

ArbeitsrechtInformationen

ArbR-Info 01/2026

Leipzig, Januar 2026

Rechtsprechung

| | |
|---|---------|
| Erkrankung des Arbeitnehmers während der Freistellung | Seite 1 |
| Kündigung wegen vulgärer Kritik ungerechtfertigt | Seite 2 |
| Online-Krankschreibung ohne Arztgespräch | Seite 2 |

Seminaraangebote

| | |
|---|---------|
| Das Hinweisgeberschutzgesetz | Seite 3 |
| Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete | Seite 3 |

Rechtsprechung

Individualarbeitsrecht:

Erkrankung des Arbeitnehmers während der Freistellung LAG Köln, Urteil vom 10.04.2025, Az.: 3 SLa 629/24

Ein Arbeitnehmer (A) hatte auf einem Langzeitkonto 31 Tage Zeitguthaben aufgebaut. A und sein Arbeitgeber (B) schlossen im Juni 2023 einen Aufhebungsvertrag, in dem vereinbart wurde, dass das Guthaben durch Freistellung vom 18. August bis 29. September 2023 abgegolten werden sollte. Bereits ab dem 04. August 2023 bis zum offiziellen Ende des Arbeitsverhältnisses war A krankgeschrieben. Danach forderte er die Auszahlung seines nicht genutzten Zeitguthabens von rund 8.933 €, weil er wegen seiner Erkrankung die freie Zeit nicht „aktiv nutzen“ konnte. B lehnte ab. Daraufhin klagte der A auf Auszahlung des Zeitguthabens. Die Vorinstanz wies die Klage ab. A legte Berufung ein.

Ohne Erfolg! Das LAG Köln bestätigte das Urteil der Vorinstanz. Der Anspruch auf Arbeitszeitausgleich durch Freistellung ist bereits erfüllt, sobald der Arbeitnehmer von seiner Arbeitspflicht befreit ist. Die spätere Erkrankung im Freistellungszeitraum macht diese Erfüllung nicht rückgängig. Der Arbeitnehmer trage das Risiko, dass er die während der Freistellung gewonnene Zeit nicht wie geplant nutzen kann. Deshalb war zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Langzeitkonto kein Guthaben mehr vorhanden, das ausgezahlt werden könnte.

Individualarbeitsrecht:

**Kündigung wegen vulgärer Kritik ungerechtfertigt
LAG Düsseldorf, Urteil vom 18.11.2025, Az.: 3 SLa 699/24**

Ein Arbeitnehmer (A) war im Verteilzentrum einer großen Handelsgruppe in Dauernachtschicht tätig. Im April 2024 erhielt er zwei Abmahnungen für das Verlassen seines Arbeitsplatzes und wegen angeblicher Beleidigung von Vorgesetzten. Am 24. August 2024 kam es zu einem erneuten Zwischenfall mit seiner Teamleiterin. A reagierte nach Angaben des Arbeitgebers (B) auf Anweisungen unhöflich und äußerte auf Türkisch einen vulgären Satz. Seine Vorgesetzte verstand diesen als strafbare Beleidigung. A bestritt die inkriminierende Übersetzung und erklärte, er habe etwas völlig anderes gemeint. Trotzdem kündigte B das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Oktober 2024. A scheiterte zunächst mit einer Kündigungsschutzklage. Woraufhin er in Berufung ging.

Mit Erfolg! Das Gericht erklärte die Kündigung für unwirksam. Das LAG stellte fest, dass die streitige Äußerung zwar in vulgärer Sprache gefallen sei, jedoch keine schwerwiegende, persönlich herabwürdigende Beleidigung darstelle. Vielmehr sei sie als kritische Äußerung zur Schichtführung zu verstehen, nicht als Angriff auf die Person der Vorgesetzten. In der Abwägung der wechselseitigen Interessen kam das Gericht zum Ergebnis, dass eine ordentliche Kündigung unverhältnismäßig sei. Eine solche Maßnahme sei angesichts der Gesamtschau der Umstände nicht gerechtfertigt. Günstig berücksichtigt wurde der Umstand, dass A in Dauernachtarbeit tätig war.

Individualarbeitsrecht:

**Online-Kankschreibung ohne Arztgespräch
LAG Hamm, Urteil vom 05.09.2025, Az.: 14 SLa 145/25**

Ein Arbeitnehmer (A) war seit 2018 bei seinem Arbeitgeber (B) beschäftigt und meldete sich im August 2024 für fünf Tage krank. Statt eine klassische Krankschreibung von einem Arzt zu holen, kaufte er im Internet eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU), die lediglich über einen Online-Fragebogen ohne jeglichen Arztkontakt ausgestellt wurde. Die günstige Version des Online-Attests bot kein Gespräch mit einem Arzt an. A wählte genau diese Version. B zweifelte die Echtheit der Bescheinigung an, da keine elektronische AU bei der Krankenkasse verfügbar war, und kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos, hilfsweise ordentlich. Die Kündigungsschutzklage des A war in der Vorinstanz erfolgreich. Daraufhin ging B in Berufung.

Mit Erfolg! Das LAG hielt die fristlose Kündigung für rechtmäßig. Nach den Anforderungen der aktuellen Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie muss eine AU auf einer ärztlichen Untersuchung beruhen. Diese muss mindestens telefonisch oder per Videosprechstunde stattfinden. Eine AU, die allein über einen Online-Fragebogen ohne Arztkontakt erstellt wurde, erfüllt diese Voraussetzungen nicht und hat daher keinen verlässlichen Beweiswert. Das Gericht sah darin einen schweren Vertrauensbruch des A. Durch die Vorlage der Bescheinigung wurde bei B bewusst der Eindruck erweckt, ein Arzt habe den Zustand geprüft. Dies verletzte die vertragliche Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) in solchem Maße, dass eine Abmahnung entbehrlich war.

Seminarangebote

Die Kanzlei veranstaltet Fachseminare zu Schwerpunktbereichen unserer juristischen Beratungstätigkeit. Außerdem besteht die Möglichkeit, auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene InhouseSchulungen als Präsenzveranstaltung in Ihren Räumlichkeiten oder als Online-Schulung zu buchen. Kontaktieren Sie uns unter info@kanzlei-schenderlein.de.

Das Hinweisgeberschutzgesetz – Sinnvoll oder Bürokratiemonster?

Angebot einer Online-Schulung

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) setzt die sog. EU-Whistleblower-Richtlinie in deutsches Recht um. Es soll Personen vor Repressalien schützen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und sie melden. Viele Fragen waren zum Inkrafttreten des Gesetzes zum 02.07.2023 offen. Nach nunmehr neun Monaten Geltungsdauer ist es Zeit, eine erste Bilanz zu ziehen.

- Welche Verstöße können von Hinweisgebern gemeldet werden?
- Welche Unternehmen müssen zu welchem Zeitpunkt interne Meldekanäle einrichten?

- Vertraulichkeitsschutz von Hinweisgebern und Dritten?
- Mitbestimmung von Personalrat / Betriebsrat

Das Seminar beleuchtet die Frage, ob und inwieweit erste gerichtliche Entscheidungen mit Bezug auf das Hinweisgeberschutzgesetz vorliegen, und vermittelt den aktuellen Stand der rechtswissenschaftlichen Diskussion. Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter mit Personalverantwortung in der öffentlichen Verwaltung und privaten Unternehmen. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

www.kanzlei-schenderlein.de

Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete

Angebot einer Online-Schulung

Jeder Arbeitgeber wünscht sich motivierte, leistungsstarke und produktive Mitarbeiter. In der Realität müssen Verwaltungen und Unternehmen jedoch immer wieder mit dauererkrankten Bediensteten oder sog. „Low-Performern“ umgehen. Das mindert nicht nur die Produktivität, sondern erzeugt auch Unmut bei den Kollegen. Das Seminar gibt anhand Praxisbeispielen aus der Rechtsprechung einen Überblick über die Möglichkeiten zum Umgang mit Mitarbeitern, deren Leistung dauerhaft unter den Erwartungen liegt oder die häufig oder über längere Zeit erkrankt sind. Dabei beleuchtet der Referent u. a. folgende Themenkreise:

- Unterschiede zwischen Beamtenrecht und Arbeitsrecht
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Anforderungen an die Feststellung der (vorübergehend oder dauerhaften) Dienstunfähigen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Versetzung in den einstweiligen Ruhestand

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung. Es ist aber auch für Personalverantwortliche in privaten Unternehmen geeignet. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

www.kanzlei-schenderlein.de

Zur Anmeldung für den kostenfreien E-Mail-Versand unserer Newsletter mit aktueller Rechtsprechung im Verwaltungsrecht, Baurecht, Vergaberecht, Mietrecht und Arbeitsrecht nutzen Sie bitte unsere Homepage www.kanzlei-schenderlein.de Sie können den Bezug jederzeit ohne Angabe von Gründen hier formlos abbestellen.

Impressum

Gesetzlich vorgeschriebene Angaben nach § 5 TMG:

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Volker Schenderlein
SCHENDERLEIN Rechtsanwälte
Käthe-Kollwitz-Str. 5, D-04109 Leipzig
Telefon: 0341/ 46 23 50
Telefax: 0341/ 46 23 525
E-Mail: info@kanzlei-schenderlein.de
Internet: <http://www.kanzlei-schenderlein.de>
USt-ID: DE 227724334

Die Rechtsanwälte der Kanzlei SCHENDERLEIN Rechtsanwälte sind Mitglieder der Rechtsanwaltskammer Sachsen, Glacisstraße 6, 01099 Dresden und durch den Präsidenten des Landgerichtes Leipzig als solche in der Bundesrepublik Deutschland zugelassen. Alle Rechtsanwälte unterliegen berufsrechtlichen Regelungen. Diese werden auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer <http://www.brak.de> bereitgehalten. Zu den berufsrechtlichen Regelungen gehören insbesondere:

BRAO Bundesrechtsanwaltsordnung
RVG Rechtsanwaltsvergütungsgesetz
BORA Berufsordnung der Rechtsanwälte
FAO Fachanwaltsordnung
Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union

Die vorstehenden Angaben dienen lediglich der allgemeinen Information und nicht der rechtlichen Beratung im Rahmen eines Mandatsverhältnisses. Trotz sorgfältiger Auswahl der Informationen kann keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Daten übernommen werden. Eine Haftung ist insoweit ausgeschlossen.