



In dieser Ausgabe:

- 1. Gehaltserhöhung bei Neuverträgen: AGG Verstoß?**
- 2. DSGVO - Schadensersatz wegen „Genervt sein“**

1. Gehaltserhöhung bei Neuverträgen: AGG Verstoß?

Gewährt ein Arbeitgeber eine freiwillige Lohnerhöhung nach einem generellen Prinzip, darf er einzelne Beschäftigte nicht ohne sachlichen Grund ausschließen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden. Eine Differenzierung allein danach, ob ein neuer Arbeitsvertrag unterschrieben wurde, reicht dafür nicht aus.

Sachverhalt

Eine Produktionsmitarbeiterin war seit 2014 auf Grundlage eines Altvertrags beschäftigt. 2022 bot der Arbeitgeber der gesamten Belegschaft neue, einheitliche Arbeitsverträge mit leicht erhöhtem Grundlohn und geänderten Bedingungen an. Die Klägerin lehnte ab, die Mehrheit der rund 100 Beschäftigten nahm an.

Zum 01.01.2023 erhöhte der Arbeitgeber den Grundlohn aller Mitarbeitenden mit Neuvertrag freiwillig um weitere fünf Prozent. Die Klägerin erhielt diese Erhöhung nicht. Während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit bekam sie daher nur Entgeltfortzahlung auf Basis ihres bisherigen, niedrigeren Lohns – und klagte die Differenz ein.

Die Entscheidung

Das BAG gab mit Urteil vom 26.11.2025, Aktz. 5 AZR 239/24, der Arbeitnehmerin Recht. Sie habe Anspruch auf Entgeltfortzahlung auf Grundlage eines um fünf Prozent erhöhten Grundlohns.

Grundsätzlich gilt im Arbeitsrecht Vertragsfreiheit. Entscheidet sich ein Arbeitgeber jedoch, eine Vergütungserhöhung nach einem generalisierenden Prinzip zu gewähren, unterliegt diese Entscheidung dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Danach dürfen Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage nicht ohne sachlichen Grund ungleich behandelt werden.

Genau das war hier der Fall: Die Lohnerhöhung knüpfte allein an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses an. Tätigkeit, Qualifikation oder Leistung spielten keine Rolle. Damit befand sich auch die Klägerin in einer mit den begünstigten Beschäftigten vergleichbaren Lage.

Kein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung

Der Arbeitgeber argumentierte, die Erhöhung habe einen Anreiz schaffen sollen, neue Verträge zu unterzeichnen und so die Arbeitsbedingungen zu vereinheitlichen. Das ließ das BAG nicht gelten. Maßgeblich sei der Zweck der gewährten Leistung – also der Lohnerhöhung. Beschäftigte, die den Neuvertrag bereits

unterschrieben hatten, konnten zur angestrebten Vereinheitlichung nichts mehr beitragen. Die Lohnerhöhung wirkte daher lediglich als nachträgliche Belohnung dieser Gruppe, nicht als geeignetes Mittel zur Zielerreichung.

Ein solcher Zweck rechtfertigt keine dauerhafte Schlechterstellung der übrigen Beschäftigten.

Praxishinweis:

Arbeitgeber sollten bei freiwilligen Entgelterhöhungen genau prüfen, nach welchen Kriterien sie Leistungen gewähren. Sobald eine Maßnahme nach einem allgemeinen, abstrakten Prinzip erfolgt, greift der Gleichbehandlungsgrundsatz. Differenzierungen sind dann nur zulässig, wenn sie durch sachliche Gründe getragen und zur Zielerreichung geeignet sowie angemessen sind.

Der bloße Wunsch, Druck zum Abschluss neuer Vertragsbedingungen aufzubauen, reicht dafür nicht.

2. DSGVO - Schadensersatz wegen „Genervt sein“

Verspätete DSGVO-Auskunft im Bewerbungsverfahren kann teuer werden

Ein Arbeitgeber kann wegen einer verspäteten und unvollständigen Auskunft nach Art. 15 DSGVO auch im Bewerbungsverfahren zu Schadensersatz verpflichtet sein. Das zeigt eine arbeitsgerichtliche Entscheidung, in der einem abgelehnten Bewerber eine Geldentschädigung zugesprochen wurde – allerdings deutlich niedriger als von ihm gefordert.

Unvollständige Auskunft nach Absage

Der Kläger hatte sich bei einem Versicherungsunternehmen beworben und nach seiner Absage Auskunft über die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten sowie eine vollständige Datenkopie verlangt. Das Unternehmen reagierte zeitnah und übersandte Unterlagen aus der Bewerberakte. Allerdings fehlte zunächst eine konkrete Angabe dazu, wann die Daten des Klägers gelöscht werden sollten. Zudem wurde ein interner Bearbeitungsvermerk aus dem Bewerbermanagementsystem nicht mitübersandt. Diese Informationen lieferte der Arbeitgeber erst rund drei Wochen später nach, nachdem der Bewerber die Auskunft als unvollständig beanstandet hatte.

Gericht bejaht DSGVO-Verstoß

Das Gericht sah darin einen Verstoß gegen die DSGVO. Eine ordnungsgemäße Auskunft müsse auch klar erkennen lassen, wie lange personenbezogene Daten konkret gespeichert werden. Die bloße Angabe, Daten würden „sechs Monate nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens“ gelöscht, reiche nicht aus, wenn unklar bleibe, wann dieses Verfahren aus Sicht des Unternehmens beendet sei. Außerdem zählen auch interne Vermerke, die den Verlauf eines Bewerbungsverfahrens dokumentieren, zu den personenbezogenen Daten und sind grundsätzlich als Kopie herauszugeben. Da diese Angaben nicht innerhalb der Monatsfrist vollständig erteilt wurden, lag ein datenschutzrechtlicher Pflichtverstoß vor.

Ärger reicht als immaterieller Schaden

Als immateriellen Schaden erkannte das Gericht bereits die erhebliche Verärgerung des Klägers über die unvollständige und verzögerte Auskunft an. Nach der Rechtsprechung des EuGH ist keine besondere Erheblichkeitsschwelle erforderlich. Auch spürbare negative Gefühle können einen ersatzfähigen Schaden darstellen. Einen weitergehenden Schaden durch einen dauerhaften Kontrollverlust über seine Daten verneinte das Gericht jedoch, weil die Auskunft letztlich vollständig nachgeholt wurde und die Verzögerung nur relativ kurz war.

Schadensersatz ohne Strafcharakter

Bei der Höhe des Schadensersatzes blieb das Gericht deutlich unter den Forderungen des Klägers und sprach lediglich 250 Euro zu. Ausschlaggebend war, dass das Unternehmen die Auskunft im Ergebnis vollständig erteilt hatte und sich die Pflichtverletzung auf eine teilweise Verzögerung von etwa drei Wochen beschränkte. Ein schwerwiegender Datenschutzverstoß lag nicht vor. Zudem stellte das Gericht klar, dass der Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO keine Straf- oder Abschreckungsfunktion hat. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens spielt daher für die Höhe der Entschädigung keine Rolle.

Bedeutung für die Praxis

Die Entscheidung macht deutlich, dass auch im Bewerbungsverfahren Auskunftersuchen sehr sorgfältig und fristgerecht zu bearbeiten sind. Unklare Angaben zur Speicherdauer oder das Zurückhalten interner Vermerke können bereits einen Schadensersatzanspruch auslösen. Bei bloßen Verzögerungen ohne gravierende Folgen wird sich dieser allerdings regelmäßig in einem eher niedrigen Bereich bewegen.

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Robin Kettner
Syndikusrechtsanwalt