



In dieser Ausgabe:

- 1. Erinnerung! VdEW-Mitgliederversammlung am 16.06.2026 im Hardenberg BurgHotel in Nörten-Hardenberg**
- 2. Außerordentliche Kündigungsfrist bei Compliance-Verstoß**
- 3. Außerordentliche Kündigungsfrist bei Antrag auf Schwerbehinderung**

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

Für unsere diesjährige Mitgliederversammlung am 16.06.2026 können Sie sich noch anmelden. Die Mitgliederversammlung findet im Hardenberg BurgHotel in Nörten-Hardenberg 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. Außerordentliche Kündigungsfrist bei Compliance-Verstoß

Das Arbeitsgericht München hat mit Urteil vom 10.03.2026 (Az. 13 Ca 9892/25) entschieden, dass die gegenüber einem langjährig beschäftigten Abteilungsleiter der Bayerische Versorgungskammer ausgesprochenen außerordentlichen Kündigungen unwirksam sind. Ausschlaggebend war nicht die materielle Bewertung der vorgeworfenen Compliance-Verstöße, sondern die Nichteinhaltung der Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB.

Sachverhalt

Der Kläger war seit 2003 bei den von der Bayerischen Versorgungskammer vertretenen Versorgungseinrichtungen beschäftigt und galt als ordentlich unkündbar. Zuletzt leitete er die Abteilung „KI100 – Immobilien Investment Management“. Ihm wurde vorgeworfen, persönliche Beziehungen zu Geschäftspartnern nicht offengelegt sowie unzulässige Zuwendungen angenommen zu haben.

Die Vorwürfe wurden im Rahmen mehrmonatiger Untersuchungen durch eine externe Kanzlei aufgearbeitet. Bereits im April 2025 war der Kläger mit den Anschuldigungen konfrontiert worden. Die außerordentlichen Kündigungen wurden jedoch erst im Juli 2025 ausgesprochen.

Urteil

Das ArbG München stellte fest, dass die Beklagten nicht ausreichend darlegen konnten, die Kündigungen innerhalb der gesetzlichen Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB erklärt zu haben. Danach muss eine außerordentliche Kündigung innerhalb

von zwei Wochen ab Kenntnis der maßgeblichen Tatsachen durch die kündigungsberechtigte Person ausgesprochen werden.

Da die zeitlichen Voraussetzungen nach Auffassung des Gerichts nicht erfüllt waren, kam es auf die Frage, ob tatsächlich ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vorlag, nicht mehr an.

Praxishinweis:

Die Entscheidung unterstreicht die erhebliche praktische Bedeutung der Zwei-Wochen-Frist bei außerordentlichen Kündigungen. Gerade bei umfangreichen Compliance- oder Internal-Investigation-Verfahren müssen Arbeitgeber sorgfältig dokumentieren, wann welche Kenntnisse vorlagen, wer kündigungsberechtigt informiert war und aus welchen Gründen weitere Ermittlungen erforderlich waren.

Langwierige interne oder externe Untersuchungen entbinden nicht von den strengen Anforderungen des § 626 Abs. 2 BGB. Wird die Frist versäumt oder ihr Beginn nicht nachvollziehbar dokumentiert, scheidet die außerordentliche Kündigung regelmäßig bereits aus formellen Gründen.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig.

3. Außerordentliche Kündigungsfrist bei Antrag auf Schwerbehinderung

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat mit Urteil vom 19.12.2025 (Az. 4 Sa 56/23) entschieden, dass die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB für den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung nicht durch die Fristenregelung des § 174 Abs. 2 SGB IX ersetzt wird, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich nicht schwerbehindert ist.

Zugleich stellte das Gericht klar, dass sich ein Arbeitnehmer trotz eines laufenden Anerkennungsverfahrens auf die Versäumung der Frist des § 626 Abs. 2 BGB berufen kann, ohne sich rechtsmissbräuchlich zu verhalten.

Sachverhalt

Die Klägerin war seit dem Jahr 2000 als Produktionsfachkraft beschäftigt. Nachdem eine frühere krankheitsbedingte Kündigung bereits Gegenstand eines gesonderten Kündigungsschutzverfahrens war, kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis im März 2023 erneut außerordentlich fristlos.

Die Arbeitgeberin stützte die Kündigung auf den Vorwurf eines versuchten Prozessbetrugs im Vorprozess. Die Klägerin habe dort wahrheitswidrig behauptet, auf ein betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) reagiert und entsprechende Unterlagen per Hauspost versandt zu haben.

Da die Klägerin zuvor einen Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch gestellt hatte, leitete die Arbeitgeberin vorsorglich ein Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt ein. Der Antrag auf Anerkennung war allerdings bereits zuvor abgelehnt worden; ein sozialgerichtliches Verfahren hiergegen lief noch.

Urteil

Das LAG Baden-Württemberg hielt die außerordentliche Kündigung bereits wegen Versäumung der Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB für unwirksam.

Nach Auffassung des Gerichts hatte die Arbeitgeberin spätestens am 17.02.2023 hinreichende Kenntnis von den maßgeblichen Umständen. Die Kündigung erfolgte jedoch erst am 08.03.2023 und damit verspätet.

Entscheidend war dabei, dass die Einleitung eines Zustimmungsverfahrens beim Integrationsamt die Frist des § 626 Abs. 2 BGB nicht „verlängert“, wenn sich später herausstellt, dass überhaupt keine Schwerbehinderteneigenschaft vorlag. Die Sonderregelung des § 174 Abs. 5 SGB IX greife nur zugunsten tatsächlich schwerbehinderter oder gleichgestellter Arbeitnehmer.

Kein Rechtsmissbrauch des Arbeitnehmers

Besonders hervorzuheben ist die ausdrückliche Abkehr des Gerichts von einer älteren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 1987.

Das LAG stellte klar, dass allein die Mitteilung eines laufenden Anerkennungsverfahrens keinen Vertrauenstatbestand zugunsten des Arbeitgebers begründet. Arbeitgeber könnten nicht ohne Weiteres darauf vertrauen, dass einem Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch tatsächlich stattgegeben werde.

Daher sei es auch nicht treuwidrig (§ 242 BGB), wenn sich ein Arbeitnehmer nachträglich auf die Versäumung der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB berufe. Arbeitgeber müssten in solchen Konstellationen gegebenenfalls „doppeltspurig“ vorgehen und sowohl die Frist des § 626 Abs. 2 BGB wahren als auch vorsorglich ein Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt betreiben.

Praxishinweis:

Auch hier verdeutlicht die Entscheidung die erheblichen Risiken bei außerordentlichen Kündigungen, diesmal in Fällen ungeklärter Schwerbehinderteneigenschaft. Arbeitgeber können sich nicht darauf verlassen, dass ein laufendes Anerkennungs- oder Gleichstellungsverfahren automatisch zu einer Hemmung oder Verlängerung der Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB führt.

In der Praxis empfiehlt sich daher regelmäßig ein paralleles Vorgehen mit gleichzeitiger Sachverhaltsaufklärung, vorsorglicher Einleitung eines Zustimmungsverfahrens beim Integrationsamt und genauer Beachtung der Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB.