

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 Erwerbsbemühungen 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 Erwerbsbemühungen.

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 Erwerbzbemühungen 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