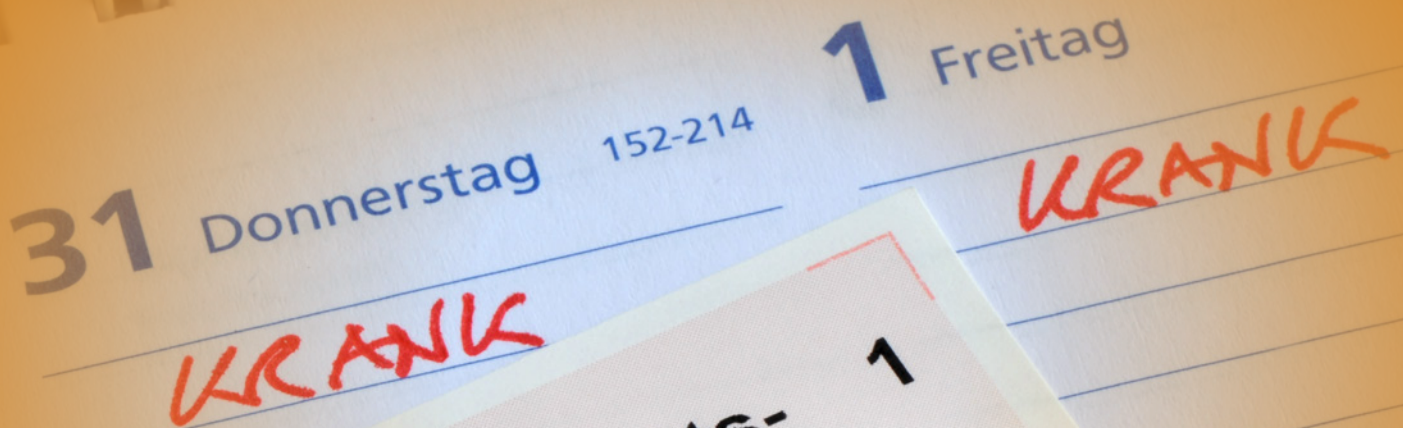




ARBEITSRECHT

Arbeitsrecht | Urteile | Handlungsempfehlungen

KOMPAKT



TOP-THEMA

KRANKMELDUNG KOMMT MIT KÜNDIGUNG

Diese Mittel können Sie einsetzen, wenn Ihr Mitarbeiter die Kündigungsfrist mit einem AU-Schein absitzen will

Seite 6–7

MUTTERSCHUTZ

Lange überfällig: Bundesrat und Bundestag stimmen für Mutterschutz bei Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche

Seite 3

KÜNDIGUNG

Unternehmen verliert großen Exklusivauftrag – Betriebsbedingte Kündigung der Disponentin war rechtswirksam

Seite 4

VARIABLE VERGÜTUNG

Arbeitgeber legt Unternehmensziele fürs Kalenderjahr erst im Oktober fest – nun muss er Schadensersatz zahlen

Seite 5





„Zweifel an Arbeitsunfähigkeit: So gehen Sie vor“

Liebe Leserin, lieber Leser,

als Arbeitgeber gewinnt man zunehmend das Gefühl, dass es in den vergangenen Jahren zu einem ganz normalen Zustand geworden ist: Mit der Kündigung flattert wie selbstverständlich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) des Arbeitnehmers ins Haus. Viele Arbeitnehmer gehen offensichtlich davon aus, dass es legitim wäre, das restliche Arbeitsverhältnis zu Hause abzusetzen, zumindest werde der Arbeitgeber schon nichts dagegen unternehmen, weil er „mich ja eh loswerden will“. Besonders ärgerlich daran: Sie müssen von jetzt auf gleich einen Ersatz finden, obwohl dafür eigentlich gerade die Kündigungsfrist vorgesehen war.

Es ist nur allzu nachvollziehbar, dass mancher Arbeitgeber doch erhebliche Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des (Noch-)Arbeitnehmers hegt und beabsichtigt, dem auf den Grund zu gehen. Insbesondere dann, wenn die AU-Bescheinigung genau auf das Zeitfenster passt, das mit der Kündigungsfrist identisch ist, haben Sie gute Karten. Wie Sie in solchen Fällen vorgehen können, erfahren Sie im aktuellen Top-Thema auf den Seiten 6–7 dieser Ausgabe.

Mit besten Grüßen

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke
Chefredakteur

Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke ist seit 1998 geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht an der Juristenfakultät der Universität Leipzig.

INHALT

MUTTERSCHUTZ

3

Ab 01.06.2025 gilt nun auch Mutterschutz bei Fehlgeburten ab 13. Schwangerschaftswoche

BETRIEBSBEDINGTE KÜNDIGUNG

4

Großauftrag verloren: Unternehmen durfte Disponentin kündigen

VARIABLE VERGÜTUNG

5

Verspätete Zielvorgabe: Arbeitgeber muss Schadensersatz zahlen!

TOP-THEMA

6–7

Wenn mit der Kündigung der AU-Schein kommt – das können Sie unternehmen

ÜBERZAHLUNG

8

Arbeitgeber hat keinen Anspruch auf Rückzahlung der Entgeltfortzahlung

LESERFRAGE

9

Arbeitszeugnis muss regelmäßig im Fließtext erfolgen

FRISTLOSE KÜNDIGUNG

10

Schleuserkriminalität: Fristlose Kündigung scheitert an 2-Wochen-Frist

IMPRESSUM Arbeitsrecht kompakt: ISSN: 1439-1449, **Verleger:** VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn, **Telefon:** 0228 / 9 55 01 60, **Telefax:** 0228 / 36 96 480, **E-Mail:** kundendienst@vnr.de, **Internet:** www.vnr.de Sitz: Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Verantwortlicher Redakteur:** Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke, GRUENDELPARTNER Rechtsanwälte Steuerberater Wirtschaftsprüfer PartGmbH, Grimmische Str. 2–4 Aufgang B, Mädler-Passage, 04109 Leipzig, **Produktmanagement:** Joanna Müller, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen, **Druck:** logo Print GmbH, Gutenbergstraße 39/1, 72555 Metzingen. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 36 Ausgaben pro Jahr.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter. Alle Angaben in „Arbeitsrecht kompakt“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © nmann77 – stock.adobe.com

© 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Ab 01.06.2025 gilt nun auch Mutterschutz bei Fehlgeburten

Am 14.02.2025 hat nach dem Bundestag auch der Bundesrat dem sogenannten Mutterschutzanpassungsgesetz zugestimmt. Danach gelten die Mutterschutzfristen ab dem 01.06.2025 nun auch bei Fehlgeburten. Das bedeutet, auch Frauen mit Fehlgeburten haben ab diesem Zeitpunkt unter Umständen Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Die neuen Regelungen gingen vor allem auf eine Initiative des Bundesrats Mitte 2024 zurück.

Ziel des neuen Gesetzes ist es, Frauen nach einer Fehlgeburt vor unnötigen Belastungen am Arbeitsplatz zu schützen. Bisher hatten Frauen in solchen Situationen nur die Möglichkeit, auf eine Krankschreibung zurückzugreifen. Hatte diese einen bestimmten Zeitrahmen überschritten, rutschten sie in den Krankengeldbezug ab.

Nach der Entbindung gilt für Mütter eine achtwöchige Schutzfrist, in der sie nicht arbeiten dürfen. Frauen, die ihr Kind vor der 24. Schwangerschaftswoche durch eine Fehlgeburt verloren haben, stand dieser Mutterschutz nach bisheriger Rechtslage nicht zu. Die Neuregelung sieht bei Fehlgeburten einen Mutterschutz schon ab der 13. Schwangerschaftswoche vor. Dieser ist hinsichtlich der Dauer der Schutzfrist gestaffelt.

Die wichtigsten Änderungen auf einen Blick

Mit dem neuen Gesetz wird bereits der Begriff „Entbindung“ neu definiert, nämlich als „eine Lebend- oder eine Totgeburt“. Des Weiteren wird festgehalten, dass die Regelungen zur Entbindung im Falle einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche entsprechende Anwendung finden, soweit nicht in diesem oder einem anderen Gesetz Abweichendes geregelt ist.

§ 3 des Mutterschutzgesetzes wird um einen Absatz 5 ergänzt, der wie folgt aussieht:

„Bei einer Fehlgeburt darf der Arbeitgeber eine Frau nicht beschäftigen, soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt,

1. bis zum Ablauf von zwei Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche oder
2. bis zum Ablauf von sechs Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 17. Schwangerschaftswoche oder
3. bis zum Ablauf von acht Wochen bei einer Fehlgeburt ab der 20. Schwangerschaftswoche.“

ACHTUNG

Wie oben dargestellt, kann die Frau sich jederzeit ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklären. Einigen Frauen kommt das sicher auch deshalb entgegen, weil sie sich mit dem Wiedereinstieg ins Arbeitsleben etwas von den negativen Erlebnissen ablenken können.

Dennoch sieht das Gesetz des Weiteren vor, dass die Frau die einmal erklärte Leistungsbereitschaft jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen kann.

So berechnen Sie den Zuschuss richtig

Während des Mutterschutzes erhält Ihre Arbeitnehmerin ein sogenanntes Mutterschaftsgeld. Dieses wird ergänzt durch einen „Zuschuss“ des Arbeitgebers. Anhand folgender Schritt-für-Schritt-Anleitung berechnen Sie den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld richtig:

1. Zunächst ist der durchschnittliche Bruttolohn der letzten 3 Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist bzw. der parallel laufenden Elternzeit (= Bezugszeitraum) zu ermitteln.
2. Im 2. Schritt sind Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge abzuziehen.
3. Im 3. Schritt ist das kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt zu ermitteln, indem der im 2. Schritt ermittelte Betrag durch die Kalendertage des Bezugszeitraumes geteilt wird.
4. Nach Abzug von 13,00 € ergibt sich der kalendertägliche „Zuschuss“, den Sie für jeden Tag der Schutzfrist zahlen müssen.

TIPP



Privat versicherte Arbeitnehmerinnen müssen die Beiträge für ihre Krankenversicherung während der Mutterschutzfristen regelmäßig weiterzahlen.

Der Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss zu diesen Beiträgen besteht dann aber nicht.

Diese Lohnbestandteile zählen mit

Folgende laufende Bezüge sind bei der Berechnung Ihres Zuschusses zu berücksichtigen:

- Grundvergütung,
- Zulagen (unabhängig davon, ob es sich um Leistungs-, Sozial- oder Erschwerniszulagen handelt),
- Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, wenn solche Arbeiten im Berechnungszeitraum anfielen,
- Überstundenvergütung,
- Bereitschaftsdienstvergütung,
- Provisionen, die im Berechnungszeitraum entstanden sind (unabhängig davon, ob sie bereits fällig sind und abgerechnet wurden),
- Urlaubsentgelt,
- Sachbezüge (z. B. Deputat, zur Privatnutzung überlassener Dienstwagen) sind weiter zu gewähren,
- ebenso vermögenswirksame Leistungen.



Auftragsverlust: Unternehmen durfte Disponentin kündigen

Wenn Sie die Arbeitsabläufe in Ihrem Unternehmen an geänderte Umstände anpassen, fällt es oft schwer, genau anzugeben, wie sich die Änderung in den Abläufen auf den Personalbedarf auswirkt. Eine ganz genaue Angabe ist oft aber auch nicht nötig, weil der Überprüfungsspielraum der Gerichte begrenzt ist, wie dieser Fall zeigt.



Der Fall:

Ein Taxiunternehmen hatte mit einem Landkreis einen Exklusivauftrag über Rufbusfahrten abgeschlossen. Um die monatlich 6.000 Rufbusfahrten und 750 Fahrten zu koordinieren, beschäftigte er eine Disponentin. Als der Landkreis den Auftrag kündigte, fielen bei dem Taxiunternehmen insgesamt nur noch täglich ca. 20 Taxifahrten an. Der Taxiunternehmer änderte seinen Betriebsablauf, sodass ankommende Anrufe direkt an die Fahrer gingen. Die Disponentin benötigte er nicht mehr und er kündigte ihr betriebsbedingt. Dagegen klagte die Disponentin. Sie berief sich darauf, dass ihre Tätigkeiten nach wie vor gebraucht würden, im Übrigen würde die Änderung des Ablaufs zu überobligatorischen Belastungen der Fahrer führen.

- Absturz der Verkaufspreise,
- deutlicher Preisanstieg für Roh-, Hilfs- oder Betriebsstoffe

Die Unterscheidung wirkt sich im Kündigungsschutzprozess aus. Generell ist die unternehmerische Entscheidung nur eingeschränkt gerichtlich überprüfbar. Die sachliche Rechtfertigung oder die Zweckmäßigkeit einer unternehmerischen Entscheidung dürfen die Arbeitsgerichte nicht hinterfragen.

ACHTUNG



Berufen Sie sich zur Begründung aber auf außerbetriebliche Umstände, müssen Sie diesen Grund und die Auswirkungen auf den gekündigten Arbeitsplatz darlegen.

§ Das Urteil:

Für das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern war die Änderung des Taxiunternehmers aber nachvollziehbar. Berufe sich der Arbeitgeber für seine unternehmerische Entscheidung auf außerbetriebliche Ursachen, müsse er den Grund darlegen und wie sich dieser auf den Arbeitsplatz der gekündigten Arbeitnehmerin auswirkt. Die Kündigung des Exklusivauftrags als äußerer Grund habe letztlich dazu geführt, dass der Taxiunternehmer die Stelle der Disponentin habe abbauen dürfen. (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 15.01.2025, Az. 3 SLa 156/24).

Checkliste: Betriebsbedingte Kündigung

Wenn Sie alle Fragen der nachstehenden Checkliste mit Ja beantworten, können Sie die betriebsbedingte Kündigung aussprechen:

	JA	NEIN
Haben Sie auf Grund innerbetrieblicher oder außerbetrieblicher Ursachen eine nachvollziehbare Unternehmerentscheidung getroffen?	☐	☐
Ist in Folge der Umsetzung Ihres Entschlusses das Bedürfnis für die Beschäftigung des Arbeitnehmers entfallen?	☐	☐
Können alle nicht entfallenden Arbeitsaufgaben von anderen Mitarbeitern übernommen werden, ohne dass diese überobligatorisch mehrbelastet werden?	☐	☐
Fehlt im Unternehmen eine Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung auf einem anderen (auch schlechteren) Arbeitsplatz oder hat der Arbeitnehmer die Beschäftigung zu geänderten Bedingungen abgelehnt?	☐	☐
Haben Sie eine Sozialauswahl zwischen den vergleichbaren Mitarbeitern durchgeführt und ist der zur Kündigung vorgesehene Arbeitnehmer am wenigsten sozial schutzwürdig?	☐	☐
Wurde der Betriebsrat angehört?	☐	☐



Meine Empfehlung!

Einer jeden betriebsbedingten Kündigung liegt eine unternehmerische Entscheidung zugrunde. Konsequenz dieser Entscheidung ist der Abbau von Personal. Der Anlass der Entscheidung kann in sog. inner- oder außerbetrieblichen Ursachen liegen:

1. Innerbetriebliche Ursachen sind solche, die von innen heraus auf Ihren Betrieb einwirken:
 - Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren,
 - Aufgabe oder Änderung des Betriebszwecks,
 - Betriebszusammenlegung,
 - Vergabe der Arbeiten an fremde Unternehmen.
2. Als außerbetrieblich werden alle Umstände bezeichnet, die sich von außen auf Ihren Betrieb auswirken:
 - Auftragsrückgang,
 - Wegfall öffentlicher Zuwendungen,

Verspätete Zielvorgabe: Arbeitgeber muss Schadensersatz zahlen!

Ein besonders geeignetes Mittel, um die Motivation und damit auch Leistung Ihrer Mitarbeiter zu erhöhen, ist die Gewährung variabler leistungsabhängiger Vergütungsbestandteile. Voraussetzung hierfür ist jedoch immer, dass der Mitarbeiter auch so rechtzeitig von den jeweils zu erreichenden Zielen erfährt, dass er diese im jeweiligen Jahr auch umsetzen kann. Im nachfolgenden Fall kam diese Zielvorgabe deutlich zu spät, mit fatalen Folgen für den Arbeitgeber.

Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war bei einem Unternehmen bis zum 30.11.2019 als Mitarbeiter mit Führungsverantwortung beschäftigt. Arbeitsvertraglich war ein Anspruch auf eine variable Vergütung vereinbart. Eine Betriebsvereinbarung legte fest, dass jeweils bis zum 01.03. des Kalenderjahres eine Zielvorgabe zu erfolgen hat, die sich zu 70 % aus Unternehmenszielen und zu 30 % aus individuellen Zielen zusammensetzt. Die Höhe des variablen Gehaltsbestands sollte sich nach der Zielerreichung des Mitarbeiters richten.

Am 26.09.2019 teilte der Geschäftsführer den Mitarbeitern mit, dass für das Jahr 2019 von einem Zielerreichungsgrad des Unternehmens von 142 % ausgegangen wird. Erstmals am 15.10.2019 wurden dem Mitarbeiter konkrete Zahlen zu den Unternehmenszielen einschließlich deren Gewichtung und des Zielkorridors genannt. Eine Vorgabe individueller Ziele erfolgte nicht.

Der Arbeitgeber zahlte dem Mitarbeiter für 2019 eine variable Vergütung in Höhe von 15.586,55 € brutto. Der Mitarbeiter wollte mehr. Der Arbeitgeber sei ihm zum Schadensersatz verpflichtet, da er für das Jahr 2019 keine individuellen Ziele und die Unternehmensziele verspätet vorgegeben habe. Rechtzeitig vorgegebene Ziele hätte er erreicht.

treffe auch kein Mitverschulden. Bei einer unterlassenen oder verspäteten Zielvorgabe des Arbeitgebers scheide ein Mitverschulden des Arbeitnehmers wegen fehlender Mitwirkung regelmäßig aus, weil allein der Arbeitgeber die Initiativlast für die Vorgabe der Ziele trage (BAG, 19.02.2025, Az. 10 AZR 57/24).

Meine Empfehlung!

Eine Zielvereinbarung kann denklösig entsprechend dem Leistungssteigerungs- und Motivationsgedanken ihre Anreizfunktion nur dann erfüllen, wenn der Arbeitnehmer die Ziele auch kennt. Er muss bereits bei der Ausübung seiner Tätigkeit wissen, auf welche persönlichen und/oder unternehmensbezogenen Ziele der Arbeitgeber in dem jeweiligen Zeitraum besonderen Wert legt und deshalb bereit ist, bei Erreichung dieser Ziele den zugesagten Bonus zu zahlen.

Eine dem Sinn und Zweck einer Zielvereinbarung gerecht werdende Aufstellung von Zielen für einen vergangenen Zeitraum ist deshalb nach Ansicht des BAG nicht mehr möglich.

TIPP

Geben Sie am besten möglichst früh in der Zielperiode die zu erreichenden Ziele bekannt. Es ist davon auszugehen, dass das BAG auch bei einem kürzeren Zeitraum (weniger als ¼ vor Ende der Zielperiode) zu dieser Rechtsansicht kommen würde.

Voraussetzungen des Schadensersatzanspruchs

Wegen einer verspätet vorgelegten oder unterbliebenen Zielvereinbarung kann Ihr Mitarbeiter Schadensersatz nur verlangen, wenn folgende Punkte erfüllt sind:

1. Entgegen der arbeitsvertraglichen/ in einer Betriebsvereinbarung geregelten Verpflichtung wurde keine Zielvereinbarung mit dem Arbeitnehmer abgeschlossen (oder verspätet).
2. Den verspäteten oder Nicht-Abschluss der Zielvereinbarung haben Sie als Arbeitgeber zu vertreten (z. B. Abbruch des Zielvereinbarungsgesprächs).
3. Dem Arbeitnehmer ist aufgrund des Nichtabschlusses auch tatsächlich ein Schaden entstanden (regelmäßig entgangene Bonuszahlung).
4. Ein Mitverschulden Ihres Mitarbeiters kann zur Kürzung/ zum Ausschluss führen.

Das Urteil:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab dem Arbeitnehmer recht. Dieser habe einen Anspruch auf die Zahlung weiterer 16.035,94 € brutto als Schadensersatz. Der Arbeitgeber habe seine Verpflichtung zu einer Zielvorgabe für das Jahr 2019 schuldhaft verletzt, indem er dem Arbeitnehmer keine individuellen Ziele vorgegeben und ihm die Unternehmensziele erst verbindlich mitgeteilt habe, nachdem bereits etwa ¾ der Zielperiode abgelaufen waren.

Eine ihrer Motivations- und Anreizfunktion gerecht werdende Zielvorgabe sei zu diesem Zeitpunkt nicht mehr möglich gewesen. Es sei von der für den Fall der Zielerreichung zugesagten variablen Vergütung und davon auszugehen, dass der Mitarbeiter die jeweiligen Zielvorgaben erreicht hätte.

Besondere Umstände, die diese Annahme ausschließen, habe der Arbeitgeber nicht dargelegt. Den Arbeitnehmer

Mit Kündigung kommt AU-Schein? Das können Sie tun!

Nicht selten sind Arbeitnehmer der Auffassung, dass ihre Arbeitspflicht mit Ausspruch der Kündigung – egal ob arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitig – endet. Das versuchen die meisten dann durch eine Krankmeldung zu zementieren. Was Sie in einem solchen Fall tun können und wie hier vor allem auch die Gerichte reagieren, erfahren Sie im folgenden Beitrag.

Sie müssen Tatsachen vortragen, die Zweifel an Arbeitsunfähigkeit bringen

Einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kommt ein hoher Beweiswert zu. Sie trägt die Vermutung der inhaltlichen Richtigkeit für sich. Erheben Sie als Arbeitgeber trotz vorgelegter ärztlicher Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung den Vorwurf, die Arbeitsunfähigkeit sei nur vorgetäuscht, müssen Sie zweierlei vortragen:

1. Der Arbeitnehmer muss Sie vorsätzlich über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit getäuscht haben.
2. Sie müssen darüber hinaus ausreichende Tatsachen darlegen und beweisen, die zu ernsthaften Zweifeln an einer Arbeitsunfähigkeit Anlass geben und den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeit erschüttern.

Erst dann ist es unter Berücksichtigung der im Kündigungsschutzprozess greifenden abgestuften Darlegungs- und Beweislast Aufgabe des Arbeitnehmers, darzulegen, welche Erkrankungen zur Arbeitsunfähigkeit geführt haben, welche gesundheitlichen Beeinträchtigungen diese mit sich gebracht haben und welche Verhaltensweisen ihm ärztlicherseits auferlegt worden sind. Regelmäßig kann er dem nur nachkommen, indem er den Arzt von seiner Schweigepflicht entbindet.

TIPP



Die Übereinstimmung von einer Arbeitsunfähigkeit und dem Beginn und Ende der Kündigungsfrist genügt regelmäßig zunächst, um den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern. Dies gilt auch, wenn es sich um mehrere aneinandergereihte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen handelt.

BAG, 08.09.2021, Az. 5 AZR 149/21:

Der Fall: Eine Arbeitnehmerin war bei einem Leiharbeitsunternehmen beschäftigt. Noch während der Probezeit kündigte sie am 08.02.2019 fristgerecht zum 22.02.2019. Am selben Tag reichte sie eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein, die eine voraussichtliche Arbeitsunfähigkeit bis zum 22.02.2019 attestierte. Der Arbeitgeber zahlte für den Zeitraum 08.02.2019 bis 22.02.2019 keinen Lohn. Die Arbeitnehmerin zog vor Gericht und trug pauschal vor, dass die Erkrankung einen psychosomatischen Hintergrund infolge von Mobbinghandlungen im Einsatzbetrieb habe.

Das Urteil: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab jedoch dem Arbeitgeber recht. Zwar käme der ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein hoher Beweiswert zu. Hier sei es jedoch ausreichend gewesen, dass der Arbeitgeber zur zeitlichen Übereinstimmung von der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit und dem Beginn und Ende der Kündigungsfrist vortrug. Anschließend sei es Aufgabe der Arbeitnehmerin gewesen, vollständig darzulegen und zu beweisen, dass sie tatsächlich arbeitsunfähig gewesen ist. Dafür sei der pauschale Vortrag zum „psychosomatischen Hintergrund“ nicht ausreichend gewesen. Die Arbeitnehmerin hätte vielmehr ausführlich zu ihren behaupteten Schlafstörungen oder zur Art und vor allem zur Schwere der weiteren gesundheitlichen Beeinträchtigungen vortragen müssen.

Überblick: Diese Umstände begründen berechtigte Zweifel

Folgende Umstände haben Gerichte ebenfalls für eine Annahme berechtigter Zweifel an einer Arbeitsunfähigkeit genügen lassen:

- Vornahme anstrengender Tätigkeiten, die mit Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers unvereinbar sind (etwa Kneipenbummel mit übermäßigem Alkoholgenuß).
- Der Krankenschein ist 5 Tage rückwirkend ausgestellt worden.
- Trotz gegenteiliger Einschätzung des Betriebsarztes verweigert ein Mitarbeiter die Klärung seiner Arbeitsunfähigkeit, indem er seinen Arzt nicht von der Schweigepflicht entbindet.

So gehen Sie bei „berechtigten Zweifeln“ vor!

Liegen ausreichende Gründe für die Annahme vor, dass der Arbeitnehmer in Wirklichkeit nicht arbeitsunfähig ist, sondern die restlichen Arbeitstage einfach nur „blaumachen“ will, können Sie die folgenden Maßnahmen ergreifen:

1. Schalten Sie den Medizinischen Dienst der Krankenkassen ein

Eine legale Form der Krankenkontrolle ist die Einschaltung des Medizinischen Dienstes der Krankenkasse (MDK) Ihres Arbeitnehmers. Nach § 275 Abs. 1a Satz 3 Sozialgesetzbuch (SGB) V können Sie nämlich von der Krankenkasse Ihres Mitarbeiters verlangen, dass diese eine gutachterliche Stellungnahme des MDK zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt. Wann Sie eine solche Überprüfung verlangen dürfen und wie Sie ein

entsprechendes Schreiben an die Krankenkasse formulieren, erfahren Sie unten.

2. Sie können auch eigene (vorsichtige) Ermittlungen anstellen

Bei eigenen Ermittlungsmaßnahmen ist jedoch vor dem Hintergrund des Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers Vorsicht geboten. Das BAG hielt es jedoch auch schon für zulässig, wenn ein Arbeitgeber aufgrund eines konkreten Verdachts einem Detektiv die Überwachung des Arbeitnehmers überträgt, um Letzteren der vorsätzlichen Pflichtverletzung zu überführen (BAG, 26.09.2013, Az. 8 AZR 1026/12). Unter diesen Voraussetzungen können Sie später sogar die dafür aufgewendeten Kosten von Ihrem Mitarbeiter zurückverlangen (LAG Köln, 07.07.2017, Az. 4 Sa 936/16).

3. Sie können regelmäßig fristlos kündigen

Können Sie – spätestens nach den Ermittlungsmaßnahmen – einen Sachverhalt darlegen und beweisen, der den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert, und kann der Arbeitnehmer anschließend eine tatsächliche Erkrankung nicht darlegen, können Sie regelmäßig die fristlose Kündigung aussprechen. Nach Auffassung höchstgerichtlicher Rechtsprechung liegt ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vor, wenn der Arbeitnehmer unter Vorlage eines Attests der Arbeit fernbleibt und sich Entgeltfortzahlung gewähren lässt, obwohl es sich in Wahrheit nur um eine vorgetäuschte Krankheit handelt (BAG, 26.08.1993, Az. 2 AZR 154/93).

4. Verlangen Sie Ihre Entgeltfortzahlung zurück!

Steht fest, dass Ihr Mitarbeiter die Arbeitsunfähigkeit nur vorgetäuscht hat, und können Sie also vor Gericht diesen Sachverhalt darlegen und beweisen, haben Sie das Recht, bereits geleistete Entgeltfortzahlungsbeträge wieder zurückzuverlangen (LAG Köln, 07.07.2017, Az. 4 Sa 936/16).

Zweifel an Arbeitsunfähigkeit: So entschieden Gerichte bisher

- In einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 07.07.2017, Az. 4 Sa 936/16, erkannte das Gericht gleich mehrere relevante Gründe, auf die Zweifel gestützt werden können:
 - Die Arbeitnehmerin hatte für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit vorab Urlaub beantragt, der abgelehnt worden war.
 - Die Arbeitnehmerin hatte ihr Fernbleiben vorher angekündigt.
 - Die Arbeitnehmerin wurde bei Tätigkeiten beobachtet, die gegen eine Arbeitsunfähigkeit sprachen.
 - Die Arbeitnehmerin hatte bei der Anhörung durch den Arbeitgeber auch noch gelogen und behauptet, sie sei nur zu Hause gewesen.

- Eine Arbeitnehmerin kündigte nach einem Streit und räumte trotz 6-wöchiger Kündigungsfrist bereits den Arbeitsplatz. Sie nahm auch alle privaten Gegenstände mit. Anschließend legte sie bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses jeweils Erstbescheinigungen über ihre Arbeitsunfähigkeit von verschiedenen Ärzten vor (LAG Niedersachsen, 07.05.2007, Az. 6 Sa 1045/05).
- Obwohl ihn der Medizinische Dienst für arbeitsfähig hielt, legte der Mitarbeiter einen weiteren Krankenschein vor (ArbG Berlin, 12.04.2013, Az. 28 Ca 2357/13).

Mit folgenden Gründen können nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Hamm, 13.03.2015, Az. 1 Sa 1534/14, erhebliche Zweifel allein nicht begründet werden:

- Eine Arbeitnehmerin hielt sich während der Arbeitsunfähigkeit für eine Woche auf Sylt auf und bezeichnete dies auf Facebook als „Urlaub“.
- Das Attest bezog sich auf eine psychische Erkrankung, wurde jedoch von einer Fachärztin für Allgemeinmedizin ausgestellt.

Medizinischer Dienst: So gehen Sie vor

Die Einschaltung des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK) kommt immer erst dann zum Zug, wenn Sie berechtigte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit Ihres Mitarbeiters haben. Diese sind nach dem Gesetz vor allem dann angebracht, wenn

- der Mitarbeiter auffällig häufig oder auffällig vermehrt für kurze Dauer arbeitsunfähig ist oder
- der Beginn der Arbeitsunfähigkeit oft auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende einer Arbeitswoche fällt oder
- die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt wurde, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten AU-Bescheinigungen auffällig geworden ist.

Ihr Musterschreiben an die Krankenkasse

Sehr geehrte Damen und Herren,

der bei Ihnen gesetzlich pflichtversicherte ... ist in unserem Unternehmen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt. Die Krankenversicherungsnummer lautet: ...

Der Arbeitnehmer hat am ... eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes ... vom ... bis ... vorgelegt. Von unserer Seite bestehen erhebliche Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit. Im Einzelnen: (genaue Schilderung der Indizien, die gegen eine Arbeitsunfähigkeit sprechen)

Wir beantragen daher nach § 275 Abs. 1a Satz 3 SGB V die Begutachtung des Arbeitnehmers durch den MDK, um insbesondere überprüfen zu können, ob hier ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall besteht. Bitte unterrichten Sie uns umgehend vom Ergebnis der Begutachtung (§ 277 Abs. 2 SGB V).

Kein Anspruch auf Rückzahlung der Entgeltfortzahlung

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall läuft regelmäßig automatisiert ab. Der Arbeitnehmer reicht die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein und dann beginnen die Fristen, die Berechnung und die Auszahlung. Schleichen sich dabei Fehler ein, stellt sich die Frage, ob Sie eine Überzahlung zurückverlangen können. Dies gilt auch dann, wenn Sie im Nachhinein feststellen, dass der Arbeitnehmer über die Arbeitsunfähigkeit getäuscht hat. Häufig stehen Sie dann vor dem Problem, dass Sie nachweisen müssen, dass die Zahlung tatsächlich zu Unrecht erfolgt ist.



Der Fall:

Eine Arbeitnehmerin war seit Juli 1994 bei einer Krankenkasse tätig. Sie war zuletzt in Vollzeit mit einem Bruttomonatslohn von ca. 5.000,00 € als Sachbearbeiterin beschäftigt. Sie war als Schwerbehinderte anerkannt. Seit April 2020 traten erhebliche Ausfallzeiten wegen Erkrankungen auf. Insgesamt legte die Mitarbeiterin bis April 2023 75 Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU-Bescheinigungen) vor.

Der Arbeitgeber zahlte zusammen eine Entgeltfortzahlung in Höhe von 66.000,00 € brutto und Urlaubsvergütung für die Zeiten, in denen keine Arbeitsunfähigkeit vorlag, aber Urlaub genommen worden war. Dabei ging er aufgrund neuer Erstbescheinigungen von verschiedenen aufeinanderfolgenden Erkrankungen aus und zahlte jeweils Entgeltfortzahlung für 6 Wochen. Schließlich kündigte der Arbeitgeber im Juli 2024 mit Zustimmung des Integrationsamts das Arbeitsverhältnis außerordentlich und fristlos.

Die Arbeitnehmerin klagte hiergegen und verwies darauf, dass sie im Jahr 2024 regulär gearbeitet habe. Eine krankheitsbedingte Kündigung sei daher nicht gerechtfertigt. Der Arbeitgeber ging jedoch von einem Betrug und daher einer verhaltensbedingten Kündigung aus. Die Arbeitnehmerin habe die behandelnden Ärzte getäuscht und hierdurch Erstbescheinigungen veranlasst. Er verlangte daher die Rückzahlung der Entgeltfortzahlung und der Urlaubsvergütung in Höhe von insgesamt ca. 85.000,00 €.

§ Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Köln entschied, dass die Kündigung nicht gerechtfertigt sei. Es liege kein wichtiger Kündigungsgrund vor. Der Arbeitgeber habe nicht hinreichend dargelegt und nachgewiesen, dass der Arbeitnehmerin hinsichtlich der Meldung der Arbeitsunfähigkeitszeiten ein Fehlverhalten vorgeworfen werden könne. Gleiches gelte hinsichtlich des behaupteten Entgeltfortzahlungsbetrugs. Die Arbeitnehmerin müsse geleistete Vergütung bzw. Entgeltfortzahlung nicht zurückzahlen. Zwar sei offenbar in Verkenntung der Rechtslage Entgeltfortzahlung zu Unrecht mehrfach gewährt worden. Allerdings habe der Arbeitgeber die tarifliche Ausschlussfrist von 6 Monaten versäumt (ArbG Köln, 16.01.2025, Az. 8 Ca 4803/24).



Meine Empfehlung!

Jede Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit löst grundsätzlich einen Entgeltfortzahlungsanspruch von 6 Wochen aus. Unerheblich ist grundsätzlich die Dauer einer etwaigen Arbeitsfähigkeit zwischen 2 Erkrankungen oder ob der Arbeitnehmer inzwischen gearbeitet hatte. Hierbei sollten Sie jedoch immer prüfen, ob es sich um eine neue Krankheit oder eine sog. Fortsetzungserkrankung handelt. Bei einer Fortsetzungserkrankung müssen Sie nicht jedes Mal Entgeltfortzahlung leisten.

Eine Fortsetzungserkrankung liegt vor, wenn die Krankheit, auf der die frühere Arbeitsunfähigkeit beruhte, in der Zeit zwischen dem Ende der vorausgegangenen und dem Beginn der neuen Arbeitsunfähigkeit medizinisch nicht vollständig ausgeheilt war, sondern als Grundleiden latent weiterbestanden hat, sodass die neue Erkrankung nur eine Fortsetzung der früheren Erkrankung darstellt.

TIPP



Erscheint Ihnen das Vorliegen einer Ersterkrankung fragwürdig, können Sie als Arbeitgeber bei der Krankenkasse des Mitarbeiters nachfragen, ob eine Neu- oder Fortsetzungserkrankung vorliegt (§ 69 Abs. 4 Sozialgesetzbuch X). Bestehen weiter Zweifel, zahlen Sie erst mal nicht!

Im Nachhinein ist es für Sie nämlich schwierig, die Überzahlung der Entgeltfortzahlung zu belegen. Will dagegen Ihr Mitarbeiter Geld sehen, muss er die Tatsachen darlegen, die den Schluss erlauben, es habe keine Fortsetzungserkrankung vorgelegen. Im Zweifel hat er hierfür sogar den Arzt von der Schweigepflicht zu entbinden!

Ausnahme: Entgeltfortzahlungsanspruch trotz Fortsetzungserkrankung

Keine Regel ohne Ausnahme. Ihr Mitarbeiter kann auch wegen derselben Krankheit erneut einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für weitere 6 Wochen haben, wenn er entweder:

1. vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens 6 Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
2. seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist. Der 12-Monats-Zeitraum beginnt ab dem ersten Tag der ersten Arbeitsunfähigkeit.

„Arbeitszeugnisse müssen regelmäßig im Fließtext erfolgen“

FRAGE



Sehr geehrter Herr Prof. Boemke,

als langjähriger zufriedener Kunde von „Arbeitsrecht kompakt“ habe ich heute einmal eine Frage zur Formulierung eines Arbeitszeugnisses.

Ich hatte seit 2010 einen Heizungsmonteur bei mir beschäftigt, dessen Arbeitsverhältnis Ende vergangenen Februars endete. Nun geht es ihm vor allem um ein Arbeitszeugnis. Mit der ersten Fassung von mir war er nicht einverstanden. Dabei habe ich die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung tabellarisch nach Stichworten (z. B. Arbeitsqualität, Entwicklung, Tempo, Pünktlichkeit, Verhalten gegenüber Vorgesetzten etc.) dargestellt und jeweils mit einer Art „Schulnote“, wie „befriedigend“ oder „gut“, bewertet. Der Arbeitnehmer meinte nun, dass das unüblich sei und einen negativen Eindruck erwecke. Stimmt das und wie wäre es denn richtig? Ich schreibe nur sehr selten mal ein Arbeitszeugnis.

te Beurteilung dar. Diesen Anforderungen wird nach Auffassung des BAG regelmäßig nur ein individuell abgefasster Text gerecht.

Überblick: So benoten Sie (Ex-)Mitarbeiter richtig

In jedes qualifizierte Arbeitszeugnis gehört eine aussagekräftige Beurteilung der Leistung und des Verhaltens des jeweiligen (Ex-)Mitarbeiters. Hierbei haben sich feste Formulierungen etabliert, die Sie zur Notenvergabe verwenden können:

Leistungsbeurteilung

Note 1 = „Er/Sie führte die ihm/ihr übertragenen Arbeiten stets zu unserer vollsten Zufriedenheit aus.“

Note 2 = „Er/Sie führte die ihm/ihr übertragenen Arbeiten stets zu unserer vollen Zufriedenheit aus.“

Note 3 = „Er/Sie führte die ihm/ihr übertragenen Arbeiten zu unserer vollen Zufriedenheit aus.“ (= Durchschnitt!)

Note 4 = „Er/Sie führte die ihm/ihr übertragenen Arbeiten überwiegend zu unserer Zufriedenheit aus.“

Note 5 = „Er/Sie führte die ihm/ihr übertragenen Arbeiten im Großen und Ganzen zufriedenstellend aus.“

Note 6 = „Er/Sie hat sich bemüht, die übertragenen Arbeiten zu unserer Zufriedenheit zu erledigen.“

Verhaltensbeurteilung

Note 1 = „Sein/Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen war stets vorbildlich.“

Note 2 = „Sein/Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen war vorbildlich.“

Note 3 = „Sein/Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen war stets einwandfrei.“ (= Durchschnitt!)

Note 4 = „Sein/Ihr Verhalten gegenüber Kollegen war einwandfrei.“

Note 5 = „Sein/Ihr Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen war insgesamt einwandfrei.“

Note 6 = „Sein/Ihr Verhalten gegenüber Kollegen war überwiegend spannungsfrei.“

ANTWORT



Liebe/r Leser/in,

vielen Dank für Ihre interessante Frage, die ich Ihnen gern beantworte. Genau zu diesem Thema hat vor einiger Zeit das Bundesarbeitsgericht eine sehr gewinnbringende Entscheidung getroffen:

Danach genüge die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung in tabellarischer Darstellung und Bewertung stichwortartig beschriebener Tätigkeiten nach „Schulnoten“ nicht den Anforderungen an ein qualifiziertes Arbeitszeugnis. Die Bewertung mit „Schulnoten“ entfalte nicht den erforderlichen Informationswert. Zudem lasse sich auf diese Weise auch nicht die gebotene Individualisierung der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung erreichen. Es bringe die besonderen Anforderungen und Verhältnisse des Betriebs und der individuellen Funktion des Arbeitnehmers innerhalb der vom Arbeitgeber gestalteten Organisationsstruktur nicht hinreichend zum Ausdruck. Individuelle Hervorhebungen und Differenzierungen ließen sich regelmäßig nur durch ein im Fließtext formuliertes Arbeitszeugnis angemessen herausstellen (vgl. BAG, 27.04.2021, Az. 9 AZR 262/20).

Arbeitszeugnis sollte im Fließtext erfolgen

Das qualifizierte Arbeitszeugnis (§ 109 Abs. 1 S. 2 Gewerbeordnung) ist ein individuell auf den einzelnen Arbeitnehmer zugeschnittenes Arbeitspapier, das dessen persönliche Leistung und sein Verhalten im Arbeitsverhältnis dokumentieren soll. Es stellt mithin eine individuell an den einzelnen Arbeitnehmer angepas-

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



Schleuserkriminalität: Fristlose Kündigung scheitert an Frist

Mit fristlosen Kündigungen gehen Sie als Arbeitgeber nicht leichtfertig um. Zögern Sie aber zu lange, kann dies erhebliche Nachteile haben. Für den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung ist nämlich eine besondere Frist von 2 Wochen vorgesehen. Versäumen Sie diese, ist die Kündigung unwirksam, auch wenn eigentlich ein wichtiger Kündigungsgrund gegeben ist. Das musste auch der Arbeitgeber im vorliegenden Fall erfahren. Zu seinem Glück hatte er hilfsweise eine ordentliche Kündigung ausgesprochen.



Der Fall:

Ein Arbeitnehmer war auf geringfügiger Basis bei einem Landkreis beschäftigt. Im April 2024 wurde der Arbeitgeber kalt erwischt. Die Bundespolizei durchsuchte die Räumlichkeiten der Kreisverwaltung wegen des Verdachts der Schleuserkriminalität gegen den Mitarbeiter. Dieser wurde in Untersuchungshaft genommen und verblieb dort bis Anfang Juli 2024. Der Arbeitgeber hörte den Mitarbeiter zu den Vorwürfen an und kündigte schließlich am 28.06.2024 fristlos, hilfsweise ordentlich. Der Arbeitnehmer habe seine dienstliche Stellung ausgenutzt und auf interne Abläufe des Landkreises Einfluss genommen. Er habe eine Schleusertätigkeit entwickelt und hierfür insbesondere seine Wohnung zur Verfügung gestellt. Zudem habe er sich bestechen lassen. Der Arbeitnehmer klagte gegen die Kündigungen. Der Arbeitgeber habe die Pflichtverstöße weder substantiiert dargelegt noch nachgewiesen.

ginnt vielmehr erst, wenn Sie von den Tatsachen, welche die Kündigung rechtfertigen, Kenntnis erlangen. Die 2-Wochen-Frist lässt sich weder durch eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag noch durch eine Regelung im Tarifvertrag verlängern. Wenn Sie von Gründen für eine außerordentliche Kündigung erfahren, ist daher schnelles Handeln gefragt. Ist die Frist auch nur um einen Tag überschritten, ist eine fristlose Kündigung unwirksam.

Praxistipp I: Ein formeller Fehler bei der Einhaltung der 2-Wochen-Frist kann schnell teuer werden. Es drohen erhebliche Lohnnachzahlungen wegen Annahmeverzugs, wenn die fristlose Kündigung vor Gericht nicht hält. Dieses Risiko können Sie minimieren, indem Sie immer auch hilfsweise eine ordentliche Kündigung aussprechen.

Praxistipp II: Sind Sie sich nicht sicher, ob Ihre Ermittlungen für eine Tat Kündigung reichen, können Sie die Kündigung sowohl auf die angenommene Tat als auch auf den Verdacht der Straftat stützen. Wenn Sie beide Kündigungen außerordentlich und hilfsweise ordentlich aussprechen, sind das dann insgesamt vier Kündigungen. Zu allen müssen Sie den Betriebsrat anhören.

§ Das Urteil:

Das Arbeitsgericht (ArbG) Aachen hielt zumindest die ordentliche Kündigung für wirksam. Der Arbeitgeber könne sich auf einen erheblichen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten berufen. Der Arbeitnehmer habe durch die Zurverfügungstellung seiner Wohnung für Scheinanmeldungen und die Annahme von Geldzahlungen hierfür Rücksichtnahmepflichten gegenüber dem Arbeitgeber verletzt. Er habe auch gegen seine Loyalitätsverpflichtung gegenüber seinem öffentlichen Arbeitgeber verstoßen. Auf die strafrechtliche Bewertung dieses Verhaltens komme es nicht an. Allerdings sei die außerordentliche Kündigung nicht gerechtfertigt. Der Arbeitgeber habe die Kündigungs-erklärungsfrist nach § 626 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) von 2 Wochen versäumt. Ausreichende Kenntnis von den Kündigungsgründen hätten spätestens Ende Mai 2024 vorgelegen. Danach seien keine weiteren Ermittlungen erfolgt (ArbG Aachen, 10.12.2024, Az. 2 Ca 2092/24).

2-Wochen-Frist: Diese Punkte sind wichtig

- Die Frist beginnt, sobald Sie die maßgeblichen Umstände für die Kündigung kennen/ einen konkreten Tatverdacht haben.
- Ist eine weitere Sachverhaltsaufklärung erforderlich, insbesondere eine Anhörung des Arbeitnehmers notwendig, läuft die Frist noch nicht.
- Bei Pflichtverletzungen, die zu einem Gesamtverhalten zusammengefasst werden, beginnt die Frist mit dem letzten Vorfall, der ein letztes Glied in der Kette der Ereignisse bildet.
- Die Kündigung muss dem Mitarbeiter in der 2-Wochen-Frist zugehen (nur innerhalb der Frist abschicken reicht nicht!).
- Halten Sie die 2-Wochen-Frist nicht ein, ist die fristlose Kündigung allein aus diesem Grund unwirksam.
- Die Betriebsratsanhörung verlängert die Frist nicht. Sie sollten spätestens am 10. Tag den Betriebsrat anhören, damit er seine 3-Tages-Frist ausschöpfen kann.
- Ist der Arbeitnehmer Mitglied des Betriebsrats und hat der Betriebsrat nicht zugestimmt, muss das Ersetzungsverfahren nach § 103 BetrVG innerhalb von 14 Tagen gerichtlich anhängig gemacht werden.
- Ist die Zustimmung einer Behörde erforderlich, z. B. des Integrationsamts, müssen Sie den entsprechenden Antrag innerhalb der 2-Wochen-Frist stellen. Die Kündigung selbst kann erst nach der Zustimmung der zuständigen Behörde erfolgen (dann aber unverzüglich).



Meine Empfehlung!

Auch wenn die Gründe für die Kündigung gut sind, eine fristlose Kündigung müssen Sie nach § 626 Abs. 2 BGB immer innerhalb von 2 Wochen aussprechen. Das heißt aber nicht, dass die Frist bereits ab dem Vorfall läuft, der die Kündigung auslöst. Die Frist be-

IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure
helfen Ihnen:

erstberatung@arbeitsrechtkompakt.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Arbeitsrecht kompakt“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: kundenservice@personalwissen.de



ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

www.personalwissen.de/login



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

Kündigungszugang

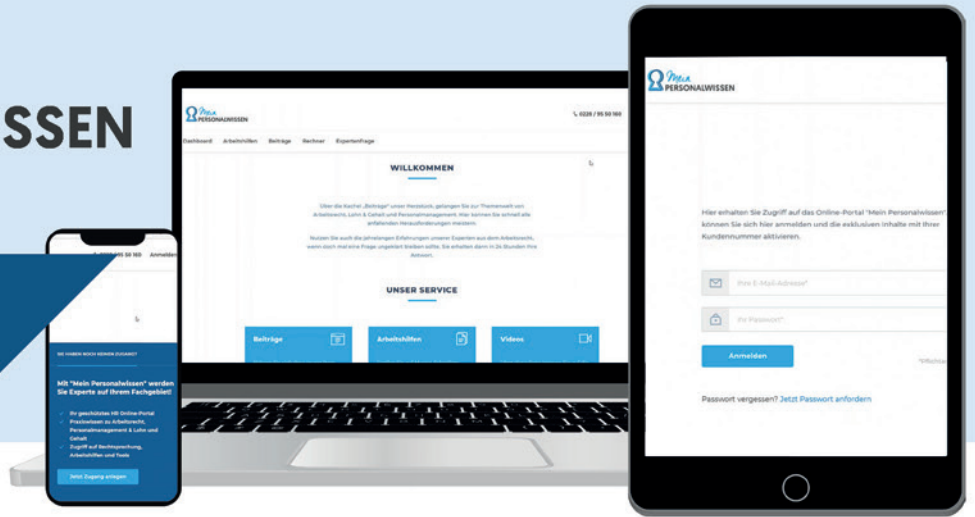
Kündigung unwirksam, weil Arbeitgeber deren
Zugang beim Mitarbeiter nicht beweisen konnte

Tarifliche Stufenzuordnung

Neueingestellter Arbeitnehmer muss einschlägige
Berufserfahrung konkret darlegen



Spezialangebot



„Mein Personalwissen“ – Ihr neues Online-Portal: Jetzt 30-Tage-Vollzugang gratis testen

Mit über 1.500 praxisorientierten Fachbeiträgen und Artikeln sowie mehr als 250 einfache Muster-Rechner, Textvorlagen und Arbeitshilfen! „Mein Personalwissen“ beantwortet Ihnen in 60 Sekunden JEDE Frage rund um Personal und Arbeitsrecht.

Das können Sie erwarten

- 1 Arbeitserleichterung**
durch mehr als 250 einfache Muster-Rechner, Textvorlagen und Arbeitshilfen – So bearbeiten Sie jeden Arbeitsrechtsfall und HR-Vorgang in Sekundenschnelle!
- 2 Jederzeit informiert**
durch sofortige Update-E-Mails – So sind Sie jederzeit auf dem aktuellen Stand bei Gesetzesänderungen, Urteilen und neuen Vorschriften.
- 3 Anwaltliche Praxisfälle**
zeigen Ihre Handlungsspielräume als Arbeitgeber bei Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Abmahnung, Kündigungen, Problemmitarbeitern & Co. – So nutzen Sie arbeitsrechtliche Bestimmungen rechtssicher UND in Ihrem Sinne!
- 4 Sofortige Antworten**
und unbürokratische Hilfe erhalten Sie von unseren Fachanwälten innerhalb von 24 Stunden – So kommen Sie gut und sicher durch den HR-Alltag.

„Mein Personalwissen“ wird jeden Tag für Sie aktualisiert!

**Weitere Infos und
Anmeldung zum Gratis-Test:**

[https://lpm.personalwissen.de/
1/3583/abo_gratis_test/](https://lpm.personalwissen.de/1/3583/abo_gratis_test/)



**Überzeugen
Sie sich selbst von
den vielen Vorteilen
von „Mein
Personalwissen“**