

Die Themen des Monats Oktober 2025

• BAG: Immaterieller Schadensersatz wegen Internetrecherche

Ein abgelehnter Bewerber bekam 1.000,- EUR Entschädigung für einen immateriellen Schaden zugesprochen, weil die Arbeitgeberin eine Vorstrafe von ihm „ergoogelt“ hatte. Dies entschied das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 05.06.2025, Az. 8 AZR 117/24. Der Volljurist hatte sich auf eine befristete Stelle als Justiziar der Universität Düsseldorf beworben. Es gab zwei weitere Bewerber. Der Mann ist schwerbehindert. Die Universität fand über Google heraus, dass der Mann wegen (versuchten) Betruges in Form von „AGG-Hopping“ erstinstanzlich zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr und vier Monaten auf Bewährung verurteilt wurde. Der Jurist soll demnach vielfach Bewerbungen fingiert und eingereicht haben, nur um nach der Ablehnung AGG-Entschädigungen zu fordern. Das Urteil war noch nicht rechtskräftig. Die Bewerbung blieb erfolglos. In einem Auswahlvermerk bezog sich die Universität auf die Vorstrafe. Der abgelehnte Bewerber klagte und meinte, ihm stünden Schadensersatzansprüche zu. Diese begründete er mit Verstößen gegen die Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) sowie gegen sein Recht auf den Zugang zu öffentlichen Ämtern aus Art. 33 Abs. 2 GG. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf sah den Zugang zu öffentlichen Ämtern nicht verwehrt und auch die Recherche über die Person über Google sei im Grunde zulässig. Es sprach dem Kläger allerdings Schadensersatz in Höhe von 1.000,- EUR zu, da die Beklagte entgegen

Art. 14 Abs. 1 lit. der DS-GVO dem Kläger nicht mitgeteilt hatte, dass Daten von ihm aus dem Internet erhoben wurden. Der Kläger legte gegen das Urteil Revision ein und verlangte weitere 4.000,- EUR wegen Verstößen gegen die DS-GVO sowie die Feststellung, dass die Universität ihm alle entstandenen sowie künftig entstehenden Schäden zu ersetzen habe. Nachdem zunächst ein Versäumnisurteil gegen den Kläger erging, der hiergegen Einspruch einlegte, verlor er aber auch nach der Verhandlung beim Bundesarbeitsgericht. Nach dessen Ansicht habe der Kläger nicht darlegen können, dass er nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung am besten für die ausgeschriebene Stelle geeignet gewesen und dadurch gegen den in Art. 33 Abs. 2 GG verankerten Grundsatz der Bestenauslese verstoßen worden sei. Vielmehr habe die Beklagte, auch ohne dass das strafgerichtliche Urteil gegen den Bewerber rechtskräftig gewesen sei, rechtsfehlerhaft annehmen dürfen, er sei auch für die Bearbeitung von AGG-Fällen charakterlich nicht geeignet. Das BAG sah wie der Kläger zwar mehrere Verstöße gegen Datenschutzrecht, betonte aber, dass der daraus resultierende Schadensersatz nur ausgleichende und nicht strafende Funktion habe und dass sich die vom LAG ausgesprochenen 1.000,- EUR in dessen Ermessensspielraum bewegten. Das Urteil zeigt, dass AGG-Hopping durchaus verfolgt werden kann, aber auch, dass datenschutzrechtliche Vorschriften stets beachtlich sind.

• Grafik des Monats: Krise trübt das Klima am Arbeitsplatz

Das Arbeitsklima leidet unter den schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, denen sich Unternehmen derzeit in besonderem Maße ausgesetzt sehen. Dies gilt insbesondere für das betriebliche Zusammenwirken zwischen Belegschaft und Führungskräften. Im August 2025 überstieg die Anzahl der Arbeitslosen erstmals seit zehn Jahren wieder drei Millionen. Doch nicht nur für Arbeitslose oder arbeitslos gewordene Menschen stellt die derzeitige Wirtschaftskrise eine Herausforderung dar. Auch Beschäftigte, die nicht konkret um ihren Arbeitsplatz bangen müssen, haben mit den Folgen zu kämpfen. Oftmals steigt der Arbeitsdruck und erfolgsabhängige Zahlungen fallen weg. Wie das Institut der deutschen

Wirtschaft in Köln (IWK) in seiner Beschäftigtenumfrage im Frühjahr dieses Jahres herausgefunden hat, schlägt sich wirtschaftlicher Druck auch auf die Beschäftigtenzufriedenheit nieder. Beschäftigte in Unternehmen in der Krise bewerteten demnach das Arbeitsklima mit der Note 3,0, während Beschäftigte in Unternehmen, die wirtschaftlich besser dastehen, im Schnitt eine 2,6 vergaben. Nur rund ein Drittel der befragten Arbeitnehmer von Unternehmen, die schlecht dastehen, wertete das Arbeitsklima als gut oder sehr gut. In diesen Firmen bewerteten rund 16 Prozent der Beschäftigten die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten als mangelhaft oder ungenügend. In wirtschaftlich stabilen Unternehmen liegt die Zahl mit 7,5 Prozent nicht einmal halb so hoch. Ein Grund könnte sein, dass Führungskräfte in Krisenzei-

ten gezwungen sind, mehr auf wirtschaftliche Kennzahlen zu achten, denn auf Personalentwicklung und mitarbeiterorientiertes Führen. Wenn auch nicht in diesem Ausmaß unterscheiden sich die Unternehmen aber auch in der Zufriedenheit der Belegschaften im Umgang auf gleicher Hierarchieebene. Geht es einem Unternehmen schlechter, sinkt auch hier die Zufriedenheit mit den eigenen Kollegen. Arbeitsdruck und Verteilungskämpfe ziehen sich durch alle Hierarchieebenen. Insgesamt bleibt aber auch festzuhalten, dass das Arbeitsklima aber auch in kriselnden Unternehmen im Schnitt positiv ist.

• Immer mehr ausländische Berufsabschlüsse anerkannt

79.104 Personen erhielten im Jahr 2024 in Deutschland die Anerkennung ihres ausländischen Berufsabschlusses. Das ist rund ein Fünftel mehr als im vergangenen Jahr und der Höchstwert seit der Erfassung durch das Statistische Bundesamt im Jahr 2016. Mehr als 9.200 der anerkannten Berufsabschlüsse wurden in der Türkei erworben. An zweiter Stelle steht die Ukraine mit knapp 6.400 Berufsabschlüssen, gefolgt von Tunesien, Indien, Syrien sowie Bosnien und Herzegowina mit jeweils immerhin mehr als 4.000. Den Löwenanteil machten Pflegefachkräfte aus, auf die rund 41 Prozent der Abschlüsse entfielen. Mit weitem Abstand danach folgten Ärzte mit 14 Prozent. Ingenieure lagen auf Platz drei mit lediglich 6 Prozent. Die Folgen des hiesigen demographischen Wandels sind bekannt, der Wirtschaftsstandort Deutschland ist dringend auf den Zuzug von Fachkräften aus dem Ausland an-

gewiesen. Die Bundesregierung strebt in ihrem Koalitionsvertrag eine maximale Bearbeitungsfrist von acht Wochen an. Dies wäre ein erfreuliches Signal an Unternehmen, die offene Stellen mit geeigneten Arbeitnehmern besetzen wollen. Der Beschleunigung könnten insbesondere effizientere, bürokratieärmere Prozesse und der Einsatz von Künstlicher Intelligenz dienen.



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

Betriebsgruppe Ostwürttemberg
Telefon: 0 73 61 92 56-0
aalen@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de

Krise trübt das Klima am Arbeitsplatz

So viel Prozent der Beschäftigten in Deutschland bewerten das Arbeitsklima in ihrem Unternehmen mit dieser Schulnote

