

The background of the entire page is a teal-tinted photograph of an industrial manufacturing environment. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended from above by a mechanical arm. Below it, another gear is partially visible, resting on a surface. The background is filled with various pieces of industrial machinery, including conveyor belts and structural frames, all slightly out of focus. The overall lighting is bright, typical of a factory setting.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
April 2025**

Inhalt

Neues aus der Rechtsprechung

Verhältnis zwischen einer Probezeitkündigung und dem Schutz vor Repressalien für Hinweisgeber

Neues aus der Rechtsprechung

BAG zur Kündigung per Einwurf-Einschreiben: kein Anscheinsbeweis des Zugangs ohne Auslieferungsbeleg

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Zulässigkeit von Entgeltabrechnungen als elektronisches Dokument

Neues aus der Rechtsprechung

BAG zum Sonderkündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen: Nur ärztliches Zeugnis bringt Kenntnis von Schwangerschaft

Neues aus der Rechtsprechung

Verhältnis zwischen einer Probezeitkündigung und dem Schutz vor Repressalien für Hinweisgeber

Beruft sich der Arbeitnehmer auf die Unwirksamkeit einer Kündigung gem. § 36 Abs. 1 Satz 1 HinSchG i.V.m. § 134 BGB, muss er das Vorliegen einer rechtmäßigen Meldung/Offenlegung sowie einer zeitlich nachfolgenden Benachteiligung substantiiert darlegen und ggf. beweisen (LAG Niedersachsen, Urteil vom 11.11.2024, Az. 7 SLa 306/24).

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Probezeitkündigung. Der Kläger war bei der Beklagten seit Frühjahr 2023 als Leiter Recht tätig und berichtete dem CEO.

Im Mai 2023 hatte sich der Kläger wegen Rechtsverstößen an den CEO gewandt. Während der Beschäftigungszeit des Klägers wurde zudem ein Compliance-Fall über das von der seit 2020 zuständigen Person geführte Hinweisgebersystem erfasst.

Im August 2023 prüfte der Kläger einen Vertrag, hinsichtlich dessen er zur Annahme eines Kartellrechtsverstößes gelangte. Ein vom österreichischen Kunden in Auftrag gegebenes, externes Gutachten kam zum Ergebnis, dass kein Kartellrechtsverstoß vorgelegen habe. Nachdem der Kläger auf Fehler im Gutachten hingewiesen hatte, führte er im September 2023 ein Gespräch mit der externen Kanzlei, die weitere rechtliche wie tatsächliche Klärung zusagte. Ein Angebot des CEO, selbst ein Gutachten zu erstellen, lehnte der Kläger, der ein externes Gutachten einholen wollte, ab.

Kurz darauf unterrichtete die Beklagte den Betriebsrat nach § 102 BetrVG über eine beabsichtigte Probezeitkündigung des Klägers. Sie verwies dabei auf Defizite bei der Erstellung von Konzepten und Handlungsempfehlungen, fehlende Berücksichtigung der Bedürfnisse der Beklagten, unstrukturierte Arbeitsweise und zu zeitintensive Bearbeitung bestimmter Themen.

Nachdem der Betriebsrat mitgeteilt hatte, keine Stellungnahme abzugeben, kündigte die Beklagte Ende September 2023 das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger „fristgerecht innerhalb der Probezeit“.

Die Entscheidung

Die Berufung des Klägers blieb erfolglos.

Soweit sich der Kläger darauf berufen hatte, es habe sich bei der Kündigung um eine (verbotene) Repressalie nach § 36 Abs. 1 Satz 1 HinSchG gehandelt und die Kündigung sei nach § 134 BGB nichtig, habe der Kläger schon nicht dargelegt, dass der sachliche Anwendungsbereich des HinSchG eröffnet ist.

Das Vorliegen einer rechtmäßigen Meldung/Offenlegung von in § 2 HinSchG genannten Rechtsverstößen sowie einer – zeitlich nachfolgenden – Benachteiligung müsse durch die betroffene Person hinreichend substantiiert dargelegt und ggf. bewiesen werden.

Der Kläger habe sich mangels Tatsachenvortrag auf Rechtsbehauptungen beschränkt. Die Beklagte habe den Vortrag des Klägers auch substantiiert bestritten.

Der Kläger könne sich zudem nicht auf Geheimhaltungspflichten berufen, die ihm weiteren Sachvortrag versperren würden, weil § 5 HinSchG das diesbezügliche Spannungsfeld regele.

Die Kündigung sei schließlich nicht als Maßregelung nach § 612a BGB i.V.m. § 134 BGB nichtig, weil keine Anhaltspunkte für eine unzulässige Rechtsausübung erkennbar seien. Es sei nicht feststellbar, dass die rechtlichen Einschätzungen zu dem vom Kläger behaupteten Kartellrechtsverstoß überhaupt oder gar das wesentliche Motiv für die Kündigung gewesen seien. Das sei aus der Begründung gegenüber dem Betriebsrat und dem Sprechzettel für das Trennungsgespräch, dem zeitlichen Ablauf und dem Umstand, dass der CEO teilweise auch Empfehlungen des Klägers gefolgt sei, abzuleiten.

Praxishinweis

Das Urteil stellt nicht nur die erste obergerichtliche Entscheidung zur Frage einer repressiven Kündigung nach § 36 HinSchG i.V.m. § 134 BGB dar, sondern subsumiert auch schulbuchmäßig.

Die Ausführungen zur Substantiierung des Tatsachenvortrages machen deutlich, dass derartige Klagen kein „Selbstläufer“ sind. Trotzdem zeigt die Praxis, dass häufig als „Schleppnetzargumentation“ in diese Richtung argumentiert wird, ähnlich wie angebliche Verstöße gegen die DSGVO von Manchen standardmäßig behauptet werden.

Umgekehrt konnte die Beklagte sehr genau zu den bei ihr dokumentierten Abläufen und Ergebnissen hinsichtlich der Aufklärung des vom Kläger behaupteten Kartellrechtsverstößes vortragen und so die Darlegungslast für den Kläger erhöhen. Das ist Arbeitgebern in vergleichbaren Konfliktsituationen zu empfehlen.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG zur Kündigung per Einwurf-Einschreiben: kein Anscheinsbeweis des Zugangs ohne Auslieferungsbeleg

Der Arbeitgeber trägt die Beweislast für den (rechtzeitigen) Zugang der Kündigung. Ein Einlieferungsbeleg eines Einwurf-Einschreibens und ein Ausdruck des Sendungsstatus genügen nicht, um dabei einen Anscheinsbeweis für den Zugang zu begründen. Ein solcher greift vielmehr nur, wenn neben dem Einlieferungsbeleg auch eine Reproduktion des Auslieferungsbelegs der Sendung vorgelegt wird. Dies hat das BAG in einem Urteil vom 30. Januar 2025 (Az. 2 AZR 68/24) entschieden.

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit – insbesondere über den Zugang – einer Kündigung. Die Klägerin arbeitet seit Mai 2021 bei der Beklagten.

Die Beklagte behauptet, sie habe das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Schreiben vom 26. Juli 2022 außerordentlich, hilfsweise ordentlich zum 30. September 2022 gekündigt. Sie ist der Meinung, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei mit Zugang des Schreibens vom 26.

Juli 2022 beendet worden, da die Klägerin diese Kündigung nicht innerhalb der Frist des § 4 Satz 1 KSchG angegriffen hat.

Laut der Beklagten habe eine Mitarbeiterin das Kündigungsschreiben zur Post gebracht und dort am 26. Juli 2022 um 15:35 Uhr als Einwurf-Einschreiben persönlich aufgegeben. Ausweislich des im Internet abrufbaren sog. Sendungsstatus sei das Schreiben mit der entsprechenden Sendungsnummer der Klägerin am 28. Juli 2022 zugestellt worden. Insoweit bestehe ein Anscheinsbeweis, der durch das pauschale Bestreiten der Klägerin nicht erschüttert werde. Einen Auslieferungsbeleg kann die Beklagte nicht vorweisen, sie beruft sich auf den Einlieferungsbeleg und den Sendestatus, der die Zustellung an die Klägerin belegen soll. Die Klägerin bestreitet den Zugang dieses Kündigungsschreibens.

Das Arbeitsgericht hatte die Kündigungsschutzklage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Die Entscheidung des BAG

Die Revision der Beklagten blieb erfolglos. Das Arbeitsverhältnis sei nicht durch die Kündigung vom 26. Juli 2022 aufgelöst worden. Entgegen der Auffassung der Beklagten sei sie für den Zugang der Kündigung beweisfällig geblieben.

Die Kündigung gelte nicht als von Anfang an rechtswirksam, da die Frist des § 4 Satz 1 KSchG erst ab Zugang der schriftlichen Kündigung zu laufen beginnen würde.

Eine verkörperte Willenserklärung unter Abwesenden geht nach ständiger Rspr. des BAG und des BGH iSv § 130 Abs. 1 Satz 1 BGB zu, sobald sie in verkehrüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist und für diesen unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit besteht, von ihr Kenntnis zu nehmen. Zum Bereich des Empfängers gehören von ihm vorgehaltene Empfangseinrichtungen wie ein Briefkasten.

Die Beklagte trage die Darlegungs- und Beweislast für den Zugang des Kündigungsschreibens. Sie habe aber keinen ausreichenden Beweis für den Einwurf des Kündigungsschreibens vom 26. Juli 2022 in den Hausbriefkasten der Klägerin am 28. Juli 2022 angeboten.

Es bestehe auch kein Anscheinsbeweis zugunsten der Beklagten, dass ein Zugang des Kündigungsschreibens bei der Klägerin erfolgt ist. Der Beweis des ersten Anscheins greift bei typischen Geschehensabläufen ein, also in Fällen, in denen ein bestimmter Sachverhalt feststeht, der nach der allgemeinen Lebenserfahrung auf eine bestimmte Ursache oder auf einen bestimmten Ablauf als maßgeblich für den Eintritt eines bestimmten Erfolgs hinweist.

Die Vorlage des Einlieferungsbelegs eines Einwurf-Einschreibens und die Darstellung seines Sendungsverlaufs begründe ohne die Vorlage einer Reproduktion des Auslieferungsbelegs keinen Anscheinsbeweis für den Zugang beim Empfänger. Es fehle an Angaben über die Person des den Einwurf bewirkenden Postbediensteten sowie über weitere Einzelheiten der Zustellung.

Die Beklagte hat den Auslieferungsbeleg für die von ihr am 26. Juli 2022 eingelieferte Postsendung nicht vorgelegt und war hierzu wegen des zwischenzeitlich eingetretenen Fristablaufs nicht mehr in der Lage.

Die Vorlage des Einlieferungsbelegs begründe keine gegenüber einfachen Briefen – bei denen kein Anscheinsbeweis für den Zugang der Sendung besteht – signifikant erhöhte Wahrscheinlichkeit für den Zugang der Sendung beim gewollten Empfänger des Einwurf-Einschreibens. Da durch die Absendung eines Schreibens nicht der Nachweis seines Zugangs erbracht werden könne, sei der Einlieferungsbeleg für die Frage des Zugangs ohne Bedeutung.

Der Ausdruck des Sendungsstatus, auf dem dieselbe Sendungsnummer wie auf dem Einlieferungsbeleg sowie das Zustelldatum vermerkt sind, biete ebenfalls keine ausreichende Gewähr für einen Zugang. Der Sendungsstatus sei kein Ersatz für den Auslieferungsbeleg. Er ließe weder erkennen, an wen die Zustellung erfolgt sein soll (persönlich an den Empfänger, an eine andere Person in dessen Haushalt oder Einwurf in den Hausbriefkasten), noch zu welcher Uhrzeit, unter welcher Adresse oder zumindest in welchem Zustellbezirk.

Die Beklagte als Absenderin habe die Möglichkeit gehabt, die Reproduktion eines Auslieferungsbelegs anzufordern. Hierzu habe innerhalb der von ihr angegebenen Frist von 15 Monaten, in denen die

Deutsche Post AG die Kopien speichert, auch genügend Anlass bestanden, nachdem die Klägerin bereits erstinstanzlich den Zugang des Kündigungsschreibens bestritten hatte.

Praxishinweis

Mit seiner Entscheidung liegt das BAG auf einer Linie mit dem BGH (Beschluss vom 11.05.2023, Az. V ZR 203/22). Ein Anscheinsbeweis für den Zugang greift danach nur in Fällen, in denen neben dem Einlieferungsbeleg auch eine Reproduktion des Auslieferungsbelegs der Sendung vorgelegt wird. Ein Ausdruck des Sendungsstatus ist nicht ausreichend.

Daher ist nicht zu empfehlen, bei der Zustellung von Kündigungserklärungen auf die Dienste der Deutschen Post zu vertrauen. Bei einer Versendung per Einschreiben ist der Inhalt der Postsendung nicht sicher dokumentiert, was wie im vorliegenden Fall zu Beweisschwierigkeiten führen kann. Darüber hinaus besteht stets die Gefahr von Zustellverzögerungen, etwa bei Krankheit eines Postzustellers.

Für die Praxis empfehlenswert ist daher vielmehr entweder die persönliche Übergabe der Kündigungserklärung – idealerweise im Beisein von Zeugen – oder die Zustellung durch einen Kurierdienst. Ein Kurier kann den Inhalt der Erklärung vor dem Versiegeln des Umschlags zur Kenntnis nehmen und die Zustellung durch Fotos und Zeitstempel dokumentieren. Für alle Tatsachen rund um die Zustellung steht er in einem etwaigen Gerichtsverfahren als Zeuge zur Verfügung.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Zulässigkeit von Entgeltabrechnungen als elektronisches Dokument

Müssen Gehaltsabrechnungen immer per Post nach Hause kommen? Mit einer Entscheidung von Januar 2025 bringt das BAG die Digitalisierung in Deutschland ein Stück voran. Die Verpflichtung zur Erteilung einer Abrechnung in Textform gem. § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO kann der Arbeitgeber grundsätzlich auch dadurch erfüllen, dass er die Abrechnung als elektronisches Dokument in ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach einstellt (Az. 9 AZR 48/24).

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Zulässigkeit von digitalen Entgeltabrechnungen. Die Klägerin ist im Einzelhandelsbetrieb der Beklagten als Verkäuferin beschäftigt. Für den Konzernverbund, dem die Beklagte angehört, regelt die Konzernbetriebsvereinbarung die Einführung und Anwendung eines digitalen Mitarbeiterpostfachs, dass alle Personaldokumente, insbesondere Entgeltabrechnungen, über einen externen Anbieter in einem digitalen Mitarbeiterpostfach bereitgestellt werden.

Die Beschäftigten können die Dokumente über einen passwortgeschützten Online-Zugriff abrufen. Sofern für Beschäftigte keine Möglichkeit besteht, über ein privates Endgerät auf die im digitalen Mitgliederpostfach hinterlegten Dokumente zuzugreifen, hat der Arbeitgeber zu ermöglichen, die Dokumente im Betrieb einzusehen und auszudrucken. Auf Grundlage der Konzernbetriebsvereinbarung stellte die Beklagte ab März 2022 Entgeltabrechnungen ausschließlich elektronisch zur Verfügung.

Dem widersprach die Klägerin und verlangte weiterhin Entgeltabrechnungen in Papierform. Das LAG Niedersachsen hatte der Klage, mit der die Klägerin die Erteilung der Entgeltabrechnungen begehrt, stattgegeben. Die Entgeltabrechnungen seien durch das Einstellen in das Online-Portal nicht ordnungsgemäß erteilt. Entgeltabrechnungen seien zugangsbedürftige Erklärungen. Ein digitales Mitarbeiterpostfach sei nur dann als Empfangsvorrichtung geeignet, wenn der Empfänger es – anders als die Klägerin im Streitfall – für den Erklärungsempfang im Rechts- und Geschäftsverkehr bestimmt habe.

Die Entscheidung des BAG

Die wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassene Revision der Beklagten war erfolgreich. Erteile der Arbeitgeber Entgeltabrechnungen, indem er diese in ein digitales Mitarbeiterpostfach einstellt, wahre er damit grundsätzlich die von § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO vorgeschriebene Textform.

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abrechnung seines Entgelts sei eine sog. Holschuld, die der Arbeitgeber erfüllen könne, ohne für den Zugang der Abrechnung beim Arbeitnehmer verantwortlich zu sein. Es genüge, dass die Abrechnung an einer elektronischen Ausgabestelle bereitgestellt werde, wobei auch den berechtigten Interessen der Beschäftigten Rechnung zu tragen sei. Beschäftigte, die privat nicht über die Möglichkeit eines Online-Zugriffs verfügen, müssen die Abrechnungen an der Arbeitsstätte abrufen und ausdrucken können.

Die in der Konzernbetriebsvereinbarung im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG geregelte digitale Zurverfügungstellung der Entgeltabrechnungen greife nicht unverhältnismäßig in die Rechte der betroffenen Arbeitnehmer ein. Das BAG hat die Entscheidung an das LAG zurückverwiesen, weil noch keine Feststellungen dazu getroffen seien, ob die Einführung und der Betrieb des digitalen Mitarbeiterpostfachs in die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats fallen.

Praxishinweis

Die Entscheidung des Neunten Senats, die bisher nur in Form einer Pressemitteilung (PM Nr. 3/25) vorliegt, ist ein für Arbeitgeber praxisrelevanter Schritt in Richtung Digitalisierung und Entbürokratisierung. Nach § 108 Abs. 1 S. 1 GewO hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Für die Textform genügt es nach § 136b BGB, wenn eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben wird. Diese Anforderung ist erfüllt, wenn der Arbeitgeber, die Abrechnung an einer elektronischen Ausgabestelle bereitstellt, sofern er dabei den berechtigten Interessen der Beschäftigten Rechnung trägt.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG zum Sonderkündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen: Nur ärztliches Zeugnis bringt Kenntnis von Schwangerschaft

Gemäß § 4 Satz 1 KSchG muss eine Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden. Erlangt eine Arbeitnehmerin schuldlos erst nach Ablauf der Klagfrist des § 4 Satz 1 KSchG Kenntnis von einer beim Zugang des Kündigungsschreibens bereits bestehenden Schwangerschaft, ist die verspätete Kündigungsschutzklage auf ihren Antrag gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG nachträglich zuzulassen. Die Kenntnis im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG liegt erst vor, wenn die Arbeitnehmerin aufgrund einer ärztlichen Untersuchung berechnen kann, ob sie bereits im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung schwanger war. Ein selbst durchgeführter Schwangerschaftstest führt nicht zu einer sicheren Kenntnis. Dies hat das BAG in einem Urteil vom 03.04.2025 (Az. 2 AZR 156/24) entschieden.

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Kündigung.

Die Klägerin ist seit Dezember 2012 bei der Beklagten beschäftigt. Diese kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 30. Juni 2022. Das Kündigungsschreiben ging der Klägerin am 14. Mai 2022 zu. Am 29. Mai 2022 führte die Klägerin einen Schwangerschaftstest mit ei-

nem positiven Ergebnis durch. Sie teilte dies kurz darauf der Beklagten sowohl per E-Mail als auch per Einschreiben mit und bemühte sich sofort um einen Termin bei ihrer Frauenärztin, den sie aber erst für den 17. Juni 2022 erhielt.

Am 13. Juni 2022 hat die Klägerin eine Kündigungsschutzklage anhängig gemacht und, da sie die übliche Dreiwochenfrist zu Einreichung einer Kündigungsschutzklage verpasst hatte, deren nachträgliche Zulassung beantragt. Am 21. Juni 2022 reichte sie ein ärztliches Zeugnis beim Arbeitsgericht ein, das eine bei ihr am 17. Juni 2022 festgestellte Schwangerschaft in der „ca. 7 + 1 Schwangerschaftswoche“ bestätigte.

Die Klägerin ist der Meinung, die Klage sei gem. § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG nachträglich zuzulassen. Die Beklagte beruft sich auf die Verfristung der Klage. Diese hätte nach § 4 Satz 1 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung erhoben werden müssen. Eine nachträgliche Zulassung nach § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG scheide aus – schließlich habe die Arbeitnehmerin durch den positiven Test binnen der offenen Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG Kenntnis von der Schwangerschaft erlangt.

Beide Vorinstanzen hatten der Kündigungsschutzklage stattgegeben.

Die Entscheidung des BAG

Die Revision der Beklagten blieb erfolglos. Die Kündigung sei wegen Verstoßes gegen das Kündigungsverbot aus § 17 Abs. 1 Nr. 1 MuSchG unwirksam.

Das Gegenteil werde nicht nach § 7 Halbs. 1 KSchG fingiert. Zwar habe die Klägerin mit der Klageerhebung am 13. Juni 2022 die am 7. Juni 2022 abgelaufene Klagefrist des § 4 Satz 1 KSchG nicht gewahrt. Diese Frist sei zwar mit dem Zugang des Kündigungsschreibens angelaufen. Der Fristbeginn habe sich nicht nach § 4 Satz 4 KSchG gerichtet, denn die Beklagte hatte im Kündigungszeitpunkt keine Kenntnis von der seinerzeit bereits bestandenen Schwangerschaft der Klägerin.

Die verspätet erhobene Klage sei jedoch gemäß § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG nachträglich zuzulassen. Die Klägerin könne die nachträgliche Zulassung ihrer Kündigungsschutzklage „ab Kenntnis“ der Schwangerschaft verlangen. Sichere Kenntnis habe sie aber nicht mit

dem selbst durchgeführten Schwangerschaftstest erhalten. Sie habe erst mit der frauenärztlichen Untersuchung am 17. Juni 2022 positive Kenntnis davon erlangt, dass sie bei Zugang der Kündigung am 14. Mai 2022 schwanger war.

Die Kenntnis vom Bestehen der Schwangerschaft bereits zum Zeitpunkt der Kündigung habe die Klägerin auch nicht aus einem von ihr zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Klageerhebungsfrist erlangt, denn sie habe sich sofort nach dem Schwangerschaftstest um einen Arzttermin bemüht und den frühestmöglichen Termin wahrgenommen.

Da die Schwangerschaft erst nach Ablauf der Dreiwochenfrist für die Kündigungsschutzklage nach § 4 Satz 1 KSchG festgestellt wurde, begründe dies die nachträgliche Klagezulassung.

Praxishinweis

Das BAG bestätigt die Entscheidung der Vorinstanzen. Danach führt nur eine ärztliche Bescheinigung der Schwangerschaft zu einer sicheren Kenntnis der Schwangerschaft i.S.v. § 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG.

Eine nachträgliche Klagezulassung kommt nur dann in Betracht, wenn die Arbeitnehmerin aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Klageerhebungsfrist Kenntnis von der Schwangerschaft erlangt. Etwa wenn – wie im vorliegenden Fall – der frühestmögliche Arzttermin nach Ablauf der Klagefrist ist. Es kommt dann darauf an, ob sich die Arbeitnehmerin sofort um einen Arzttermin bemüht hat. Ist dies nicht der Fall, hat sie die verspätete Kenntniserlangung zu vertreten und eine nachträgliche Klagezulassung scheidet aus.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzcel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de