

# ArbeitsrechtInformationen

ArbR-Info 06/2025

Leipzig, November 2025

## Rechtsprechung

Internetrecherche im Bewerbungsverfahren	Seite 1
Zeitpunkt für die Bestimmung der Betriebsgröße	Seite 2
Kein Verzicht auf Arbeitszeugnis vor Vertragsende	Seite 2
<b>Seminarangebote</b>	
Das Hinweisgeberschutzgesetz	Seite 3
Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete	Seite 3

## Rechtsprechung

Kollektivarbeitsrecht:

### Internetrecherche im Bewerbungsverfahren

BAG, Urteil vom 05.06.2025, Az.: 8 AZR 117/24

Ein Jurist (A) bewarb sich bei einer Universität. Der Personalleiter recherchierte im Internet über A und stieß auf ein früheres Strafverfahren gegen ihn. Im Bewerbungsgespräch wurde das Verfahren zwar erwähnt, eine konkrete Information über die Internetrecherche oder Datenweitergabe erfolgte nicht. A wurde nicht ausgewählt und verlangte daraufhin immateriellen Schadenersatz nach Art. 82 DSGVO. Das LAG sprach A 1.000 Euro Entschädigung zu. A ging in Revision und verlangte weitere 4.000 Euro sowie die Feststellung einer umfassenden Schadenersatzpflicht der Universität. Da A zum nicht zum Termin erschien, erging ein Versäumnisurteil, gegen das A nun erneut vorging.

Ohne Erfolg! Das BAG lehnte den Feststellungsantrag ab. Zwar bestehe ein Feststellungsinteresse, der Antrag sei aber unbegründet. Der Antrag kann nicht auf Art. 33 Abs. 2 GG gestützt werden, da nur rechtsfehlerhafte Besetzungsentscheidungen Ersatzansprüche auslösen. Weiterhin entschied das BAG, dass eine Internetrecherche zulässig sei, Arbeitgeber aber verpflichtet sind, Bewerber über eine solche Recherche und etwaige Datenverarbeitungen transparent und umfassend zu informieren. Eine Unterlassung dieser Informationspflicht kann einen immateriellen Schaden begründen. Hier wurde das Versäumnisurteil aufrechterhalten.

Kollektivarbeitsrecht:

**Zeitpunkt für die Bestimmung der Betriebsgröße**

**LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 25. 07. 2025, Az.: 12 SLa 640/25**

Ein seit 2004 beschäftigter Arbeitnehmer (A) widersprach 2023 dem Übergang seiner Geschäftseinheit auf eine andere GmbH, wobei sich 37 weitere Beschäftigte anschlossen. Er verblieb im Restbetrieb, bewarb sich konzernintern 41 Mal erfolglos und erhielt im Januar 2024 eine ordentliche Kündigung zum 31. August 2024. A erhob Kündigungsschutzklage, da er den Restbetrieb nicht als unter die Schwellenwertregelung (§ 23 Abs. 1 KSchG) fallend ansah. Der Arbeitgeber argumentierte, der Restbetrieb sei eigenständig, es seien nur fünf Beschäftigte tätig, sodass das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung finde. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, woraufhin der A in Berufung ging.

Mit Erfolg! Das LAG änderte die Entscheidung ab und gab der Klage statt. Entscheidend für die Bestimmung der Betriebsgröße nach § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG sei nicht allein der Zeitpunkt der Kündigung, sondern der Zeitpunkt der unternehmerischen Entscheidung zum Personalabbau bzw. der Konstituierung des Restbetriebs, wenn der Abbau auf einer einheitlichen Planung beruht. Damit war die Mindestanzahl von mehr als zehn Beschäftigten erreicht. Der §23 KSchG fand Anwendung, und die Kündigung war sozial ungerechtfertigt. Die Kündigung scheiterte ebenfalls an § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG, da der Arbeitgeber nicht darlegte, warum A für die 41 offenen Stellen nicht geeignet sei.

---

Individualarbeitsrecht:

**Kein Verzicht auf Arbeitszeugnis vor Vertragsende**

**BAG, Urteil vom 18.06.2025, Az.: 2 AZR 96/24 (B)**

Die Fluglotsin (A), eine, schloss mit einem in den USA ansässigen Arbeitgeber (B) einen Arbeitsvertrag nach dem Recht des US-Staates Illinois. Dieses Recht sieht keinen Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis vor. Als B den Arbeitsvertrag kündigte, verlangte A ein qualifiziertes Arbeitszeugnis nach deutschem Recht, das die Fluggesellschaft unter Verweis auf das US-Recht ablehnte. Erstinstanzlich konnte sie zwar eine Verschiebung des Kündigungszeitpunktes erwirken, jedoch nicht die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses. Daraufhin ging A in Revision.

Mit Erfolg! Das BAG entschied, dass ein Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht wirksam auf die Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses verzichten kann. Nach § 109 Abs. 1 GewO hat ein Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. § 109 Abs. 1 GewO ist eine international zwingende Norm i.S.v. Art. 30 Abs. 1 EGBGB a.F. . Eine Rechtswahl auf ausländisches Recht darf den Zeugnisanspruch nicht entziehen. Vereinbarungen in diesem Zusammenhang sind nach § 134 BGB nichtig, da sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen.

---

## Seminarangebote

Die Kanzlei veranstaltet Fachseminare zu Schwerpunktbereichen unserer juristischen Beratungstätigkeit. Außerdem besteht die Möglichkeit, auf Ihre Bedürfnisse zugeschnittene InhouseSchulungen als Präsenzveranstaltung in Ihren Räumlichkeiten oder als Online-Schulung zu buchen. Kontaktieren Sie uns unter [info@kanzlei-schenderlein.de](mailto:info@kanzlei-schenderlein.de).

### **Das Hinweisgeberschutzgesetz – Sinnvoll oder Bürokratiemonster?**

Angebot einer Online-Schulung

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) setzt die sog. EU-Whistleblower-Richtlinie in deutsches Recht um. Es soll Personen vor Repressalien schützen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und sie melden. Viele Fragen waren zum Inkrafttreten des Gesetzes zum 02.07.2023 offen. Nach nunmehr neun Monaten Geltungsdauer ist es Zeit, eine erste Bilanz zu ziehen.

- Welche Verstöße können von Hinweisgebern gemeldet werden?
- Welche Unternehmen müssen zu welchem Zeitpunkt interne Meldekanäle einrichten?

- Vertraulichkeitsschutz von Hinweisgebern und Dritten?
- Mitbestimmung von Personalrat / Betriebsrat

Das Seminar beleuchtet die Frage, ob und inwieweit erste gerichtliche Entscheidungen mit Bezug auf das Hinweisgeberschutzgesetz vorliegen, und vermittelt den aktuellen Stand der rechtswissenschaftlichen Diskussion. Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter mit Personalverantwortung in der öffentlichen Verwaltung und privaten Unternehmen. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

[www.kanzlei-schenderlein.de](http://www.kanzlei-schenderlein.de)

### **Der dienstunfähige oder dienstunwillige Bedienstete**

Angebot einer Online-Schulung

Jeder Arbeitgeber wünscht sich motivierte, leistungsstarke und produktive Mitarbeiter. In der Realität müssen Verwaltungen und Unternehmen jedoch immer wieder mit dauererkrankten Bediensteten oder sog. „Low-Performern“ umgehen. Das mindert nicht nur die Produktivität, sondern erzeugt auch Unmut bei den Kollegen. Das Seminar gibt anhand Praxisbeispielen aus der Rechtsprechung einen Überblick über die Möglichkeiten zum Umgang mit Mitarbeitern, deren Leistung dauerhaft unter den Erwartungen liegt oder die häufig oder über längere Zeit erkrankt sind. Dabei beleuchtet der Referent u. a. folgende Themenkreise:

- Unterschiede zwischen Beamtenrecht und Arbeitsrecht
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Anforderungen an die Feststellung der (vorübergehend oder dauerhaften) Dienstunfähigen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Versetzung in den einstweiligen Ruhestand

Das Seminar richtet sich an Führungskräfte und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung. Es ist aber auch für Personalverantwortliche in privaten Unternehmen geeignet. Weitere Informationen erhalten Sie unter:

[www.kanzlei-schenderlein.de](http://www.kanzlei-schenderlein.de)

**Zur Anmeldung für den kostenfreien E-Mail-Versand unserer Newsletter mit aktueller Rechtsprechung im Verwaltungsrecht, Baurecht, Vergaberecht, Mietrecht und Arbeitsrecht nutzen Sie bitte unsere Homepage [www.kanzlei-schenderlein.de](http://www.kanzlei-schenderlein.de) Sie können den Bezug jederzeit ohne Angabe von Gründen hier formlos abbestellen.**

**Impressum**

Gesetzlich vorgeschriebene Angaben nach § 5 TMG:

Redaktion: Rechtsanwalt Dr. Volker Schenderlein  
SCHENDERLEIN Rechtsanwälte  
Käthe-Kollwitz-Str. 5, D-04109 Leipzig  
Telefon: 0341/ 46 23 50  
Telefax: 0341/ 46 23 525  
E-Mail: [info@kanzlei-schenderlein.de](mailto:info@kanzlei-schenderlein.de)  
Internet: <http://www.kanzlei-schenderlein.de>  
USt-ID: DE 227724334

Die Rechtsanwälte der Kanzlei SCHENDERLEIN Rechtsanwälte sind Mitglieder der Rechtsanwaltskammer Sachsen, Glacisstraße 6, 01099 Dresden und durch den Präsidenten des Landgerichtes Leipzig als solche in der Bundesrepublik Deutschland zugelassen. Alle Rechtsanwälte unterliegen berufsrechtlichen Regelungen. Diese werden auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer <http://www.brak.de> bereitgehalten. Zu den berufsrechtlichen Regelungen gehören insbesondere:

BRAO Bundesrechtsanwaltsordnung  
RVG Rechtsanwaltsvergütungsgesetz  
BORA Berufsordnung der Rechtsanwälte  
FAO Fachanwaltsordnung  
Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Union

Die vorstehenden Angaben dienen lediglich der allgemeinen Information und nicht der rechtlichen Beratung im Rahmen eines Mandatsverhältnisses. Trotz sorgfältiger Auswahl der Informationen kann keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Daten übernommen werden. Eine Haftung ist insoweit ausgeschlossen.