# Newsletter

## BPL RECHTSANWÄLTE

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

Mit freundlichen Grüßen
**Ihre bpl Rechtsanwälte**

ARBEITSRECHT/
DATENSCHUTZRECHT

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

ARBEITSRECHT

### BAG: Kein Verzicht auf Mindesturlaub im gerichtlichen Vergleich – Schutz des Urlaubsanspruchs überwiegt

ARBEITSRECHT/
BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT

### BAG: Matrix-Führungskräfte können in mehreren Betrieben wahlberechtigt sein – Betriebsratswahlen 2026 vor neuen Herausforderungen

# Bundesarbeitsgericht: 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 Erfolg gehabt. Die Universität Düsseldorf muss ihm 1.000,00 EUR Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO 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 Justiziariat 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.

# Kein Verzicht auf Mindesturlaub im gerichtlichen Vergleich - Schutz des Urlaubsanspruchs überwiegt

*BAG, Urt. v. 03.06.2025, Az. 9 AZR 104/24*

In einem weiteren aktuellen Urteil hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) erneut klargestellt: Arbeitnehmer können im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs nicht wirksam auf ihren gesetzlichen Mindesturlaub verzichten, solange das Arbeitsverhältnis noch besteht. Ein solcher Verzicht verstoße gegen „zwingendes Urlaubsrecht“ und sei damit unwirksam.

**Hintergrund des Falls**

Ein ehemaliger Betriebsleiter hatte sieben Urlaubstage aus dem Jahr 2023 nicht nehmen können, da er durchgehend arbeitsunfähig erkrankt war. Im März 2023 einigten sich die Parteien vor dem Arbeitsgericht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. April 2023 gegen Zahlung einer Abfindung. Im Vergleich wurde zudem festgehalten, dass „Urlaubsansprüche in natura gewährt“ seien. Eine Formulierung, die auf einen Verzicht auf etwaige Urlaubsabgeltung hinauslief.

Der Kläger forderte dennoch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die finanzielle Abgeltung der nicht genommenen Urlaubstage. Mit Erfolg: Sowohl die Vorinstanzen als auch das BAG bestätigten seinen Anspruch.

Das BAG stellt klar, dass ein Verzicht auf den gesetzlichen Mindesturlaub oder dessen Abgeltung während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses unzulässig sei. Der entsprechende Punkt im Vergleich sei gemäß § 134 BGB i. V. m. § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG nichtig. Ein Vergleich, der sich auf unstreitige Tatsachen beziehe, hier die feststehende Arbeitsunfähigkeit, könne nicht als Tatsachenvergleich im rechtlichen Sinne gewertet werden. Es habe keine Unsicherheit über die Voraussetzungen des Urlaubsanspruchs bestanden.

Auch europarechtlich sei der gesetzliche Mindesturlaub besonders geschützt. Nach Art. 7 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG sei eine finanzielle Abgeltung grundsätzlich nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig, nicht im Rahmen eines Vergleichs.

Der Arbeitgeber konnte sich hier nicht darauf berufen, dass er auf die Wirksamkeit des Vergleichs vertraut habe. Auch ein möglicher Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) lag nach Ansicht des BAG nicht vor.

**Hinweise:**

**Urlaubsklauseln in gerichtlichen Vergleichen sorgfältig prüfen**
Formulierungen, die auf einen (teilweisen) Verzicht auf Urlaubsansprüche hinauslaufen, sollten unbedingt vermieden werden, insbesondere, solange das Arbeitsverhältnis noch nicht beendet ist.

**Gesetzlicher Mindesturlaub ist unverzichtbar**
Selbst im Rahmen umfassender Vergleichslösungen bleibt der gesetzliche Mindesturlaub unangetastet. Vertragliche Abweichungen zugunsten des Arbeitnehmers sind möglich, zu dessen Nachteil jedoch nicht.

**Finanzielle Abgeltung erst nach Beendigung möglich**
Die Abgeltung nicht genommenen Urlaubs darf nur erfolgen, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist. Ein vorzeitiger Abgeltungsanspruch (etwa während Krankheit wie hier im Fall) ist nicht durchsetzbar.

**Transparente Kommunikation schützt beide Seiten**
Arbeitgeber sollten bei Vergleichsabschlüssen offen kommunizieren, wenn Urlaubsansprüche im Raum stehen. Eine schriftliche, rechtlich einwandfreie Regelung verhindert spätere Rechtsstreitigkeiten.

## BAG: Matrix-Führungskräfte können in mehreren Betrieben wahlberechtigt sein – Betriebsratswahlen 2026 stehen vor neuen Herausforderungen

*BAG, Beschluss vom 22. Mai 2025, Az. 7 ABR 28/24*

Mit Beschluss vom 22. Mai 2025 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass Führungskräfte in einer Matrix-Struktur in mehreren Betrieben wahlberechtigt sein können. Die Entscheidung hat insbesondere im Hinblick auf die Betriebsratswahlen 2026 Auswirkungen und wirft neue Fragen für Unternehmen, Wahlvorstände und Betriebsräte auf.

Im entschiedenen Fall organisierte ein IT-Unternehmen seine Unternehmensbereiche in einer konzerninternen Matrix-Struktur. Führungskräfte, die keine leitenden Angestellten im Sinne von § 5 BetrVG waren, führten fachlich Mitarbeiter in mehreren Betrieben. Der Wahlvorstand des Betriebs „Region Süd“ hatte Matrix-Führungskräfte, die außerhalb der Region ihren Stammsitz hatten, zur Wahl 2022 zugelassen, da sie im Betrieb Süd Weisungsbefugnisse wahrnahmen. Die Arbeitgeberin hatte die Wahl jedoch angefochten, mit Verweis darauf, dass **keine betriebliche Eingliederung** in Betrieb Süd vorliege.

Während das LAG Baden-Württemberg die Wahl für unwirksam erklärte, hob das BAG diese Entscheidung nun auf und verwies die Sache zur weiteren Sachverhaltsaufklärung zurück an das LAG. Zugleich stellte es aber klar, dass die Wahlberechtigung sich auch aus einer mehrfachen betrieblichen Eingliederung ergeben könne.

Für die Wahlberechtigung nach § 7 BetrVG sei nicht allein der Stammbetrieb maßgeblich. Entscheidend sei die tatsächliche Eingliederung in die Betriebsorganisation, auch in mehreren Betrieben. Wer im Rahmen der Matrix-Struktur Weisungsbefugnisse gegenüber Mitarbeitern in einem Betrieb wahrnehme, könne dort wahlberechtigt sein, selbst wenn der Arbeitsort ein anderer sei. Die betriebsverfassungsrechtliche „Eingliederung“ im Sinne des § 7 BetrVG sei eigenständig auszulegen und nicht identisch mit der Eingliederung im Rahmen personeller Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG.

Die Entscheidung schafft zunächst Klarheit, teilweise aber auch Unsicherheit:

Matrix-Führungskräfte können in mehreren Betrieben zur Wahl antreten und wählen. Daraus ergeben sich potenziell Mehrfachmandate und eine Überrepräsentation in Gesamt- oder Konzernbetriebsräten. Das Prinzip „one man, one vote“ wird zudem in Frage gestellt, wenn einzelne Arbeitnehmer in mehreren Gremien Stimmrechte ausüben können, während die Mehrheit der Belegschaft nur einmal vertreten ist.

Darüber hinaus ergeben sich zahlreiche Folgefragen:
Welche Betriebsvereinbarungen gelten für mehrfach eingebundene Führungskräfte? Welcher Betriebsrat ist im Fall einer Kündigung anzuhören?

**Hinweis:**
In Vorbereitung auf die Betriebsratswahlen 2026 sollten die Beteiligten frühzeitig Klarheit über die Zusammensetzung der Wählerlisten herstellen, auch über Betriebsgrenzen hinweg. Die Möglichkeit, dass Matrix-Führungskräfte in mehreren Betriebsräten vertreten sind, muss bei der Kandidatenaufstellung berücksichtigt werden – ebenso die Gefahr unzulässiger Mehrfachvertretung.

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