



## In dieser Ausgabe:

|                                                                                                     |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Vorbeschäftigungsverbot bei befristeten Arbeitsverträgen .....                                      | 2 |
| Einheit des Verhinderungsfalles .....                                                               | 2 |
| Fristlose Kündigung: Ablauf der Zwei-Wochen-Frist während des Urlaubs des Arbeitnehmers .....       | 3 |
| „Ausländer raus“ reicht nicht für Kündigung .....                                                   | 3 |
| Die Vollversammlungswahl 2027-2032 naht!.....                                                       | 4 |
| VERANSTALTUNGEN .....                                                                               | 5 |
| Early Bird: Inklusion im Unternehmen - Chancen erkennen, Unterstützung nutzen                       | 5 |
| IT.CON 2026 .....                                                                                   | 5 |
| Fremdpersonaleinsatz im Unternehmen – Was ist rechtlich zu beachten? .....                          | 6 |
| Compliance aus dem Blickwinkel der Cybersicherheit .....                                            | 6 |
| Inklusionsbeauftragter - Ein Versäumnis mit teuren Folgen. Eine Maßnahme mit maximaler Wirkung..... | 7 |

## **Vorbeschäftigungsverbot bei befristeten Arbeitsverträgen**

Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist eine sachgrundlose Befristung nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, sog. Vorbeschäftigungsverbot. Hintergrund ist insbesondere der Schutz vor Kettenbefristungen und der Erhalt des unbefristeten Arbeitsverhältnisses als Regelbeschäftigungsform.

Besteht keine Gefahr der Kettenbefristung durch Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten und ist das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten, greift das Vorbeschäftigungsverbot nicht ein. Das kann nach der Rechtsprechung insbesondere dann der Fall sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist.

In einem aktuellen Fall hat das LAG Niedersachsen entschieden, dass bei einem zwischen den Arbeitsverhältnissen liegenden Zeitraum von ca. 17,5 Jahren liegt ohne das Hinzutreten besonderer Umstände die Vorbeschäftigung in diesem Sinne nicht "sehr lang" zurück. Denn die zuletzt ausgeübte Tätigkeit war nicht "ganz anders geartet" als diejenige in den Vorbeschäftigungszeiträumen. Allein aufgrund dieses Zeitablaufs ist das Verbot der sachgrundlosen Befristung für die Arbeitsvertragsparteien nicht unzumutbar. Für eine „anders geartete Tätigkeit“ muss die im neuen Arbeitsverhältnis geschuldete Tätigkeit Kenntnisse oder Fähigkeiten erfordern, die sich wesentlich von denjenigen unterscheiden, die für die Vorbeschäftigung erforderlich waren.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 5. Mai 2026, 10 SLa 923/25

## **Einheit des Verhinderungsfalles**

Schließt sich an eine Arbeitsunfähigkeit in einem engem zeitlichen Zusammenhang eine Erstbescheinigung an, sodass zwischen beiden Bescheinigungen zeitlich unmittelbar aufeinanderfolgen, so besteht ein hinreichend gewichtiges Indiz für das Vorliegen eines einheitlichen Verhinderungsfalles.

Der Mitarbeiter meldete sich wegen Knieproblemen aufgrund eines Arbeitsunfalles für sechs Wochen krank. Nachdem er ankündigte, dass seine Knieprobleme fortbestehen, kündigte der Arbeitgeber in der Probezeit. Der Mitarbeiter legte im Anschluss eine neue AU (Erstbescheinigung) vor. Der Arbeitgeber zahlte für den neuen Arbeitsunfähigkeits-Zeitraum kein Entgelt. Eine Überprüfung der AU durch den medizinischen Dienst ergab, dass Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit begründet seien.

Das Gericht hat einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall abgelehnt. Nach Ansicht des Gerichts lag ein einheitlicher Verhinderungsfall vor, sodass der 6-Wochen-Zeitraum nicht von neuem aufgrund der Erstbescheinigung begonnen hat.

Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits in dem Zeitpunkt beendet war, in dem die weitere Erkrankung zu einer erneuten Arbeitsverhinderung führt. Das ist anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer zwischen zwei Krankheiten tatsächlich gearbeitet hat oder jedenfalls arbeitsfähig war.

Ein hinreichend gewichtiges Indiz für das Vorliegen eines einheitlichen Verhinderungsfalls besteht regelmäßig dann, wenn sich an eine „erste“ Arbeitsverhinderung in engem zeitlichen Zusammenhang eine dem Arbeitnehmer im Wege der „Erstbescheinigung“ attestierte weitere Arbeitsunfähigkeit dergestalt anschließt, dass die bescheinigten Arbeitsverhinderungen zeitlich entweder unmittelbar aufeinanderfolgen oder dass zwischen ihnen lediglich ein für den erkrankten Arbeitnehmer arbeitsfreier Tag oder ein arbeitsfreies Wochenende liegt.

LAG Thüringen, Urteil vom 16. Dezember 2025, 5 Sa 154/23

### **Fristlose Kündigung: Ablauf der Zwei-Wochen-Frist während des Urlaubs des Arbeitnehmers**

Die Kündigungserklärungsfrist für eine fristlose Kündigung nach § 626 BGB beginnt, sobald der Kündigungsberechtigte eine zuverlässige und hinreichend vollständige Kenntnis der einschlägigen Tatsachen hat, die ihm die Entscheidung darüber ermöglicht, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen soll oder nicht.

Der Lauf dieser Ausschlussfrist wird so lange nicht ausgelöst, wie der Kündigungsberechtigte aus verständigen Gründen mit der gebotenen Eile Ermittlungen durchführt, die ihm eine solche Kenntnis verschaffen soll.

Soll der Kündigungsgegner angehört werden, muss dies innerhalb einer kurzen Frist erfolgen. Sie darf im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche betragen und nur bei Vorliegen besonderer Umstände überschritten werden. Bei urlaubsbedingter Abwesenheit des Arbeitnehmers vom Betrieb kann es dem Arbeitgeber unmöglich oder unzumutbar sein, diesen zum Zwecke einer Anhörung zu kontaktieren. Eine schlichte Untätigkeit des Arbeitgebers reicht grundsätzlich aber nicht aus, um den Beginn des Laufs der Kündigungserklärungsfrist zu verhindern. Bei einer urlaubsbedingten Abwesenheit des Arbeitnehmers sind allerdings – ähnlich wie bei einer Erkrankung des Arbeitnehmers – die widerstreitenden Obliegenheiten und Interessen in den Blick zu nehmen. Die Gewährleistung des Erholungszwecks des Urlaubs kann die Kontaktaufnahmemöglichkeit des Arbeitgebers zeitweilig einschränken, ist aber kein absoluter Hinderungsgrund hierfür.

BAG, Urteil vom 4. Dezember 2025, 2 AZR 55/25

### **„Ausländer raus“ reicht nicht für Kündigung**

Äußert ein Arbeitnehmer in einem Betrieb gut hörbar „Deutschland den Deutschen, Ausländer raus“, kann dies eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellen, obwohl die Äußerung im privaten Rahmen grundsätzlich vom Grundrecht der Meinungsfreiheit gedeckt ist. Die Äußerung am Arbeitsplatz kann einen an sich wichtigen Grund zum Ausspruch einer fristlosen Kündigung darstellen. Regelmäßig ist eine Kündigung ohne vorherige einschlägige Abmahnung jedoch unverhältnismäßig. Dem Arbeitnehmer ist angesichts der schwierigen Abgrenzung der Frage, welche Äußerungen im privaten Lebensbereich und im öffentlichen Meinungskampf grundrechtlich als Meinungsäußerung geschützt sind, jedoch während der Arbeit im Betrieb zu unterlassen sind, durch den Ausspruch einer Abmahnung zu verdeutlichen, dass er durch solche Äußerungen im Betrieb seinen Arbeitsplatz gefährdet. So das LAG Bremen.

LAG Bremen, Urteil vom 9. Dezember 2025, 1 SLa 7/25

## **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](http://www.saarland.ihk.de).

## VERANSTALTUNGEN

### **Early Bird: Inklusion im Unternehmen - Chancen erkennen, Unterstützung nutzen**

**Dienstag, 15. September 2026, 08.30 – 09.30 Uhr, Webinar**

In unserer gemeinsamen Informationsveranstaltung der IHK und des Inklusionsamtes und der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber erfahren Sie, wie Sie als Arbeitgeber erfolgreich Menschen mit Behinderung beschäftigen können.

In unserem Webinar erwartet Sie:

- Präsentation des Inklusionsamtes und seine Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen
- Vorstellung der Einheitlichen Ansprechstelle für Arbeitgeber (EAA)
- Information der EAA über Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten für Arbeitgeber

Anhand eines Praxisbeispiels wird aufgezeigt, wie der Erstkontakt mit der EAA bis zur Bewilligung einer Leistung durch das Inklusionsamt erfolgt. Wie läuft der Prozess ab? Wer unterstützt wann? Welche Schritte sind erforderlich?

Danach besteht in einer offenen Fragerunde die Gelegenheit zum Austausch.

Nutzen Sie die Gelegenheit, sich aus erster Hand über Unterstützungsangebote zu informieren und Ihre individuellen Fragen zu stellen.

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

Anmeldungen **bis zum 14. September 2026** per Mail an [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto: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!](#)

### **Fremdpersonaleinsatz im Unternehmen – Was ist rechtlich zu beachten?**

**Donnerstag, 22. Oktober 2026, 18:00 - 19:30 Uhr**

Der Einsatz von Fremdpersonal ist für viele Unternehmen ein wichtiger Bestandteil der Personal- und Projektplanung. Gleichzeitig steigen die rechtlichen Anforderungen und Risiken, insbesondere im Hinblick auf die Abgrenzung zwischen selbstständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung.

**Rechtsanwalt Frank Gust, GUST Arbeitsrecht, Saarbrücken**, beleuchtet in seinem Vortrag die rechtliche Bewertung des Fremdpersonaleinsatzes im Unternehmen. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf dem Thema Scheinselbstständigkeit und den damit verbundenen rechtlichen, finanziellen und organisatorischen Konsequenzen für den Betrieb.

Im Rahmen der Veranstaltung werden unter anderem folgende Fragestellungen behandelt:

- Welche Kriterien sind für die rechtssichere Beurteilung des Fremdpersonaleinsatzes maßgeblich?
- Woran lässt sich das Risiko einer Scheinselbstständigkeit erkennen oder einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung erkennen?
- Welche Haftungs- und Nachzahlungsrisiken bestehen für Unternehmen?
- Welche Maßnahmen und Prozesse tragen zu einer rechtssicheren Gestaltung des Fremdpersonaleinsatzes bei?

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme und einen interessanten Dialog.

Anmeldungen **bis zum 21. Oktober 2026** per Mail an [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder [hier](#).

### **Compliance aus dem Blickwinkel der Cybersicherheit**

**Dienstag, 27. Oktober 2026, 17:00 - 18:30 Uhr**

Compliance ist mehr als die Einhaltung von Vorschriften – sie ist ein entscheidender Baustein für die Cybersicherheit Ihres Unternehmens.

Cyberangriffe werden immer raffinierter, gesetzliche Anforderungen nehmen zu und Unternehmen stehen vor der Herausforderung, beides miteinander zu verbinden. Wie lassen sich regulatorische Vorgaben nicht nur erfüllen, sondern auch gezielt nutzen, um die Informationssicherheit nachhaltig zu stärken?

In unserer Veranstaltung beleuchten wir Compliance aus dem Blickwinkel der Cybersicherheit. Wir klären Fragen, wer für Cybersicherheit im Unternehmen verantwortlich ist und welche Maßnahmen zu treffen sind. Dabei geht es nicht nur um den Schutz von Daten und Systemen, sondern auch um die Minimierung von Haftungsrisiken.

**Herr Rechtsanwalt Dr. Michael Bach und Herr RA Patrick Steinhausen, Heimes & Müller Rechtsanwälte PartGmbH, Saarbrücken**, geben Ihnen konkrete Handlungsempfehlungen, mit denen Sie in Ihrem Unternehmen Sicherheitsrisiken reduzieren, Resilienz aufbauen und Compliance als strategischen Erfolgsfaktor für sich etablieren können.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme und einen interessanten Dialog.

Anmeldungen bis zum 26. Oktober 2026 per Mail an [veranstaltungen@saarland.ihk.de](mailto:veranstaltungen@saarland.ihk.de) oder [hier](#).

**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](mailto: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](mailto: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](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: (0681) 9520-640

Fax: (0681) 9520-690

E-Mail: [kim.pleines@saarland.ihk.de](mailto: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](mailto: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