

**Urteile, die Sie interessieren könnten**

zusammengestellt von Rechtsanwalt/Fachanwalt für Arbeitsrecht u. Fachanwalt für Erbrecht

Michael Henn, Stuttgart

**I.**

**LArbG Berlin-Brandenburg**

Beschluss vom 13.03.2024 – 26 Ta 223/24

**Schlagworte/Normen:**

**Keine Zurückweisung eines PKH-Antrags - beendetes Arbeitsverhältnis - Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte - Art 17 DSGVO**

**Leitsatz:**

Die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen unter der Geltung des Art. 17 DSGVO ein Anspruch auf Entfernung der Abmahnung nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus der papierenen Personalakte besteht, ist umstritten.

Vor diesem Hintergrund kann einer Partei, die den Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte beansprucht, die Bewilligung von Prozesskostenhilfe jedenfalls nicht wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgelehnt werden. Das gölte erst recht, wenn die Abmahnung bei der Beklagten in digitalisierter Form existiert haben sollte

**Siehe:**

<https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/NJRE001569144>

**II.**

**Landesarbeitsgericht Köln**

Urteil vom 19.01.2024 - 7 GLa 2/24, veröffentlicht am 10.6.2024

**Schlagworte/Normen:**

**Kein Weiterbeschäftigungsanspruch eines Vorfeld-Initiators einer Betriebsratswahl im einstweiligen Rechtsschutz**

**Volltext PE:**

Das Landesarbeitsgericht Köln hat in einem nunmehr veröffentlichen Urteil entschieden, dass der Sonderkündigungsschutz eines sogenannten Vorfeld-Initiators einer Betriebsratswahl nicht per se geeignet ist, einen Weiterbeschäftigungsanspruch im gekündigten Arbeitsverhältnis zu begründen. Vorfeld-Initiatoren sind Arbeitnehmer, die in einem frühen Stadium ihre Absicht zur Gründung eines Betriebsrats in einer notariell beglaubigten Erklärung dokumentieren und entsprechende Vorbereitungshandlungen unternehmen.

Im bestehenden Arbeitsverhältnis hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung gegenüber seinem Arbeitgeber. Wird das Arbeitsverhältnis gekündigt und wird damit das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses streitig, entfällt nach Ablauf der Kündigungsfrist regelmäßig der Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers für die Prozessdauer. Etwas anderes gilt nur, wenn eine offensichtlich unwirksame Kündigung vorliegt oder es sich bei der Nichtbeschäftigung um einen gravierenden Eingriff in die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers handelt. In allen Fallgruppen hat eine umfassende Abwägung der konkret berührten Interessen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber stattzufinden.

Der Kläger war der Ansicht, das für Vorfeld-Initiatoren geltende Kündigungsverbot in § 15 Absatz 3b KSchG erlange nur dann tatsächliche Wirksamkeit in der Betriebspraxis, wenn es ohne zeitliche Verzögerung mit einem durchsetzbaren Beschäftigungsanspruch flankiert würde.

Dieser Auffassung erteilte das Landesarbeitsgericht eine Absage.

Der Kläger berufe sich ausschließlich auf eine kollektivrechtliche Rechtsposition, auf die es bei der durchzuführenden Interessenabwägung nicht ankomme. Die besonderen Kündigungsschutzregelungen für bestimmte Mandatsträger im Rahmen der Betriebsverfassung würden in erster Linie die Wahl der Betriebsverfassungsorgane sowie die Kontinuität ihrer Arbeit sichern. Damit diene § 15 KSchG nicht primär den persönlichen Interessen des erfassten Personenkreises, sondern den kollektiven Interessen der Belegschaft an der unabhängigen Amtsführung des Betriebsrats.

Gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.

**Siehe:**

[https://www.justiz.nrw/JM/Presse/presse\_weitere/PresseLArbGs/10\_06\_2024\_/index.php](https://deref-gmx.net/mail/client/v3I45xHt7KY/dereferrer/?redirectUrl=https%3A%2F%2Fwww.justiz.nrw%2FJM%2FPresse%2Fpresse_weitere%2FPresseLArbGs%2F10_06_2024_%2Findex.php)

**III.**

**Bundesarbeitsgericht**

Urteil vom 19. Juni 2024 – 5 AZR 167/23

**Schlagworte/Normen:**

**Urlaubsanspruch bei Freistellung im Zusammenhang mit der sog. einrichtungsbezogenen Impfpflicht**

**Volltext PE:**

Hat ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer, der während der Geltungsdauer des vormaligen § 20a Infektionsschutzgesetz (IfSG aF) die in § 20a Abs. 1 IfSG aF aufgestellten Voraussetzungen nicht erfüllte, von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt, sind die Zeiten dieser unbezahlten Freistellung bei der Berechnung des Jahresurlaubs zu berücksichtigen. Dem Arbeitnehmer steht nur ein anteilig kürzerer Urlaubsanspruch zu.

Die Klägerin ist bei der Beklagten in deren Seniorenwohnheim als Alltagsbegleiterin beschäftigt. Sie war im März 2022 nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft und verfügte nicht über einen Immunitätsnachweis. Medizinische Gründe, die einer Impfung entgegengestanden hätten, lagen nicht vor. Mit Schreiben vom 31. März 2022 stellte die Beklagte die Klägerin ab dem 1. April 2022 unter Verweis auf die Regelungen des IfSG aF frei. Die Freistellung sollte gelten, bis die Klägerin die im IfSG aF vorgesehenen Nachweise vorlegte, längstens bis zum 31. Dezember 2022. Ab dem 1. September 2022 unterlag die Klägerin dann einem vom zuständigen Gesundheitsamt verfügten, ebenfalls befristeten Tätigkeitsverbot.

Die Beklagte zahlte an die Klägerin für die streitige Zeit vom 1. April bis zum 31. August 2022 keine Vergütung. Sie meinte außerdem, der Urlaubsanspruch der Klägerin sei für jeden vollen Monat der Freistellung anteilig zu kürzen. Wegen der streitgegenständlichen fünfmonatigen Freistellung sei rechnerisch von einem um 12,5 Tage geringeren Urlaubsanspruch auszugehen, aufzurunden auf 13 Tage.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin für die Zeit vom 1. April bis zum 31. August 2022 Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs und für einen Teilzeitraum Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geltend gemacht. Außerdem hat sie die Feststellung beantragt, dass ihr für das Jahr 2022 weitere 13 Urlaubstage zustehen.

Die Vorinstanzen haben die Klage insgesamt abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte beim Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts nur in geringem Umfang Erfolg. Ein Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall steht der Klägerin für den streitigen Zeitraum nicht zu (vgl. Pressemitteilung 16/24 zum Verfahren – 5 AZR 192/23 -).

Der Feststellungsantrag auf das Bestehen des ungekürzten Urlaubsanspruchs hatte ebenfalls im Wesentlichen keinen Erfolg. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf weitere 12,5 Urlaubtage für das Jahr 2022. Die Freistellung wegen Nichterfüllung der Anforderungen des § 20a IfSG aF rechtfertigte eine unterjährige Neuberechnung des Urlaubsanspruchs. Die aufgrund dieser Freistellung nicht geleisteten Arbeitstage sind weder nach nationalem Recht noch nach Unionsrecht Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzustellen. Der Erholungszweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub beruht nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union auf der Prämisse, dass der Arbeitnehmer im Lauf des Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet hat. Etwas anderes gilt nur, wenn der Umstand, dass der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hat, allein auf Entscheidungen des Arbeitgebers beruht. So lag es hier nicht, denn zum einen setzte die Beklagte mit der Freistellung lediglich die Regelungen des IfSG aF um und zum anderen hätte die Klägerin ihre Tätigkeit bei Vorlage der vom Gesetz vorgesehenen Nachweise wieder aufnehmen können. Dass sie dies nicht tat, beruhte auf ihrer freien und höchstpersönlichen Entscheidung, sich nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 impfen zu lassen. Dies unterscheidet die Freistellung wegen Nichterfüllung der Voraussetzungen nach § 20a Abs. 1 IfSG aF von anderen Fällen einer einseitigen Freistellung durch den Arbeitgeber, zB nach einer von ihm ausgesprochenen Kündigung während des Laufs der Kündigungsfrist.

Der Klägerin steht jedoch noch ein halber Urlaubstag aus dem Jahr 2022 zu. Für die von der Arbeitgeberin im Rahmen der Neuberechnung des Urlaubsanspruchs zu Lasten der Arbeitnehmerin vorgenommene Aufrundung besteht keine Rechtsgrundlage.

**Siehe:**

[https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/urlaubsanspruch-bei-freistellung-im-zusammenhang-mit-der-sog-einrichtungsbezogenen-urlaubsanspruch-bei-freistellung-im-zusammenhang-mit-der-sog-einrichtungsbezogenen-impfpflicht/](https://deref-gmx.net/mail/client/A-kk-sPHdiQ/dereferrer/?redirectUrl=https%3A%2F%2Fwww.bundesarbeitsgericht.de%2Fpresse%2Furlaubsanspruch-bei-freistellung-im-zusammenhang-mit-der-sog-einrichtungsbezogenen-urlaubsanspruch-bei-freistellung-im-zusammenhang-mit-der-sog-einrichtungsbezogenen-impfpflicht%2F)

**IV.**

**Bundesarbeitsgericht**

Urteil vom 19. Juni 2024 – 5 AZR 192/23

**Schlagworte/Normen:**

**Einrichtungsbezogener Impfnachweis - unbezahlte Freistellung - Abmahnung wegen Nichtvorlage eines Impfnachweises**

**Volltext PE:**

Betreiber von Pflegeeinrichtungen iSd. vormaligen § 20a Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG aF) durften in der Zeit vom 16. März 2022 bis zum 31. Dezember 2022 nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpfte Mitarbeiter ohne Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freistellen. Zur Abmahnung dieser Arbeitnehmer waren die Arbeitgeber dagegen nicht berechtigt.

Der Beklagte betreibt ein Altenpflegeheim. Die Klägerin ist bei ihm seit 2007 als Altenpflegerin beschäftigt. Sie ließ sich nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 impfen und legte dem Beklagten entgegen der gesetzlichen Vorgabe weder einen Impfnachweis noch einen Genesenennachweis oder ein ärztliches Attest, dass sie nicht geimpft werden könne, vor. Der Beklagte erteilte ihr deshalb eine Abmahnung und stellte sie ab dem 16. März 2022 bis auf Widerruf ohne Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit frei. Vom 21. bis zum 31. März 2022 war die Klägerin außerdem infolge einer Corona-Infektion arbeitsunfähig krank.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Entfernung der ihr erteilten Abmahnung aus der Personalakte sowie restliche Vergütung für März 2022 verlangt. Sie hat geltend gemacht, es habe keine arbeitsvertragliche Pflicht bestanden, dem Arbeitgeber den Impf- oder Genesenenstatus nachzuweisen. Der Beklagte sei zu einer unbezahlten Freistellung nicht berechtigt gewesen, weil sie als sog. Bestandsmitarbeiterin (das sind vor dem 16. März 2022 eingestellte Arbeitnehmer) bis zu einer entsprechenden Untersagung durch die zuständige Behörde auch ohne Impfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 hätte weiter arbeiten dürfen. Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und im Wesentlichen gemeint, er sei aufgrund der infektionsschutzrechtlichen Vorgaben berechtigt gewesen, in seiner Pflegeeinrichtung nur noch geimpftes oder genesenes Personal zu beschäftigen.

Die Vorinstanzen haben der Klägerin restliche Vergütung für März 2022 zugesprochen. Die Klage auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte hat das Arbeitsgericht abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Auf die Revision des Beklagten hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts die Klage auf Vergütung abgewiesen, hinsichtlich der Abmahnung jedoch die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts im Ergebnis bestätigt.

Die Klägerin hat für die Zeit ihrer Freistellung im März 2022 keinen Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs (§ 615 Satz 1 iVm. § 611a Abs. 2 BGB), weil sie entgegen der Anordnung des Beklagten diesem keinen Immunitätsnachweis iSd. § 20a IfSG aF vorgelegt hat und damit außerstande war, die geschuldete Arbeitsleistung zu bewirken (§ 297 BGB). Nach § 20a IfSG aF, der der verfassungsrechtlichen Überprüfung durch das Bundesverfassungsgericht standhielt (BVerfG 27. April 2022 – 1 BvR 2649/21 – BVerfGE 161, 299), war nicht nur das Gesundheitsamt berechtigt, einer Person, die den Immunitätsnachweis nicht vorgelegt hatte, zu untersagen, die jeweilige Einrichtung zu betreten und dort tätig zu werden. Der aus der Gesetzesbegründung herzuleitende Zweck der Regelung, insbesondere vulnerable Bewohner von Pflegeeinrichtungen und Patienten von Krankenhäusern vor einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 zu schützen und zugleich die Funktionsfähigkeit der Einrichtungen aufrechtzuerhalten, eröffnete ebenso den Arbeitgebern als Betreibern dieser Einrichtungen die rechtliche Möglichkeit, im Wege des Weisungsrechts nach § 106 Satz 1 GewO die Vorgaben des § 20a IfSG aF umzusetzen und die Vorlage eines Immunitätsnachweises für den begrenzten Zeitraum vom 16. März bis zum 31. Dezember 2022 zur Tätigkeitsvoraussetzung zu machen. Da die Gesundheitsämter in jener Zeit völlig überlastet waren, war anders eine sachgerechte und zeitnahe Umsetzung dieser Schutzmaßnahme, die die Interessen der besonders gefährdeten Personengruppen und die Funktionsfähigkeit der einzelnen Einrichtung berücksichtigte, nicht möglich. Dass sich in den Jahren danach Zweifel an der Effektivität dieser Maßnahme ergaben, steht der Wirksamkeit der Weisungen nicht entgegen. Maßgeblich ist insoweit der Zeitpunkt der Weisung. Anfang des Jahres 2022 entsprach es ganz überwiegender wissenschaftlicher und auch der vom Bundesministerium für Gesundheit und dem Robert-Koch-Institut vertretenen Auffassung, dass eine Impfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 vor einer Übertragung des Virus schützt. Hiervon konnte auch der Beklagte ausgehen.

Soweit die Klägerin im Streitzeitraum auch arbeitsunfähig krank war, scheitert ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 EFZG am Grundsatz der sog. Monokausalität, denn die Erkrankung der Klägerin war wegen des zugleich fehlenden Immunitätsnachweises nicht die alleinige Ursache für den Verdienstausfall.

Erfolglos blieb dagegen die Revision des Beklagten hinsichtlich seiner Verurteilung, die der Klägerin erteilte Abmahnung aus deren Personalakte zu entfernen. Eine Abmahnung soll den Arbeitnehmer grundsätzlich auf eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten aufmerksam machen, ihn für die Zukunft zu einem vertragstreuen Verhalten auffordern und ihm mögliche Konsequenzen für den Fall einer erneuten Pflichtverletzung aufzeigen. In der unterlassenen Vorlage eines Immunitätsnachweises (§ 20a Abs. 2 IfSG aF) liegt danach keine abmahnfähige Pflichtverletzung. Das in Art. 2 Abs. 1 GG wurzelnde Selbstbestimmungsrecht der im Pflegebereich Tätigen, in freier Entscheidung eine Impfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 abzulehnen, sowie deren Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG) hatten Arbeitgeber als höchstpersönliche Entscheidung der Arbeitnehmer zu respektieren. Wegen des vom Beklagten zu achtenden besonderen Charakters dieser grundrechtlich geschützten Entscheidung der Klägerin erweist sich die Abmahnung als ungeeignetes Mittel zur Verhaltenssteuerung. Aufgrund der mit ihr verbundenen Gefährdung des Bestands des Arbeitsverhältnisses ist sie – anders als der vorübergehende Verlust der Entgeltansprüche für die befristete Dauer der Freistellung – eine unangemessene Druckausübung und damit unverhältnismäßig.

**Siehe:**

[https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/einrichtungsbezogener-impfnachweis-unbezahlte-freistellung-abmahnung-wegen-nichtvorlage-eines-impfnachweises/](https://deref-gmx.net/mail/client/22D0PRMjI2s/dereferrer/?redirectUrl=https%3A%2F%2Fwww.bundesarbeitsgericht.de%2Fpresse%2Feinrichtungsbezogener-impfnachweis-unbezahlte-freistellung-abmahnung-wegen-nichtvorlage-eines-impfnachweises%2F)

**V.**

**Landesarbeitsgericht Niedersachsen**

Urt. v. 04.05.2021, Az.: 11 Sa 1180/20

**Schlagworte/Normen:**

**Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung; Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses; Keine Auswirkungen der DSGVO auf die in Papierform geführte Personalakte**

**Amtlicher Leitsatz:**

1.Es wird an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts festgehalten, wonach der Anspruch auf Entfernung einer Abmahnung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses regelmäßig nicht besteht

2.Datenschutzrechtliche Änderungen im Zusammenhang mit der DSGVO führen jedenfalls bei in Papierform geführten Personalakte zu keiner Änderung der Rechtslage (entgegen LAG Sachen-Anhalt vom 23.11.2018, 5 Sa 7/17)

**Redaktioneller Leitsatz:**

Die Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung setzt voraus, dass Tatsachen vorzutragen und ggfs. zu beweisen sind, aus denen sich Schlussfolgerungen auf eine inhaltliche Unrichtigkeit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ziehen lassen. Bloße subjektiv gefärbte Vermutungen reichen nicht aus.

**Siehe:**

[https://voris.wolterskluwer-online.de/browse/document/89dca84d-5852-4311-a5e8-34dbec3af27f](https://deref-gmx.net/mail/client/tfz0de1v0WI/dereferrer/?redirectUrl=https%3A%2F%2Fvoris.wolterskluwer-online.de%2Fbrowse%2Fdocument%2F89dca84d-5852-4311-a5e8-34dbec3af27f)

**VI.**

**Bundesarbeitsgericht**

Urteil vom 20. Juni 2024 – 8 AZR 253/20

**Schlagworte/Normen:**

**Verarbeitung von Gesundheitsdaten im Arbeitsverhältnis - Medizinischer Dienst – Schadenersatz**

**Volltext PE:**

Die Verarbeitung von Gesundheitsdaten durch einen Medizinischen Dienst, der von einer gesetzlichen Krankenkasse mit der Erstellung einer gutachtlichen Stellungnahme zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit eines Versicherten beauftragt worden ist, kann nach Art. 9 Abs. 2 Buchst. h DSGVO\* auch dann zulässig sein, wenn es sich bei dem Versicherten um einen eigenen Arbeitnehmer des Medizinischen Dienstes handelt. Ein Arbeitgeber, der als Medizinischer Dienst Gesundheitsdaten eines eigenen Arbeitnehmers verarbeitet, ist nicht verpflichtet zu gewährleisten, dass überhaupt kein anderer Beschäftigter Zugang zu diesen Daten hat.

Der beklagte Medizinische Dienst Nordrhein führt ua. im Auftrag der gesetzlichen Krankenkassen medizinische Begutachtungen zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit gesetzlich Versicherter durch, und zwar auch dann, wenn der Auftrag seine eigenen Mitarbeiter betrifft. Im letztgenannten Fall ist es – nach den Regelungen in einer zwischen dem Beklagten und dem Personalrat geschlossenen Dienstvereinbarung und einer vom Beklagten erlassenen Dienstanweisung – einer begrenzten Zahl von Mitarbeitern einer jeweils in Düsseldorf und in Duisburg eingerichteten besonderen Einheit (sog. Organisationseinheit „Spezialfall“), gestattet, unter Verwendung eines gesperrten Bereichs des IT-Systems des Beklagten die anfallenden (Gesundheits-)Daten betroffener Arbeitnehmer zu verarbeiten und nach Abschluss des Begutachtungsauftrags Zugang zum elektronischen Archiv zu erhalten. Der Zugriff auf die Daten erfolgt durch den Einsatz personalisierter Softwarezertifikate und darf nur innerhalb vergebener Zugriffsrechte, die sich an den zu erledigenden Aufgaben orientieren, stattfinden. In der Dienstanweisung ist zudem ua. festgelegt, dass für die Beschäftigten am Standort Düsseldorf bestimmte – in einem „Zugriffskonzept“ namentlich benannte – Mitarbeiter (Assistenzkräfte und Gutachter) der Organisationseinheit „Spezialfall“ in Duisburg zuständig sind. Nach der Dienstvereinbarung zugangsberechtigt sind außerdem – wiederum ausschließlich zur Erledigung ihrer Aufgaben – die Mitarbeiter der beim Beklagten standortübergreifend in Düsseldorf eingerichteten IT-Abteilung, der im Streitzeitraum neun Beschäftigte angehörten.

Der Kläger war zuletzt als Systemadministrator und Mitarbeiter „Helpdesk“ in der IT-Abteilung des Beklagten tätig. Seit November 2017 war er ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt. Ab Mai 2018 bezog er von seiner gesetzlichen Krankenkasse Krankengeld. Diese beauftragte im Juni 2018 den Beklagten mit der Erstellung einer gutachtlichen Stellungnahme zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Klägers. Eine bei dem Beklagten angestellte Ärztin, die der Organisationseinheit „Spezialfall“ in Duisburg angehörte, fertigte ein Gutachten, das die Diagnose der Krankheit des Klägers enthielt. Vor Erstellung des Gutachtens holte die Ärztin bei dem behandelnden Arzt telefonisch Auskünfte über den Gesundheitszustand des Klägers ein. Nachdem der Kläger über seinen behandelnden Arzt von dem Telefonat Kenntnis erlangt hatte, kontaktierte er eine Kollegin aus der IT-Abteilung, die auf seine Bitten im Archiv nach dem Gutachten recherchierte, hiervon mit ihrem Mobiltelefon Fotos machte und anschließend die Fotos dem Kläger mittels eines Messenger-Dienstes übermittelte.

Mit seiner Klage hat der Kläger vom Beklagten die Zahlung von immateriellem Schadenersatz ua. auf der Grundlage von Art. 82 Abs. 1 DSGVO mit der Begründung verlangt, die Verarbeitung seiner Gesundheitsdaten durch den Beklagten sei unzulässig gewesen. Das Gutachten habe durch einen anderen Medizinischen Dienst erstellt werden müssen; jedenfalls sei die Gutachterin nicht berechtigt gewesen, bei seinem behandelnden Arzt telefonisch Auskünfte einzuholen. Auch seien die Sicherheitsmaßnahmen rund um die Archivierung des Gutachtens unzureichend gewesen. Die unrechtmäßige Verarbeitung seiner Gesundheitsdaten habe bei ihm bestimmte – näher ausgeführte – Sorgen und Befürchtungen ausgelöst. Zweitinstanzlich hat der Kläger außerdem im Wege der Leistungs- und der Feststellungsklage materiellen Schadenersatz in Gestalt eines ihm entstandenen bzw. künftig entstehenden (Erwerbs-)Schadens mit der Begründung geltend gemacht, die Kenntnis von dem Telefonat zwischen der Gutachterin und seinem behandelnden Arzt habe zu einer Verlängerung seiner Arbeitsunfähigkeit geführt.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers blieb vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos.

Die Grundvoraussetzungen eines Schadenersatzanspruchs nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO, die – kumulativ – in einem Verstoß gegen die DSGVO, einem dem Betroffenen entstandenen materiellen und/oder immateriellen Schaden und einem Kausalzusammenhang zwischen dem Schaden und dem Verstoß bestehen, liegen nicht vor. Es fehlt bereits an einem Verstoß gegen die Bestimmungen der DSGVO. Die Verarbeitung der Gesundheitsdaten des Klägers durch den Beklagten war insgesamt unionsrechtlich zulässig. Sie genügte den Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs aus der Vorabentscheidung vom 21. Dezember 2023 (- C-667/21 – [Krankenversicherung Nordrhein]), um die ihn der Senat durch Beschluss vom 26. August 2021 (- 8 AZR 253/20 (A) -) ersucht hat. Die Verarbeitung war zur Erstellung der von der gesetzlichen Krankenkasse beauftragten gutachtlichen Stellungnahme, die ihre Grundlage im nationalen Recht hat, zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Klägers iSv. Art. 9 Abs. 2 Buchst. h DSGVO erforderlich. Das betrifft auch das zwischen der Gutachterin des Beklagten und dem behandelnden Arzt des Klägers geführte Telefonat. Die Datenverarbeitung genügte zudem den Garantien des Art. 9 Abs. 3 DSGVO, da sämtliche Mitarbeiter des Beklagten, die Zugang zu Gesundheitsdaten des Klägers hatten, einer beruflichen Verschwiegenheitspflicht bzw. jedenfalls dem Sozialgeheimnis, das die Mitarbeiter des Beklagten auch untereinander zu beachten haben, unterlagen. Das Unionsrecht enthält in den genannten Bestimmungen keine Vorgabe, wonach in einem Fall wie dem Vorliegenden ein anderer Medizinischer Dienst mit der Gutachtenerstellung beauftragt werden müsste oder sichergestellt werden müsste, dass kein anderer Arbeitnehmer des beauftragten Medizinischen Dienstes Zugang zu Gesundheitsdaten des Betroffenen erhält. Entsprechende Beschränkungen der (Gesundheits-)Datenverarbeitung, die die Mitgliedstaaten nach Art. 9 Abs. 4 DSGVO einführen oder aufrechterhalten dürfen, sind im nationalen (deutschen) Recht nicht enthalten. Die Datenverarbeitung durch den Beklagten war auch im Übrigen rechtmäßig. Sie erfüllte die allgemeinen Bedingungen für eine rechtmäßige Verarbeitung des neben Art. 9 DSGVO anwendbaren Art. 6 DSGVO. Die vom Beklagten hinsichtlich der Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben als Medizinischer Dienst zum Schutz der Gesundheitsdaten eigener Mitarbeiter getroffenen organisatorischen und technischen Maßnahmen wurden überdies den im Unionsrecht verankerten Grundsätzen der Integrität und Vertraulichkeit gerecht. Davon war umso mehr auszugehen als der einzige nachgewiesene Fall eines unberechtigten Zugriffs auf Gesundheitsdaten eines Beschäftigten, die der Beklagte als Medizinischer Dienst verarbeitet hat, auf eine Initiative des Betroffenen selbst – hier des Klägers – zurückzuführen war.

*\*Art. 9 der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (DSGVO) lautet auszugsweise:*

*„(1) Die Verarbeitung personenbezogener Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie die Verarbeitung von (…) Gesundheitsdaten (…) einer natürlichen Person ist untersagt.*

*(2) Absatz 1 gilt nicht in folgenden Fällen:*

 *(…)*

*h) die Verarbeitung ist (…) für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten (…) auf der Grundlage des Unionsrechts oder des Rechts eines Mitgliedstaats (…) und vorbehaltlich der in Absatz 3 genannten Bedingungen und Garantien erforderlich,*

 *(…)*

 *(3) Die in Absatz 1 genannten personenbezogenen Daten dürfen zu den in Absatz 2 Buchstabe h genannten Zwecken verarbeitet werden, wenn diese Daten von Fachpersonal oder unter dessen Verantwortung verarbeitet werden und dieses Fachpersonal nach dem Unionsrecht oder dem Recht eines Mitgliedstaats (…) dem Berufsgeheimnis unterliegt, oder wenn die Verarbeitung durch eine andere Person erfolgt, die ebenfalls nach dem Unionsrecht oder dem Recht eines Mitgliedstaats (…) einer Geheimhaltungspflicht unterliegt.*

*(4) Die Mitgliedstaaten können zusätzliche Bedingungen, einschließlich Beschränkungen, einführen oder aufrechterhalten, soweit die Verarbeitung von genetischen, biometrischen oder Gesundheitsdaten betroffen ist.*

**Siehe:**

[https://www.bundesarbeitsgericht.de/presse/verarbeitung-von-gesundheitsdaten-im-arbeitsverhaeltnis-medizinischer-dienst-schadenersatz/](https://deref-gmx.net/mail/client/2Cu8DHEqgnw/dereferrer/?redirectUrl=https%3A%2F%2Fwww.bundesarbeitsgericht.de%2Fpresse%2Fverarbeitung-von-gesundheitsdaten-im-arbeitsverhaeltnis-medizinischer-dienst-schadenersatz%2F)

**VII.**

**Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg**

Urteil vom 17.06.2024 - 4 Sa 6/18

**Schlagworte/Normen:**

**Entbehrlichkeit des Angebots bei Annahmeverzug nach Art. 324 Abs. 1 OR (Schweizerisches Obligationenrecht) - Verjährung des Ersatzanspruchs nach Art.337c Abs. 1 OR und des Entschädigungsanspruchs nach Art. 337c Abs.3 OR**

**Amtlicher Leitsatz:**

1. Fortgang nach BAG 29. März 2023 (5 AZR 55/19).

2. Wurde nach einer von einem deutschen Gericht rechtskräftig für unwirksam erachteten außerordentlichen Kündigung das Arbeitsverhältnis zwischen den Vertragsparteien entgegen den Grundsätzen des schweizerischen Rechts nicht aufgelöst, bedarf es zur Begründung von Annahmeverzugsansprüchen nach Art. 324 Abs. 1 OR (Schweizerisches Obligationenrecht) keines tatsächlichen oder ausdrücklichen Angebots der Arbeitskraft.

3. Die Ersatzansprüche nach Art. 337c Abs. 1 OR und auch die Entschädigungsansprüche nach Art. 337c Abs. 3 OR verjähren erst mit Ablauf der zehnjährigen Regelverjährungsfrist des Art. 127 OR und nicht bereits nach drei Jahren gem. Art. 60 Abs. 1 OR oder nach fünf Jahren gem. Art. 128 Nr. 3 OR.

**Siehe:**

[https://www.landesrecht-bw.de/bsbw/document/NJRE001578174](https://deref-gmx.net/mail/client/_QhBJ1oBPgU/dereferrer/?redirectUrl=https%3A%2F%2Fwww.landesrecht-bw.de%2Fbsbw%2Fdocument%2FNJRE001578174)

**VIII.**

**Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg**

Urteil vom 19.06.2024 - 4 Sa 26/23

**Schlagworte/Normen:**

**Auslegung einer Versetzungsklausel - Gleichbehandlungsgrundsatz - Entgeltgleichbehandlung nach dem EntgTranspG**

**Amtlicher Leitsatz:**

Steht fest, dass ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin im Hinblick auf einen oder mehrere Vergütungsbestandteile niedriger vergütet wurde als diejenige Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, muss die Arbeitgeberin darlegen und beweisen, dass ausschließlich andere Gründe als das Geschlecht zu einer ungünstigeren Behandlung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin geführt haben. Beruft sich die Arbeitgeberin darauf, dass die Personen aus der Vergleichsgruppe eine größere Berufserfahrung, eine längere Betriebszugehörigkeit und/oder eine höhere Arbeitsqualität aufwiesen, muss sie darlegen, wie sie diese Kriterien im Einzelnen bewertet und zueinander gewichtet hat. Gelingen ihr die entsprechende Darlegung und gegebenenfalls der entsprechende Beweis nicht, steht dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin eine höhere Vergütung nach Maßgabe des Entgeltgleichheitsgesetzes zu.

**Siehe:**

[https://www.landesrecht-bw.de/bsbw/document/NJRE001577996](https://deref-gmx.net/mail/client/b2stgooiXVI/dereferrer/?redirectUrl=https%3A%2F%2Fwww.landesrecht-bw.de%2Fbsbw%2Fdocument%2FNJRE001577996)

**IX.**

**Landesarbeitsgericht Köln**

Urteil vom 2.05.2024 - 6 Sa 274/23

**Schlagworte/Normen:**

**Zurückweisung der Kündigung mangels Originalvollmacht; Kündigungsschutzklage, Versäumung der Klagefrist, Rücknahme der Klage; Verwirkung**

**Amtlicher Leitsatz:**

1. Ob § 4 KSchG auch auf Fälle anwendbar ist, in denen zuvor die Kündigung gemäß § 174 BGB mangels Vorlage einer Originalvollmacht zurückgewiesen wurde, kann in einem Fall wie dem vorliegenden offenbleiben.

2. Versäumt der Kläger nicht nur die Klagefrist gemäß § 4 KSchG sondern nimmt er darüber hinaus auch noch die später erhobene Kündigungsschutzklage zurück, so hat er das Recht verwirkt, sich später auf die Unwirksamkeit der Kündigung nach § 174 BGB zu berufen.

**Siehe:**

[https://www.justiz.nrw/nrwe/arbgs/koeln/lag\_koeln/j2024/6\_Sa\_274\_23\_Urteil\_20240502.html](https://deref-gmx.net/mail/client/Y3OxucpYevQ/dereferrer/?redirectUrl=https%3A%2F%2Fwww.justiz.nrw%2Fnrwe%2Farbgs%2Fkoeln%2Flag_koeln%2Fj2024%2F6_Sa_274_23_Urteil_20240502.html)

**X.**

**Landesarbeitsgericht Köln**

Urteil vom 2.05.2024 - 6 Sa 325/23

**Schlagworte/Normen:**

**Darlegungslast im Entgeltprozess; Annahmeverzug; tatsächliches Angebot**

**Amtlicher Leitsatz:**

In der Regel kann sich die Arbeitgeberin nicht darauf berufen, die Arbeitnehmerin habe nicht auf der Grundlage des vorliegenden Arbeitsvertrages eine Arbeit verrichtet, sondern als Hospitation, als Praktikum, als Fortbildung, als Betriebsbesichtigung, als vertraglich geschuldete Arbeitsleistung für ein Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen oder zum "Einfühlen". Für solche Einwände der Arbeitgeberseite bedarf es besonderer Anknüpfungspunkte im konkreten Fall (hier bejaht).

**Siehe:**

[https://www.justiz.nrw/nrwe/arbgs/koeln/lag\_koeln/j2024/6\_Sa\_325\_23\_Urteil\_20240502.html](https://deref-gmx.net/mail/client/j0N6G8Cq_Nw/dereferrer/?redirectUrl=https%3A%2F%2Fwww.justiz.nrw%2Fnrwe%2Farbgs%2Fkoeln%2Flag_koeln%2Fj2024%2F6_Sa_325_23_Urteil_20240502.html)

**XI.**

**Landesarbeitsgericht Düsseldorf**

Urteil vom 17.04.2024 - 12 Sa 747/23

**Schlagworte/Normen:**

**Kündigung und Annahmeverzug bei unberechtigter teilweiser Arbeitsverweigerung – Direktionsrecht**

**Amtlicher Leitsatz:**

1. Auch die teilweise unberechtigte und beharrliche Arbeitsverweigerung - hier an einer von vier zu bedienenden Maschinen - ist an sich ein Grund für eine fristlose als auch für eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung. Die Interessenabwägung führte im konkreten Fall zur Unwirksamkeit der fristlosen und zur Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung.

2. Verweigert der Kläger unberechtigt einen Teil der Arbeitsleistung - hier an einer von vier zu bedienenden Maschinen -, steht ihm kein Anspruch auf Annahmeverzug zu. Es fehlt am erforderlichen Leistungswillen bezogen auf die durch das Direktionsrecht näher bestimmte Tätigkeit. Gemäß § 266 BGB ist der Kläger weder zu einer Teilleistung berechtigt, noch muss der Arbeitgeber sich darauf einlassen. Der Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung entfällt vollständig.

3. Zur Reichweite des Direktionsrechts der Arbeitgeberin, wenn vertraglich eine Tätigkeit gemäß der Entgeltgruppe 9 ERA NRW geschuldet ist und der Kläger nur zu einer solchen Tätigkeit verpflichtet ist.

**Siehe:**

[https://www.justiz.nrw/nrwe/arbgs/duesseldorf/lag\_duesseldorf/j2024/NRWE\_LAG\_D\_sseldorf\_12\_Sa\_747\_23\_Urteil\_20240417.html](https://deref-gmx.net/mail/client/sr8ZtYyuTGM/dereferrer/?redirectUrl=https%3A%2F%2Fwww.justiz.nrw%2Fnrwe%2Farbgs%2Fduesseldorf%2Flag_duesseldorf%2Fj2024%2FNRWE_LAG_D_sseldorf_12_Sa_747_23_Urteil_20240417.html)

**XII.**

**Landesarbeitsgericht Hamm**

Urteil vom 25.04.2024 - 5 Sa 1152/22

**Schlagworte/Normen:**

**Kurzarbeit, Betriebsvereinbarung, Urlaubskürzung**

**Amtlicher Leitsatz:**

Die Verkürzung der Arbeitszeit durch Einführung durch Kurzarbeit setzt voraus, dass eine wirksame Betriebsvereinbarung der Betriebsparteien vorliegt, die dem Schriftformgebot des § 77 Abs. 2 S. 1 BetrVG genügt. Die Durchführung in Form einer formlosen Regelungsvereinbarung durch wöchentliche Absprachen des Einsatzes der Arbeitnehmer entsprechend einer wöchentlichen Kapazitätsplanung reicht hierfür nicht aus, da diese nicht geeignet ist, unmittelbar in die Arbeitsverhältnisse einzugreifen ((BAG 10.10.2006 AP BPersVG § 75 Nr. 85; BAG 18.10.1994 AP BGB § 615 Kurzarbeit Nr. 11; BAG 14.02.1991 AP BGB § 615 Kurzarbeit Nr. 4).

Eine Betriebsvereinbarung zur Einführung von Kurzarbeit muss die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten so deutlich regeln, dass diese für die Arbeitnehmer zuverlässig zu erkennen sind. Erforderlich sind mindestens die Bestimmung von Beginn und Dauer der Kurzarbeit, die Regelung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Auswahl der betroffenen Arbeitnehmer (BAG Urt. v. 18.11.2015, 5 AZR 491/14, juris, siehe auch LAG Hamm, Urt. v. 19.11.2014, 4 Sa 1108/14, Rn. 26, juris; Urt. vom 12.06.2014, 11 Sa 1566/13, juris; Urt. v. 01.08.2012, 5 Sa 27/12, ebenso: LAG Baden-Württemberg Urt. v. 25.11.2005, 20 Sa 112/04; Hess. LAG 14.03.1997 NZA-RR 1997,479; ArbG Hagen 09.10.2012, 1 Ca 1420/12).

**Siehe:**

[https://www.justiz.nrw/nrwe/arbgs/hamm/lag\_hamm/j2024/5\_Sa\_1152\_22\_Urteil\_20240425.html](https://deref-gmx.net/mail/client/I_iyzGHGaCE/dereferrer/?redirectUrl=https%3A%2F%2Fwww.justiz.nrw%2Fnrwe%2Farbgs%2Fhamm%2Flag_hamm%2Fj2024%2F5_Sa_1152_22_Urteil_20240425.html)

**XIII.**

**Landesarbeitsgericht Hamm**

Urteil vom 8.05.2024 - 4 Sa 1156/23

**Schlagworte/Normen:**

**Befristung, Regelaltersgrenze, vorgezogene Altersrente, auflösende Bedingung, Schriftform, eingescannte Unterschrift, Behauptung ins Blaue hinein, nachträgliche Befristung, Transparenzgebot, Blue-Pencil-Test, Schadensersatz, Hinzuverdienst-grenze, Vertreten-Müssen**

**Amtlicher Leitsatz:**

1.Zur Höchstbefristung auf das Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung.

2.Behauptet der Arbeitnehmer hinsichtlich des Schriftformerfordernisses nach § 14 Abs. 4 TzBfG, die arbeitgeberseitige Unterschrift auf dem Arbeitsvertrag sei lediglich eingescannt, ohne dass es dafür den geringsten Anhaltspunkt gibt, handelt es sich um eine unbeachtliche Behauptung "ins Blaue hinein".

3.Ungeachtet der Frage, ob der Wegfall der Hinzuverdienstgrenze nach § 34 Abs. 2 SGB VI in der bis zum 31.12.2022 gültigen Fassung eine Neubewertung des § 41 Satz 2 SGB VI erfordert, macht sich der Arbeitgeber jedenfalls nicht schadensersatzpflichtig, wenn er sich Anfang 2023 auf die Wirksamkeit einer im Arbeitsvertrag vereinbarten auflösenden Bedingung für den Fall der Inanspruchnahme einer vorgezogenen Altersrente beruft.

**Siehe:**

[https://www.justiz.nrw/nrwe/arbgs/hamm/lag\_hamm/j2024/4\_Sa\_1156\_23\_Urteil\_20240508.html](https://deref-gmx.net/mail/client/JAUegsNhFHo/dereferrer/?redirectUrl=https%3A%2F%2Fwww.justiz.nrw%2Fnrwe%2Farbgs%2Fhamm%2Flag_hamm%2Fj2024%2F4_Sa_1156_23_Urteil_20240508.html)

**Neu eingestellte Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein:**

Keine

**Sonstiges:**

**I.**

**Bundesgerichtshof**

Beschluss vom 26. März 2024 - VI ZB 58/22 – veröffentlicht am 14.05.2024

**Schlagworte/Normen:**

**ZPO § 91 Abs. 1 Satz 1; RVG § 5**

**Leitsätze:**

Zu den **Voraussetzungen der Erstattungsfähigkeit der Kosten eines Terminsvertreters** (Anschluss an BGH, Beschlüsse vom 9. Mai 2023 - VIII ZB 53/21, NJW 2023, 2126; vom 22. Mai 2023 - VIa ZB 22/22, NJW-RR 2023, 1286).

**Siehe:**

[https://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=en&Datum=Aktuell&Sort=12288&Seite=4&nr=137557&pos=146&anz=1345](https://deref-gmx.net/mail/client/TwSwJgNH7JQ/dereferrer/?redirectUrl=https%3A%2F%2Fjuris.bundesgerichtshof.de%2Fcgi-bin%2Frechtsprechung%2Fdocument.py%3FGericht%3Dbgh%26Art%3Den%26Datum%3DAktuell%26Sort%3D12288%26Seite%3D4%26nr%3D137557%26pos%3D146%26anz%3D1345)

**Buchbesprechung:**

AnwaltsPraxis

Pauly/Osnabrügge

Handbuch Kündigungsrecht

1120 Seiten

109,- €

ISBN 978-3-8240-1724-9

[https://www.anwaltverlag.de/rechtsgebiete/rechtsgebiete-von-a-bis-z/arbeitsrecht/2610/handbuch-kuendigungsrecht](https://deref-gmx.net/mail/client/pexQFUniXOM/dereferrer/?redirectUrl=https%3A%2F%2Fwww.anwaltverlag.de%2Frechtsgebiete%2Frechtsgebiete-von-a-bis-z%2Farbeitsrecht%2F2610%2Fhandbuch-kuendigungsrecht)

Besprechung von Rechtsanwalt / FAArbR Michael Henn, Stuttgart

Mit besten Grüßen

Ihr

Michael Henn

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Erbrecht

Fachanwalt für Arbeitsrecht

VDAA – Präsident

**VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e.V.**

**Gerokstr. 8 70188 Stuttgart**

**Telefon: (0711) 3058 9320 Telefax: (0711) 3058 9311**

**Email:** **info@vdaa.de**[**www.vdaa.de**](http://www.vdaa.de)