



In dieser Ausgabe:

Kein Entgeltfortzahlungsanspruch nach Brustvergrößerung.....	2
Voraussetzungen einer Verdachtskündigung	2
Kein Auskunftsanspruch zu Bewerbungen auf Stellenangebote	3
Die Vollversammlungswahl 2027-2032 naht!.....	3
VERANSTALTUNGEN	4
IT.CON 2026	4
Fremdpersonaleinsatz im Unternehmen – Was ist rechtlich zu beachten?	4
Compliance aus dem Blickwinkel der Cybersicherheit	5
Inklusionsbeauftragter - Ein Versäumnis mit teuren Folgen. Eine Maßnahme mit maximaler Wirkung.....	5

Kein Entgeltfortzahlungsanspruch nach Brustvergrößerung

Die aufgrund einer nicht medizinisch erforderlichen Operation (hier: Brustvergrößerung) eingetretene Arbeitsunfähigkeit ist grundsätzlich als vom Arbeitnehmer im entgeltfortzahlungsrechtlichen Sinne selbstverschuldet anzusehen mit der Folge, dass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung ausscheidet. Dies gilt nicht nur für die durch die Erstoperation verursachte Arbeitsunfähigkeit, sondern ebenso für eine spätere Arbeitsunfähigkeit durch auf dem ästhetischen Eingriff beruhende Folgeoperationen, selbst wenn diese für sich genommen medizinisch erforderlich waren. Das hat das Arbeitsgericht Koblenz entschieden.

Die Klägerin unterzog sich im Jahr 2013 auf eigenen Wunsch einer Bruststraffung mit Einsetzung von Implantaten in beide Brüste. Die Implantate begannen, sich zu verformen; sie litt immer wieder unter Schmerzen. 2024 wurde sie aufgrund des Verdacht auf eine Ruptur eines Implantats operiert und war vom 24.09. - 01.11.2024 arbeitsunfähig. Die beklagte Arbeitgeberin leistete keine Entgeltfortzahlung. Am 22.11.2024 kündigte die Klägerin das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.12.2024. Mit Wirkung ab dem 27.11.2024 war sie erneut arbeitsunfähig krankgeschrieben. Die Beklagte leistete für diesen Zeitraum ebenfalls keine Entgeltfortzahlung.

Das Arbeitsgericht wies die Klage auf Zahlung ab. Die Arbeitsunfähigkeit der Klägerin war von ihr selbst iSd § 3 Abs. 1 EFZG verschuldet, sodass ein Anspruch ausscheidet. Die Operation im Jahr 2024 war unstreitig eine Folge der im Jahre 2013 auf Wunsch der Klägerin vorgenommenen Bruststraffung/-vergrößerung. Ohne die damalige Operation und Einsetzung der Brustimplantate wäre die Folgeoperation im Jahr 2024 nicht erforderlich geworden, da die Klägerin keine jahrelangen Schmerzen in der Brust verspürt hätte, sich die Implantate nicht verformt hätten und keine weitere Operation notwendig gewesen wäre. Die Operation im Jahr 2013 war medizinisch nicht indiziert und damit im Sinne des Entgeltfortzahlungsrechts selbst verschuldet.

Ebenso hat sie keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für November und Dezember 2024. Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen war erschüttert, da sie in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit dem Ausspruch einer Kündigung (sei es durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer) erfolgt sind und eine zeitliche Koinzidenz zwischen Kündigungsfrist und Dauer der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit besteht. Der Klägerin ist es nicht gelungen, das Gegenteil zu beweisen.

ArbG Koblenz, Urteil vom 26. November 2025 - 7 Ca 3490/24

Voraussetzungen einer Verdachtskündigung

Der schwerwiegende Verdacht einer strafbaren Handlung oder einer erheblichen arbeitsvertraglichen Verfehlung kann einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen. Dabei muss der Verdacht auf konkrete, vom Kündigenden darzulegende und gegebenenfalls zu beweisende Tatsachen gestützt sein. Es muss eine sehr große Wahrscheinlichkeit dafür bestehen, dass er zutrifft. Bloße, auf mehr oder weniger haltbare Vermutungen gestützte Verdächtigungen reichen nicht aus. So das LAG Mecklenburg-Vorpommern.

Weitere Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Verdachtskündigung ist die vorherige Anhörung des Arbeitnehmers. Die Annahme, das für eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unabdingbare Vertrauen sei bereits auf Grund des Verdachts eines erheblichen Fehlverhaltens des Arbeitnehmers zerstört, ist zumindest so lange nicht gerechtfertigt, wie der Arbeitgeber die zumutbaren Aufklärungsmaßnahmen des Sachverhalts nicht ergriffen hat. Dazu gehört es insbesondere, dem Arbeitnehmer Gelegenheit zur Stellungnahme zu den Verdachtsmomenten zu geben, um dessen Einlassungen bei der Entscheidungsfindung berücksichtigen zu können. Versäumt der Arbeitgeber dies, kann er sich im Prozess nicht auf den Verdacht eines pflichtwidrigen Verhaltens des Arbeitnehmers berufen; die hierauf gestützte Kündigung ist unwirksam.

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 21. Oktober 2025, 2 SLa 45/25

Kein Auskunftsanspruch zu Bewerbungen auf Stellenangebote

Kündigt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer und stellt sich heraus, dass die Kündigung unwirksam ist, hat er Anspruch auf Annahmeverzugslohn. Der Arbeitnehmer muss sich das anrechnen lassen, was er hätte verdienen können, wenn er eine zumutbare Arbeit nicht böswillig unterlassen hätte. Der Arbeitgeber hat deshalb gegen den Arbeitnehmer einen Anspruch auf Auskunft darüber, welche Stellenangebote er von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter erhalten hat. Ein weitergehender Anspruch auf Auskunft, ob, wie und mit welchem Ergebnis sich der Arbeitnehmer auf diese beworben hat, steht dem Arbeitgeber dagegen nicht zu. Das hat das BAG entschieden.

Der Kläger verlangt nach einer unwirksamen Kündigung von der Beklagten Annahmeverzugsvergütung. Der Beklagte verlangt vom Kläger Auskunft über die von der Arbeitsagentur unterbreiteten Stellenangebote – unter Nennung von Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort und Vergütung – mitteilen und angeben, auf welche dieser Vorschläge er sich mit welchem Ergebnis beworben hat. Zudem soll er seine Bewerbungsunterlagen vorlegen. Darüber hinaus verlangt die Beklagte entsprechende Auskünfte und Unterlagen zu etwaigen eigenen Bemühungen des Klägers um eine anderweitige Beschäftigung.

Das BAG hat entschieden, dass sich der Auskunftsanspruch des Arbeitgebers nur darauf erstreckt, welche geeigneten und zumutbaren Beschäftigungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer im Verzugszeitraum bestanden. Der Arbeitnehmer hat ausschließlich im Rahmen seiner sekundären Darlegungslast vorzutragen, wie er auf die ihm von der staatlichen Arbeitsvermittlung unterbreiteten Stellenangebote reagiert und welche Bewerbungsbemühungen er insoweit mit welchem Ergebnis unternommen hat.

BAG, Urteil vom 26. August 2026, 5 AZR 37/25

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

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. Das Vortragsprogramm sowie Tickets erhalten Sie [hier](#).

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?

Anmeldungen **bis zum 21. Oktober 2026** per Mail an 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 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 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