IHK Saarland

Newsletter Arbeitsrecht

Ausgabe Nr. 11 | 2026

In dieser Ausgabe:

Arbeitszeugnis: Geschäftspapier nutzen! 2

Kündigung innerhalb der Wartezeit 2

Heimlicher Mitschnitt eines Personalgesprächs 2

Status „leitender Angestellter“ 3

Die Vollversammlungswahl 2027-2032 naht! 3

VERANSTALTUNGEN 5

Digitale Buchhaltung und E-Rechnung – Pflichten, Fristen und praktische Umsetzung, Webinar 5

Industrie- und Handelskammer des Saarlandes
Postanschrift: IHK Saarland │ 66104 Saarbrücken │ Büroanschrift: Franz-Josef-Röder-Straße 9 │ 66119 Saarbrücken
Tel. 0681/9520-0 │ Fax 0681/9520-888 │ E-Mail: info@saarland.ihk.de │ Internet: www.saarland.ihk.de

Arbeitszeugnis: Geschäftspapier nutzen!

Ein Arbeitszeugnis muss in formaler Hinsicht die im Geschäftsleben üblichen Mindestanforderungen erfüllen. Ist dies nicht der Fall, ist der Zeugnisanspruch des Arbeitnehmers nicht erfüllt. Dazu zählt auch, dass das Arbeitszeugnis mit einem ordnungsgemäßen Briefkopf ausgestaltet sein muss, aus dem der Name und die Anschrift des Ausstellers erkennbar sind. Sofern der Arbeitgeber Geschäftspapier im Geschäftsleben benutzt, ist dieses zu benutzen.

Durch die äußere Form eines Zeugnisses darf nicht der Eindruck erweckt werden, der Aussteller distanziere sich vom buchstäblichen Wortlaut seiner inhaltlichen Erklärungen.

LAG Hamm, Beschluss vom 19. Februar 2026, 9 Ta 319/25

Kündigung innerhalb der Wartezeit

Eine Kündigung innerhalb der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG, die während einer Arbeitsunfähigkeit nach einem Arbeitsunfall ausgesprochen wird, ist wirksam. Das hat das LAG Bremen entschieden.

Vorliegend verletzte sich die neue Arbeitnehmerin auf der Arbeit. Aufgrund der Verletzung war sie mehrere Wochen krankgeschrieben. Die Arbeitgeberin kündigte während der Krankschreibung. Die Arbeitnehmerin war der Ansicht, dass die Kündigung sittenwidrig sei und gegen Treu und Glauben verstoße, da die Arbeitgeberin offensichtlich den Arbeitsunfall zum Anlass genommen habe, das Arbeitsverhältnis zu kündigen.

Das LAG sah die Kündigung als wirksam an. Es könne nicht festgestellt werden, dass die Kündigung aufgrund des Arbeitsunfalles ausgesprochen worden sei. Hierfür habe die Klägerin keine ausreichenden Indizien vorgetragen. Bereits der zeitliche Ablauf spreche gegen die Richtigkeit der Vermutung der Klägerin, da die Kündigung erst mehrere Wochen nach dem Arbeitsunfall ausgesprochen worden sei. Zudem wäre es zulässig, innerhalb der 6-monatigen Wartezeit nach § 1 KSchG wegen weiterer erwarteter Krankheitszeiten zu kündigen, dies wäre nicht treuwidrig, sondern ein zulässiges Motiv der Beklagten. Ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot aus § 612a BGB sei ebenfalls nicht festzustellen. Es bestünden keine Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte das zulässige Fernbleiben der Klägerin habe sanktionieren wollen.

LAG Bremen, Urteil vom 25. August 2026, 1 SLa 21/26

Heimlicher Mitschnitt eines Personalgesprächs

Der dringende Verdacht einer unerlaubten Audioaufzeichnung eines Personalgesprächs durch den Arbeitnehmer stellt einen schwerwiegenden Vertrauensbruch dar, der ohne vorherige Abmahnung die fristlose Kündigung begründen kann.

Im vorliegenden Fall wehrte sich der Arbeitnehmer gegen seine Kündigung. Hintergrund für die Kündigung war der dringende Verdacht der heimlichen Aufzeichnung eines Personalgesprächs. Nachdem der Arbeitgeber mit seinem Mitarbeiter ein Personalgespräch führte, übersandte dieser noch am selben Abend des Personalgesprächs ein 8-seitiges Gesprächsprotokoll, das, obwohl er sich keine Notizen gemacht hatte, teilweise wörtliche mündliche Zitierungen enthielt. Nach Anhörung des Mitarbeiters kündigte der Arbeitgeber fristlos.

Das LAG wies die Berufung des Arbeitnehmers zurück. Nach Ansicht des LAG sprechen erdrückende Indizien dafür, dass das Personalgespräch heimlich aufgezeichnet wurde. Dafür sprechen insbesondere der Umfang des angeblichen Gedächtnisprotokolls sowie die zahlreichen wörtlich wiedergegebenen Äußerungen (120 Wortbeiträge), teilweise sogar mit umgangssprachlichen Ausdrücken und sinnfreien Satzfragmenten. Eine vorherige Abmahnung war aufgrund der Schwere des Verstoßes nicht notwendig.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 3. Juni 2026, 21 Sa 63/25

Status „leitender Angestellter“

Die selbstständige Einstellungs- und Entlassungsberechtigung iSv. § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG begründet keinen Status als leitender Angestellter, wenn sie nur von untergeordneter Bedeutung für den Betrieb und damit auch für das Unternehmen ist. Bezieht sie sich auf (nahezu) alle in einem Betrieb iSv. § 1 BetrVG beschäftigten Arbeitnehmer, ist sie regelmäßig nicht von untergeordneter Bedeutung. Das hat das BAG entschieden.

Im vorliegenden Fall wollte der Betriebsrat festgestellt haben, ob die Filialdirektorin als leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 BetrVG einzuordnen ist. Der Betriebsrat war der Ansicht, die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis hinsichtlich der in der Filiale beschäftigten Arbeitnehmer reiche nicht aus, um diesen Status zu begründen. Unterstellte man eine Personalbefugnis, fehle es dieser jedenfalls quantitativ an einer hinreichenden unternehmerischen Relevanz. Die Anzahl der Arbeitnehmer der Filiale (91) sei in Relation zur Gesamtbelegschaft des Unternehmens (ca. 3.500) mit 2,6 % zu gering.

Das BAG hat klargestellt, dass für das Vorliegen der Voraussetzungen nach § 5 Abs. 3 Nr. 1 BetrVG entscheidend ist, dass die Personalkompetenz nicht nur von untergeordneter Rolle ist. Das beurteilt sich nach quantitativen oder qualitativen Gesichtspunkten. Eine unternehmerische Bedeutung der Personalverantwortung kann aus der Anzahl der Arbeitnehmer folgen, auf die sich die selbstständige Einstellungs- und Entlassungsbefugnis bezieht. Bezieht sich die Personalbefugnis auf sämtliche oder nahezu alle Arbeitnehmer des Betriebs, ist sie regelmäßig nicht von untergeordneter unternehmerischer Bedeutung. Das Verhältnis zwischen der Zahl der von der Personalbefugnis erfassten Arbeitnehmer des Betriebs und der Gesamtzahl der Arbeitnehmer des Unternehmens ist dagegen regelmäßig nicht maßgeblich.

Ob im vorliegenden Fall die Filialleiterin als leitende Angestellte einzuordnen ist, hat das BAG offen gelassen und für weitere Feststellungen an das LAG zurückverwiesen.

BAG, Beschluss vom 25. Juni 2026, 7 ABR 9/25

Die Vollversammlungswahl 2027-2032 naht!

Wer über die Wahl der Vollversammlung auf dem 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.

VERANSTALTUNGEN

Digitale Buchhaltung und E-Rechnung – Pflichten, Fristen und praktische Umsetzung, Webinar
Donnerstag, 3. Dezember 2026, 16.00 – 17.00 Uhr
Die Digitalisierung der Buchhaltung schreitet weiter voran. Gleichzeitig bringt die E-Rechnung neue Anforderungen für Unternehmen und Selbstständige mit sich. Doch was gilt bereits heute, welche Fristen stehen bevor und wie lässt sich die Umstellung im betrieblichen Alltag sinnvoll vorbereiten?

Das Webinar vermittelt einen verständlichen Überblick über die digitale Buchhaltung, die wesentlichen Anforderungen der GoBD sowie die aktuellen Regelungen zur E-Rechnung. Dabei werden insbesondere die Übergangsfristen für 2027 und 2028 und die Besonderheiten für Kleinunternehmer erläutert.

Praxisnahe Beispiele zeigen, wie digitale Belege und E-Rechnungen im Unternehmensalltag verarbeitet werden können. Außerdem erhalten die Teilnehmenden eine Orientierung zu verschiedenen technischen Umsetzungsmöglichkeiten.

Das Webinar richtet sich an Selbstständige, Gründende sowie kleine und mittlere Unternehmen, die ihre Buchhaltung digital organisieren und sich rechtzeitig auf die kommenden Anforderungen vorbereiten möchten.

Anmeldungen bis zum 2. Dezember 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