

Die Themen des Monats November 2025

• LG Hamm: Außerordentliche Kündigung wegen Online-Krankschreibung wirksam

Seit der Corona-Pandemie und den damit verbundenen teilweise Lockerungen bei Arbeitsunfähigkeiten haben sich Anbieter ausbreitet, die gegen Zahlung bestimmter Gebühren verschiedene Modelle einer ärztlichen Untersuchung ausschließlich über das Internet anbieten und sodann Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ausstellen. Dieses Modell stößt seitdem vielfach auf Kritik. Zu Recht, wie das Landesarbeitsgericht Hamm in seinem Urteil vom 05.09.2025, Az. 14 SLa 1415/25, meint. Es sah den Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung als erschüttert und eine darauf gestützte außerordentliche, fristlose Kündigung aus verhaltensbedingten Gründen als wirksam an. Der Kläger, ein IT-Consultant, erkrankte nach eigenen Angaben im August 2024 und wandte sich an einen Anbieter von Online-Krankschreibungen. Dieser bot zwei Modelle zur Erlangung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an. Eine Möglichkeit war ein Gespräch mit einem deutschen Arzt, die andere Möglichkeit war kostengünstiger und sah kein Gespräch mit dem Patienten und ein Attest von einem ausländischen Arzt vor („gültige AU OHNE Arztgespräch“). Die kostengünstigere Alternative war mit umfangreichen Hinweisen versehen, unter anderem mit einem, der im Zweifel zur „Premium-Krankschreibung“ riet, etwa, wenn der Arbeitgeber wegen „Partyfoto(s) auf Instagram“ Zweifel an dem tatsächlichen Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit hätte. Der Kläger entschied sich für die billigere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ohne Gespräch. Laut der Bescheinigung war er von einem „Privatarzt per Telemedizin“ für vier Tage krankgeschrieben, da er „arbeitsunfähig aufgrund Fernuntersuchung“ sei. Der Arbeitgeber kündigte außerordentlich fristlos. In erster Instanz obsiegte der Kläger vor dem Arbeitsgericht Dortmund, in dem er darlegte, krank gewesen zu sein und seine Symptome sowie die eingenommenen Medikamente auflistete. In der Berufungsinstanz entschied das LAG Hamm, dass die Kündigung wirksam sei und wies die Klage ab. Das Gericht war überzeugt,

dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bewusst wahrheitswidrig suggeriert habe, er habe für die Krankschreibung Kontakt zu einem Arzt gehabt. Dafür sprächen das Wort „Fernuntersuchung“ und das äußere Erscheinungsbild der Bescheinigung, welches dem Vordruck der Kassenärztlichen Bundesvereinigung (KBV) entsprach. Damit habe der beklagte Arbeitgeber zunächst davon ausgehen müssen, dass den Vorgaben der §§ 4, 5 der Arbeitsunfähigkeitsrichtlinie entspreche. Dies war jedoch nachweislich nicht der Fall, da danach die Ausstellung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nur „aufgrund einer ärztlichen Untersuchung“ erfolgen darf. Diese Vorgaben seien für Arbeitnehmer zwar nicht bindend, im Rahmen der richterlichen Beweiswürdigung jedoch zu berücksichtigen. Dass der Kläger pauschal seine Symptome und die eingenommenen Medikamente angegeben hatte, reichte dem Gericht nicht. Es ist nicht ersichtlich gewesen, warum der Kläger nicht zum Arzt habe gehen können. Nach Ansicht des Gerichts bedurfte es auch keiner vorherigen Abmahnung, da der Vertrauensbruch schwer wiege. Arbeitgeber hätten grundsätzlich keine Möglichkeit, in die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit Einblick zu nehmen. Eine Täuschung in diesem Bereich ist daher ein besonders schwerer Pflichtenverstoß, zumal der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung leisten müsse. Die Revision wurde nicht zugelassen. Das Urteil ist zu begrüßen, da es im Bereich, der aufgrund erhöhter Missbrauchsgefahr kritisch zu beurteilenden Online-Krankschreibungen ein deutliches Zeichen setzt.

• **Grafik des Monats: Marode Straßen behinderten Betriebe**  
Mängel in der Infrastruktur sind hierzulande nicht nur ein Ärgernis für Pendler wie für Reisende, sondern auch ein Problem für die deutsche Wirtschaft. Gut acht von zehn Unternehmen sehen sich dadurch in ihren betrieblichen Abläufen beeinträchtigt. Diese Thematik klingt zunächst abstrakt, ist es aber keinesfalls. Bei Ausfällen von Internet oder Verkehrswegen laufen digitale Prozesse nicht, wichtige E-Mails können nicht empfangen werden, Mitarbeiter stehen im Stau oder am Bahnsteig, statt zu

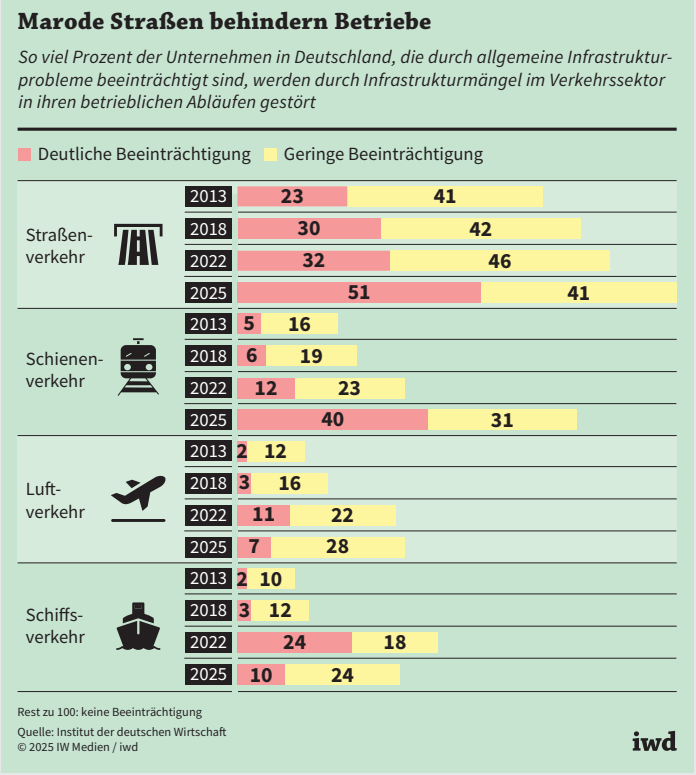
arbeiten. So entstehen Produktionsausfälle und damit wirtschaftliche Verluste. Im Rahmen des Zukunftspanels des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (IW) wurden zu Beginn des Jahres über 1.000 Unternehmen gefragt, wie sehr sie von infrastrukturellen Mängeln betroffen sind. 84 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, dadurch in ihren Geschäftsabläufen beeinträchtigt zu sein. Dies ist ein Plus von fünf Prozent im Vergleich zur Befragung aus dem Jahr 2022. Dies ist kein gutes Zeugnis, zumal es damals noch weltweite, pandemiebedingte Lieferkettenschwierigkeiten gab. Besonders schlecht kommt dabei der Straßenverkehr weg. Gut 92 Prozent der beeinträchtigten Betriebe, das entspricht 77 Prozent aller Unternehmen, sieht darin den größten Störfaktor. Mit nicht allzu großem Abstand folgt der Bahnverkehr. So beklagen 70 Prozent aller beeinträchtigten Unternehmen den

Zustand des Schienenverkehrs und sehen darin ihre Betriebsabläufe gestört. 2022 waren das nur 35 Prozent. Diese enorme Steigerung hat Gründe: Nur 56 Prozent der Züge im Personenverkehr sind pünktlich. Unpünktlichkeit betrifft aber auch den Güterverkehr, bis hin zu kompletten Ausfällen von Verbindungen. Fast 17 Prozent des Schienennetzes in Deutschland sind sanierungsbedürftig, 35 Prozent weisen Instandsetzungsbedarf auf. Dadurch sind weitere Verzögerungen vorprogrammiert. Insgesamt muss damit mehr als die Hälfte des Schienennetzes in Deutschland verbessert werden. Die auch klimabedingten Probleme im Luft- und Schiffsverkehr lassen sich nur erahnen. Das Sondervermögen ist sicherlich ein richtiger Ansatz. Da jedoch Investitionen in Höhe von gut 10 Milliarden Euro aus dem Kernhaushalt des Verkehrsministeriums in das Sondervermögen verschoben

werden, bleibt fraglich, ob im Bereich der Infrastruktur der dringend benötigte Erfolg erreicht und damit wieder ein Impuls für das Wachstum der deutschen Wirtschaft gesetzt werden kann.

• **EuGH fährt BAG bei Massenentlassungsanzeigen in die Parade**  
Allseits wird hierzulande und auch in Europa die überbordende und kaum mehr handhabbare Bürokratie bemängelt. Davon ließ sich der Europäische Gerichtshof in seinen beiden Urteilen vom 30.10.2025, Az. C-134/24 und C-402/24 jedoch nicht beeindrucken und wiegelte zwei Vorstöße des Bundesarbeitsgerichts in Richtung eines praktikablen Umgangs mit Massenentlassungsanzeigen ab. Die §§ 17 ff. KSchG regelt das Verfahren bei Massenentlassungen, also bei Entlassungen von einer Anzahl an Arbeitnehmern oberhalb einer gewissen Schwelle, gemessen an der Betriebsgröße. Neben dem individualrechtlich zu beurteilenden Kündigungsgrund, der im System des sozialen Kündigungsschutzes ab sechs Monaten Bestand des Arbeitsverhältnisses stets vorliegen muss, gibt es danach weitere Hürden: Zunächst muss im sog. Konsultationsverfahren der Arbeitgeber den Betriebsrat über die geplante Massenentlassung unterrichten und mit diesem darüber beraten, ob und wie diese vermieden werden können. Danach ist gegenüber der Agentur für Arbeit die Massenentlassung unter Angabe bestimmter, vorgegebener Daten anzuzeigen. Zu diesem Anzeigeverfahren gehören unter anderem die Gründe für die Entlassungen, die Zahl der betroffenen Arbeitnehmer, die der Berufsgruppen und die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer. Diese Verfahren sind höchst komplex und daher fehlerträchtig. Weder das Gesetz noch die zugrunde liegende europäische Massenentlassungsrichtlinie 98/59/EG (MERL) sehen für die Nichtanzeige oder eine fehlerhafte Anzeige arbeitsrechtliche Sanktionen vor. Nach der Rechtsprechung des BAG führten solche Anzeigen jedoch zur Unwirksamkeit der Kündigung. Das höchste deutsche Arbeitsgericht hatte nun mit Recht anlässlich zweier Verfahren Zweifel an der

eigenen Rechtsprechung mit der unverhältnismäßigen Folge der Unwirksamkeit der einzelnen Kündigung. Es legte diese beiden Verfahren dem EuGH vor. Dieser entschied, dass auch bei kleinen Fehlern, gewollt oder nicht gewollt, die einzelne Kündigung unwirksam ist. Zur Begründung führte das Gericht aus, dass ein Arbeitnehmer (theoretisch) unmittelbar nach Erhalt der Kündigung prüfen können müsse, ob das gesetzlich vorgegebene Verfahren eingehalten wurde. Mit weiteren Gedanken des BAG, das Kündigungsschutzrecht zumindest an dieser Stelle etwas handhabbar zu machen, wollte sich der EuGH nicht weiter aufhalten und hielt die Vorlagefragen mangels Verfahrensrelevanz für unzulässig. Diesmal aus Brüssel, ist es aber doch eine weitere undeutliche Entfernung von der geforderten Entbürokratisierung. Lähmende, formelle Hürden bringen die Wirtschaft wohl kaum voran – weder in Deutschland noch in Europa.



Senta D'Onofrio  
Rechtsanwältin  
(Syndikusrechtsanwältin)

• **Seminarangebot im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft**  
Infos zu den Seminarangeboten erhalten Sie unter:  
<https://www.biwe-akademie.de>

**Kontakt:**  
**Südwestmetall**  
Bezirksgruppe Ostwürttemberg  
Telefon: 0 73 61 92 56-0  
[aalen@suedwestmetall.de](mailto:aalen@suedwestmetall.de)  
[www.suedwestmetall.de](http://www.suedwestmetall.de)