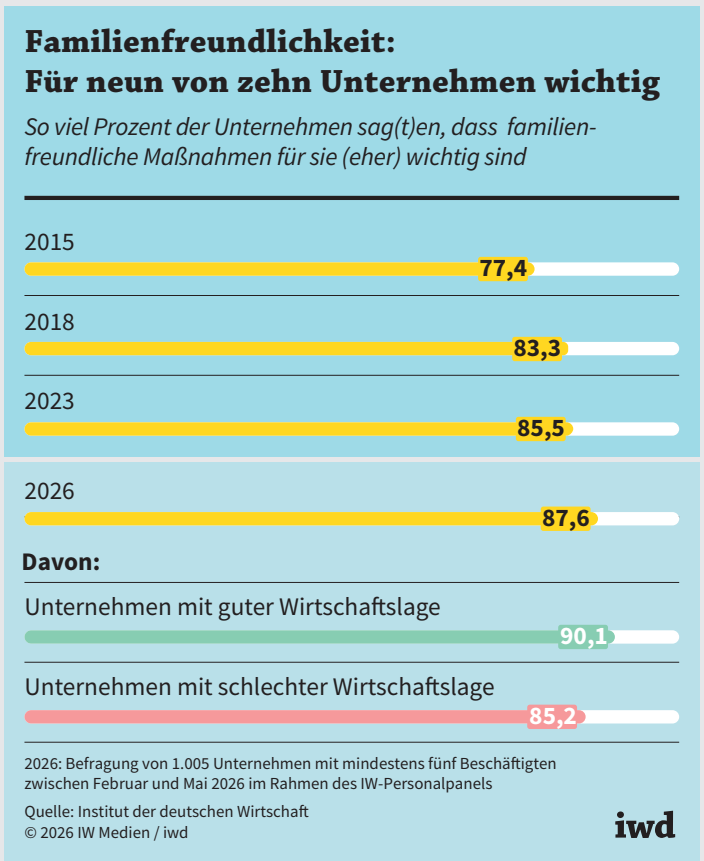
Die Themen des Monats Oktober 2026

- **Annahmeverzug: BAG begrenzt Auskunftsanspruch des Arbeitgebers**

Wenn Arbeitnehmer nach einer unwirksamen Kündigung Vergütung für den Annahmeverzug fordern, versuchen Arbeitgeber häufig, die entsprechenden Summen durch den Nachweis eines „böswillig unterlassenen Zwischenverdienstes" gemäß § 11 Nr. 2 KSchG zu mindern. Doch wie weit reicht das Recht des Arbeitgebers, detaillierte Informationen über die Jobsuche des ehemaligen Mitarbeiters einzufordern? Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat hierzu nun eine klare Grenze gezogen. Im Urteil vom 26.08.2026, Az. 5 AZR 37/25, hat das BAG präzisiert, welche Auskünfte ein Arbeitgeber verlangen kann, um die Einwendung eines unterlassenen Zwischenverdienstes zu stützen. Das Gericht unterscheidet dabei strikt zwischen der bloßen Existenz von Stellenangeboten und dem individuellen Bewerbungsverhalten des Arbeitnehmers. Da der Arbeitgeber die Darlegungslast für die Einwendung trägt, muss er konkret aufzeigen, welche geeigneten und zumutbaren Beschäftigungsmöglichkeiten im Verzugszeitraum bestanden hätten. Da er jedoch keinen Einblick in die Kommunikation zwischen Arbeitnehmer und staatlicher Arbeitsvermittlung hat, steht ihm auf Basis von § 242 BGB ein Anspruch auf Auskunft über die vom Jobcenter oder der Agentur für Arbeit unterbreiteten Stellenangebote zu. Dies umfasst Details zu Tätigkeit, Arbeitszeit, Ort und Vergütung. Ein weitergehender Anspruch besteht jedoch nicht. Der Arbeitgeber kann nicht rechtlich erzwingen zu erfahren, ob und wie sich der Arbeitnehmer auf diese spezifischen Stellen beworben hat oder mit welchem Ergebnis diese Versuche verliefen. Ebenso wenig besteht ein Anspruch auf Auskunft über eigene, private Bemühungen des Arbeitnehmers um eine anderweitige Beschäftigung. Für die Praxis bedeutet dies: Arbeitgeber können zwar die „Rohdaten" der staatlichen Vermittlungsvorschläge abfragen, um ihre Argumentation im Prozess aufzubauen. Die Details zum konkreten Bewerbungsprozess bleiben jedoch Privatsache des Arbeitnehmers. Diese Informationen müssen erst im Rahmen der sogenannten sekundären Darlegungslast im gerichtlichen Verfahren vom Arbeitnehmer selbst dargelegt werden.

- **Grafik des Monats: Familienfreundlichkeit: Für neun von zehn Unternehmen wichtig**

Unternehmen wie Beschäftigte treibt seit jeher die Frage um, ob Beruf und Familie vereinbar sind und in welchem Maße. In Deutschland engagieren sich die Unternehmen so stark wie nie zuvor für diese Vereinbarkeit. Auch die Beschäftigten begrüßen dies. Flexible Arbeitsbedingungen werden ihnen zunehmend wichtiger, auch wenn sie selbst noch keine Kinder haben. Die Möglichkeiten und Angebote sind vielfältig: Flexible Arbeitszeiten, Home-Office, Auszeiten, Freistellungen über das gesetzliche Maß hinaus im Falle erkrankter Kinder, Ferienbetreuung bis hin zur betriebseigenen Kindertagesstätte. Diese Angebote und Hilfestellungen leisten deutsche Unternehmen trotz der bekannten wirtschaftlichen Schwierigkeiten dieser Zeit. Und diese Bereitschaft nimmt zu. Für annähernd 88 Prozent der Unternehmen in Deutschland sind familienfreundliche Maßnahmen auch im wirtschaftlich schwierigen Jahr 2026 wichtig, das sind noch einmal etwas mehr Unternehmen als im Jahr 2023. Das ergab eine Studie des Instituts für deutsche Wirtschaft Köln e.V. (IW).
Die Unterschiede zwischen Unternehmen, die sich in einer wirtschaftlich schlechten Lage befinden, und Unternehmen, denen es wirtschaftlich gut geht, sind dabei nicht gravierend. Sicherlich geht es insgesamt nicht nur um die Familie, sondern auch um die Arbeit. Die deutschen Unternehmen erkennen aber die Wünsche und auch Ansprüche der jüngeren Generationen und stellen sich sehr flexibel darauf ein. So wird es schlussendlich gelingen, gut ausgebildete Fachkräfte im hiesigen Arbeitsmarkt zu behalten und zu entwickeln.



- **Beweiswert der AU-Bescheinigung nach Kündigung erschüttert**

Dauerthema in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ist der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsentscheidung. Das Landesarbeitsgericht Hamm hat mit Urteil vom 24.06.2026, Az. 3 SLa 143/26, die Anforderungen für Arbeitgeber weiter präzisiert, mit denen sie den Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) erschüttern können – insbesondere wenn diese unmittelbar nach einer Kündigung vorgelegt wird. Im vorliegenden Fall erhielt ein Arbeitnehmer am Vormittag eines Arbeitstages die schriftliche Kündigung seines Arbeitsverhältnisses. Noch am selben Tag reichte er eine AU-Bescheinigung ein, die den Zeitraum vom Tag der Kündigung bis kurz vor Ablauf der Kündigungsfrist abdeckte. Im Anschluss beantragte er für die verbleibende Zeit Urlaub, den der Arbeitgeber genehmigte. Damit erschien der Mitarbeiter nach der Kündigung keinen einzigen Tag mehr am Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber weigerte sich, das Entgelt für die Zeit der AU fortzuzahlen, da er die Bescheinigung für unglaubwürdig hielt. Der klagende Arbeitnehmer obsiegte zunächst vor dem Arbeitsgericht Siegen. Das LAG Hamm hob diese Entscheidung nun auf.
Das Gericht stellte klar, dass eine AU-Bescheinigung keine gesetzliche Vermutung für eine tatsächliche Arbeitsunfähigkeit begründet. Sie ist zwar das wichtigste Beweismittel, ihr Beweiswert kann jedoch durch konkrete Indizien erschüttert werden. Ein Beweiswert kann insbesondere dann erschüttert werden, wenn die Erkrankung unmittelbar nach Zugang einer Kündigung eintritt, eine zeitliche Koinzidenz zwischen der Kündigungsfrist und der Dauer der AU besteht oder das Verhalten des Arbeitnehmers – wie hier der sofortige Urlaubsantrag im Anschluss an die AU – Zweifel am tatsächlichen Krankheitsgeschehen begründet.
Sobald der Arbeitgeber den Beweiswert der AU-Bescheinigung erfolgreich erschüttert hat, kehrt sich die Beweislast um. Nun muss der Arbeitnehmer konkret darlegen und beweisen, dass er tatsächlich erkrankt war. Eine bloße Behauptung der Diagnose reicht nicht aus, wenn die ärztlichen Zeugen keine konkreten Details zur Anamnese oder zu den funktionellen Einschränkungen bestätigen können.
Im Ergebnis wurde die Klage des Arbeitnehmers abgewiesen. Entscheidend war, dass der Mitarbeiter zwar einen Termin bei einer Schmerztherapeutin wahrnahm, diese jedoch keine AU ausstellte. Erst ein nachfolgend aufgesuchter Arzt bescheinigte die Arbeitsunfähigkeit. Diese Diskrepanz sowie die zeitliche Nähe zur Kündigung reichten aus, um den Beweiswert der AU-Bescheinigung zu erschüttern.
Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass sie bei „Kündigungs-Krankmeldungen" genau prüfen sollten, ob Indizien vorliegen, die gegen die Arbeitsunfähigkeit sprechen. Wichtig bleibt jedoch, dass die Erschütterung des Beweiswerts eine Einzelfallprüfung erfordert. Ein bloßes Misstrauen genügt nicht; es müssen substanziierte Indizien vorgetragen werden. Gelingt dies, muss der Arbeitnehmer die tatsächliche Krankheit im Detail nachweisen, was in der Praxis oft an einer unpräzisen ärztlichen Dokumentation scheitert.



Uta-Susanne Weiss
Rechtsanwältin
(Syndikusrechtsanwältin)
Fachanwältin für Arbeitsrecht

- **Seminarangebot im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft**

Infos zu den Seminarangeboten erhalten Sie unter:
https://www.biwe-akademie.de

Kontakt:
Südwestmetall
Bezirksgruppe Ostwürttemberg
Telefon: 07361 92 56-0
aalen@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de