

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, likely part of a machine. Below it, another gear is visible, partially obscured. The background is filled with various pieces of industrial machinery, including what appears to be a conveyor system or a large frame structure, all slightly out of focus. The overall lighting is bright, typical of a factory setting.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
Juni 2026**

Inhalt

Neues aus der Rechtsprechung

Zwei-Wochen-Frist: Kein Abwarten bis zum Urlaubsende

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Entwurfsrecht für das eigene Arbeitszeugnis – vollstreckbar, aber kein Freibrief für unwahre Inhalte

Neues vom Gesetzgeber

Regierungsentwurf zur AGG-Reform: Längere Fristen und erweiterte Diskriminierungsverbote

Neues aus der Rechtsprechung

Vertrauensbruch durch gekaufte Impfbescheinigung – BAG bestätigt Kündigungsrecht des Arbeitgebers

Neues aus der Rechtsprechung

Drei Streitfragen vor Gericht: Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, böswillig unterlassener Verdienst und Grenzen der Auskunftswiderklage

Neues aus der Rechtsprechung

Zwei-Wochen-Frist: Kein Abwarten bis zum Urlaubsende

Erfährt ein Arbeitgeber von einem schwerwiegenden Pflichtverstoß eines Arbeitnehmers, darf er mit der Sachverhaltsaufklärung nicht bis zum Ende des Erholungsurlaubs des Betroffenen warten. Er muss vielmehr innerhalb einer angemessenen Frist versuchen, den Arbeitnehmer auch während des Urlaubs zu kontaktieren. Unterlässt er dies, beginnt die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB zu laufen – mit der Folge, dass eine später ausgesprochene außerordentliche Kündigung verfristet ist. Das hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt und dabei die für die krankheitsbedingte Abwesenheit entwickelten Grundsätze ausdrücklich auf den Erholungsurlaub übertragen (BAG, Urteil vom 04.12.2025, Az. 2 AZR 55/25).

Der Sachverhalt

Der Kläger war seit 2006 bei einem Eisenbahnunternehmen als Zugchef und Fachvermittler für Auszubildende beschäftigt. Sein Arbeitsverhältnis war aufgrund tarifvertraglicher Regelungen ordentlich nicht mehr kündbar. Die Arbeitgeberin hatte ihm ein Diensthandy überlassen; während der Ruhezeiten und des Urlaubs bestand keine Pflicht, darüber erreichbar zu sein.

Am 24.04.2023 war der Kläger gemeinsam mit einem Kollegen im Zugdienst eingesetzt. Am 27.04.2023 erhob dieser Kollege gegenüber der Arbeitgeberin den Vorwurf, der Kläger habe ihn während der Fahrt sexuell belästigt. Zu diesem Zeitpunkt befand sich der Kläger bereits seit dem 25.04.2023 in Ruhezeit, die bis zum 01.05.2023 andauerte. Unmittelbar daran schloss sich genehmigter Erholungsurlaub bis einschließlich 21.05.2023 an.

Die Arbeitgeberin unternahm während der gesamten Abwesenheit des Klägers keinen Versuch, ihn zu kontaktieren. Erst nach seiner Rückkehr konfrontierte sie ihn mit Schreiben vom 22.05.2023 mit den Vorwürfen und lud ihn für den Folgetag zu einem Personalgespräch ein. Am 23.05.2023 erklärte der Kläger, sich nur schriftlich äußern zu wollen. Die Arbeitgeberin verlängerte die Äußerungsfrist auf seinen Wunsch bis zum 30.05.2023. An diesem Tag wies er die Vorwürfe zurück. Am 02.06.2023 hörte die Arbeitgeberin den Betriebsrat an, der sich am 05.06.2023 abschließend befasste. Die außerordentliche Kündigung (fristlos, hilfsweise mit Auslauffrist) ging dem Kläger am 06.06.2023 zu.

Die Entscheidung des Gerichts

Das BAG bestätigte die Entscheidungen der Vorinstanzen (ArbG Karlsruhe und LAG Baden-Württemberg), die die Kündigung wegen Versäumung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB für unwirksam erachtet hatten.

Die Kündigungserklärungsfrist beginne, sobald der Kündigungsrechte eine zuverlässige und hinreichend vollständige Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen habe. Solange er aus verständigen Gründen mit der gebotenen Eile Ermittlungen durchführe, werde der Fristlauf nicht ausgelöst. Die Anhörung des Arbeitnehmers müsse dabei aber innerhalb einer kurzen Frist – regelmäßig nicht mehr als einer Woche – erfolgen; besondere Umstände könnten eine Überschreitung rechtfertigen.

Der Senat stellte fest, dass die für die krankheitsbedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers entwickelten Grundsätze auf den Erholungsurlaub zu übertragen seien. Wie bei einer Erkrankung seien die widerstreitenden Interessen und Obliegenheiten abzuwägen: Einerseits die Gewährleistung des Erholungszwecks, andererseits das aus § 626 Abs. 2 BGB folgende Gebot rascher Sachverhaltsaufklärung. Der Erholungszweck könne die Kontaktaufnahme zeitweilig einschränken, stelle aber keinen absoluten Hinderungsgrund dar.

Weder das Bundesurlaubsgesetz noch Art. 31 Abs. 2 GRCh oder Art. 7 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) enthielten ein Verbot der Kontaktaufnahme mit dem Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubs. Das Unionsrecht kenne bisher kein „Recht auf Nichterreichbarkeit“. Ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH sei nicht erforderlich, da die Rechtslage im Sinne eines *acte clair* offenkundig sei.

Dem Arbeitnehmer bleibe es überlassen, ob und wie er auf einen Kontaktversuch reagiere. Erreiche der Arbeitgeber ihn nicht oder lehne der Arbeitnehmer unter Hinweis auf seinen Urlaub eine Äußerung ab, lägen regelmäßig besondere Umstände vor, die ein weiteres Zuwarten rechtfertigten. Im vorliegenden Fall habe die Arbeitgeberin aber nicht einmal einen Kontaktversuch unternommen. Das Abwarten der mehr als dreiwöchigen Abwesenheit – obwohl eine Kommunikation per Diensthandy oder Post an die Privatanschrift möglich gewesen wäre – sei nicht mehr hinnehmbar gewesen. Die schlichte Untätigkeit habe den Fristbeginn nicht gehemmt.

Praxishinweis

Die Entscheidung verdeutlicht die Zwickmühle, in der sich Arbeitgeber befinden können: Einerseits herrscht in vielen Unternehmen das verbreitete Verständnis, Arbeitnehmer während des Urlaubs „in Ruhe zu lassen“. Andererseits läuft die strenge Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB – und das BAG stellt nun unmissverständlich klar, dass letztere Vorrang hat. Ein vermeintliches „Recht auf Nichterreichbarkeit“ besteht nach geltendem nationalem und europäischem Recht nicht.

In der Praxis bedeutet dies: Erlangt ein Arbeitgeber während der Urlaubsabwesenheit eines Arbeitnehmers Kenntnis von einem schwerwiegenden Pflichtverstoß, muss er innerhalb einer angemessenen Frist zumindest versuchen, den Betroffenen zu erreichen – sei es per Telefon, E-Mail, Messenger oder postalisch an die Privatanschrift. Starre Fristen für diesen Kontaktversuch gibt es nicht; das BAG betont die Einzelfallbetrachtung. Bei einer längeren Abwesenheit von mehreren Wochen wird man einen Kontaktversuch aber jedenfalls deutlich vor Ablauf der Zwei-Wochen-Frist unternehmen müssen.

Entscheidend ist: Reagiert der Arbeitnehmer nicht oder verweigert er unter Hinweis auf seinen Urlaub eine Stellungnahme, liegen „besondere Umstände“ im Sinne der Rechtsprechung vor. Der Arbeitgeber darf dann das Urlaubsende abwarten, ohne dass die Frist zu laufen beginnt. Unterlässt er aber jeglichen Kontaktversuch, riskiert er – wie im entschiedenen Fall – die Verfristung der außerordentlichen Kündigung.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Entwurfsrecht für das eigene Arbeitszeugnis – vollstreckbar, aber kein Freibrief für unwahre Inhalte

Die Verpflichtung eines Arbeitgebers, in einem gerichtlichen Vergleich dem Arbeitnehmer ein wohlwollendes Arbeitszeugnis nach dessen Entwurf zu erteilen, von dem nur aus „wichtigem Grund“ abgewichen werden darf, ist wirksam und vollstreckbar. Das hat das Bundesarbeitsgericht in einem aktuell veröffentlichten Beschluss vom 7. Mai 2026 klargestellt (Az. 8 AZB 25/25). Allerdings muss der Arbeitgeber kein Zeugnis erteilen, das gegen die Grundsätze der Zeugniswahrheit verstößt. Trägt er Umstände nachvollziehbar vor, die eine mögliche Verletzung der Zeugniswahrheit aufzeigen, scheidet die Festsetzung eines Zwangsgelds aus – der Streit ist dann in einem neuen Erkenntnisverfahren zu klären.

Der Sachverhalt

Ein Krankenhaus in Nordrhein-Westfalen hatte seinen Geschäftsführer entlassen. Im Rahmen des anschließenden Kündigungsschutzprozesses schlossen die Parteien am 19. März 2025 einen gerichtlichen Vergleich. Darin verpflichtete sich die Klinik, dem ehemaligen Geschäftsführer ein wohlwollendes, qualifiziertes Zeugnis mit guter Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie Dankes-, Bedauerns- und Wunschformel zu erteilen. Der Kläger erhielt „das Recht, einen Entwurf einzureichen, von welchem die Klinik nur aus wichtigem Grund abweichen darf“.

Der Geschäftsführer legte der Klinik einen Zeugnisentwurf vor, den diese ablehnte. Daraufhin leitete er ein Zwangsvollstreckungsverfahren ein. Die Klinik erteilte daraufhin zwar ein Zeugnis, wich darin aber erheblich vom Entwurf ab. Ein nachfolgender überarbeiteter Entwurf des Klägers wurde ebenfalls nicht akzeptiert. Die Klinik begründete ihre Ablehnung damit, der Entwurf stelle die Tätigkeit des Klägers in wesentlichen Teilen unzutreffend dar – insbesondere hinsichtlich seiner operativen Leitungsverantwortung, die tatsächlich bei anderen Mitgeschäftsführern gelegen habe.

Der Kläger beantragte die Festsetzung eines Zwangsgelds. Das Arbeitsgericht wies den Antrag zurück. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf bestätigte diese Entscheidung, allerdings mit der Begründung, der Vergleich sei als Vollstreckungstitel nicht hinreichend bestimmt.

Die Entscheidung

Das BAG wies die Rechtsbeschwerde des Klägers zurück, korrigierte jedoch die Begründung des Landesarbeitsgerichts in einem wesentlichen Punkt.

Der Vergleich enthalte einen vollstreckbaren Inhalt. Der Bestimmtheit des Titels stehe nicht entgegen, dass er auf einen Zeugnisentwurf Bezug nehme, der bei Vergleichsschluss noch gar nicht existierte. Die Titulierung eines Zeugnisanspruchs unter Bezugnahme auf einen zukünftigen Entwurf ermögliche eine effektive Rechtsdurchsetzung gerade in besonders eilbedürftigen Bestandsschutzstreitigkeiten. Der maßgebliche Entwurf könne später im Vollstreckungsverfahren vom Gläubiger vorgelegt werden und sei damit leicht und sicher feststellbar. Auch die im Vergleich geregelte Möglichkeit der Abweichung aus wichtigem Grund stehe der hinreichenden Bestimmtheit nicht entgegen.

Allerdings gelte auch im Zwangsvollstreckungsverfahren, dass der Arbeitgeber kein Zeugnis erteilen müsse, das gegen die Grundsätze der Zeugniswahrheit und der Zeugnisklarheit verstoße. Ein Verstoß gegen diese Grundsätze stelle einen „wichtigen Grund“ im Sinne der Vergleichsklausel dar, der zur Abweichung vom Entwurf berechtige. Die materielle Prüfung, ob der Entwurf tatsächlich gegen die Zeugniswahrheit verstoße, sei jedoch nicht Aufgabe des Zwangsvollstreckungsverfahrens. Die Festsetzung eines Zwangsgelds scheidet bereits dann aus, wenn der Arbeitgeber Umstände nachvollziehbar vortrage, die eine mögliche Verletzung der Grundsätze aufzeigten. Der Streit sei dann in einem neuen Erkenntnisverfahren zu klären.

Vorliegend habe die Klinik Umstände dargelegt, die – sollten sie sich als zutreffend erweisen – erhebliche Teile der Tätigkeitsbeschreibung im Entwurf des Klägers als mit dem Grundsatz der Zeugniswahrheit unvereinbar erscheinen ließen. Die Festsetzung eines Zwangsgelds scheidet daher insgesamt aus. Ob ein Zwangsgeld bei nur teilweise nachvollziehbar begründeten Abweichungen festgesetzt werden könne, ließ das BAG ausdrücklich offen.



Neues vom Gesetzgeber

Regierungsentwurf zur AGG-Reform: Längere Fristen und erweiterte Diskriminierungsverbote

Das Bundeskabinett hat am 6. Mai 2026 einen Regierungsentwurf zum „Zweiten Gesetz zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ veröffentlicht. Die Änderungen sollen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zum einen an die Vorgaben der EU-Unisex-Richtlinie (RL 2004/113/EG) anpassen, deren unzureichende Umsetzung die Europäische Kommission bereits 2015 beanstandet und deshalb ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland eingeleitet hatte. Zum anderen sollen die Änderungen der Umsetzung der europäischen Richtlinien (EU) 2024/1499 und (EU) 2024/1500 dienen, deren Umsetzungsfrist jeweils am 19. Juni 2026 endet. Der Umfang der Änderungen ist überschaubar. Dass sich Arbeitgeber dennoch zeitnah mit ihnen befassen sollten, liegt – neben dem Inhalt – auch am engen Zeitplan: Die Änderungen sollen bereits am 19. Juni 2026 in Kraft treten.

Verlängerung der Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen

Die praxisrelevanteste Änderung betrifft die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen nach dem AGG. Bislang müssen Betroffene ihre Ansprüche innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend machen (§ 15 Abs. 4 AGG). Diese Präklusionsfrist soll auf **vier Monate** verdoppelt werden. Die kurze Zweimonatsfrist war bisher ein wesentliches Instrument zur Herstellung von Rechtssicherheit für Arbeitgeber. Mit der Verdopplung der Frist verlängert sich das Zeit-

fenster, in dem Arbeitgeber mit Entschädigungs- und Schadensersatzforderungen rechnen müssen, erheblich. Praktisch bedeutsam ist dies vor allem für Entschädigungsansprüche im Bewerbungsverfahren (§ 15 Abs. 2 AGG): Abgelehnte Bewerber haben künftig vier Monate Zeit, eine Entschädigung wegen Diskriminierung im Bewerbungsverfahren zu fordern – eine Frist, die Arbeitgebern die zügige Ablage abgeschlossener Stellenbesetzungen deutlich erschwert.

Anpassung der zivilrechtlichen Benachteiligungsverbote

Der Entwurf sieht zudem eine Ausweitung der zivilrechtlichen Diskriminierungsverbote vor. Zum einen soll die bisherige Beschränkung des Diskriminierungsverbots auf Massengeschäfte für das Merkmal Geschlecht entfallen. Damit wird die EU-Unisex-Richtlinie in deutsches Recht umgesetzt. Zum anderen soll der Schutz vor sexueller Belästigung über den Arbeitsplatz hinaus ausgedehnt werden – etwa auf den Wohnungsmarkt, Fitnessstudios oder Fahrschulen. Auch wenn diese Änderungen primär das Zivilrecht betreffen, können sie mittelbar auf die arbeitsrechtliche Praxis ausstrahlen, etwa bei Fragen der Haftung von Arbeitgebern für das Verhalten ihrer Beschäftigten gegenüber Dritten.

Weitere Änderungen im Überblick

Die **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** (ADS) soll ein Streitlichtungsverfahren anbieten können, zu dem jeder Zugang hat, der eine Verletzung seiner Rechte nach dem AGG geltend macht. Darüber hinaus soll die ADS das Recht erhalten, in Gerichtsverfahren als Beistand aufzutreten oder auf Ersuchen des Gerichts Stellungnahmen abzugeben.

Die sog. **Kirchenklausel** (§ 9 AGG) soll an die Anforderungen der höchstrichterlichen Rechtsprechung angepasst werden. Künftig soll klargestellt werden, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einen Bezug zur konkreten Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung voraussetzt.

Schließlich soll das Diskriminierungsmerkmal „**Alter**“ durch „**Lebensalter**“ ersetzt und der zivilrechtliche Schutz bei Schwangerschaft und Mutterschaft (außerhalb von Arbeitsverhältnissen) verbessert werden.

Praxishinweis

Der Entwurf ist aus Arbeitgebersicht in Teilen kritisch zu bewerten. Die Verlängerung der Geltendmachungsfrist auf vier Monate erhöht das Risiko verspäteter Inanspruchnahmen deutlich. Gerade im Bereich des sog. AGG-Hoppings – also der gezielten Bewerbung auf Stellen allein zum Zweck der Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen – dürfte die längere Frist die Hemmschwelle weiter senken und die Verteidigung gegen missbräuchliche Klagen erschweren. Auf Arbeitgeberseite war vielfach die Hoffnung verbreitet, der Gesetzgeber werde eine Novellierung des AGG nutzen, um das Phänomen des AGG-Hoppings wirksamer zu bekämpfen. Stattdessen werden missbräuchliche Klagen durch die Fristverlängerung nun zusätzlich begünstigt.

Der Entwurf befindet sich nunmehr im parlamentarischen Verfahren. Die Stellungnahmefrist für Länder und Verbände lief bereits am 17. April 2026 ab, das Kabinett hat den Regierungsentwurf am 6. Mai 2026 beschlossen. Ob und in welcher Form die geplanten Änderungen den Bundestag passieren, bleibt abzuwarten. Angesichts der Verankerung im Koalitionsvertrag und des mit dem Ablauf der EU-Umsetzungsfrist zusammentreffenden geplanten Inkrafttretens einiger Änderungen am 19. Juni 2026 ist jedoch mit einer zügigen Verabschiedung ohne wesentliche inhaltliche Änderungen zu rechnen.

Für Arbeitgeber empfiehlt es sich daher, bereits jetzt die internen Prozesse in den Blick zu nehmen: Die Dokumentation von Auswahlentscheidungen und Absagegründen sollte so ausgestaltet sein, dass auch nach vier Monaten noch lückenlos nachvollzogen werden kann, weshalb eine bestimmte Personalentscheidung getroffen wurde. Zudem sollten Arbeitnehmer, die in sensiblen Bereichen mit Kunden in Kontakt kommen, hinsichtlich der Vermeidung von Diskriminierung im Sinne der erweiterten Diskriminierungsverbote geschult werden.



Neues aus der Rechtsprechung

Vertrauensbruch durch gekaufte Impfbescheinigung – BAG bestätigt Kündigungsrecht des Arbeitgebers

Wer seinem Arbeitgeber eine im Internet erworbene „Impfunfähigkeitsbescheinigung“ vorlegt, der keine ärztliche Untersuchung zugrunde liegt, begeht eine schwere arbeitsvertragliche Pflichtverletzung. Das hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 4. Dezember 2025 (Az. 2 AZR 13/25) erneut bestätigt und die strenge Linie des Zweiten Senats zu Täuschungshandlungen im Zusammenhang mit der einrichtungsbezogenen Impfpflicht konsequent fortgeführt. Auf eine subjektive Überzeugung des Arbeitnehmers, tatsächlich impfunfähig zu sein, kommt es nicht an.

Der Sachverhalt

Die Klägerin war seit November 2015 bei der Beklagten, einer Tochtergesellschaft eines Krankenhausbetriebs beschäftigt, die mit mehr als zehn Arbeitnehmern Dienstleistungen im Bereich Küche und Reinigung in den Räumlichkeiten des Krankenhauses erbrachte. Die Klägerin fiel unter den persönlichen Geltungsbereich der einrichtungsbezogenen Impfpflicht nach § 20a IfSG a.F.

Vor dem Hintergrund steigender Covid-19-Erkrankungen entschloss sich die Beklagte, in bestimmten räumlich abgeschlossenen Produktionsbereichen nur geimpfte oder genesene Mitarbeiter zu beschäftigen. Zu diesem Zweck fragte der Geschäftsführer der Beklagten auch

bei der Klägerin den Impfstatus ab. Die weder geimpfte noch genesene Klägerin wurde zunächst unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt.

Im Vorfeld eines geplanten Gesprächs über ihre weitere Einsatzmöglichkeit übersandte die Klägerin dem Geschäftsführer der Beklagten per E-Mail eine formularmäßige „Bescheinigung einer vorläufigen Impfunfähigkeit gegen das Coronavirus SARS-CoV-2“. Das Dokument trug den Praxisstempel und die Unterschrift einer Ärztin und enthielt Ausführungen zu angeblich bestehenden Impffrisiken der als „Patient“ bezeichneten Klägerin.

Tatsächlich hatte kein persönlicher Kontakt zu der genannten Ärztin stattgefunden. Eine Untersuchung war nicht erfolgt. Die Klägerin hatte die Bescheinigung auf einer Internetseite gegen Zahlung von 17,49 EUR erworben und heruntergeladen. In einem Gespräch räumte sie ein, die Ärztin nicht persönlich zu kennen und kein Beratungsgespräch geführt zu haben. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich.

Die Entscheidung

Das ArbG Leipzig und das LAG Sachsen gaben der Kündigungsschutzklage statt. Das BAG hob die Berufungsentscheidung auf und verwies die Sache an das LAG zurück.

In der wahrheitswidrigen Behauptung eines im Krankenhaus tätigen Arbeitnehmers, aufgrund einer ärztlichen Untersuchung sei eine vorläufige Impfunfähigkeit festgestellt worden, liege eine erhebliche Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflicht gemäß § 241 Abs. 2 BGB, die „an sich“ als wichtiger Grund nach § 626 Abs. 1 BGB geeignet sei. Dies gelte insbesondere unter Berücksichtigung des Schutzzwecks der Nachweispflicht, die dem Schutz besonders vulnerabler Personen diene. Maßgebend sei der mit der Pflichtverletzung verbundene Vertrauensbruch, nicht die Frage einer Strafbarkeit nach §§ 277 ff. StGB (unbefugtes Ausstellen von Gesundheitszeugnissen). Auch ein untauglicher Täuschungsversuch könne das notwendige Vertrauen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber irreparabel zerstören.

Das LAG habe bei seiner Würdigung den optischen Gesamteindruck der Bescheinigung aus den Augen verloren und einzelne Formulierungen isoliert betrachtet. Ein Erklärungsempfänger nehme regelmäßig an, eine ärztliche Bescheinigung sei regelkonform auf Grundlage

einer individuellen Untersuchung erstellt worden. Die Vorlage des mit „Bescheinigung“ überschriebenen, individuell auf die Klägerin bezogenen Schreibens lasse keine andere Deutung zu, als dass damit konkludent eine ärztlich festgestellte Impfunfähigkeit behauptet werde.

Auf die laienhafte Überzeugung der Klägerin, wegen bestehender Allergien tatsächlich impfunfähig zu sein, komme es ebenso wenig an, wie auf ihre behauptete Bereitschaft, sich „wirklich“ ärztlich untersuchen zu lassen. Im Fokus stehe der Kern des pflichtwidrigen Verhaltens: die bewusst wahrheitswidrige Vorspiegelung, bei ihr sei eine vorläufige Impfunfähigkeit von einer Ärztin aufgrund einer Untersuchung festgestellt worden.

Zur Frage der Abmahnung führte das BAG aus, im fortgesetzten Berufungsverfahren sei zu prüfen, ob es einer solchen nicht bedurft habe, weil die Pflichtverletzung so schwer wiege, dass selbst deren erstmalige Hinnahme nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich – auch für die Klägerin erkennbar – ausgeschlossen gewesen sei.

Praxishinweis

Die Entscheidung reiht sich in die bisherige Rechtsprechung des Zweiten Senats ein (vgl. BAG, Urteil vom 14.12.2023, Az. 2 AZR 55/23 und 2 AZR 66/23). Wer seinem Arbeitgeber eine ohne ärztliche Untersuchung erstellte „Impfunfähigkeitsbescheinigung“ vorlegt, begeht eine schwere Vertragspflichtverletzung, die „an sich“ zur fristlosen Kündigung berechtigt.

Für die betriebliche Praxis bleibt die Entscheidung auch nach dem Auslaufen der einrichtungsbezogenen Impfpflicht zum 31.12.2022 relevant. Arbeitgeber, die Täuschungshandlungen ihrer Beschäftigten aufdecken, können hieraus weiterhin arbeitsrechtliche Konsequenzen ziehen.



Neues aus der Rechtsprechung

Drei Streitfragen vor Gericht: Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, böswillig unterlassener Verdienst und Grenzen der Auskunftswiderklage

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (Urteil vom 11.12.2025, Az. 5 SLa 465/25) hatte sich mit drei Streitfragen zu befassen, die regelmäßig in Kündigungsschutzklagen aufkommen: Erstens, unter welchen Voraussetzungen der Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert werden kann – hier durch die zeitliche Nähe zwischen einem angekündigten Personalgespräch und der Krankmeldung. Zweitens, ob sich der Arbeitnehmer hypothetischen Zwischenverdienst wegen böswillig unterlassener Eigenbemühungen anrechnen lassen muss. Drittens, ob eine Auskunftswiderklage des Arbeitgebers über Zwischenverdienst und Erwerbzbemühungen begründet ist.

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung, über Annahmeverzugslohn und zweitinstanzlich über die Auskunftswiderklage der Beklagten.

Der Kläger war seit 2021 als Produktionshelfer bei der Beklagten, einem Personaldienstleistungsunternehmen, beschäftigt. Am 15.10.2024 lud die Beklagte den Kläger zu einem Mitarbeitergespräch über einen neuen Einsatz ein, ohne zunächst den Grund zu nennen. Den Wunsch des Klägers, das Gespräch telefonisch zu führen, lehnte

die Beklagte ab; sie akzeptierte aber die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds. Dieses teilte dem Kläger am 16.10.2024 mit, verhindert zu sein. Daraufhin erklärte der Kläger, er sei soeben beim Arzt gewesen und arbeitsunfähig erkrankt. Am selben Tag meldete er sich unter Beifügung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den 16.10.2024 bis 18.10.2024 krank. Am 21.10.2024 – vor Zugang der Einladung zur Nachholung des Gesprächs – ließ er sich erneut bis zum 25.10.2024 krankschreiben.

Die Beklagte zweifelte die Arbeitsunfähigkeit an und kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 06.11.2024 außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich zum 31.12.2024. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage und machte Annahmeverzugslohn für den Zeitraum vom 07.11.2024 bis 31.12.2024 geltend. Die Beklagte beehrte zweitinstanzlich im Wege der Widerklage umfangreich Auskunft über Zwischenverdienst und Erwerbzbemühungen.

Entscheidung

Das LAG Niedersachsen gab dem Kläger im Wesentlichen Recht und wies die Berufung sowie die Widerklage der Beklagten überwiegend zurück.

Die Kündigung sei sowohl als außerordentliche fristlose Kündigung, als auch als hilfsweise ordentliche Kündigung rechtsunwirksam. Es fehle an einem wichtigen Grund gem. § 626 Abs. 1 BGB bzw. an einer sozialen Rechtfertigung gem. § 1 Abs. 1, 2 KSchG, da der Kläger seine Arbeitsunfähigkeit nicht vorgetäuscht habe. Vielmehr habe er durch Vorlage ordnungsgemäßer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bewiesen, dass er in den maßgeblichen Zeiträumen arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei.

Der Beweiswert dieser Bescheinigungen sei nicht erschüttert. Eine Erschütterung folge nicht bereits aus der zeitlichen Koinzidenz zwischen dem geplanten Personalgespräch und der Krankmeldung. Denn ein Personalgespräch sei „zunächst einmal nichts per se Unangenehmes“, zumal die Beklagte nachträglich klargestellt habe, dass es um einen neuen Einsatz des Klägers gehe. Im Übrigen habe der Kläger bei seiner Krankmeldung erwarten müssen, dass das Personalgespräch nachgeholt würde. Der Gedanke, der Kläger habe sich durch „dauernde Krankmeldungen“ dem Gespräch entziehen wollen, erscheine der Berufungskammer daher „fernliegend“.

Der Kläger habe es jedoch gem. § 615 S. 2 BGB böswillig unterlassen, im betreffenden Zeitraum anderweitig Entgelt zu erzielen, weshalb er sich gem. § 11 Nr. 2 KSchG anrechnen lassen müsse, was er in zumutbarer Weise hätte erzielen können. Nach Auffassung des LAG trifft den Arbeitnehmer nach Erhalt einer Kündigung die Obliegenheit, sich umfassend um eine andere Erwerbsmöglichkeit zu bemühen. Es genüge nicht, sich lediglich arbeitslos zu melden und auf Angebote der Agentur für Arbeit zu warten. Vielmehr habe ein Arbeitnehmer rechtzeitig und sorgfältig Stellenangebote zu sichten und sich darauf zu bewerben. Der Kläger habe sich – nach eigener Darstellung – erstmals am 05.12.2024, also rund einen Monat nach Erhalt der fristlosen Kündigung, beworben. Dies sei zu spät. Die Berufungskammer schätzte gem. § 287 ZPO, dass der Kläger bei rechtzeitigen Bemühungen Mitte Dezember 2024 eine neue Stelle hätte erhalten können, und sprach ihm den Verzugslohn daher nur bis zum 15.12.2024 zu.

Die von der Beklagten erhobene Auskunftswiderklage auf Erteilung umfangreicher Auskünfte über Zwischenverdienst, Vermittlungsvorschläge und Erwerbsbemühungen blieb erfolglos. Das LAG stellte in Anlehnung an die Entscheidung des BAG vom 20.04.2020 (Az. 5 AZR 387/19) zwar fest, dass eine Auskunftswiderklage zur Abwehr eines Verzugslohnanspruchs grundsätzlich zulässig sei. Ist die Verzugslohnklage des Arbeitnehmers jedoch vollständig entscheidungsreif, ohne dass es auf die Auskunft ankomme, dann sei der Auskunftsanspruch gegenwärtig nicht fällig. Es sei insb. mit Blick auf den im Arbeitsgerichtsprozess geltenden Beschleunigungsgrundsatz (§ 9 Abs. 1 ArbGG) nicht angängig, ein Gerichtsverfahren mit einer nicht erforderlichen Auskunftswiderklage zu „überfrachten“.

Praxishinweis

Das LAG Niedersachsen hat klargestellt: Die bloße zeitliche Koinzidenz zwischen einer Krankmeldung und einem anstehenden Personalgespräch reiche für sich genommen nicht aus, den Beweiswert einer ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern. Damit konkretisiert die Entscheidung die BAG-Rechtsprechung zur Möglichkeit der Erschütterung des Beweiswerts von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen und bestätigt, dass hierfür stets Indizien vorliegen müssen, die nach den Gesamtumständen ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit begründen.

Hinsichtlich der Auskunftswiderklage grenzt das LAG die Grundsatzrechtsprechung des BAG (Az. 5 AZR 387/19) ergebnisorientiert ein:

Die Auskunftswiderklage sei zwar grundsätzlich zulässig; sei die Verzugslohnklage jedoch vollständig entscheidungsreif, ohne dass es auf die Auskunft ankomme, so sei der Auskunftsanspruch gegenwärtig nicht fällig.

Die Ausführungen des LAG zum böswilligen Unterlassen anderweitigen Verdienstes bedürfen indes einer kritischen Einordnung. Das LAG nimmt eine Obliegenheit des Arbeitnehmers nach Erhalt der Kündigung an, sich umfassend um eine andere Erwerbsmöglichkeit zu bemühen. Demgegenüber hat das BAG in seiner Entscheidung vom 07.02.2024 (Az. 5 AZR 177/23) ausdrücklich festgehalten, dass der Arbeitnehmer „nicht generell und ohne weiteres verpflichtet“ sei, sich unermüdlich um eine zumutbare Arbeit zu kümmern. Die Entscheidung des LAG geht insoweit über die bisherige BAG-Rechtsprechung hinaus; die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.



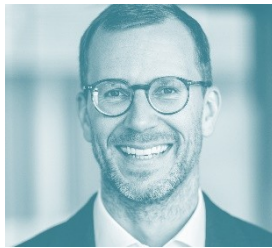
Unser Team Arbeitsrecht



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



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



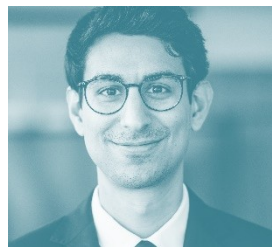
Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



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



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@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