

Die Themen des Monats September 2026

BAG: Kein Schadensersatz bis zur Rente

§ 15 Abs. 1 AGG normiert die Pflicht, einen durch Diskriminierung verursachten Schaden zu ersetzen. Dies gilt aber zumindest nicht in jedem Fall unbeschränkt, so das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 10.09.2026, Az. 8 AZR 153/25.

Geklagt hatte ein Jurist aus München, der sich deutschlandweit als AGG-Kläger bereits einen Namen gemacht hatte. Der Streit begann schon im Jahr 2009. Er bewarb sich bei einer großen Versicherung auf ein Trainee-Programm, wurde jedoch nicht genommen. Das Unternehmen wählte vier Bewerberinnen aus. Daraufhin erhob der Jurist Klage und machte eine Diskriminierung wegen seines Geschlechts und seines Alters geltend. Es folgte ein Rechtsstreit über alle Instanzen: Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht, Bundesarbeitsgericht, Europäischer Gerichtshof und zurück. Das LAG Hessen entschied im Jahr 2018 (Az. 7 Sa 851/17) rechtskräftig: „Die Beklagte ist verpflichtet, sämtliche künftigen materiellen Schäden, die dem Kläger aufgrund der unterlassenen Einstellung bei der Beklagten vom 19. April 2009 entstanden sind, zu ersetzen.“ Das Urteil wurde rechtskräftig. Der Einwand des Unternehmens, dass der Bewerber nach der Absage einen angebotenen Einstieg abgelehnt habe, trug damals nicht. Der Jurist klagte in der Folge, gestützt auf das Urteil, rund 340.000 Euro netto ein für entgangenen Verdienst von 2009 bis 2017. Beim Arbeitsgericht unterlag er. Vor dem LAG Hessen wurde 2021 ein Vergleich über 100.000 Euro netto geschlossen als „weitere Entscheidung gem. § 15 Abs. 2 AGG“. Das Unternehmen war irriterweise der Ansicht, den Rechtsstreit damit beendet zu haben. Der Mann klagte jedoch ein drittes Mal und verlangte rund 236.000 Euro netto Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 AGG.

Dies entspreche dem entgangenen Verdienst bis zur Rente. Dieser Betrag sei höher als der Schaden, den der Kläger durch die Unterlassung der Einstellung erlitten habe. Das LAG Hessen wies die Klage ab. Der Kläger habe sich bei der Unterlassung der Einstellung nicht auf einen Schaden eingelassen, sondern auf einen Gewinn. Der Schaden sei der Verdienst, den der Kläger durch die Unterlassung der Einstellung erlitten habe. Der Gewinn sei der Verdienst, den der Kläger durch die Unterlassung der Einstellung erlitten habe.

Grafik des Monats: Ausländische Beschäftigte leisten wichtigen Beitrag zur Wertschöpfung

Von Dezember 2001 bis Dezember 2025 haben die sechs ostdeutschen Bundesländer rund 141.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit deutscher Staatsbürgerschaft verloren, überwiegend wegen Renteneintritten. Das ist ein Beschäftigungsrückgang von 2,5 Prozent. Demgegenüber steht ein Beschäftigungszuwachs von Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit von 90.000. Damit verringert sich der Beschäftigungsrückgang auf 0,8 Prozent. Die entstehende Lücke wird damit zum Teil durch ausländische Beschäftigte geschlossen, welche

che damit entscheidend zur Wertschöpfung vor Ort beitragen. Dieser Trend ist seit Jahren zu beobachten. Im Dezember 2025 lag der Anteil der Beschäftigten ohne deutsche Staatsbürgerschaft in Ostdeutschland bei 13,3 Prozent. Zehn Jahre zuvor waren es 4,8 Prozent. 2025 waren ausländische Beschäftigte 14,5 Prozent der Wertschöpfung verantwortlich. Das entspricht einem Wert von 68,3 Milliarden Euro. Nimmt man indirekte und induzierte Effekte wie beispielsweise die Konsumausgaben hinzu, steigert sich dieser Wert auf 92,4 Milliarden Euro. Allerdings gibt es ein Problem. Knapp 30 Prozent der insgesamt 845.000 ausländischen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ostdeutschland

Ausländische Beschäftigte leisten wichtigen Beitrag zur Wertschöpfung

So viel Prozent der Wertschöpfung in diesen ostdeutschen Bundesländern erwirtschafteten im Jahr 2025 sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte ohne deutsche Staatsbürgerschaft



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Statistische Ämter des Bundes und der Länder, IW Consult © 2025 IW Medien / iw

iwd

kommen aus osteuropäischen Ländern, die der Europäischen Union seit 2004 beigetreten sind. Von diesen kehren mehr in ihre Heimatländer zurück, als neue Arbeitskräfte nach Deutschland kommen. Um den Wohlstand zu sichern und Versorgungsgengpässe, beispielsweise in der Pflege, zu verhindern, muss sich die Suche nach Arbeitskräften daher auch auf außereuropäische Drittstaaten konzentrieren. Inwieweit dies aufgrund der politischen Lage möglich ist, wird sich zeigen müssen.

LAG Hamm: Kündigungs-schutzklage gewonnen, Verzugs-lohn verloren

Wer während eines laufenden Kündigungs-schutzprozesses ein ihm zumutbares Angebot auf Beschäftigung ablehnt, kann seinen Anspruch auf Annahmeverzugslohn nach § 615 BGB in Verbindung mit § 11 Nr. 2 KSchG vollständig verlieren. Dies entschied das Landesarbeitsgericht Hamm mit Urteil vom 06.08.2026, Az. 18 SLa 24/26.

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber wegen eines Wurfs mit einem Hammer in Richtung eines Kollegen gekündigt worden war. Unstreitig hatte der seit 1993 Beschäftigte Kommissio-nier im Streit mit einem Kollegen, weil dieser ihn mit einer „Armeise“, einem elektrischen Hubwagen, an-gepöbeln und einen 370 Gramm schweren Kunststoffhammer nach diesem geworfen. Der Hammer traf den Kollegen nicht, sondern ein Rolltor. Daraufhin wurde der Arbeit-nemer ordentlich zum 31.08.2023 gekündigt. Das LAG Hamm erklär-te die Kündigung mit Urteil vom 20.03.2024, Az. 4 Sa 883/23, für unwirksam. Noch während des Rechtsstreits bot der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Dauer des Rechtsstreits eine Beschäftigung bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens an, und zwar in dem Bereich, in dem der Arbeitnehmer zuletzt gearbeitet hatte. Maßgeblich

sollte die bisherige Vergütung sein. Der Arbeitnehmer reagierte auf das Angebot nicht. In einem nachfolgen-den Rechtsstreit verlangte er An-nahmeverzugslohn für die Zeit vom 01.09.2023 bis zum 27.06.2024. Er drang mit seiner Klage nicht durch. Für das LAG Hamm war das Ange-bot auf Prozess Beschäftigung hin-reichend konkret bestimmt. Auch sei-dese dem Kläger zumutbar gewe-sen. Denn unstreitig war der Wurf mit dem Hammer. Streitig war nur, ob der Kläger seinen Kollegen habe treffen wollen. Der gekündigte Ar-beitnehmer hätte das Angebot da-her annehmen müssen. Da er dies unterlassen hatte, habe der Arbeit-nemer es böswillig unterlassen, Verdienst zu erwerben. Daher be-stehe kein Anspruch auf Annahme-verzugslohn.



Konstantin Ig
Rechtsanwalt
(Syndikusanwalt)

Seminarangebot im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft

Infos zu den Seminarangeboten erhalten Sie unter:
<https://www.biwe-akademie.de>

Kontakt:

Südwestmetall

Bezirksgruppe Ostwürttemberg
Telefon: 07361 92 56-0

aalen@suedwestmetall.de

www.suedwestmetall.de