



In dieser Ausgabe:

- 1. Anhörung des Arbeitnehmers während seines Erholungsurlaubs**
- 2. Erschütterter Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung**
- 3. Entfernung von Abmahnungen aus der Personalakte**

1. Anhörung des Arbeitnehmers während seines Erholungsurlaubs

Der seit 2006 als Zugchef beschäftigte Kläger erhielt von seiner Arbeitgeberin ein Diensthandy. Nach einem gemeinsamen Dienst am 24.04.2023 warf ein Zugbegleiter dem Kläger am 27.04.2023 sexuelle Belästigung während der Zugfahrt vor. Zu diesem Zeitpunkt befand sich der Kläger bereits in einer Ruhephase und anschließend bis zum 21.05.2023 im genehmigten Urlaub. Nach seiner Rückkehr konfrontierte die Arbeitgeberin den Kläger mit den Vorwürfen und lud ihn zu einem Personalgespräch am 23.05.2023 ein. Der Kläger wollte sich ausschließlich schriftlich äußern; die ihm hierfür gesetzte Frist wurde bis zum 30.05.2023 verlängert. In seiner Stellungnahme wies er die Vorwürfe zurück.

Am 02.06.2023 hörte die Arbeitgeberin den Betriebsrat zu einer beabsichtigten außerordentlichen fristlosen Kündigung an, gestützt auf den Vorwurf der sexuellen Belästigung beziehungsweise hilfsweise auf den entsprechenden Verdacht. Nachdem der Betriebsrat seine Beratung am 06.06.2023 abgeschlossen hatte, kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis noch am selben Tag fristlos. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht gaben der Klage statt.

Auch die Revision der Arbeitgeberin hiergegen hatte keinen Erfolg. Nach Auffassung des BAG ist die außerordentliche Kündigung aufgrund Versäumung der Kündigungserklärungsfrist des § 626 Absatz 2 BGB unwirksam, vgl. BAG, Urteil vom 04.12.2025 – 2 AZR 55/25. Die Frist des § 626 Absatz 2 BGB beginne zu dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte zuverlässige und hinreichend vollständige Kenntnis der einschlägigen Tatsachen habe, die ihm die Entscheidung darüber ermöglichen, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen solle oder nicht. Ein Kündigungsberechtigter, der lediglich Anhaltspunkte für einen Sachverhalt habe, der ihn zur außerordentlichen Kündigung berechtigen könnte, dürfe nach pflichtgemäßem Ermessen Ermittlungen anstellen und den Betroffenen anhören, ohne dass die Frist des § 626 Absatz 2 S. 1 BGB zu laufen beginne. Dies gelte allerdings nur so lange, wie er aus verständigen Gründen mit der gebotenen Eile Ermittlungen durchführe. Sollte der Kündigungsgegner angehört werden, müsse dies innerhalb einer kurzen Frist erfolgen, die im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche betragen dürfe. In Fällen der urlaubsbedingten Abwesenheit des betreffenden Arbeitnehmers vom Betrieb könne es dem Arbeitgeber unmöglich oder unzumutbar sein, diesen zum Zwecke einer Anhörung zu

kontaktieren. Eine Unmöglichkeit der Kontaktaufnahme könne vorliegen, wenn sich der Arbeitnehmer während seines Urlaubs bekanntermaßen in einer entlegenen Region befinde, die keine Erreichbarkeit etwa per Telefon, E-Mail oder Post biete oder dem Arbeitgeber die hierfür erforderlichen Kontaktdaten nicht bekannt seien. Eine schlichte Untätigkeit des Arbeitgebers reiche allerdings nicht aus, um den Beginn des Laufs der Kündigungserklärungsfrist zu verhindern. Bei einer urlaubsbedingten Abwesenheit seien die widerstreitenden Obliegenheiten und Interessen in den Blick zu nehmen, d.h. der Erholungszweck des Urlaubs einerseits und die möglichst rasche Aufklärung von Vorwürfen und frühzeitige Anhörung des betroffenen Arbeitnehmers andererseits. Aus dem Urlaub selbst ergebe sich kein Kontaktverbot. Die Beklagte habe die von ihr für erforderlich gehaltene Aufklärung des Sachverhalts nicht mit der gebotenen Eile vorangetrieben und insbesondere nicht innerhalb einer angemessenen Frist versucht, mit dem Kläger z.B. über das Diensthandy Kontakt aufzunehmen, um ihn zu den Vorwürfen anzuhören.

Praxishinweis:

Die Entscheidung des BAG verdeutlicht die Schwierigkeiten beim Umgang mit der Kündigungserklärungsfrist des § 626 Absatz 2 BGB einerseits sowie den engen Vorgaben zur Einhaltung der Anhörungsfristen vor Ausspruch einer Verdachtskündigung andererseits. Das BAG macht die Einhaltung oder Nichteinhaltung der Frist von einer Abwägung „widerstreitender Obliegenheiten und Interessen“ abhängig; gibt im zugrundeliegenden Urteil aber zumindest hilfreiche Anhaltspunkte für den Fall einer urlaubsbedingten Abwesenheit eines Arbeitnehmers. Damit steht aber auch fest, dass das Risiko, solche Interessen im Einzelfall falsch abzuwägen, der Arbeitgeber trägt.

2. Erschütterter Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Es mehren sich die Entscheidungen, in den sich die Arbeitsgerichte mit Entgeltfortzahlungsansprüchen sowie mit dem Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auseinandersetzen müssen. Die zugrundeliegenden Entscheidungen geben aber stets hilfreiche Hinweise dahingehend, ob die Verweigerung der Entgeltfortzahlung überhaupt erfolgsversprechend sein könnte.

Allerdings zeigt auch die folgende Entscheidung auf, dass es sich für den Arbeitgeber oftmals nur um einen Etappensieg handelt.

Der Kläger, seit 2019 als Elektroniker beschäftigt, kündigte sein Arbeitsverhältnis zum 30.04.2024. Die Beklagte wies auf die tarifliche Kündigungsfrist hin, wonach das Arbeitsverhältnis erst zum 31.05.2024 enden könne. Trotz eines Streits über den Beendigungszeitpunkt arbeitete der Kläger zunächst noch bis zum 06.05.2024. Ab dem 07.05.2024 meldete er sich bis zum 21.05.2024 arbeitsunfähig krank. Anschließend nahm er bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses Resturlaub. Am 31.05.2024 gab er seine Arbeitsmittel zurück. Mit seiner Klage verlangte der Kläger unter anderem Entgeltfortzahlung für die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Mit seiner Berufung hatte der Arbeitnehmer Erfolg.

Nach Auffassung des LAG Düsseldorf vom 18.11.2025, Aktz. 3 SLa 138/25, steht ihm ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung zu.

Zwar sei der Beweiswert der vorgelegten AUB erschüttert. Denn mit Ausnahme der zunächst noch drei absolvierten Arbeitstage in dem Monat, in dem er eigentlich gar nicht mehr für die Beklagte habe tätig sein wollen, habe der Kläger aufgrund von Arbeitsunfähigkeit, Urlaub, Feiertag und unentschuldigtem Fehlen keinerlei Arbeitsleistung für die Beklagte mehr erbracht. Damit habe er das mit und nach der Kündigung erklärte Ziel der nicht mehr gewollten Beschäftigung im Mai 2024 objektiv weitgehend erreicht. Ohne die Krankschreibung wäre ihm dies indes nicht möglich gewesen. Diese Umstände begründeten berechtigte Zweifel am tatsächlichen Vorliegen von AU. Mit der Erschütterung des Beweiswerts einer AUB endet der Entgeltfortzahlungsprozess aber nicht. Vielmehr habe eine Erschütterung zur Folge, dass der Kläger nunmehr konkret zur AU vortragen und den Beweis auf andere Weise als mittels der erteilten Bescheinigung führen müsse. Dies sei dem Kläger gelungen. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme, insbesondere der Vernehmung der behandelnden Ärztin, stehe zur Überzeugung der Kammer fest, dass der Kläger im streitgegenständlichen Zeitraum tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt gewesen sei.

Praxishinweis:

Nach der Rechtsprechung des BAG kann der Beweiswert einer AUB erschüttert werden, wenn konkrete Umstände Zweifel an der tatsächlichen Erkrankung begründen. Dies gilt insbesondere bei einer Eigenkündigung und einer passgenau bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses reichenden Krankschreibung, ist jedoch nicht auf diesen Fall beschränkt. Vielmehr kann sich die Erschütterung des Beweiswerts auch aus einer Gesamtwürdigung aller Umstände ergeben.

Für Arbeitgeber bedeutet dies allerdings nur einen Zwischenerfolg: Ist der Beweiswert der AUB erschüttert, muss der Arbeitnehmer seine Erkrankung und die daraus resultierende Arbeitsunfähigkeit substantiiert darlegen und gegebenenfalls beweisen. Der Prozess ist damit noch nicht entschieden.

3. Entfernung von Abmahnungen aus der Personalakte

Die Arbeitsvertragsparteien streiten um die Entfernung von drei Abmahnungen aus der Personalakte. Im Arbeitsvertrag verpflichtete sich der Arbeitnehmer, bei Anzeige einer Dienstverhinderung gleichzeitig auf „etwaise dringliche Arbeiten hinzuweisen“.

Die erste Abmahnung betrifft ein krankheitsbedingtes Verlassen des Arbeitsplatzes ohne Hinweis auf noch offene dringende Arbeiten. Die zweite Abmahnung beruht auf einer fehlerhaften Materialbuchung im Warenwirtschaftssystem, zudem wurde dem Arbeitnehmer vorgehalten, dass es sich nicht um seinen ersten Buchungsfehler gehandelt habe. Die dritte Abmahnung betrifft den Vorwurf, der Kläger habe entgegen einer Arbeitsanweisung ohne vorgeschriebenen Unterarmschutz gearbeitet. Der Kläger berief sich insoweit auf Hautreizungen durch die Schutzausrüstung.

Das Arbeitsgericht erklärte die Abmahnungen wegen der Fehlbuchung und des fehlenden Unterarmschutzes für unwirksam, hielt die Abmahnung wegen des unterlassenen Hinweises auf dringende Arbeiten jedoch für rechtmäßig. Hiergegen legten beide Parteien Berufung ein.

Das LAG nimmt anders als die erste Instanz keine Pflicht zur Anhörung vor Ausspruch der Kündigung an. Es sei allein das Risiko der Beklagten, eine Abmahnung auszusprechen, die sich objektiv als nicht gerechtfertigt herausstelle.

In Bezug auf die dritte Abmahnung seien die gesundheitlichen Einschränkungen für die Rechtmäßigkeit der Abmahnung zudem unerheblich. Diese berechtigten ihn lediglich zur Verweigerung der Tätigkeit. Entscheide er sich für eine Ausübung, habe er dies weisungsgemäß zu tun. Jedoch sei der Umfang der ohne den Unterarmschutz durchgeführten Arbeiten weiterhin aufzuklären.

Die arbeitsvertragliche Hinweispflicht bei Krankmeldungen überprüfte das LAG im Zusammenhang mit der ersten Abmahnung und kam zu dem Ergebnis, dass die arbeitsvertragliche Klausel den Kläger unangemessen benachteilige und rechtswidrig sei. Zwar bestehe das Weisungsrecht hinsichtlich leistungssichernden Nebenpflichten bei dringenden betrieblichen Anlässen auch während einer Arbeitsunfähigkeit fort. Die Klausel überschreite diese Grenze aber, da sie den Kläger während einer Arbeitsunfähigkeit auch verpflichte, dringende Arbeiten mitzuteilen, die der Arbeitgeber bereits kenne oder unschwer selbst ermitteln könne. Darüber hinaus sei die Klausel intransparent, da die Formulierung „etwaige dringliche Arbeiten“ dem Arbeitgeber unzumutbare Spielräume zumute.

Die zweite Abmahnung bzgl. der Falschbuchung im Warenwirtschaftssystem sei wegen der Behauptung, es handele sich nicht um einen erstmaligen Buchungsfehler, aus der Personalakte zu entfernen. Die Formulierung lasse weder Anzahl noch zeitliche Lage der früheren Fehlbuchungen erkennen. Sie beeinträchtige daher das Persönlichkeitsrecht des Klägers, da sie Grundlage für eine falsche Beurteilung des Klägers sein könne. Dafür spiele es keine Rolle, dass die früheren Fehlbuchungen nicht Gegenstand der abgemahnten Pflichtverletzung seien.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Annika Hiller
stellv. Geschäftsführerin