28.12.2018 war der Kläger für mehr als vier Monate erneut arbeitsunfähig erkrankt. Mit Schreiben vom 14.1.2019 wurde der Kläger vom Beklagten angewiesen, sich am 28.1.2019 beim ärztlichen Dienst der bayerischen Polizei vorzustellen. Der Termin wurde auf Veranlassung des Klägers verschoben. Zu dem daraufhin vereinbarten neuen Termin am 5.2.2019 erschien der Kläger nicht.

Mit Schreiben vom 27.2.2019 wurde der Kläger mit der Begründung abgemahnt, dass er zu einer Mitwirkung an der Untersuchung aus § 3 V TV-L verpflichtet sei.

Mit seiner Klage begehrte der Kläger die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte. Das ArbG hat die Klage abgewiesen.

### Entscheidung

Das LAG wies die Berufung des Klägers zurück.

Der Kläger sei verpflichtet gewesen, sich durch den ärztlichen Dienst untersuchen zu lassen, da dafür eine begründete Veranlassung nach § 3 V TV-L bestand. Die begründete Veranlassung ergebe sich aus der Zusammenschau der 75 krankheitsbedingten Fehltag in 2018, der Vorlage des Attestes vom 21.11.2018 mit den Leistungseinschränkungen sowie der sich ab 28.12.2018 anschließenden Arbeitsunfähigkeit von im damaligen Zeitpunkt voraussichtlich mehreren Monaten Dauer. Einer Anordnung der Untersuchung stünde auch nicht entgegen, dass der Kläger privatärztliche Atteste vorgelegt habe, da § 3 V TV-L vorsehe, dass der Arbeitgeber die Bescheinigung eines Amtsarztes verlangen

könne, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben.

Das Recht des Arbeitgebers aus § 3 V TV-L knüpfe zudem an keine weitere Voraussetzung, auch nicht an die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers an. Weder aus Wortlaut, noch aus Sinn und Zweck der tariflichen Vorschrift ergebe sich die Arbeitsfähigkeit als Voraussetzung. Die Untersuchung diene gerade dem Zweck, festzustellen, ob der Arbeitnehmer zur Leistung der vertraglich geschuldeten Arbeit noch in der Lage sei. Gerade während bestehender langanhaltender Arbeitsunfähigkeit könne die Untersuchung aus verschiedenen Gründen geboten sein. Es könne durch diese festgestellt werden, welche Maßnahmen der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers treffen könne. Die eingereichten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen enthielten hingegen weder Aussagen zu den Gründen der Arbeitsunfähigkeit noch zu möglichen künftigen Leistungsbeschränkungen des Arbeitnehmers. Generell könne auch nicht erwartet werden, bis der Arbeitnehmer zu einem unabsehbaren Zeitpunkt die Arbeitsfähigkeit wiedererlange.

Die Anordnung der Untersuchung wahre zudem die Grenzen des billigen Ermessens, da keine besonderen Umstände wie etwa eine drohende Beeinträchtigung des Genesungsprozesses des Klägers oder eine fehlende Transportfähigkeit ersichtlich gewesen seien.

### Praxishinweis

Der Arbeitnehmer muss auch bei bestehender Arbeitsunfähigkeit an einer angeordneten ärztlichen Untersuchung mitwirken, sofern nicht besondere Umstände vorliegen. Nach entsprechender Abmahnung kann die Verletzung dieser Pflicht im Wiederholungsfall eine Kündigung rechtfertigen (BAG v. 25.1.2018 – 2 AZR 382/17, BeckRS 2018, 13033).

Wenn eine begründete Veranlassung iSd § 3 V TV-L (bzw. § 3 IV TVöD) vorliegt, kann es sich für den Arbeitgeber anbieten, eine amts- bzw. betriebsärztliche Untersuchung anzuordnen. Maßnahmen zur Sicherung oder Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers oder eine zukünftig andere, leidensgerechte Beschäftigung können nur erfolgen, wenn dem Arbeitgeber die dafür notwendigen Informationen über den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers zur Verfügung stehen. Für den Fall, dass der Arbeitgeber die Arbeitsleistung bei der Rückkehr des Arbeitnehmers ablehnen möchte, muss er zudem im Streitfall ggf. nachweisen, dass der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung objektiv nicht in der Lage war.

*RA, FAArbR Michael Geißler, rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht, Hamburg* ■