



In dieser Ausgabe:

- 1. VdEW-Mitgliederversammlung im Hardenberg BurgHotel in Nörten-Hardenberg am 16.06.2026**
- 2. Kein Schadensersatzanspruch trotz rechtswidriger Kündigung bei Nichterhebung der Kündigungsschutzklage**
- 3. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – Erschütterung des Beweiswertes einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**
- 4. Aktuelle Zahlen der Verbraucherpreise**

1. VdEW-Mitgliederversammlung am 16.06.2026 im Hardenberg BurgHotel in Nörten-Hardenberg

Unsere diesjährige Mitgliederversammlung findet am 16.06.2026 im Hardenberg BurgHotel in Nörten-Hardenberg im stilvollen Ambiente eines romantischen Fachwerkhauses aus dem 18. Jahrhundert statt.

Nach der Mitgliederversammlung erwartet Sie eine geführte Tour durch die alte Kornbrennerei und die Hardenberg Distillery.

Alle Mitglieder sind sehr herzlich eingeladen. Die offiziellen Einladungen sind versandt worden. Anmelden können Sie sich über unsere [Homepage](#) oder [diesen Link](#).

2. Kein Schadensersatzanspruch trotz rechtswidriger Kündigung bei Nichterhebung der Kündigungsschutzklage

Die Arbeitnehmerin war ausweislich des Arbeitsvertrages vom 07.02.2025 mit dem Arbeitgeber verbunden. Am 17.03.2025 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen ordentlich zum 31.03.2025. Unstreitig erhielt die Arbeitnehmerin im Zusammenhang mit der Kündigung auf ihre eigene Bitte hin vom Arbeitgeber eine Zahlung in Höhe von 2.000,00 Euro. Nach schriftlicher Zusage dieser Zahlung verzichtete die Arbeitnehmerin auf weitere Ansprüche und reichte deshalb keine Kündigungsschutzklage ein.

Mit ihrer Klage, für die sie Prozesskostenhilfe beantragte, wollte die Arbeitnehmerin Schadensersatz in Höhe von 8.000,00 Euro wegen einer angeblich unberechtigten betriebsbedingten Kündigung und des dadurch verlorenen Gehalts für die Monate Mai bis September 2025 erhalten.

Das Arbeitsgericht lehnte den Antrag der Arbeitnehmerin auf Prozesskostenhilfe ab, weil ihre bereits anhängige Schadensersatzklage keine Erfolgchancen hatte. Nachdem das Arbeitsgericht dem Einspruch dagegen nicht stattgegeben hatte, ging der Fall an das Landesarbeitsgericht.

Mit Beschluss vom 23.02.2026 lehnte die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein (5 Ta 16/26) auch den Einspruch ab. Der Antrag auf Prozesskostenhilfe kann nur Erfolg haben, wenn die beabsichtigte Klage nach § 114 ZPO hinreichende Erfolgsaussichten hat und nicht unbegründet ist. Hinreichende Erfolgsaussichten bestehen nur, wenn das Gericht die Rechtsansicht der Partei, die Prozesskostenhilfe beantragt,

auf Grund ihrer Darstellung und der vorhandenen Unterlagen für vertretbar hält und davon überzeugt ist, dass der Beweis geführt werden kann. Dabei dürfen diese Anforderungen nicht zu hoch angesetzt werden.

Eine solche hinreichende Erfolgsaussicht sahen sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht nicht. Ein Schadensersatzanspruch scheiterte daran, dass keine schuldhaftige Verletzung von Pflichten vorlag. Die Arbeitnehmerin konnte nicht zeigen, dass die streitige Kündigung sozialwidrig im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes war. Darauf kam es in der Sache aber gar nicht an, da das Kündigungsschutzgesetz für die Arbeitnehmerin persönlich noch gar nicht anwendbar war.

Am Ende war aber auch hierin nicht der Hauptgrund begründet. Nach §§ 4, 7 KSchG gilt eine Kündigung als von Anfang an rechtswirksam, wenn sie nicht innerhalb der Drei-Wochen-Frist vor Gericht angegriffen wird. Dies stellt eine gesetzliche Fiktion dar, welche Rechtssicherheit und Klarheit schaffen soll. Nach Ablauf der Frist kann sich der Arbeitnehmer nicht mehr auf die Unwirksamkeit der Kündigung berufen – weder direkt noch indirekt im Rahmen von Schadensersatzklagen.

Das Kündigungsschutzrecht bietet damit bereits ausreichende und umfassende Möglichkeiten, sich gegen (vermeintlich) unberechtigte Kündigungen zur Wehr zu setzen. Hält ein Arbeitnehmer eine Kündigung für sozialwidrig oder aus anderen Gründen für rechtswidrig, muss er dies mit einer Kündigungsschutzklage geltend machen. Wer indes sehenden Auges diese Möglichkeit nicht wahrnimmt und darüber hinaus für den Verzicht auf diese Möglichkeit auf eigene Aufforderung eine Abfindung erhält, dem ist es materiellrechtlich verwehrt, wegen einer behaupteten rechtswidrigen Kündigung Schadensersatzansprüche erfolgreich geltend zu machen.

Praxishinweis:

Das Landesarbeitsgericht betont nicht nur die gesetzliche Fiktionswirkung, sondern darüber hinaus die abschließend gesetzlich reglementierten Rechtsinstitute. Arbeitgeber dürfen damit weiter darauf vertrauen, dass nach Ablauf der Klagefrist keine Schadensersatzforderungen aus einer (unwirksamen) Kündigung gegen sie geltend gemacht werden können.

3. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – Erschütterung des Beweiswertes einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Mit der Frage der Erschütterung des der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen innewohnenden Beweiswertes hatte sich das Arbeitsgericht Heilbronn (7. Kammer) in seinem Urteil vom 27.03.2026 – 7 Ca 314/25 zu beschäftigen.

Der Arbeitnehmer befand sich im Zeitraum vom 01.08.2024 bis 23.08.2024 im vom Arbeitgeber genehmigten Erholungsurlaub. An dem darauffolgenden ersten Arbeitstag, dem 26.08.2024 arbeitete der Kläger nicht, sondern meldete sich für den Zeitraum 26.08.2024 bis 30.08.2024 arbeitsunfähig.

In der Zeit vom 28.07.2025 bis 15.08.2025 befand sich der Kläger ebenfalls im genehmigten Erholungsurlaub. Während

dieses Urlaubs kontaktierte der Kläger seinen Vorgesetzten. Die Lebensgefährtin des Klägers befinde sich in Rumänien im Krankenhaus. Da die Entlassung nicht absehbar war, bat der Kläger um Verlängerung des Urlaubs für die Zeit vom 18.08.2025 bis 22.08.2025. Nach mehrmaligen Gesprächen wurde dem Kläger erklärt, dass eine Verlängerung nicht möglich sei, sodass dieser im Vorfeld des 18.08.2025 wieder nach Deutschland zurückkehrte.

Trotz alledem meldete sich der Kläger für den Zeitraum 18.08.2025 bis zum 22.08.2025 arbeitsunfähig. Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen wurden wie im Jahr 2024 vom Hausarzt des Klägers ausgestellt. Der Kläger habe erhebliche Rückenbeschwerden mit akuten Schmerzen im Lendenwirbelbereich gehabt.

Daraufhin leistete die Beklagte keine Entgeltfortzahlungen für den benannten Zeitraum. Sie sei der Ansicht, der Kläger habe erneut seinen Urlaub eigenmächtig verlängert. Zudem sei eine Heimreise von über 1.500 km mit dem privaten Kraftfahrzeug mit den vorgetragenen Rückenbeschwerden nicht möglich.

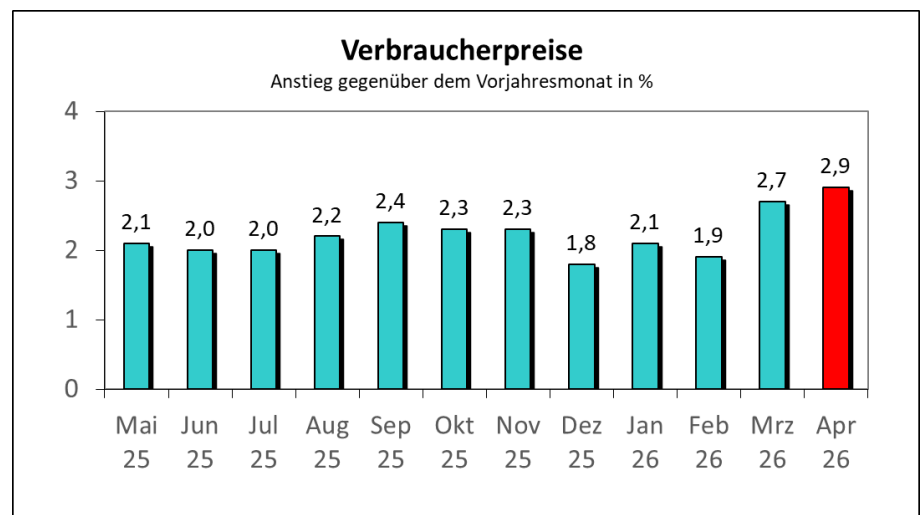
Dahingehend erkannte das Arbeitsgericht, dass ein Entgeltfortzahlungsanspruch gem. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG nicht besteht. Der anspruchstellende Arbeitnehmer trägt nach allgemeinen Grundsätzen die Darlegungs- und Beweislast für die Anspruchsvoraussetzungen, welche in der Regel durch Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung i.S.d. § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG geführt wird. Die Vorlage reicht damit aus, um dem Arbeitgeber in Anwendung des § 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG das Recht zur Leistungsverweigerung zu entziehen. Die gesetzgeberische Wertung führt dazu, dass der ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein hoher Beweiswert zukommt.

Da jene Bescheinigung aber keine gesetzliche Vermutung einer tatsächlichen Unfähigkeit im Sinne des § 292 ZPO begründet, kann der verkörperte Beweiswert durch die Darlegung sowie den Beweis tatsächlicher Umstände, welche Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers ergeben, erschüttert werden. Derartige Umstände ersah das Arbeitsgericht in der zunächst erfolglosen Urlaubsverlängerung sowie der hieran anschließenden Unfähigkeitsmeldung. Dem trat hinzu, dass auch im Jahr 2024 im Anschluss an den Erholungsurlaub des Klägers eine Arbeitsunfähigkeit folgte.

Ist der Beweiswert erschüttert, ist es Sache des Arbeitnehmers, konkrete Tatsachen darzulegen und im Bestreitensfall zu beweisen, die den Schluss auf eine bestehende Erkrankung zulassen. Soweit er sich für die Behauptung, aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen arbeitsunfähig gewesen zu sein, auf das Zeugnis der behandelnden Ärzte beruft, ist der Beweisantritt nur ausreichend, wenn er die Ärzte von ihrer Schweigepflicht entbindet. Diesen Beweis konnte der Kläger im streitgegenständlichen Verfahren nach der Würdigung der Kammer nicht erbringen. Die Aussage des entbundenen Hausarztes war in der Sache nicht ergiebig, da er sich weder an die konkrete Behandlung noch daran erinnern konnte, ob er den Kläger persönlich oder fernmündlich untersucht hatte.

Praxishinweis:

Die Entscheidung des Arbeitsgerichtes Heilbronn bestätigt den aus Arbeitgebersicht erfreulichen Trend, nicht jede Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per se anzuerkennen. Neben den bestehenden Zweifeln hinsichtlich der verweigerten Urlaubsverlängerung war in der Sache vor allem bedeutend, dass das Zeugnis des Hausarztes nicht ergiebig war. Ungeachtet dessen ist Arbeitgebern bei bestehenden Zweifeln zu raten, die Entgeltfortzahlung (zumindest zunächst) einzustellen.

4. Aktuelle Zahlen der Verbraucherpreise

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Tim Jessen
Assessor