



Update Rechtsprechung Arbeitsrecht I

24. März 2026



Ogletree
Deakins

Ogletree
Deakins

Atlanta / Austin / Berlin / Birmingham / Boston / Charleston / Charlotte / Chicago / Cleveland / Columbia / Dallas / Denver / Detroit (Metro) / Greenville / Houston / Indianapolis / Kansas City / Las Vegas / London
Los Angeles / Memphis / Mexico City / Miami / Milwaukee / Minneapolis / Montreal / Morristown / Nashville / New Orleans / New York City / Oklahoma City / Orange County / Paris / Philadelphia / Phoenix
Pittsburgh / Portland (ME) / Portland (OR) / Raleigh / Richmond / Sacramento / San Antonio / San Diego / San Francisco / Seattle / St. Louis / St. Thomas / Stamford / Tampa / Toronto / Torrance / Tucson / Washington, D.C.



Dr. Martin Römermann

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner



**Anna Maria von Lieres und Wilkau,
LL.M. (Tongji Shanghai 同济大学)**

Rechtsanwältin

■ Entscheidungen

I.

LAG Hamm, Urteil vom 05.09.2025 – 14 SLa 145/25

Fristlose Kündigung wegen Online-Erwerbs einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

II.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 19.11.2025 – 8 SLa 372/25

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – unzureichende ärztliche Feststellungen bei psychischer Symptomatik – Verstoß gegen AU-Richtlinie

III.

BAG, Beschluss vom 23.09.2025 – 1 ABR 19/24

Arbeitszeitvolumen gehört zu erforderlichen Angaben in einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung

IV.

LAG Hessen, Urteil vom 21.11.2025 – 10 SLa 555/25

Verdachtskündigung bei personenbedingtem Eignungsmangel (begründete Zweifel an Verfassungstreue)

V.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 13.05.2025 – 2 SLa 22/25

Probezeitkündigung – Betriebsratsbeteiligung – Maßregelung

I. LAG Hamm, Urteil vom 05.09.2025 – 14 SLa 145/25

Sachverhalt

Der Kläger hatte sich bei seiner Arbeitgeberin unter Vorlage einer im Internet kostenpflichtig erworbenen Bescheinigung über eine Arbeitsunfähigkeit arbeitsunfähig gemeldet.

Um die Bescheinigung zu erhalten, hatte der Kläger einen Fragebogen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten ausgefüllt.

Abgefragt wurden Symptome, Fieber, ausgeübte Tätigkeit, Intensität der Anstrengung der Arbeit und Fragen zu einer verzögerten Genesung. Der Kläger gab seine Tätigkeit als Informatiker sowie verschiedene Symptome wie Unwohlsein, trockener Husten, Gliederweh und Rückenweh an.

Einige Stunden nach Ausfüllen des Fragebogens erhielt der Kläger die Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit übersandt; ausgestellt von einem „Privatarzt per Telemedizin“.

I. LAG Hamm, Urteil vom 05.09.2025 – 14 SLa 145/25

Sachverhalt

Ein Kontakt mit einem Arzt fand im Zusammenhang mit der Erstellung der Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit nicht statt, weder persönlich noch telefonisch oder digital.

Die Arbeitgeberin zahlte an den Kläger zunächst Entgeltfortzahlung für den bescheinigten Zeitraum.

Später kam der Verdacht auf, dass es sich bei der eingereichten AU-Bescheinigung um eine Fälschung handeln könnte, unter anderem da über den elektronischen Datenaustausch mit der Krankenkasse keine AU-Bescheinigung abgerufen werden konnte.

Die Arbeitgeberin kündigte daraufhin fristlos, hilfsweise fristgerecht. Der Kläger bestritt die Vorwürfe und erhob Kündigungsschutzklage.

I. LAG Hamm, Urteil vom 05.09.2025 – 14 SLa 145/25

Problemstellung(en)

- Genügt eine online erworbene Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ohne ärztlichen Kontakt den gesetzlichen Anforderungen an den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit gemäß § 5 EFZG und den Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien?
- Kann die Vorlage einer solchen Bescheinigung einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB für eine außerordentliche Kündigung darstellen, auch wenn tatsächlich eine Arbeitsunfähigkeit bestanden haben könnte?
- Ist vor Ausspruch einer fristlosen Kündigung wegen Erschleichens einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eine Abmahnung erforderlich oder kann diese angesichts der Schwere des Pflichtverstoßes entbehrlich sein?

I. LAG Hamm, Urteil vom 05.09.2025 – 14 SLa 145/25

Entscheidung

Das LAG entschied, dass die fristlose Kündigung wirksam ist.

Mit der Einreichung der im Internet ohne ärztlichen Kontakt erworbenen AU-Bescheinigung habe der Kläger die Arbeitgeberin vorsätzlich über einen ärztlichen Kontakt getäuscht, sodass ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung iSd § 626 Abs. 1 BGB gegeben sei.

Die entscheidungserheblichen Gründe lagen nach Auffassung des Gerichts darin:

- der Kläger sei seiner arbeitsvertraglichen Nebenpflicht zur ordnungsgemäßen Nachweisführung der Arbeitsunfähigkeit nicht nachgekommen

I. LAG Hamm, Urteil vom 05.09.2025 – 14 SLa 145/25

Entscheidung

- Die vorgelegte Bescheinigung suggerierte wahrheitswidrig, es habe ein ärztlicher Kontakt stattgefunden, obwohl diese lediglich auf Basis eines Online-Fragebogens ohne Arztkontakt ausgestellt wurde.
- Nach der AURL sei aber eine persönliche oder mittelbar persönliche im Rahmen einer Video- oder Telefonsprechstunde erfolgte Anamnese erforderlich. Der Kläger wusste damit, dass die von ihm eingereichte AU-Bescheinigung keinen ärztlichen Kontakt abbildete, und nahm billigend in Kauf, dass die Beklagte getäuscht wurde.
- Da die Bescheinigung nicht den Anforderungen der AURL genügte, war ihr Beweiswert nach Auffassung des LAG erschüttert. Der Kläger war sodann nachfolgend seiner nach Erschütterung des Beweiswerts bestehenden Substantiierungslast nicht nachgekommen, da er keine konkreten gesundheitlichen Einschränkungen belegt hatte.

I. LAG Hamm, Urteil vom 05.09.2025 – 14 SLa 145/25

Musste/Konnte der AN denn wissen, dass seine AUB angreifbar war?

Auf der Website wurde ein „AU-Schein ohne Gespräch“ und ein „AU-Schein mit Gespräch“ angeboten. Der Hinweis dazu auf der Website lautete ua:

- „Krankschreibung mit Arztgespräch gültig mit Geld-zurück-Garantie, falls Deine AU nicht sofort akzeptiert wird. Wir zahlen Dir sogar 100 % Deines Lohns, falls er verweigert wird.
- Beim AU-Schein OHNE Arztgespräch solltest Du Deinen Arbeitgeber sofort um Akzeptanz der AU bitten, insbes. wenn er misstrauisch ist.

Schreib´ ihm zB: „*Hier ist meine AU als PDF. Ist die OK so?*“. Falls er sie nicht zeitnah akzeptiert, storniere kostenlos und hol´ Dir lieber die AU MIT Gespräch bis zu 3 Tage rückwirkend von unseren online Ärzten mit deutscher Zulassung oder von einem Praxisarzt.

I. LAG Hamm, Urteil vom 05.09.2025 – 14 SLa 145/25

Musste/Konnte der AN denn wissen, dass seine AUB angreifbar war?

Denn unsere AU OHNE Arztgespräch hat im Streitfall vor Gericht geringeren Beweiswert als unsere AU MIT Arztgespräch. Falls Dein Chef dann Indizien gegen Dich hat (z. B. Partyfoto auf Instagram), bräuchtest Du weitere Beweise (z. B. Freund als Zeuge). Die zugelassenen Ärzte für die gültige AU OHNE Arztgespräch sind zudem international und nur online tätig, so dass sie weder Praxissitz noch Zulassung in Deinem Land benötigen. Das könnte misstrauische Arbeitgeber bei Nachforschungen irritieren, da diese Ärzte nur im Ausland und somit nicht bei einer deutschen Ärztekammer registriert sind. Auf der AU steht daher unter dem Arztnamen statt der Adresse in Pakistan nur: „Privatarzt per Telemedizin“ sowie dessen deutsche WhatsApp-Nr. und deutsche E-Mail-Adresse.“

I. LAG Hamm, Urteil vom 05.09.2025 – 14 SLa 145/25

Und warum keine Abmahnung?

Der Kl. hat bewusst wahrheitswidrig vorgegeben, eine Arbeitsunfähigkeit sei von einem Arzt aufgrund einer Untersuchung festgestellt worden. Der Vertrauensbruch wiegt schwer, da es sich bei den Abläufen zur Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit um einen Bereich handelt, in den die Bekl. als Arbeitgeberin grundsätzlich keinen Einblick hat (vgl. auch LAG Berlin-Brandenburg 19.3.2024 – 7 Sa 908/23, BeckRS 2024, 51107 (zu A II b cc (2))). Es zeigt sich, dass der Kl. mit dem Einreichen der Bescheinigung, die nicht allgemeinen medizinischen Standards entsprach, bezweckte, die Bekl. glauben zu lassen, sein Arbeitsausfall sei ordnungsgemäß dokumentiert.

(NZA-RR 2026, 15 Rn. 46, beck-online)

I. LAG Hamm, Urteil vom 05.09.2025 – 14 SLa 145/25

Fazit

- Die Vorlage einer AU-Bescheinigung, die der Arbeitnehmer ohne ärztlichen Kontakt erworben hat, kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen
- Nachdem der Beweiswert der AU-Bescheinigung durch Beweisvorlage des Arbeitgebers erschüttert wurde, muss der Arbeitnehmer seiner Beweislast nachkommen und Gegenbeweise vortragen
- Ob tatsächlich eine AU bestand, ist für die kündigungsrechtliche Bewertung unerheblich

II. LAG Niedersachsen, Urteil vom 19.11.2025 – 8 SLa 372/25

Sachverhalt

Die Klägerin war seit 2018 als Innenreinigerin beschäftigt und meldete sich am 12.08.2024 früh arbeitsunfähig. Zudem kündigte sie noch am selben Tag.

Es folgten lückenlose AU-Bescheinigungen bis zum 13.09.2024, dem Ende der Arbeitspflicht.

Zwei Folgebescheinigungen trugen nicht die Unterschrift der behandelnden Ärztin. Diese räumte ein, die Verlängerung sei ohne Untersuchung erfolgt, ein Kollege habe „auf Zuruf“ unterschrieben.

Die Beklagte verweigerte die Entgeltfortzahlung aus § 3 Abs. 1 EFZG.

Das ArbG Hannover gab der Klage statt, woraufhin das LAG die Klage auf Berufung abwies.

II. LAG Niedersachsen, Urteil vom 19.11.2025 – 8 SLa 372/25

Problemstellung(en)

- Welche Bedeutung hat die zeitliche Koinzidenz zwischen Krankschreibung und Kündigungsfrist für die Erschütterung des Beweiswertes der AU-Bescheinigung?
- Welche Anforderungen ergeben sich aus den AURL und dem Bundesmantelvertrag-Ärzte für die ärztliche Feststellung und Bescheinigung von AU, insbesondere bei psychischen Beschwerden?
- Welche Reaktionsmöglichkeiten hat der Arbeitgeber demnach bei Zweifeln an der AUB?

II. LAG Niedersachsen, Urteil vom 19.11.2025 – 8 SLa 372/25

Entscheidung

Das LAG verneint einen Anspruch aus § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG.

Zwar sei die AU das zentrale Beweismittel (§ 5 Abs. 1 S. 2, § 7 Abs. 1 Nr. 1 EFZG). Maßgeblich seien aber die vom BAG mit Urteil vom 08.09.2021 entwickelten Grundsätze:

- Eine zeitliche Koinzidenz von Kündigungsfrist und attestierter AU kann – einzelfallbezogen – ernsthafte Zweifel begründen, auch bei Eigenkündigung, mehrere Bescheinigungen ändern daran nichts.
- Hier trafen Erkrankung und Eigenkündigung am selben Tag zusammen; die AU reichte passgenau bis zum Ende der Arbeitspflicht.
- Für einen objektiven Dritten begründe dies Zweifel, unabhängig von der behaupteten Reihenfolge von Kündigung und Krankmeldung, sofern die Ereignisse „eng zusammenfallen“.

II. LAG Niedersachsen, Urteil vom 19.11.2025 – 8 SLa 372/25

Entscheidung

Nach Erschütterung des Beweiswerts oblag der Klägerin der Vollbeweis der AU.

Die Aussage der Ärztin war unergiebig: Sie habe psychische Symptome „geglaubt“, ohne vertiefte Anamnese oder Plausibilitätsprüfung.

Bei nicht objektivierbaren Beschwerden sind gesteigerte ärztliche Prüfungen angezeigt, da die AU unmittelbare Entgeltfolgen auslöst.

Zudem verstießen zwei Folgebescheinigungen gegen § 4 Abs. 5 AURL: Feststellung grundsätzlich nur nach persönlicher ärztlicher Untersuchung. Ausnahmen (Video/Telefon) waren nicht dargetan. Die Praxis „auf Zuruf“ mit bloßer Unterschrift eines Kollegen sei ein grober Richtlinienverstoß und schließe eine hinreichend sachkundige, belastbare Feststellung aus.

II. LAG Niedersachsen, Urteil vom 19.11.2025 – 8 SLa 372/25

Fazit

- Bei passgenauer AU ab Kündigungstag ist mit einer Erschütterung des Beweiswerts zu rechnen. Dabei gibt es keinen strengen Maßstab bei der Reihenfolge, sondern es ist auf den engen zeitlichen Zusammenhang abzustellen.
- Ärzte haben die AURL streng zu beachten und gefährden durch Verlängerungen der AU ohne Untersuchung des Arbeitnehmers durch den die AU ausstellenden Arzt die Beweisführung (§ 4 Abs. 5 AURL)

II. LAG Niedersachsen, Urteil vom 19.11.2025 – 8 SLa 372/25

Wiederholung

Arbeitgeber haben bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) mehrere rechtliche Reaktionsmöglichkeiten, die sich aus § 275 Abs. 1a SGB V und der aktuellen Rechtsprechung ergeben.

Die ordnungsgemäß ausgestellte AU-Bescheinigung hat einen hohen Beweiswert für das Vorliegen der Arbeitsunfähigkeit; ein bloßes Bestreiten mit Nichtwissen reicht nicht aus.

ABER

II. LAG Niedersachsen, Urteil vom 19.11.2025 – 8 SLa 372/25

Wiederholung

Typische Indizien für Zweifel sind:

- auffällig häufige oder nur kurzzeitige Arbeitsunfähigkeiten,
- Arbeitsunfähigkeiten, die regelmäßig an Wochenenden, vor/nach Urlaub oder im Zusammenhang mit Kündigungen auftreten,
- AU-Bescheinigungen von Ärzten, die durch besonders häufige Ausstellung auffallen,
- Rückdatierungen der AU,
- widersprüchliches Verhalten des Arbeitnehmers (z. B. gleichzeitige Ausübung einer anderen Tätigkeit)

Neben dem Vortrag solcher Indizien kann der Arbeitgeber bei gesetzlich versicherten Arbeitnehmern von der Krankenkasse verlangen, dass eine gutachterliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes (MD) zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit eingeholt wird (§ 275 Abs. 1a S. 3 SGB V)

II. LAG Niedersachsen, Urteil vom 19.11.2025 – 8 SLa 372/25

Die Krankenkasse muss diesem Verlangen grundsätzlich nachkommen, es sei denn, die Arbeitsunfähigkeit ist aus den Unterlagen eindeutig

Gelingt es dem Arbeitgeber, den Beweiswert der AU zu erschüttern, muss der Arbeitnehmer konkret darlegen und ggf. beweisen, welche Krankheit vorlag und welche gesundheitlichen Einschränkungen bestanden

Meinungsstand:

Die Rechtsprechung (insb. BAG) verlangt keine überhöhten Anforderungen an den Sachvortrag des Arbeitgebers, da ihm regelmäßig keine Kenntnis von Krankheitsursachen vorliegt. Es genügt, wenn Indizien vorgetragen werden, die nach allgemeiner Lebenserfahrung Zweifel begründen

In der Literatur wird betont, dass das Verfahren nach § 275 SGB V ein zusätzliches Instrument ist, aber auch ohne Einschaltung des MD eine Erschütterung des Beweiswerts im arbeitsgerichtlichen Verfahren möglich bleibt

II. LAG Niedersachsen, Urteil vom 19.11.2025 – 8 SLa 372/25

Zusammengefasst können Arbeitgeber:

Indizien für Zweifel an der AU darlegen und so den Beweiswert erschüttern, die Krankenkasse zur Einschaltung des Medizinischen Dienstes auffordern, im Prozess weitere Beweismittel (z. B. Zeugen, Sachverständige) benennen, bei nachgewiesenem Missbrauch kündigungsrechtliche Maßnahmen ergreifen

- Bei passgenauer AU ab Kündigungstag ist mit einer Erschütterung des Beweiswerts zu rechnen. Dabei gibt es keinen strengen Maßstab bei der Reihenfolge, sondern es ist auf den engen zeitlichen Zusammenhang abzustellen.
- Ärzte haben die AURL streng zu beachten und gefährden durch Verlängerungen der AU ohne Untersuchung des Arbeitnehmers durch den die AU ausstellenden Arzt die Beweisführung (§ 4 Abs. 5 AURL)

III. BAG, Beschluss vom 23.09.2025 – 1 ABR 19/24

Sachverhalt

Die Beteiligten stritten über die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer Versetzung.

Die Arbeitgeberin betreibt verschiedene Kliniken in Berlin.

Der nach § 3 BetrVG für diese Kliniken gebildete Betriebsrat verlangte von der Arbeitgeberin, alle zu besetzenden Arbeitsplätze innerhalb des Betriebs auszuschreiben.

Im Jahr 2019 schrieb die Arbeitgeberin die Stelle eines Chefarztes aus. Die Ausschreibung enthielt keine Angabe zu dem mit der Stelle verbundenen Arbeitsvolumen. Im anschließenden Bewerbungsverfahren entschied die Arbeitgeberin sich für Prof. Dr. A, der bei ihr bereits als Chefarzt tätig war. Er sollte die ausgeschriebene Stelle mit der Hälfte seiner Arbeitszeit übernehmen.

III. BAG, Beschluss vom 23.09.2025 – 1 ABR 19/24

Sachverhalt

Die Arbeitgeberin ersuchte den Betriebsrat daraufhin um Zustimmung zur Versetzung von Herrn Prof. Dr. A.

Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung unter Hinweis auf „§ 99, Abs. 2, S. 1, 3 und 5 BetrVG“. Er machte in seiner Zustimmungsverweigerung unter anderem geltend, dass die Ausschreibung nicht ordnungsgemäß erfolgt sei, weil die Stelle – ohne einen Hinweis auf eine Eignung für Teilzeit – in Vollzeit ausgeschrieben worden sei.

Die Arbeitgeberin vertrat dagegen die Auffassung, dass die Stelle ordnungsgemäß ausgeschrieben worden sei. Die Ausschreibung habe sich eben wegen der fehlenden Angabe zum Arbeitsvolumen sowohl auf eine Teilzeit- als auch eine Vollzeitstelle bezogen.

III. BAG, Beschluss vom 23.09.2025 – 1 ABR 19/24

Problemstellung(en)

- Genügt eine innerbetriebliche Stellenausschreibung nach § 93 BetrVG den gesetzlichen Anforderungen, wenn sie keine Angaben zum vorgesehenen Arbeitszeitvolumen enthält, oder ist diese Angabe zwingend erforderlich, um potentielle Bewerber nicht von einer Bewerbung abzuhalten?
- Kann der Betriebsrat seine Zustimmung zu einer personellen Maßnahme nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG wirksam verweigern, wenn die innerbetriebliche Stellenausschreibung inhaltliche Mängel aufweist, insbesondere hinsichtlich der Transparenz der Arbeitsbedingungen?
- Muss der Arbeitgeber bei einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung explizit kenntlich machen, wenn der zeitliche Zuschnitt der Stelle offenbleiben soll, und welche Folgen hat eine fehlende Klarstellung für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats?

III. BAG, Beschluss vom 23.09.2025 – 1 ABR 19/24

Entscheidung

Das ArbG Berlin hatte dem Antrag der Arbeitgeberin auf Ersetzung der Zustimmung zur Versetzung stattgegeben. Das LAG Berlin-Brandenburg hatte die Beschwerde des Betriebsrats zurückgewiesen. Das BAG hat der vom Senat zugelassenen Rechtsbeschwerde des Betriebsrats daraufhin stattgegeben.

Das BAG entschied entgegen den Vorinstanzen, dass der Zustimmungsersetzungsantrag der Arbeitgeberin unbegründet sei.

Der Betriebsrat habe jedenfalls die Zustimmung zu Recht gem. § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG verweigert, da die Stellenausschreibung unvollständig und mithin nicht ordnungsgemäß war.

Ob die Zustimmung darüber hinaus auch rechtmäßig gem. § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG wegen eines Verstoßes gegen § 7 Abs. 1 TzBfG erfolgt sei, ließ das Gericht offen.

III. BAG, Beschluss vom 23.09.2025 – 1 ABR 19/24

Entscheidung

Zur Begründung seiner Entscheidung führt das BAG unter Bezugnahme auf seine bisherige Rechtsprechung zunächst aus, dass eine Stellenausschreibung so formuliert sein muss, dass sie interessierte Arbeitnehmer nicht von einer Bewerbung abhält.

- Sie müsse deshalb eine jedenfalls schlagwortartige Bezeichnung der mit ihr verbundenen Arbeitsaufgaben und der von den Bewerbern erwarteten Qualifikationen enthalten.
- Dazu gehöre regelmäßig auch die Angabe, welches Arbeitszeitvolumen die zu besetzende Stelle umfassen soll. Diese Information sei typischerweise ein wesentlicher Faktor für Interessenten, um eine Entscheidung für oder gegen eine Bewerbung zu treffen.
- Hier enthielt die Ausschreibung überhaupt keine Angabe zum Arbeitsvolumen. Dies lasse, entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin, für die Interessenten nicht erkennen, dass das Volumen der Stelle offen und den konkreten Verhandlungen mit dem jeweiligen Bewerber überlassen sein soll.

III. BAG, Beschluss vom 23.09.2025 – 1 ABR 19/24

Fazit

- Ausdrückliche und konkrete Angaben zum Arbeitsvolumen gehören zu den Mindestangaben in einer Stellenausschreibung.
- Häufig ist es hilfreich für eine rechtssichere Durchführung des Ausschreibeverfahrens, sich mit dem Betriebsrat darüber verständigt zu haben, welche Angaben eine Stellenausschreibung enthalten soll.

IV. LAG Hessen, Urteil vom 21.11.2025 – 10 SLa 555/25

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung.

Die Klägerin war bei der Beklagten als Kundenbetreuerin im Nahverkehr beschäftigt.

Die Beklagte organisiert den Bahnbetrieb in Form einer AG, wobei der Bund alleiniger Gesellschafter ist.

Gegen die Klägerin wurde ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren wegen möglicher Beteiligung im Fall der „Lauterbach Entführung“ im Umfeld der Terrorvereinigung „Vereinte Patrioten“ geführt. Diese soll einen Umsturz der deutschen Regierung und eine Beseitigung der freiheitlich demokratischen Grundordnung geplant haben. Der Klägerin wurde vorgeworfen, ihren Vater, der ebenfalls zu der Gruppe gehörte, unterstützt zu haben, indem sie ihm ihr Auto geliehen und eine Anleitung zur Herstellung von Sprengstoff weitergeleitet haben soll.

IV. LAG Hessen, Urteil vom 21.11.2025 – 10 SLa 555/25

Sachverhalt

Am 13.10.2023 bestätigte ein Mitarbeiter des LKA Mainz gegenüber einem Mitarbeiter der Beklagten, dass die Klägerin in Untersuchungshaft sei und gegen sie aufgrund der obigen Vorwürfe ermittelt werde.

Die Beklagte hörte die Klägerin und später den Betriebsrat zu der geplanten Tat- und hilfsweise Verdachtskündigung an. Mit Schreiben vom 08.08.2024 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich fristgerecht zum 31.12.2024.

Mit Urteil des OLG Koblenz wurde die Klägerin wegen Unterstützung einer terroristischen Vereinigung in Tateinheit mit Beihilfe zur Vorbereitung eines hochverräterischen Unternehmens verurteilt.

Gegen das der Kündigungsschutzklage stattgebende Urteil des ArbG Frankfurt am Main hat die Beklagte Berufung eingelegt.

IV. LAG Hessen, Urteil vom 21.11.2025 – 10 SLa 555/25

Problemstellung(en)

- Ob und unter welchen Voraussetzungen begründen außerdienstliche Straftaten Zweifel an der persönlichen Eignung für eine Tätigkeit in einem Unternehmen der kritischen Infrastruktur?
- Wie ist zwischen der verhaltensbedingten und personenbedingten Kündigung zu unterscheiden, wenn eine Straftat keinen unmittelbaren Bezug zur arbeitsvertraglichen Tätigkeit aufweist?
- Inwieweit gelten bei Unternehmen der öffentlichen Daseinsvorsorge vergleichbare Anforderungen an die Zuverlässigkeit und Verfassungstreue, wie sie im öffentlichen Dienst gelten?

IV. LAG Hessen, Urteil vom 21.11.2025 – 10 SLa 555/25

Entscheidung

Das LAG Hessen entschied, dass die außerordentliche Kündigung unwirksam sei, da die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten wurde.

Bereits ca. zehn Monate vor dem Kündigungsausspruch sei ein Mitarbeiter der Beklagten über die Inhaftierung und den Verdacht der Beteiligung an einer Terrorvereinigung informiert worden. Die Beklagte sei ihrer Darlegungslast nicht nachgekommen, da sie nicht vorgetragen habe, wann ein kündigungsberechtigtes Mitglied der Geschäftsführung Kenntnis hiervon erlangt habe. Die Beklagte habe nicht vorgetragen, wann sie nach ihrer Meinung einen hinreichenden Verdacht des Vorliegens einer Straftat besessen habe.

Das Gericht sei daher nicht in der Lage, zu prüfen, ob der gewählte Kündigungszeitpunkt willkürfrei sei.

Die ordentliche Kündigung hielt das LAG Hessen hingegen für wirksam.

Eine verhaltensbedingte Kündigung scheide aus, da der Klägerin als Kundenbetreuerin im Nahverkehr keine besondere Verfassungstreuepflicht obliege und die Straftat der Privatsphäre zuzuordnen sei.

IV. LAG Hessen, Urteil vom 21.11.2025 – 10 SLa 555/25

Entscheidung

Die Kündigung sei jedoch als personenbedingte Verdachtskündigung gerechtfertigt.

Gegenstand einer Verdachtskündigung könne auch ein personenbedingter Eignungsmangel sein. Die konkreten Beihilfehandlungen für geplante Straftaten gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung begründeten erhebliche Zweifel an der Zuverlässigkeit und künftigen Eignung der Klägerin.

Die Beklagte sei zwar keine Bundesbehörde, aber als Teil der kritischen Infrastruktur und Daseinsvorsorge (Art. 87e GG) „staatsnah“. Der Bahnbetrieb sei einer Gefährdungslage in Bezug auf Anschläge und Sabotageakte ausgesetzt.

Als Kundenbetreuerin verfüge die Klägerin über besondere Kenntnisse im betrieblichen Ablauf und sei für Sicherheitsaspekte mitverantwortlich. Hinzu komme das Risiko eines schweren Reputationsschadens.

IV. LAG Hessen, Urteil vom 21.11.2025 – 10 SLa 555/25

Fazit

- Arbeitgeber, die staatliche Aufgaben wahrnehmen oder sicherheitsrelevanten Bereichen zuzuordnen sind, können besondere Anforderungen an die Zuverlässigkeit und Verfassungstreue der Arbeitnehmer stellen.
- Es ist zu beachten, dass bei dem Verdacht außerdienstlicher Straftaten mit Bezug zur Sicherheit des Betriebs eine personenbedingte Verdachtskündigung in Betracht kommt, auch wenn eine verhaltensbedingte Kündigung mangels Verletzung der Rücksichtnahmepflicht ausscheidet.
- Bei laufenden strafrechtlichen Ermittlungen muss der Kündigungszeitpunkt sachlich begründet und nicht willkürlich gewählt werden. Die Kündigungsberechtigten müssen schnellstmöglich nach Erlangung eines ausreichenden Erkenntnisstands entscheiden.

V. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 13.05.2025 – 2 SLa 22/25

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Kündigung während der Wartezeit.

Die Klägerin rügt eine fehlerhafte Betriebsratsanhörung und einen Verstoß gegen das Maßregelungsverbot. Sie arbeitete als Chefärztin für die Beklagte. Es kam zu Spannungen, vor allem bei der Dienstplangestaltung.

Die Klägerin plante einen Mitarbeiter nicht ein und verlangte für dessen Einsatz eine ausdrückliche haftungsentlastende Weisung. Daraufhin wies die Geschäftsführerin die Klägerin an, den Mitarbeiter entsprechend einzuplanen.

Noch am selben Tag hörte die Beklagte den Betriebsrat zur beabsichtigten Probezeitkündigung an. Das Anhörungsschreiben beschränkte sich im Wesentlichen auf die Mitteilung, dass „kein Interesse an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses“ bestehe.

V. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 13.05.2025 – 2 SLa 22/25

Sachverhalt

Der Betriebsrat teilte mit, dass er sich zur Kündigung nicht äußere und keine weitere Stellungnahme abgebe.

Anschließend sprach die Beklagte die Kündigung aus – noch vor Ablauf der Wartezeit.

Die Klägerin machte geltend, die Kündigung sei wegen fehlerhafter Betriebsratsanhörung und als unzulässige Maßregelung unwirksam. Sie verwies insbesondere auf ihre Kritik am Einsatz des aus ihrer Sicht unzuverlässigen Mitarbeiters und auf den engen zeitlichen Zusammenhang zwischen ihrer Bitte um eine haftungsentlastende Dienstanweisung und der Kündigung.

V. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 13.05.2025 – 2 SLa 22/25

Problemstellung

- Kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis ohne soziale Rechtfertigung während der Wartezeit kündigen?
- Reicht die bloße Mitteilung des subjektiven Werturteils des Arbeitgebers für die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrates nach § 102 BetrVG bei einer Probezeitkündigung aus?

V. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 13.05.2025 – 2 SLa 22/25

Entscheidung

Die Berufung blieb erfolglos.

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern betont bei der Betriebsratsanhörung den Grundsatz der subjektiven Determination:

- Für Umfang und Tiefe der Betriebsratsanhörung während der Wartezeit seien die Umstände maßgeblich, aus denen der Arbeitgeber subjektiv seinen Kündigungsentschluss ableite. Stütze sich der Arbeitgeber auf konkrete Tatsachen, seien diese mitzuteilen.
- Beruhe die Kündigung hingegen auf einem Werturteil, genüge dessen Mitteilung.

Während der Wartezeit unterliege die Meinungsbildung des Arbeitgebers – abgesehen von Missbrauchsfällen – keiner Überprüfung nach objektiven Maßstäben. Im vorliegenden Fall reiche die Erklärung aus, man habe kein Interesse an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Die Klägerin habe keine konkreten Anhaltspunkte für eine unzureichende oder irreführende Anhörung vorgetragen.

V. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 13.05.2025 – 2 SLa 22/25

Entscheidung

Auch einen Verstoß gegen das Maßregelungsverbot iSv § 612a BGB verneinte das Gericht.

Es ließ offen, ob die Bitte um eine haftungsentlastende Dienstanweisung überhaupt eine (berechtigte) Rechtsausübung iSd Norm war und ob diese ein (wesentliches) Motiv für die Kündigung gewesen sei. Ein enger zeitlicher Zusammenhang allein genüge nicht. Die Beklagte habe der Bitte entsprochen und eine entsprechende Weisung erteilt. Die anschließende Kündigung stelle keinen üblichen Ablauf in Form eines „Racheaktes“ dar.

Die Darlegungs- und Beweislast für den Kausalzusammenhang liege bei der Klägerin. Es sei nicht substantiiert dargelegt worden, dass zwischen dem Kündigungsentschluss und der Bitte ein Kausalzusammenhang bestanden habe.

Die Revision wurde nicht zugelassen.

V. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 13.05.2025 – 2 SLa 22/25

Fazit

- Es gilt der Grundsatz der subjektiven Determination bei der Betriebsratsanhörung während der Wartezeit.
- Wer sich auf das Maßregelungsverbot beruft, muss einen klaren Zusammenhang zwischen Rechtsausübung und Kündigung darlegen. Der bloße zeitliche Zusammenhang reicht nicht.

V. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 13.05.2025 – 2 SLa 22/25

Merke

- Die Mitteilungspflicht bezieht sich auf die aus Sicht des Arbeitgebers subjektiv tragenden Kündigungsgründe; es genügt nicht, lediglich pauschal auf die Probezeit oder fehlende objektive Gründe zu verweisen.
- Der Arbeitgeber muss den für die Kündigung maßgeblichen Sachverhalt so genau und umfassend schildern, dass der Betriebsrat ohne eigene Nachforschungen in der Lage ist, die Stichhaltigkeit der Kündigungsgründe zu prüfen und sich über eine Stellungnahme schlüssig zu werden.
- Allerdings ist der Umfang der Mitteilungspflicht nicht so weitgehend wie im Kündigungsschutzprozess; es genügt, wenn der Arbeitgeber die aus seiner Sicht maßgeblichen Tatsachen und Wertungen darlegt, ohne Beweismittel oder Unterlagen beizufügen.
- Die Rechtsprechung verlangt, dass der Arbeitgeber keine Scheingründe nennt oder bewusst Kündigungsgründe verschweigt, die für seinen Kündigungsentschluss maßgeblich sind.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Tauentzienstr. 16, 10789 Berlin



martin.roemermann@ogletree.com



+49 30 862030 137

Ogletree
Deakins



Tauentzienstr. 16, 10789 Berlin



anna.vonlieres@ogletree.com



+49 30 862030 138

