



In dieser Ausgabe:

1. Erinnerung Verhandlungsseminar vom 27. – 28.04.2026 im Novotel Hannover in Zusammenarbeit mit der Negotiation Academy Potsdam
2. Beweiswert ärztlicher Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nach mangelhafter Untersuchung (LAG Niedersachsen, Urteil vom 19.11.2025 – 8 SLa 372/25)
3. Zweifel an einer Arbeitsunfähigkeit nach Terminierung eines Personalgespräches (LAG Niedersachsen, Urteil vom 11.12.2025 – 5 SLa 465/25)
4. Aktuelle Zahlen der Verbraucherpreise
5. Verdienste im Blick

1. Erinnerung Verhandlungsseminar vom 27. – 28.04.2026 im Novotel Hannover in Zusammenarbeit mit der Negotiation Academy Potsdam

Erfolgreiche Verhandlungen entstehen nicht in der Verhandlung selbst, sondern in der Vorbereitung. In diesen zwei Tagen lernen Sie, wie Sie mit einem strukturierten und strategischen Verhandlungsmanagement auch komplexe Verhandlungen souverän zielgerichtet steuern. Mit der praxisorientierten NAP-Methodik, individuellen Verhandlungsprofilen und vielen Übungen schärfen Sie gezielt Ihre Verhandlungsstrategie und -taktik!

Die Einladung und die Anmeldemöglichkeit finden Sie unter [diesem Link](#). Wir freuen uns auf ein spannendes Seminar!

2. Beweiswert ärztlicher Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nach mangelhafter Untersuchung (LAG Niedersachsen, Urteil vom 19.11.2025 – 8 SLa 372/25)

Das LAG Niedersachsen hatte in diesem Verfahren über den Anspruch auf Entgeltfortzahlung zu entscheiden. Wesentliche Fragestellungen waren, ob der Arbeitgeber die Erkrankung anzweifeln durfte und ob die Arbeitnehmerin den Beweis der Erkrankung durch die Vernehmung ihrer Ärzte erbringen konnte.

Grundsätzlich trägt der Arbeitnehmer die Beweislast für eine Erkrankung, die einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung begründet. Regelmäßig reicht hierfür jedoch eine ärztliche Bescheinigung aus. Wenn jedoch begründete Zweifel vorliegen, besteht die Möglichkeit für Arbeitgeber, den Beweiswert der Bescheinigung anzuzweifeln und die Entgeltfortzahlung einzustellen. In diesem Fall verliert die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung seinen Beweiswert, sodass der Mitarbeiter seine Erkrankung auf anderem Wege zu beweisen hat. In der Regel muss der Arbeitnehmer in diesen Fällen seine Erkrankungen darlegen und die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbinden.

Obwohl die betroffene Mitarbeiterin am gleichen Tag kündigte und passgenau bis zum Ende der Arbeitspflicht krankmeldete, hat das erstinstanzliche Gericht eine Erschütterung des Beweiswertes verneint, da die Klägerin vorgetragen hat, nicht mit dem Bewusstsein beim Arzt gewesen zu sein, sie werde kündigen. Den Kündigungsentschluss habe Sie erst nach der Krankmeldung gefasst. Zutreffend hat das LAG Niedersachsen diese Entscheidung korrigiert und nochmals hervorgehoben, dass es nicht

darauf ankomme, ob zunächst die Kündigung oder die Krankmeldung erfolgte. Unabhängig von der Reihenfolge ist bereits der eindeutige zeitliche Zusammenhang geeignet, Zweifel zu begründen.

Die Klägerin hatte wegen des erschütterten Beweiswertes ihrer Arbeitsunfähigkeit zu belegen. Dies gelang ihm trotz der Vernehmung der Ärzte, die die Bescheinigung ausstellten, nicht. Die Ärztin gab nämlich an, dass die Klägerin psychische Symptome angegeben hat. Diese habe die Ärztin ohne jegliche Nachfragen geglaubt und keine detaillierten Fragen zu der Intensität oder Beschaffenheit der Erkrankung gestellt. Zwei der vier Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen seien zudem von einem Kollegen unterzeichnet worden, der nach der Behauptung der Klägerin, die Symptome würden weiter bestehen, „auf Zuruf“ der ersten Ärztin fehlerhaft eine Verlängerung der AU feststellte.

Der Arbeitgeber obsiegte somit vollständig und musste wegen der mangelhaften Untersuchungen und des Verstoßes gegen die AU-Richtlinien keine Entgeltfortzahlung leisten. Positiv ist, dass das LAG ausdrücklich hervorgehoben hat, dass die erstinstanzliche Entscheidung fehlerhaft war, da es auf die Frage zum Zeitpunkt des Kündigungsentschlusses oder die Reihenfolge nicht ankommen könne. Unter Zugrundelegung der Rechtsprechung des BAG reiche das enge Zusammenfallen der Krankmeldung mit der Kündigung für die Erschütterung des Beweiswertes aus.

3. Zweifel an einer Arbeitsunfähigkeit nach Terminierung eines Personalgespräches (LAG Niedersachsen, Urteil vom 11.12.2025 – 5 SLa 465/25)

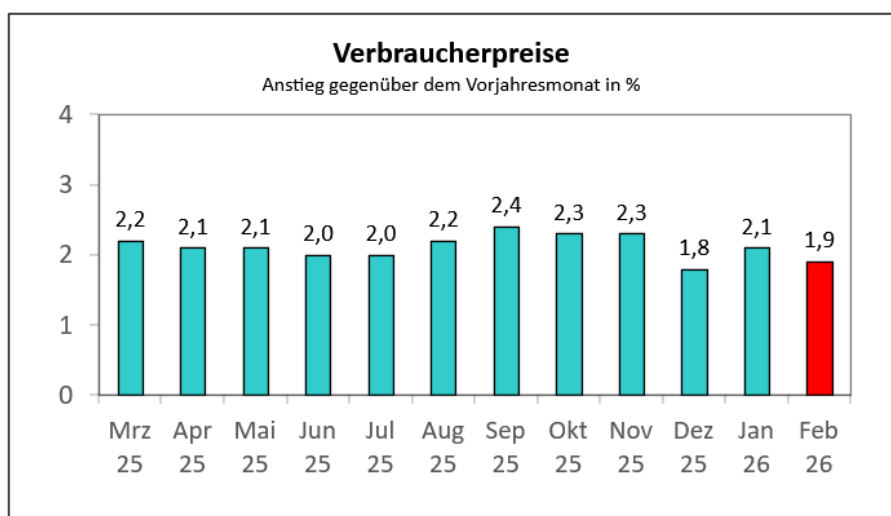
Ein Mitarbeiter wurde bei dem betroffenen Unternehmen zu einem Personalgespräch eingeladen, um einen weitergehenden Einsatz zu besprechen. Nachdem die Bitte des Mitarbeiters, ein telefonisches Gespräch zu führen, abgelehnt wurde, plante das Unternehmen das Gespräch für den anstehenden Mittwoch vor Ort.

Zu diesem Termin konnte es jedoch nicht kommen, da der Mitarbeiter von Mittwoch bis einschließlich Freitag seine Arbeitsunfähigkeit anzeigte. Nach der Krankmeldung wurde der Termin durch das Unternehmen verschoben und der Mitarbeiter für den nachfolgenden Montag eingeladen. Nachdem der Mitarbeiter am Montag jedoch erneut unter Vorlage eines ärztlichen Attestes nicht erschien, kündigte das Unternehmen diesen wegen des Verdachts der vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit fristlos, hilfsweise ordentlich und zahlte bis zum Kündigungstermin keine Entgeltfortzahlung.

Das LAG Niedersachsen erklärte die Kündigungen für unwirksam und hielt die Tatsache, dass der Mitarbeiter sich an zwei Gesprächsterminen krankmeldete, ebenfalls nicht für ausreichend, um den hohen Beweiswert der ärztlichen Bescheinigungen zu erschüttern. Die Zweifel seien nicht erheblich genug, da der Zusammenhang zum Personalgespräch nicht eindeutig gewesen ist. So wäre es auch denkbar, dass der Mitarbeiter zufällig erkrankte und sich die Erkrankung fortsetzte.

Praxishinweis:

Das LAG Niedersachsen hebt hervor, dass eine Erkrankung zu einem Termin für ein Personalgespräch nicht ausreichend ist, um ausreichende Zweifel an einer Arbeitsunfähigkeit zu begründen. Da es sich jedoch stets um Einzelfallentscheidungen handelt, darf dieser Grundsatz nicht uneingeschränkt übernommen werden. Sollte sich aus dem angekündigten Inhalt des Gespräches oder weiteren Indizien ein Verdacht herleiten lassen, könnte eine Erschütterung des Beweiswerts durchaus angenommen werden. So wären z. B. wiederholt eintägige Erkrankungen an Terminen besser geeignet, Zweifel zu begründen als eine längere ununterbrochene Erkrankung, die sich über mehrere Termine hinweg zieht.

4. Aktuelle Zahlen der Verbraucherpreise**5. Verdienste im Blick**

Die aktuelle BDA-Auswertung „Verdienste im Blick“ für das IV. Quartal 2025, welche über die aktuellen und relevanten Entwicklungen im Tarifbereich informiert, stellen wir Ihnen zum [Download](#) auf unserer Homepage im [Newsroom](#) zur Verfügung.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Annika Hiller
stellv. Geschäftsführerin