

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Juli/August 2025.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT/
DATENSCHUTZRECHT

1.000,00 EUR DSGVO-Schadensersatz für gegoogelten Bewerber - aber kein Anspruch auf Einstellung oder höheren Ersatz

VERWALTUNGSRECHT

VG Köln: Bundesregierung darf Facebook-Fanpage weiterbetreiben - Cookie-Verantwortung liegt bei Meta

ARBEITSRECHT

LAG Köln: Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen unzumutbarer Weiterbeschäftigung

BAG: 1.000,00 EUR DSGVO-Schadensersatz für gegoogelten Bewerber - aber kein Anspruch auf Einstellung oder höheren Ersatz

BAG, Urt. v. 05.06.2025, Az. 8 AZR 117/24

In einem aktuellen Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) hat ein Münchener Rechtsanwalt nur teilweise Recht bekommen. Die Universität Düsseldorf muss ihm nach Art. 82 DSGVO 1.000,00 EUR Schadensersatz zahlen, weil die Uni ihn im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens ohne Information über die Rechercheergebnisse „gegoogelt“ hatte. Weitergehende Ansprüche lehnte das BAG jedoch ab.

Hintergrund

Der Anwalt hatte sich auf eine Stelle im Justizariat der Universität Düsseldorf beworben. Kurz vor dem Vorstellungsgespräch recherchierte der Personalleiter seinen Namen im Internet und stieß u. a. auf einen Wikipedia-Eintrag, der eine nicht rechtskräftige Verurteilung wegen (versuchten) Betrugs enthielt. Diese Informationen wurden im Gespräch nicht konkret thematisiert, die Bewerbung blieb erfolglos. Die Uni hielt die Entscheidung und die Beweggründe in einem Auswahlvermerk fest, von dessen Inhalt der Anwalt mittels eines datenschutzrechtlichen Auskunftsverlangens Kenntnis erlangte.

Der abgelehnte Bewerber machte daraufhin u. a. Schadensersatzansprüche geltend:

- Nach Art. 82 DSGVO wegen unrechtmäßiger Verarbeitung personenbezogener Daten,
- nach § 15 AGG wegen Altersdiskriminierung,
- sowie Ersatz entgangenen Gewinns wegen fehlerhafter Bestenauslese gem. Art. 33 Abs. 2 GG i. V. m. § 280 BGB.

Während das LAG Düsseldorf dem klagenden Anwalt bereits 1.000,00 EUR zusprach (Urt. v. 10.04.2024, Az. 12 Sa 1007/23), bestätigte das BAG nun dieses Ergebnis und wies die übrigen Ansprüche zurück.

Entscheidungsgründe

Das BAG stellte klar, dass die Verwendung von im Internet recherchierten personenbezogenen Daten den datenschutzrechtlichen Informationspflichten unterliege. Dass der Kläger nicht über die aus der Internetrecherche gewonnenen Daten informiert worden sei, stelle einen Verstoß gegen Art. 14 DSGVO dar.

Ein darüber hinausgehender Entschädigungsanspruch - insbesondere mit abschreckender Wirkung - sei jedoch nicht geboten. Die zugesprochenen 1.000,00 EUR seien angemessen. Eine Verletzung des Diskriminierungsverbots oder eine fehlerhafte Bestenauslese sah das Gericht ebenfalls nicht als einschlägig an. Die Auswahlentscheidung sei nachvollziehbar gewesen und beruhte nicht allein auf dem Strafverfahren.

Hinweise:**Internetrecherche = Datenverarbeitung**

Bereits die Recherche im Internet über Bewerber stellt eine Verarbeitung personenbezogener Daten dar - mit allen datenschutzrechtlichen Konsequenzen. Arbeitgeber müssen gemäß Art. 14 DSGVO umfassend informieren, wenn sie Daten aus öffentlich zugänglichen Quellen verwenden.

Informationspflicht ernst nehmen

Wird der Bewerber nicht informiert, drohen Schadensersatzforderungen nach Art. 82 DSGVO - auch bei objektiv nicht-diskriminierender Auswahlentscheidung. Die Schwelle für einen ersatzfähigen immateriellen Schaden ist niedrig.

Dokumentation ist entscheidend

Die Auswahlentscheidung sollte lückenlos dokumentiert werden - auch im öffentlichen Dienst zur Absicherung gegen etwaige Klagen auf fehlerhafte Bestenauslese. Dies gilt besonders, wenn sensible personenbezogene Daten (wie im oben genannten Fall aus einem Strafverfahren) in die Bewertung einfließen sollten.

Transparente Kommunikation

Wird eine Internetrecherche durchgeführt, sollten die daraus gewonnenen Informationen - insbesondere wenn sie potenziell belastend sind - im Vorstellungsgespräch angesprochen werden. Nur so kann der Bewerber Stellung nehmen und der Arbeitgeber läuft nicht in das Risiko einer anschließenden Klage.

VG Köln: Bundesregierung darf Facebook-Fanpage weiterbetreiben - Cookie-Verantwortung liegt bei Meta

VG Köln, Urteil vom 17.07.2025, Az. 13 K 1419/23

Das Verwaltungsgericht Köln hat entschieden, dass das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (BPA) seine Facebook-Fanpage zur Öffentlichkeitsarbeit weiter nutzen darf. Die Klagen des Bundes und von Meta gegen eine Untersagungsverfügung des ehemaligen Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationssicherheit (BfDI) hatten überwiegend Erfolg.

Hintergrund

Das BPA informiert auf Facebook über die Arbeit der Bundesregierung. Beim Besuch der Fanpage werden auf Nutzerendgeräten Cookies gesetzt. Der BfDI hatte 2023 den Betrieb der Seite untersagt, unter anderem wegen eines aus seiner Sicht nicht DSGVO-konformen Cookie-Banners von Meta. Nach seiner Auffassung waren sowohl Meta als auch das BPA verpflichtet, für eine wirksame Einwilligung zur Cookie-Nutzung zu sorgen.

Entscheidung des Gerichts

Meta sei allein verantwortlich für Cookie-Einwilligungen. Das Gericht sieht keine Pflicht des BPA, selbst Einwilligungen der Endnutzer einzuholen.

- **Kein relevanter Kausalzusammenhang:** Der Betrieb der Fanpage führe nicht ursächlich zu Cookie-Setzungen. Diese erfolgten gleichermaßen beim Besuch jeder beliebigen Facebook-Seite.
- **Keine gemeinsame Verantwortlichkeit:** Es liege zudem keine gemeinsame Festlegung der Mittel der Datenverarbeitung und somit keine gemeinsame Verantwortlichkeit nach DSGVO. Das BPA könne weder die Cookie-Parameter noch die Auswertung der erhobenen Daten beeinflussen. Die bloße Ermöglichung einer Datenverarbeitung reiche dafür nicht aus.

Ausblick

Das Gericht hat die Berufung zugelassen. Über eine mögliche Berufung würde das OVG Münster entscheiden.

Hinweise:

- Betreiber von Social-Media-Präsenzen (nicht nur Facebook) sollten dokumentieren, für welche Verarbeitungsschritte sie tatsächlich verantwortlich sind und für welche nicht.
- Auch wenn technische Cookie-Implementierungen Sache der Plattform sind, müssen Fan-page-Betreiber transparent informieren, welche Datenverarbeitungen bei Nutzung der Seite stattfinden.
- Vertragliche Regelungen (z. B. „Page Controller Addendum“ bei Meta) sollten aktuell vorliegen und archiviert werden.
- Für selbst gesteuerte Datenverarbeitungen - etwa Kontaktformulare oder Gewinnspiele - bleibt die Einholung einer wirksamen Einwilligung Pflicht.
- Datenschutzprüfungen sollten Teil der Social-Media-Strategie sein, um Konflikte mit Aufsichtsbehörden zu vermeiden

LAG Köln: Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen unzumutbarer Weiterbeschäftigung

LAG Köln. Urteil vom 9.07.2025, Az. 4 S La 97/25

Das Landesarbeitsgericht Köln (LAG) hat entschieden, dass das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin wegen massiver Pflichtverletzungen des Geschäftsführers gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von ca. 68.000,00 € aufzulösen sei. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Hintergrund

Das Arbeitsgericht Bonn hatte das Arbeitsverhältnis bereits gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 70.000 € aufgelöst. Die Beklagte legte Berufung ein, die das LAG Köln überwiegend zurückwies und den Betrag lediglich aufgrund einer abweichenden Berechnung leicht reduzierte.

Unzumutbarkeit der Fortsetzung

Nach § 9 KSchG kann ein Arbeitsverhältnis auf Antrag einer Partei durch das Gericht aufgelöst werden, wenn dessen Fortsetzung unzumutbar ist. Das LAG Köln sah dies hier als gegeben an, da der Geschäftsführer:

- sexistische, demütigende und willkürliche Äußerungen gegenüber der Klägerin getätigt hatte,
- arbeitsrechtliche Sanktionen aus Unmut über die Entwicklung eines privaten Verhältnisses angedroht hatte.

Begründung der außergewöhnlichen Abfindungshöhe

Das Gericht hielt die hohe Abfindung für gerechtfertigt, da:

- die Kündigung offensichtlich sozialwidrig war,
- die Klägerin durch die Herabwürdigungen eine seit Mai 2024 andauernde posttraumatische Belastungsstörung erlitt,
- der Geschäftsführer vorsätzlich und durch Missbrauch seiner Machtstellung die Auflösungsgründe selbst herbeiführte.

Hinweise:

- Vorgesetzte, insbesondere Geschäftsführer, müssen im Umgang mit Beschäftigten jegliche persönliche Abhängigkeiten und Machtmissbrauch vermeiden - andernfalls drohen erhebliche (finanzielle) Folgen.
- Für Arbeitnehmer ist es wichtig, Übergriffe zeitnah und nachvollziehbar zu dokumentieren, um ihre Rechtsposition zu sichern.
- Bei unzumutbarer Weiterbeschäftigung kann ein gerichtlicher Auflösungsantrag nach § 9 KSchG nicht nur die Beendigung, sondern auch eine angemessene Abfindung sichern.
- Gerichte berücksichtigen gesundheitliche Folgen bei der Bemessung der Abfindung.
- In Fällen ohne zugelassenes Rechtsmittel ist das Urteil sofort rechtskräftig

FALLS SIE UNSEREN NEWSLETTER IN ZUKUNFT NICHT MEHR ERHALTEN MÖCHTEN, SCHICKEN SIE BITTE EINE KURZE
E-MAIL AN INFO@BPL-RECHT.DE

BPL RECHTSANWÄLTE

STROOT & KOLLEGEN

RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER STRASSE 285

49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541 76007570

TELEFAX 0541 76007599

INFO@BPL-RECHT.DE

WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>