



In dieser Ausgabe:

1. **Kein AGG-Schutz ohne Kenntnis der Schwerbehinderung**
2. **Zoff oder Mobbing**
3. **ANG-Wirtschaftsdaten Juni 2026**
4. **Aktuelle Zahlen der Verbraucherpreise**

1. Kein AGG-Schutz ohne Kenntnis der Schwerbehinderung

Keine Entschädigung nach AGG bei fehlender Kenntnis der Schwerbehinderung – Berufung zurückgewiesen

Sachverhalt

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 29.04.2026 – 4 Sa 71/25

Ein schwerbehinderter Bewerber (GdB 90) bewarb sich im April 2025 über ein Online-Portal auf die Stelle „Head Of Global Wholesale Product Management“ bei einem großen Modeunternehmen. Er lud einen 15-seitigen Lebenslauf mit vorangestellter „Introduction“ sowie – in einem separaten Upload-Feld „Attachments“ – einen Teilabhilfebescheid über seinen GdB hoch, ohne im Lebenslauf oder in der Introduction auf die Schwerbehinderung hinzuweisen. Die Datei war als „Abhilfebescheid“ bezeichnet. Die Beklagte hatte vor der Ausschreibung die Agentur für Arbeit nicht eingebunden (§ 164 Abs. 1 S. 1, 2 SGB IX) und die Schwerbehindertenvertretung nicht aktiv informiert. Sie lehnte den Kläger am 08.04.2025 ab, ohne von der Schwerbehinderung Kenntnis genommen zu haben, und besetzte die Stelle mit einem internen Bewerber. Der Kläger forderte eine Entschädigung von mindestens 57.500 € nach § 15 Abs. 2 AGG. Das Arbeitsgericht Reutlingen wies die Klage ab. Die Berufung blieb erfolglos.

Gerichtliche Entscheidung

Das LAG Baden-Württemberg wies die Berufung zurück. Ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG scheidet aus, weil die Schwerbehinderung nicht kausal für die Ablehnung gewesen sein könne. Zwar liege eine unmittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 Abs. 1 AGG in der Nichtberücksichtigung vor, und die Beklagte habe gegen Förderpflichten (§ 164 Abs. 1 S. 1, 2, 4 SGB IX) verstoßen, was grundsätzlich die Vermutung einer Benachteiligung nach § 22 AGG begründen könne. Diese Vermutung setze jedoch zwingend voraus, dass der Arbeitgeber von der Schwerbehinderung Kenntnis hatte oder kennen musste. Ein „Kennenmüssen“ erfordere eine hinreichend deutliche Mitteilung im Bewerbungsanschreiben oder an gut erkennbarer Stelle im Lebenslauf. Das bloße Hochladen eines Abhilfebescheids als Anlage ohne jeden Hinweis im Lebenslauf oder in der Introduction genüge nicht; die Dateibezeichnung „Abhilfebescheid“ mache den Inhalt nicht auf den ersten Blick als Schwerbehinderten-Nachweis erkennbar. Die Beklagte sei auch nicht verpflichtet, ein Eingabefeld für Schwerbehinderung vorzuhalten, eine solche Frage wäre sogar unzulässig. Da unstrittig war, dass die Beklagte keine Kenntnis von der

Schwerbehinderung hatte, scheidet die Kausalität bereits denklogisch aus. Selbst bei unterstellter Vermutungswirkung nach § 22 AGG sei der Gegenbeweis durch die unstreitige Unkenntnis geführt. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Praxishinweis:

Achten Sie darauf, dass Online-Bewerbungsportale keine Pflichtfelder zur Schwerbehinderung enthalten, da dies unzulässig wäre. Dokumentieren Sie den Bewerbungsprozess lückenlos, insbesondere welche Unterlagen wann eingesehen wurden. Lehnen Sie Bewerber ab, prüfen Sie vorab, ob Förderpflichten nach § 164 SGB IX eingehalten wurden; Verstöße begründen zwar eine Vermutung, diese greift aber nur bei tatsächlicher oder kenntnisnaher Information über die Schwerbehinderung. Schulen Sie Recruiter darin, Anhänge auf Hinweise zu prüfen, verlangen Sie aber keine aktive Suche in unsortierten Attachments. Bei internen Besetzungen sollten Bevorzugungsregelungen schriftlich mit dem Betriebsrat abgestimmt und dokumentiert werden.

2. Zoff oder Mobbing

Sachverhalt

ArbG Mannheim, Urteil vom 11.06.2026 – 5 Ca 139/25

Eine seit mehreren Monaten arbeitsunfähige Universitätsmitarbeiterin erhob Klage gegen ihr beklagtes Land als Arbeitgeberin wegen angeblichen Mobbings durch eine Kollegin. Sie begehrte unter anderem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Kollegin sowie die Zahlung einer Entschädigung. Die Klägerin machte geltend, das Verhalten der Kollegin habe bei ihr zu einer psychischen Gesundheitsschädigung geführt.

Gerichtliche Entscheidung

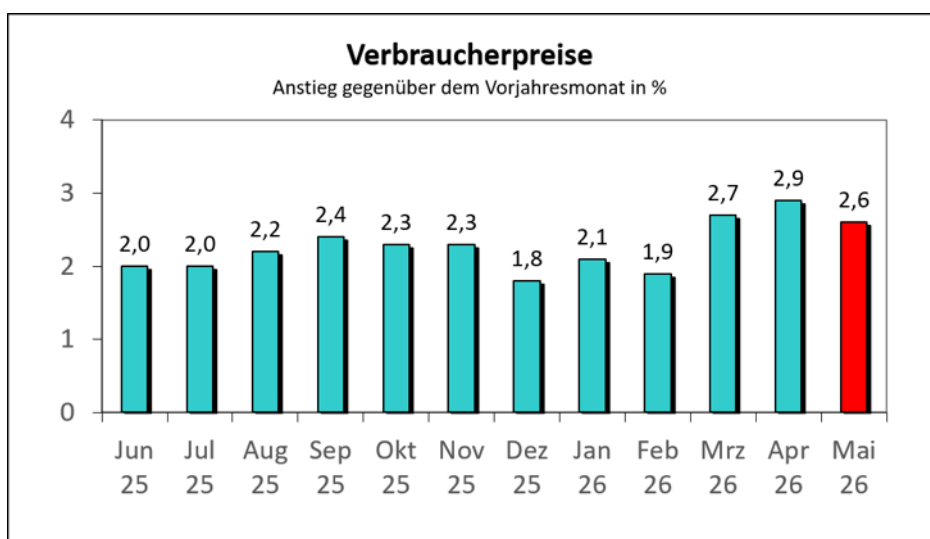
Die 5. Kammer des Arbeitsgerichts Mannheim wies die Klage mit Urteil vom 11.06.2026 zurück. Das Gericht stellte klar, dass Mobbing im Rechtssinne das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte voraussetzt. Nicht jeder Arbeitsplatzkonflikt, der subjektiv zu psychischen oder physischen Beeinträchtigungen führe, erfülle diesen Tatbestand. Konflikte seien bei Zusammenarbeit in gewissem Umfang unvermeidbar; die Grenze zum nicht rechts- bzw. sozialadäquaten Verhalten werde erst überschritten, wenn Verhaltensweisen bezweckten oder bewirkten, dass die Würde der Mitarbeitenden verletzt und ein durch Einschüchterungen, Anfeindungen und Erniedrigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen werde. Diesen Maßstab angelegt, konnte die Kammer die geschilderten Handlungen der Kollegin selbst bei Unterstellung ihrer Richtigkeit weder isoliert noch in der Gesamtschau als Mobbing qualifizieren. Es handele sich um einen zwischenmenschlichen Konflikt, der zwar bei der Klägerin zu einer psychischen Schädigung geführt habe, der jedoch dem Arbeitgeber nicht angelastet werden könne. Weder eine Verpflichtung zu Maßnahmen gegen die Kollegin noch Zahlungspflichten an die Klägerin bestünden. Gegen das Urteil kann innerhalb eines Monats Berufung beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg eingelegt werden.

Praxishinweis:

Nicht jeder belastende Konflikt ist Mobbing. Prüfen Sie Hinweise systematisch, dokumentieren Sie frühzeitig und differenzieren Sie zwischen sozialadäquaten Spannungen und systematischer Würdeverletzung. Ergreifen Sie Maßnahmen nur bei nachweisbarem Mobbing; bei reinen Konflikten reicht Konfliktmanagement. Präventiv wirken klare Verhaltensregeln, niedrighschwellige Beschwerdewege und Schulungen.

3. ANG-Wirtschaftsdaten Juni 2026

Auf unserer Homepage unter [News](#) finden Sie die aktuellen ANG-Wirtschaftsdaten für Juni 2026.

4. Aktuelle Zahlen der Verbraucherpreise

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Robin Kettner
Rechtsanwalt