

Die Themen des Monats Juni 2026

• LAG Hessen: Keine Entschädigung wegen verschollener E-Mail

Wenn eine E-Mail nachweislich abgesendet wird, aber nicht nachweislich bei einem Bewerber eingeht, haftet deswegen der Arbeitgeber nicht für einen vom Bewerber behaupteten Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Ein schwerbehinderter Bewerber war der Ansicht, dass der Arbeitgeber ihm eine Entschädigung nach dem AGG zahlen müsse. Er hatte sich bei der Freiwilligen Feuerwehr, bei der er bereits seit 30 Jahren aktives Mitglied war, auf eine ausgeschriebene Stelle als Kfz-Handwerker beworben. Bei der Bewerbung teilte er über ein Online-Formular seine Schwerbehinderung mit und legte einen entsprechenden Nachweis vor. Im Formular zwingend vorgesehen war die Angabe einer E-Mail-Adresse, über welche Kontakt aufgenommen werden sollte. Der Bewerber gab diese an. Der Arbeitgeber versandte daraufhin automatisch eine Eingangsbestätigung der Bewerbung sowie danach durch eine Mitarbeiterin eine Einladung zum Vorstellungsgespräch. Beides mal wurde der Versand als erfolgreich gekennzeichnet. Der Bewerber bekam später auf dieselbe E-Mail-Adresse eine Absage, nachdem er auf die Einladung nicht reagiert hatte. Daraufhin klagte er vor dem Arbeitsgericht Wiesbaden, da er wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert worden sei. Er behauptete, lediglich die Absage per E-Mail bekommen zu haben. Eine Einladung sei nicht erfolgt. Das Arbeitsgericht verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 7.700 Euro. Zur Begründung führte es aus, dass die Freiwillige Feuerwehr als öffentlicher Arbeitgeber nach § 165 S. 3 SGB IX verpflichtet gewesen sei, den Kläger zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Der Nachweis, dass die streitgegenständliche E-Mail beim Kläger einging, sei durch den Arbeitgeber nicht erbracht worden. Daher könne der Kläger seinen Anspruch mithilfe der Beweislastumkehr nach § 22 AGG darauf stützen, dass die Einladung bei ihm nicht angekommen sei. Beide Parteien gingen in Berufung. Das Landesarbeitsgericht Hessen entschied mit Urteil vom 06.11.2025, Az. 3 SLa 59/25, gegen den Kläger. Zwar erleichtere § 22 AGG den Betroffenen den Beweis dadurch, dass nur Indizien für eine Benachteiligung vorgetragen werden müssten. Sodann

müsse der Arbeitgeber beweisen, dass die Benachteiligung nicht wegen der Schwerbehinderung erfolgt ist. Daher genüge die Darlegung eines Verstoßes gegen eine öffentlich-rechtliche Pflicht. Diese ist dem Kläger nach Ansicht des LAG nicht geglückt. Unter Verweis auf die Rechtsprechung des BAG sei allein der Umstand, dass eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch nicht zugegangen ist, kein hinreichendes Indiz für eine Beweislastumkehr. Es sei möglich, dass eine Erklärung auch außerhalb der Risikosphäre des Arbeitgebers untergehe. Zwar müsse der Arbeitgeber alles Mögliche und Zumutbare getan haben, um den Versand sicherzustellen. Dies sei vorliegend durch den Versand über ein automatisches System und die Versandbestätigung erfolgt.

• Betriebliche Reorganisation: Beschäftigte machen überwiegend gute Erfahrungen

Fast die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland geht davon aus, dass sich die Klimaschutzziele Deutschlands in den kommenden Jahren stark auf ihr Unternehmen auswirken werden. Bis 2045 muss Deutschland klimaneutral sein. Dies bedeutet, dass sämtliche Herstellungsprozesse von Produkten in den Betrieben CO₂-emissionsneutral ablaufen müssen. Dies wird eine erhebliche betriebliche Transformation erfordern und damit Auswirkungen auf die Arbeit vieler Beschäftigten haben. Doch die Stimmung ist gut: 70 Prozent der Beschäftigten geben nach einer Befragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (IWD) an, dass ihr Betrieb in Sachen Klimaschutz gut aufgestellt sei. Dies gilt insbesondere dann, wenn Beschäftigte betriebliche Änderungen in Richtung Klimaschutz selbst wahrnehmen konnten. Dies ist bei jedem Zweiten der Fall. Dennoch gehen gut vier von zehn Beschäftigten davon aus, dass ihr Unternehmen unter Veränderungsdruck geraten wird. Insbesondere energieintensive Sparten sehen sich als stark betroffen. Dazu zählen neben den Grundversorgern unter anderem die Industrie, das Baugewerbe und die Land- und Forstwirtschaft. Und wie bei vielem gilt, dass Betroffene insbesondere in den Transformationsprozess eingebunden werden wollen. Bereits erfolgte Umstrukturierungen haben überwiegend tatsächlich für positive Erfahrungen gesorgt:

Betriebliche Reorganisation: Beschäftigte machen überwiegend gute Erfahrungen

So viel Prozent der Beschäftigten, die in den vorangegangenen 24 Monaten eine wesentliche Umstrukturierung im eigenen Arbeitsumfeld erlebt haben, stimmen diesen Aussagen zu

Ich musste mir keine Sorgen um meinen Arbeitsplatz machen.

77,8

Ich habe verstanden, warum eine Veränderung notwendig war.

76,8

Ich hatte das Gefühl, dass die Geschäftsführung ein klares Ziel verfolgte.

66,7

Aus meiner Sicht wurde auf meine bisherigen Leistungen und Erfahrungen Rücksicht genommen.

55,0

Ich bin durch Weiterbildungsmaßnahmen gut unterstützt worden.

51,1

Ich konnte meine Ideen mit einbringen.

44,1

Befragung von 1.642 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Reorganisationserfahrung im Rahmen der IW-Beschäftigtenbefragung im April 2024

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2026 IW Medien / iwd

iwd

Über drei Viertel der Beschäftigten gab an, sich keine Sorgen um den Arbeitsplatz gemacht haben zu müssen. Fast genauso viele der befragten Beschäftigten gaben an, verstanden zu haben, warum eine Veränderung notwendig war. Immerhin noch gut ein Drittel hatte das Gefühl, das Unternehmen verfolge einen klaren Plan. Auch gaben die Beschäftigten an, dass sie sich beim Klimaschutz im Betrieb einbringen und eigene Ideen verfolgen konnten. Dies stärkt die Arbeitszufriedenheit. Unternehmen, die ihre Beschäftigten in den erforderlichen ökologischen Transformationsprozess mit einbeziehen und ihre diesbezüglichen Fähigkeiten und Kenntnisse stärken, fördern so die Akzeptanz von erforderlichen Klimaschutzmaßnahmen wie auch der Arbeitszufriedenheit.

• LSG Niedersachsen-Bremen: Umdeutung des Arbeitsverhältnisses nach Kündigung unzulässig

Eine Frau aus Kamerun arbeitete seit 2005 bei einem internationalen Rohstoffunternehmen, laut ihrer Aussage an wechselnden Beschäftigungsorten weltweit. Seit 2007 war sie bei ihrem Ehemann, mit dem sie in Deutschland lebte, familienversichert. Im Antrag gab sie an, dass sie kein Einkommen beziehen würde und bestätigte dies erneut im Jahre 2010. Im Jahr 2014 kam es zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber. Im darauffolgenden Kündigungsschutzrechtsstreit vereinbarten die Parteien, dass kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis in Deutschland, sondern auf den Bermudas vorgelegen habe und der Arbeitgeber bei der Rückerstattung von Sozialversicherungsbeiträgen mitwirken werde. Bereits im Jahr 2009 wurde sie jedoch als pflichtversicherte Arbeitnehmerin in Deutschland angemeldet. Sozialversicherungsbeiträge wurden bezahlt, die Frau nahm Leistungen unter anderem bei mehreren Schwangerschaften auch in Anspruch. Diese seien auch der Grund für den verlängerten Aufenthalt in Deutschland, der an sich nur als zeitweilige Entsendung geplant gewesen sei. Sie verlangte nun eine Zahlung von der Krankenkasse in Höhe von rund 68.000 Euro geleisteter Sozialversicherungsbeiträge. Diese lehnte die Erstattung ab, ebenso wie das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen mit seinem Urteil vom 31.03.2026, Az. L 16 KR 76/23. Leistungen seien bereits in Anspruch genommen worden.

Zudem sei es geradezu abwegig, arbeitsrechtlich eine Erstattung zulasten der Gemeinschaft der Versicherten zu vereinbaren. Diese Vereinbarung müsse hinter den tatsächlichen Verhältnissen zurückstehen und sei für die Sozialversicherungsträger nicht bindend. Die Beitrags- und Versicherungspflicht beruhe auf gesetzlichen Vorschriften und unterliege nicht der Vereinbarung von Parteien. Das Gericht wies zudem noch auf eine mögliche strafrechtliche Komponente des Falles hin, da die Klägerin trotz eines Jahreseinkommens von mindestens 48.000 US-Dollar eine deutsche Familienversicherung in Anspruch genommen habe. Dies habe jedoch nicht ein Sozialgericht zu entscheiden.



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: 0 73 61 92 56-0

aalen@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de