



[VMG Süd • Waldburgstraße 21 • 70563 Stuttgart](#)

**An die Geschäftsführungen
unserer Mitgliedsunternehmen**

VMG Süd
Waldburgstraße 21
70563 Stuttgart
Amtsgericht Stgt. VR 615
Telefon 0711/ 61 55 23-40
Telefax 0711 / 61 55 23-50
info@vmg-sued.de
www.vmg-sued.de

30. Juli 2025

RUNDSCHREIBEN 7/2025

- Diskriminierung bei der Jobsuche – Entschädigungsanspruch für Bewerber?
- Krank durch Tattoo: Keine Entgeltfortzahlung
- Sicherheitshinweis für die Wirtschaft 📢

Diskriminierung bei der Jobsuche – Entschädigungsanspruch für Bewerber?

Arbeitgeber sind verpflichtet, frühzeitig einen Vermittlungsauftrag für schwerbehinderte Menschen an die Bundesagentur für Arbeit zu erteilen. Die Verletzung dieser Pflicht kann zu Entschädigungsansprüchen des Bewerbers führen. So das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer aktuellen Entscheidung vom 27.03.2025 (Az.: 8 AZR 123/24).

Der verklagte Arbeitgeber schrieb im Internet eine Stelle als Scrum/Agile Coach aus. Diese wurde automatisiert in verschiedenen Stellenportalen, einschließlich der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit (BA) veröffentlicht. Einen ausdrücklichen Vermittlungsauftrag bei der BA erteilte der Arbeitgeber nicht.

Der schwerbehinderte Kläger bewarb sich im August 2021 auf diese Stelle und erhielt am 24.08.2021 um 12:30 Uhr eine Eingangsbestätigung. In seiner Bewerbung hatte er ausdrücklich auf seine Behinderung hingewiesen.

Der später verklagte Arbeitgeber hatte bereits um 11:09 Uhr am gleichen Tag, also vor Eingang der Bewerbung, einen Vertragsentwurf an einen anderen Bewerber übersandt, der später auch zusagte. Der Arbeitsvertrag mit diesem anderen Bewerber wurde am 03.09.2021 unterzeichnet, der Kläger erhielt eine Absage.

Daraufhin forderte der schwerbehinderte Kläger eine Entschädigung von 1,5 Gehälter, die er mit knapp EUR 8.800,00 bezifferte. Dies mit der Begründung, er sei wegen seiner Behinderung diskriminiert worden, da der Arbeitgeber für diese Stelle keinen Vermittlungsauftrag an die BA erteilt habe, was aber gemäß § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX erforderlich gewesen sei.

Sowohl das Landesarbeitsgericht (LAG) als auch das BAG entschieden, dass der **fehlende Vermittlungsauftrag** ein **Indiz für eine Diskriminierung** eines Behinderten darstellen könne. Gleichwohl verlor der behinderte Kläger den Prozess, da der Arbeitgeber das Indiz der Diskriminierung vorliegend entkräften konnte. Dies aber nur, da er bereits vor Eingang der Bewerbung sich für einen anderen behinderten Bewerber entschieden und den Ablauf sorgfältig dokumentiert hatte.

Dieses Urteil des BAG begründet für viele Arbeitgeber ein erhebliches finanzielles Risiko, werden doch in der Praxis vor Stellenausschreibungen nur sehr selten ausdrückliche Vermittlungsaufträge bei der BA erteilt.

Arbeitgeber sind nach § 164 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX verpflichtet:

- zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können und
- hierzu frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen.

Da sich im Vorfeld kaum einmal feststellen lässt, ob ein Arbeitsplatz mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden kann, **sollte jeder Arbeitgeber dieser Verpflichtung nunmehr auch nachkommen.**

Das BAG hat in dieser Entscheidung ausdrücklich bestätigt, dass die Verpflichtung des – auch privaten – Arbeitgebers - mit der Agentur für Arbeit nach § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX Verbindung aufzunehmen hat, auch die Erteilung eines qualifizierten Vermittlungsauftrages erfordert.

Dabei ist zu beachten, dass die „normale“ Meldung einer freien Stelle an die Agentur für Arbeit oder die Aufnahme der Stellenbeschreibung in der Jobbörse der Agentur für Arbeit keinen solchen qualifizierten Vermittlungsauftrag darstellt. **Vielmehr bedarf es dazu eines formellen Auftrags an die zuständige Reha/SB-Stelle der Bundesagentur für Arbeit (§ 187 Abs. 4 SGB IX).**

Einen entsprechenden Antrag können Sie wie folgt formulieren:

„Qualifizierter Vermittlungsauftrag gemäß § 164 Abs. 1 SGB IX

Sehr geehrte Damen und Herren,

in Erfüllung unserer vorstehenden Pflichten übersenden wir Ihnen anliegend unsere Ausschreibung für (Stellenbezeichnung ergänzen). Die Einzelheiten der Stelle ergeben sich aus der Anlage. Die Stelle kann mit einem schwerbehinderten Menschen besetzt werden, sofern die Art der Behinderung nicht im konkreten Fall entgegensteht.

Mit freundlichen Grüßen

(Name, Position, Unternehmen und Kontaktinformationen)“

Der E-Mail muss die Stellenbeschreibung beigelegt werden, aus der sich auch die Anforderungen an den Arbeitsplatz und die Aufgabenbeschreibung sowie die Angabe des Arbeitsortes und ggfs. des Arbeitszeitmodells ergeben muss.

Das BAG hat damit sogenannten „AGG-Hoppert“ ein schier unendliches neues „Betätigungsfeld“ eröffnet.

Kaum ein privater Arbeitgeber hat in der Vergangenheit für alle ausgeschriebenen Stellen einen qualifizierten Vermittlungsauftrag erteilt.

Wir empfehlen Ihnen daher ausdrücklich, einen solchen Auftrag zukünftig für jede offene Stelle zu erteilen.

* * *

Krank durch Tattoo: Keine Entgeltfortzahlung

Nach einer Tätowierung muss damit gerechnet werden, dass sich die tätowierte Hautstelle entzündet. **Führt diese Komplikation zu Arbeitsunfähigkeit, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, da den Arbeitnehmer ein Verschulden an der Arbeitsunfähigkeit trifft, so eine aktuelle Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes (LAG) Schleswig-Holstein, Urteil vom 22.05.2025, Az.: 5 Sa 284 a/24.**

Die Arbeitgeberin betrieb einen Pflegedienst, bei dem die Klägerin als Pflegehilfskraft in der Tagespflege eingesetzt war. Am 15.12.2023 ließ sich die Klägerin am Unterarm tätowieren. In der Folgezeit entzündete sich die tätowierte Stelle. Am 19.12.2023 teilte die Klägerin ihrer Vorgesetzten mit, dass sie bis zum 22.12.2023 aufgrund einer Entzündung im Unterarm, die die Einnahme von Antibiotika erforderlich mache, krankgeschrieben sei und überreichte eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für diesen Zeitraum.

Nachdem die Arbeitgeberin eine Lohnfortzahlung für diesen Zeitraum verweigert hatte, machte die Klägerin ihren vermeintlichen Lohnfortzahlungsanspruch gerichtlich geltend.

Ebenso wie in der I. Instanz fand sie damit aber auch vor dem LAG kein Gehör:

Beschäftigte haben bei Arbeitsunfähigkeit zwar grundsätzlich Anspruch auf bis zu sechs Wochen **Lohnfortzahlung**, dies allerdings **nur** dann, **wenn die Arbeitsunfähigkeit nicht selbst verschuldet** ist.

Das LAG Schleswig-Holstein stellte hierzu in diesem praxisrelevanten Urteil fest:

„Wer sich freiwillig tätowieren lasse und deshalb krank werde, müsse dieses Risiko selber tragen. Eine infolge einer Tätowierung entstandene Infektion gehöre nicht zum allgemeinen Krankheitsrisiko, das der Arbeitgeber finanziell tragen müsse.“

Im Prozess hatte die Arbeitnehmerin vorgetragen, dass Hautentzündungen nach Tätowierungen in nur bis zu 5 % der Fälle auftreten können. Diese Wahrscheinlichkeit sei allerdings, so das Gericht, nicht vernachlässigbar und stelle keine außergewöhnliche oder völlig fernliegende Komplikation dar. Wer ein solches Risiko bewusst eingehe, so die Richter, begehe mit seinem Verhalten einen **groben Verstoß gegen sein eigenes Gesundheitsinteresse**.

Zur Einordnung verwies das Gericht auf Medikamente: Eine Nebenwirkung wird dort bereits dann als „häufig“ bezeichnet, wenn sie bei mehr als 1 %, aber weniger als 10 % der Fälle auftritt. Schon aufgrund dieser Häufigkeit habe die Mitarbeiterin damit rechnen müssen, ggf. aufgrund der Tätowierung arbeitsunfähig zu werden.

* * *

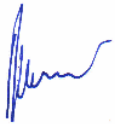
Sicherheitshinweis für die Wirtschaft

Das Bundesamt für Verfassungsschutz (BfV) hat einen Sicherheitshinweis für die Wirtschaft veröffentlicht.

In dem Sicherheitshinweis bewertet das BfV die jüngsten Entwicklungen im Nahen Osten und beschreibt die daraus ableitbaren **Gefährdungspotentiale für deutsche Organisationen und Staatsbürger**. Der Sicherheitshinweis zeigt **Handlungs- und Schutzmöglichkeiten für das Management**, die Beschäftigten und die Cybersicherheit auf, deren Einhaltung wir dringend empfehlen.

Den Sicherheitshinweis überreichen wir in der **Anlage**.

Mit freundlichen Grüßen



Gerhard Berger
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Geschäftsführer



Frank Herber
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Anlage

BESINNLICHES UND SINNVOLLES

**„Kein Problem kann den Angriff
des nachhaltigen Denkens ertragen.“**

Voltaire

* 21.11.1694, † 30.05.1778,

französischer Schriftsteller und Philosoph