



In dieser Ausgabe:

Die Vollversammlungswahl 2027-2032 naht!.....	2
Keine Benachteiligung eines Schwerbehinderten, wenn keine Stelle vorhanden	2
Pflicht des Arbeitgebers zur Umsetzung zielführender Maßnahmen aus dem betrieblichen Eingliederungsmanagement.....	2
Kündigungsschutz bei Zeitabschnitten einer Elternzeit	3
Ende des Einwurf-Einschreibens.....	4
VERANSTALTUNGEN	6
Die EmpCo-Richtlinie kommt! – Was ab September 2026 für Ihre Klimaschutz- und Nachhaltigkeitskommunikation gilt	6
IT.CON 2026	6
Inklusionsbeauftragter - Ein Versäumnis mit teuren Folgen. Eine Maßnahme mit maximaler Wirkung.....	7

Die Vollversammlungswahl 2027-2032 naht!

Wer über die Wahl der Vollversammlung auf den Laufenden bleiben will, kann hier unseren Newsletter abonnieren. Er informiert kurz und prägnant darüber, was in der jeweiligen Wahlphase passiert. Interessiert? Abonnieren Sie ihn unter der [Kennzahl 662](#) unter www.saarland.ihk.de.

Keine Benachteiligung eines Schwerbehinderten, wenn keine Stelle vorhanden

Ein Arbeitgeber kann eine Stelle ohne konkreten Bedarf ausschreiben, um geeignete Bewerber am Markt zu sichten und diese in einen Pool aufnehmen und im Falle späterer, konkret auftretender Stellenvakanzen die Bewerber berücksichtigen zu können. Lädt er keinen der Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch ein, indiziert dies in diesem Fall keine Benachteiligung eines schwerbehinderten Bewerbers, der in den Pool mit aufgenommen wird.

Der Kläger ist gelernter Diplom-Maschinenbauingenieur und schwerbehindert. Er bewarb sich auf eine von der Beklagten ausgeschriebene Stelle. Auf diese Stellenausschreibung erhielt die Beklagte 24 Bewerbungen. Vorstellungsgespräche führte sie keine durch und besetzte die ausgeschriebene Stelle auch nicht. Der Kläger erhielt eine Absage, durch die er sich aufgrund seiner Behinderung diskriminiert sah und forderte eine Entschädigung.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Der Kläger wurde durch die Absage nicht benachteiligt. Zwischen der Absage und der Schwerbehinderung lag kein Kausalzusammenhang.

Eine Benachteiligung lag nicht vor, da keiner der 23 Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und auch keiner für die Stelle eingestellt wurde. Der Kläger wurde damit nicht anders und folglich auch nicht ungünstiger als seine Mitbewerber behandelt.

ArbG Koblenz, Urteil vom 22. April 2026, 6 Ca 3408/25

Pflicht des Arbeitgebers zur Umsetzung zielführender Maßnahmen aus dem betrieblichen Eingliederungsmanagement

Vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung ist ein [Betriebliches Eingliederungsverfahren \(BEM\)](#) durchzuführen. Wird ein solches durchgeführt, ist der Arbeitgeber auch grundsätzlich verpflichtet, die im Rahmen eines BEM als zielführend erkannten Behandlungsmaßnahmen zu ergreifen.

Der Kläger war als Busfahrer bei der Beklagten beschäftigt. Er sammelte seit 2019 umfangreiche Arbeitsunfähigkeitszeiten an. Ein BEM-Verfahren wurde eingeleitet und durchgeführt. Im Verfahren wurde beschlossen, dem Kläger einen Termin bei der Betriebsärztin zu ermöglichen. Als weitere Maßnahme wurde festgelegt, dass der Kläger einen digitalen Gesundheitskurs bei einer mit der Beklagten kooperierenden Krankenkasse erhält, um die Schlaf-Rhythmus-Störungen zu bekämpfen. Zudem wurde vereinbart, mögliche Maßnahmen zu prüfen und einen Maßnahmenplan mit Fristen festzulegen. Ein Termin bei der Betriebsärztin fand statt. Ob dem Kläger die Zugangsdaten für den digitalen Gesundheitskurs per E-Mail übermittelt worden sind, ist streitig. Nach-

dem der Kläger sich auf eine Nachfrage hierzu nicht gemeldet hatte, beschloss die Beklagte, das BEM-Verfahren abubrechen, hörte den Betriebsrat zur beabsichtigten fristgemäßen Kündigung an und kündigte das Arbeitsverhältnis.

Das Arbeitsgericht erklärte die Kündigung in der ersten Instanz für unwirksam. Das LAG bestätigte, dass die Kündigung unverhältnismäßig ist, weil die Beklagte vor Abschluss des BEM-Verfahrens die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses erklärt hat, ohne dass die im BEM-Verfahren erkannten und als zielführend angesehenen Maßnahmen vollständig umgesetzt wurden. Es konnte auch nicht nachgewiesen werden, dass der Kläger sich der Fortsetzung des Verfahrens verschlossen hätte. Er hat den Termin bei der Betriebsärztin absprachegemäß wahrgenommen. Auch kann nicht festgestellt werden, dass der Kläger nicht bereit gewesen wäre, den digitalen Gesundheitskurs zur Bekämpfung seiner Schlaf-Rhythmus-Störungen zu absolvieren. Insbesondere hat darauf auch nicht geschlossen werden können, da der Kläger nicht auf eine E-Mail innerhalb von drei Tagen reagierte.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 16. März 2026, 4 SLa 746/25

Praxistipp: Mehr Informationen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) finden Si ein unserem [Infoblatt](#).

Kündigungsschutz bei Zeitabschnitten einer Elternzeit

Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen und diese Elternzeit in mehrere Zeitabschnitte aufteilen, können sich vor jedem Zeitabschnitt auf den vorwirkenden besonderen Kündigungsschutz des § 18 Abs. 1 BEEG berufen. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer mehrere Elternzeitabschnitte mit nur einem Schreiben verlangt.

Der seit dem 1. Juli 2024 bei der Beklagten beschäftigte Kläger beantragte mit Schreiben vom 23. Juli 2024 für insgesamt vier im Einzelnen aufgelistete Zeiträume zwischen dem 11. Juli 2024 und dem 10. Juli 2027 Elternzeit. Im Zeitraum vom 11. November 2024 bis 10. Juli 2025 beantragte er zudem eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit. Mit Schreiben vom 1. August 2024 bewilligte die Beklagte die Elternzeit und stimmte der Teilzeittätigkeit zu. Nach Anhörung des Personalrats kündigte die Beklagte – ohne eine Zustimmung der zuständigen Behörde nach § 18 Abs. 1 Satz 4 BEEG – das Arbeitsverhältnis vor Beginn der Elternzeit zum 31. Oktober 2024.

Der Kläger beruft sich auf den Kündigungsschutz nach § 18 Abs. 1 KSchG. Das Gesetz gewährt denjenigen Arbeitnehmern, die von ihrem Arbeitgeber (wirksam) Elternzeit verlangen, einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser beginnt grundsätzlich mit dem Verlangen, frühestens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit (sog. Vorwirkung). Das gilt auch bei der Einteilung der Elternzeit in mehrere Zeitabschnitte. In diesem Fall greift der vorwirkende Kündigungsschutz bei jedem dieser Elternzeitverlangen ein.

BAG, Urteil vom 18. Juni 2026, 2 AZR 213/25

Quelle: [PM](#) des BAG vom 18. Juni 2026

Ende des Einwurf-Einschreibens

Das modernisierte Einwurf-Einschreiben der Deutschen Post liefert keinen Anscheinsbeweis mehr für die Zustellung. Das hat das BAG entschieden.

Zum Fall: Ein Arbeitnehmer war in den letzten Jahren vor Ausspruch der Kündigung jeweils mehrfach mehr als sechs Wochen krank. Ein BEM-Verfahren wurde 2022 durchgeführt. Auf die Einladung für ein BEM-Verfahren 2023 reagierte der Arbeitnehmer nicht. Die Einladung wurde ihm per Einwurf-Einschreiben zugeschickt. Zwischen den Parteien ist streitig, ob das Schreiben zugegangen ist. Später wurde der Arbeitnehmer gekündigt.

Das BAG sah die Kündigung als unwirksam an. Die Kündigung sei unverhältnismäßig. Nach Ansicht des Gerichts konnte der Arbeitgeber nicht nachweisen, dass das Einladungsschreiben für das BEM-Verfahren zugestellt wurde. Damit wurde kein BEM-Verfahren ordnungsgemäß durchgeführt.

Ziel des BEM-Verfahrens ist es, dem Arbeitnehmer vor einer Kündigung zu ermöglichen, die im Rahmen eines BEM als zielführend erkannten Behandlungsmaßnahmen zu ergreifen, um dadurch künftige Fehlzeiten auszuschließen oder zumindest signifikant zu verringern.

Der Zugang eines Schreibens ist dann anzunehmen, wenn das Schreiben so in den Machtbereich des Empfängers gelangt, dass dieser unter normalen Verhältnissen die Möglichkeit hat, vom Inhalt Kenntnis zu nehmen, etwa durch Einlegen in den Briefkasten. Im vorliegenden Fall hat sich der Arbeitgeber der Deutschen Post AG durch ein Einwurf-Einschreiben bedient.

Bislang hat der BGH angenommen, dass für den Absender eines Einwurf-Einschreibens bei Vorlage des Einlieferungsbelegs zusammen mit einer Reproduktion des Auslieferungsbelegs der Beweis des ersten Anscheins dafür spricht, dass die Sendung durch Einlegen in den Briefkasten bzw. das Postfach zugegangen ist, wenn ein näher beschriebenes Verfahren eingehalten wurde: Unmittelbar vor dem Einwurf wird das sog. Peel-off-Label (Abziehetikett), das zur Identifizierung der Sendung dient, von dem zustellenden Postangestellten abgezogen und auf einen vorbereiteten, auf die eingeworfene Sendung bezogenen Auslieferungsbeleg aufgeklebt. Auf diesem Beleg bestätigte der Postangestellte nach dem Einwurf mit seiner Unterschrift und der Datumsangabe die Zustellung. Bei Einhaltung dieses Verfahrens sei der Schluss gerechtfertigt, dass die eingelieferte Sendung tatsächlich in den Briefkasten des Empfängers gelangt ist.

Beim neuen „Scan-Verfahren“ der Post kann von einem solchen Anscheinsbeweis für den Zugang nicht mehr ausgegangen werden. In diesem Fall dokumentiert der Zusteller der Deutschen Post AG die Auslieferung ausschließlich über seinen Scanner. Am Zustellort angekommen steht er vor dem Hausbriefkasten des Empfängers und vergewissert sich, dass der Name des Empfängers an seinem Hausbriefkasten steht. Dann scannt er die Einlieferungsnummer des Einschreibens. Die Einlieferungsnummer wird durch das Scannen im Scannersystem hinterlegt. Sodann unterschreibt der Zusteller auf dem Eingabefeld des Scanners mit seiner Unterschrift und dokumentiert so diesen Vorgang. Das Datum wird automatisch im System hinterlegt. Der Zusteller beendet den Systemvorgang im Scanner und wirft den Brief anschließend in den Hausbriefkasten. Die Daten werden sofort vom Scanner in das Trackingsystem der Deutschen Post AG übertragen.

Damit wird der Auslieferungsbeleg zu einem Zeitpunkt generiert, zu welchem noch kein Zugang stattgefunden hat. Ein solcher Auslieferungsbeleg kann damit nicht den Anschein begründen, dass ein Einwurf-Einschreiben in die Empfangsvorrichtung des Empfängers eingelegt wurde, sondern allenfalls, dass ein solcher Vorgang unmittelbar bevorsteht. Aufgrund des Auslieferungsbelegs kann allenfalls noch darauf geschlossen werden, der Postangestellte habe sich vergewissert, vor dem Briefkasten des Adressaten zu sein, und dass die Sendung bis dorthin nicht auf dem Transportweg verloren gegangen ist. Nach dem die Erstellung des Auslieferungsbelegs abschließenden Scan-Vorgang mit anschließender Unterschrift wird aber keine besondere Aufmerksamkeit vom Postangestellten mehr gefordert.

Da sich der betroffene Zusteller in der Zeugenvernehmung nicht an die Zustellung erinnern konnte und auch keine konkreten Angaben dazu machte, sich immer an einen bestimmten Ablauf zu halten, sei der Anscheinsbeweis hier nicht geführt worden. Damit sei der Arbeitgeber seiner Darlegungslast zur Verhältnismäßigkeit nicht nachgekommen.

BAG, Urteil vom 7. Mai 2026, 2 AZR 184/25

VERANSTALTUNGEN

Die EmpCo-Richtlinie kommt! – Was ab September 2026 für Ihre Klimaschutz- und Nachhaltigkeitskommunikation gilt

Dienstag, 25. August 2026, 15.00 – 16.00 Uhr, Webinar

Werbeaussagen wie „klimaneutral“, „nachhaltig“, „umweltfreundlich“, „grün“ oder auch „Net Zero bis 2050“ werden künftig nicht mehr ohne Weiteres zulässig sein; und das bereits ab dem 27. September 2026, ohne Übergangsfrist.

Durch die EmpCo-Richtlinie sowie die Novelle des Gesetzes gegen unlauteren Wettbewerb wird ein Paradigmenwechsel in der Klimaschutz- und Nachhaltigkeitskommunikation eingeleitet.

Für Unternehmen gilt es jetzt, ihre Kommunikation auf u.a. Webseiten, Verpackungen und sämtlichen Marketingmedien zu prüfen und ggf. anzupassen. Nachweise für Umweltaussagen sind zu erbringen und die Verwendung von Nachhaltigkeitssiegeln ist kritisch zu prüfen. Gefordert werden Transparenz, glaubwürdige Kommunikation und Nachweise.

Gemeinsam mit der Servicestelle Handel, gefördert durch das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie, laden wir Sie zu unserem kostenlosen Webinar ein.

Erfahren Sie,

- was sich konkret durch den neuen Rechtsrahmen ändert,
- wie eine EmpCo-konforme Kommunikation in der Praxis gelingt,
- mit welchen Konsequenzen bei Verstößen zu rechnen ist und
- wo Sie jetzt konkret ansetzen sollten.

Den Link zur Onlineveranstaltung erhalten Sie per E-Mail vor Veranstaltungsbeginn.

Anmeldungen bis zum 24. August 2026 per Mail an veranstaltungen@saarland.ihk.de oder [hier](#).

IT.CON 2026

Dienstag, 29. September 2026, 8.30 Uhr - 17.00 Uhr, Saarlandhalle, Saarbrücken

Die Fachmesse für IT und Cybersicherheit im Saarland geht in die nächste Runde!

Die IT.CON ist der Treffpunkt für alle Unternehmen, die ihre Zukunft aktiv gestalten wollen – unabhängig von Branche oder Größe. Sie bringt Fach- und Führungskräfte aus Wirtschaft, IT und Verwaltung zusammen, um die entscheidenden Themen der digitalen Transformation erlebbar zu machen.

Das erwartet Sie 2026:

➤ **Cybersecurity Stage**

Wie Unternehmen sich vor digitalen Angriffen schützen, was im Ernstfall wirklich passiert und wie ein Angriff einen kompletten Betrieb lahmlegen kann – einfach erklärt und anhand echter Fälle aus der Praxis.

➤ **IT-Best Practice Stage**

Wie Unternehmen KI erfolgreich einsetzen, Prozesse digitalisieren und ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken.

Dazu erwartet Sie eine große Ausstellerfläche mit Technologieanbietern, IT-Dienstleistern und Experten, die Ihnen direkt für Ihre Fragen und Projekte zur Verfügung stehen. Ein erster Einblick in das Vortragsprogramm finden Sie schon jetzt auf unserer [Homepage!](#)

Inklusionsbeauftragter - Ein Versäumnis mit teuren Folgen. Eine Maßnahme mit maximaler Wirkung

Mittwoch, 4. November 2026, 17.00 – 19.00 Uhr, IHK Saarland

Schon ein einziger schwerbehinderter Mitarbeiter verpflichtet Sie zur Bestellung eines Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX. Was viele Arbeitgeber nicht wissen: Fehlt diese zentrale Funktion, öffnen Sie Tür und Tor für AGG-Klagen und riskieren zusätzlich eine Ordnungswidrigkeit zu begehen.

Die gute Nachricht: Die Lösung ist einfach, klar und sofort umsetzbar. Mit der korrekten Bestellung eines Inklusionsbeauftragten schaffen Sie nicht nur Rechtssicherheit, sondern schließen eine der gefährlichsten Haftungslücken im Personalbereich – effektiv und nachhaltig.

Unser Referent, **Rechtsanwalt Eric Schulien, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Eric Schulien GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft, Saarbrücken**, erklärt:

- warum bereits kleinste Versäumnisse gravierende Folgen haben können
- weshalb Gerichte genau hier besonders genau hinschauen
- und vor allem: wie Sie mit einem einzigen Schritt Ihr Risiko drastisch reduzieren

Anmeldungen bis zum 3. November 2026 per Mail an veranstaltungen@saarland.ihk.de oder [hier](#).

Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: (0681) 9520-600, Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: (0681) 9520-600

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: heike.closs@saarland.ihk.de

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: kim.pleines@saarland.ihk.de

Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.

Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dr. Frank Thomé, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail info@saarland.ihk.de, Tel. + 49 (0) 6 81/95 20-0, Fax + 49 (0) 6 81/95 20-8 88, USt-IdNr.: DE 138117020