



IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI



Employment Tracker



JULI 2024

Bleiben Sie mit uns auf dem Laufenden

Mit unserem Employment Tracker blicken wir für Sie regelmäßig in die „Zukunft des Arbeitsrechts“!

Jeweils zu Monatsbeginn stellen wir die wichtigsten für den Monat erwarteten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sowie sonstiger Gerichte vor. In der Ausgabe des jeweiligen Folgemonats berichten wir über die Ergebnisse. Ergänzend weisen wir auf anstehende Milestones in Gesetzesinitiativen der Politik hin, damit Sie bereits heute wissen, womit Sie morgen zu rechnen haben.

Aktuelle Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über aktuelle Entscheidungen des vergangenen Monats sind Sie informiert, welche Rechtsfragen kürzlich entschieden wurden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/AZ	Anmerkung/Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Annahmeverzugsvergütung und Urlaubsansprüche im Zusammenhang mit der einrichtungsbezogenen Impfpflicht	19.06.2024 - 5 AZR 167/23 -	<p>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.</p> <p><i>Das hat der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.</i></p> <p><u>Sachverhalt</u></p> <p>Das Bundesarbeitsgericht hatte anlässlich der einrichtungsbezogenen Impfpflicht aus § 20a IfSG darüber zu entscheiden, ob der Klägerin Vergütungsansprüche aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs und Urlaubsansprüche zustehen, obwohl sie sich nicht gegen das Coronavirus hat impfen lassen.</p> <p>Die Klägerin war als Alltagsbegleiterin in einem Seniorenzentrum tätig. Nachdem die beklagte Arbeitgeberin mitbekam, dass die Klägerin nicht gegen das Coronavirus geimpft war, meldete sie dies beim zuständigen Gesundheitsamt nach Maßgabe von § 20a Abs. 2 S. 2 IfSG. Anschließend wurde die Klägerin zunächst unverändert weiterbeschäftigt.</p> <p>Am 29. März 2022 wurde der Klägerin mündlich mitgeteilt, dass sie ab April 2022 unwiderruflich und ohne Zahlung der Vergütung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung wegen</p>

fehlenden Immunitätsnachweises freigestellt werde. Am 31. März 2022 ging bei der Beklagten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein. Daraufhin wiederholte der Geschäftsführer – diesmal schriftlich – die bereits zuvor ausgesprochene Freistellung.

Entsprechend der Freistellung wurde die Klägerin ab April 2022 nicht beschäftigt und erhielt keine Vergütung. Zwischenzeitlich meldete die Beklagte die Klägerin von der Sozialversicherung ab.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin geltend, dass § 20a Abs. 3 S. 4 IfSG ein unmittelbares Beschäftigungsverbot nur für neu eingestellte Beschäftigte regelt. Es obliege der Beklagten, ihr bis zur etwaigen Erteilung eines Tätigkeitsverbots durch das Gesundheitsamt Anweisungen zu erteilen, um die Heimbewohner vor einer Ansteckung zu schützen. Dies könne z.B. durch das Tragen von FFP2-Masken oder ein regelmäßiges Testen auf eine Ansteckung mit dem Coronavirus erfolgen. Die Beklagte berufe sich zu Unrecht darauf, ihr sei ihre Beschäftigung unzumutbar, nachdem sie sie in der Zeit vom 16.03.2022 bis zum 29.03.2022 unverändert weiterbeschäftigt habe. Allenfalls sei die Beklagte dazu berechtigt, sie bezahlt von der Verpflichtung zur Erbringung ihrer Arbeitsleistung freizustellen. Die Vergütung für den Zeitraum der Freistellung stehe ihr daher in vollem Umfang ebenso zu wie ungekürzte Urlaubsansprüche.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Klägerin kein Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und im Wesentlichen kein ungekürzter Urlaubsanspruch für den streitigen Zeitraum zusteht.

Zur Begründung führte der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts aus, dass die Freistellung wegen Nichterfüllung der Anforderungen des § 20a IfSG aF eine unterjährige Neuberechnung des Urlaubsanspruchs rechtfertige. Die aufgrund dieser Freistellung nicht geleisteten Arbeitstage seien nicht Zeiten mit Arbeitspflicht gleichzustellen. Der Erholungszweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub beruhe nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union auf der Prämisse, dass der Arbeitnehmer im Lauf des Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet hat. Etwas Anderes gelte nur, wenn der Umstand, dass der Arbeitnehmer nicht gearbeitet hat, allein auf Entscheidungen des Arbeitgebers beruhe. Dies sei hier nicht der Fall, denn zum einen habe die Beklagte mit der Freistellung lediglich die

Regelungen des IfSG aF umgesetzt und zum anderen habe die Klägerin ihre Tätigkeit bei Vorlage der vom Gesetz vorgesehenen Nachweise wiederaufnehmen können. Dass sie dies nicht tat, beruhe auf ihrer freien und höchstpersönlichen Entscheidung, sich nicht gegen das Coronavirus impfen zu lassen.

Anmerkung: In einem ähnlich gelagerten Fall (5 AZR 192/23) hat der 5. Senat ebenfalls entschieden, dass Betreiber von Pflegeeinrichtungen in der Zeit vom 16. März 2022 bis zum 31. Dezember 2022 nicht gegen das Coronavirus geimpfte Mitarbeiter ohne Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freistellen durften. Zur Abmahnung dieser Arbeitnehmer waren Arbeitgeber nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts hingegen nicht berechtigt.

Entschädigung und Schadenersatz wegen (streitiger) Verletzung datenschutzrechtlicher Vorschriften und des Persönlichkeitsrechts

20.06.2024

- 8 AZR 253/20 -

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.

Das hat der 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Sachverhalt

Das Bundesarbeitsgericht hatte darüber zu entscheiden, ob der Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger eine Entschädigung sowie materiellen Schadenersatz wegen einer vom Kläger angenommenen Verletzung datenschutzrechtlicher Vorschriften und seines Persönlichkeitsrechts zu zahlen.

Der Beklagte betreibt den medizinischen Dienst einer Krankenversicherung. Der Kläger ist bei dem Beklagten als Arbeitnehmer in der IT-Abteilung als Systemadministrator tätig. Ab November 2017 war der Kläger ununterbrochen arbeitsunfähig und bezog nach Ende der Entgeltfortzahlung ab Mai 2018 Krankengeld von seiner Krankenkasse. Diese beauftragte

den Beklagten als medizinischen Dienst mit einer gutachterlichen Stellungnahme zur Beseitigung von Zweifeln hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeit des Klägers. Für diese besondere Konstellation – bei dem Beklagten „Spezialfall“ genannt – in welcher der Beklagte eine „Doppelfunktion“ innehat, indem er sowohl der Arbeitgeber der zu begutachtenden Person ist als auch in seiner Eigenschaft als Medizinischer Dienst für die gesetzlichen Krankenkassen tätig wird und gutachterlichen Stellungnahmen zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit von Versicherten anfertigt, gibt es bei dem Beklagten eine „Organisationseinheit Spezialfall“ sowie spezielle Regelungen. Hierzu gehört auch die „Dienstanweisung zum Schutz bei Sozialdaten der Beschäftigten des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung und ihrer Angehörigen“. Eine bei dem Beklagten angestellte Ärztin, die der „Organisationseinheit Spezialfall“ angehörte, erstellte ein Gutachten, welches die Diagnose der Krankheit des Klägers enthielt. Zur Erstellung des Gutachtens hatte die Ärztin unter anderem mit dem behandelnden Arzt des Klägers telefoniert und von diesem Auskünfte eingeholt.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Zahlung einer Entschädigung, da der Beklagte sein Persönlichkeitsrecht schwerwiegend verletzt habe. Als sein Arbeitgeber habe der Beklagte die Aufgaben des medizinischen Dienstes nicht wahrnehmen und sich so seine Gesundheitsdaten nicht verschaffen dürfen. Zum Schutz dieser Daten habe der Beklagte zudem unzureichende Vorkehrungen getroffen.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht (Düsseldorf, Urt. v. 11.03.2020 – 12 Sa 186/19) haben die Klage abgewiesen. Der 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat den Gerichtshof der Europäischen Union mit Beschluss vom 26. August 2021 gemäß Art. 267 AEUV ersucht, Fragen nach der Auslegung der Datenschutz-Grundverordnung zu beantworten, was dieser mit Urteil vom 21. Dezember 2023 – C-667/21 – getan hat. Das Bundesarbeitsgericht hatte nun unter Berücksichtigung des Urteils des Gerichtshofs der Europäischen Union über die Revision des Klägers zu entscheiden.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Grundvoraussetzungen eines Schadensersatzanspruchs nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO nicht vorliegen. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts liege schon kein Verstoß gegen die Bestimmungen der DSGVO vor.

Die Verarbeitung der Gesundheitsdaten des Klägers durch den Beklagten sei insgesamt unionsrechtlich zulässig gewesen. Die Verarbeitung sei zur Erstellung der von der gesetzlichen Krankenkasse beauftragten gutachterlichen Stellungnahme, die ihre Grundlage im nationalen Recht hat, zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Klägers im Sinne von Art. 9 Abs. 2 Buchst. h DSGVO erforderlich gewesen.

Die Datenverarbeitung genüge 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 der Beklagten auch untereinander zu beachten haben, unterlagen.

Das Unionsrecht enthalte in den genannten Bestimmungen keine Vorgabe, wonach in einem Fall wie dem Vorliegenden ein anderer Medizinischer Dienst mit der Gutachtenerstellung beauftragt werden müsse oder sichergestellt werden müsse, 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, seien im nationalen (deutschen) Recht nicht enthalten.

Die Datenverarbeitung durch den Beklagten sei auch im Übrigen rechtmäßig. Sie erfülle 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 genügten überdies den im Unionsrecht verankerten Grundsätzen der Integrität und Vertraulichkeit.

Anstehende Entscheidungen

Mit der nachstehenden Übersicht über bevorstehende Entscheidungen des folgenden Monats sind Sie vorab informiert, über welche Rechtsfragen in Kürze entschieden werden und welche Auswirkungen dies für die Rechtspraxis haben kann!

Gegenstand	Termin/ AZ	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Bundesarbeitsgericht		
Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Anordnung des Tragens von Headsets während der Arbeit	16.07.2024 - 1 ABR 16/23 -	<p>Das Bundesarbeitsgericht entscheidet darüber, ob die Anordnung zum Tragen eines Headsets während der Arbeit der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt.</p> <p>Die Arbeitgeberin – ein international tätiges Bekleidungsunternehmen – beabsichtigte die Ablösung der bislang verwendeten Walki Talki's durch Headsets. Die verwendete Software für die Headsets wird über die zentrale IT-Abteilung in Dublin betreut.</p> <p>Mit dem Gesamtbetriebsrat wurde eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Einführung von IKT-Systemen, Datenschutz und Informationssicherheit abgeschlossen, in dessen Anlage eine Systemabsprache zum Einsatz von Headsets enthalten ist. Dort ist festgelegt, dass die Headsets nicht zur Verhaltens- und Leistungskontrolle eingesetzt werden. In den einzelnen Betrieben erfolgten weitestgehend Betriebsvereinbarungen mit den örtlichen Betriebsräten zum Einsatz von Headsets. Eine abschließende Einigung wurde mit dem beteiligten örtlichen Betriebsrat hingegen nicht erreicht.</p> <p>Der beteiligte örtliche Betriebsrat ist der Ansicht, dass die Einführung von Headsets gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig sei. Es finde eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle statt. Durch das „Mithören“ der gesamten Kommunikation könne der einzelne Mitarbeiter überwacht werden.</p>

Die Arbeitgeberin ist demgegenüber der Ansicht, dass nicht der örtliche, sondern der Gesamtbetriebsrat zuständig sei, da eine betriebsübergreifende Regelung aufgrund der zentralen Abwicklung in der IT-Abteilung in Dublin zwingend erforderlich sei. Darüber hinaus sei eine Überwachung nicht möglich, weil die Headsets keinen bestimmten Mitarbeitern zugeordnet seien.

Die Vorinstanzen haben den Antrag des örtlichen Betriebsrats zurückgewiesen. Das Landesarbeitsgericht (Sachsen, Beschl. v. 21.10.2022 – 4 TaBV 9/22) führt maßgeblich aus, dass dem örtlichen Betriebsrat bei der Einführung von Headsets kein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zustehe. Es sei nicht ersichtlich, dass Verhaltens- und Leistungsdaten der Arbeitnehmer überwacht werden. Eine Leistungskontrolle sei durch die Sprachübertragung per Headset objektiv nicht durchführbar. Zudem fehle eine Individualisierbarkeit der Arbeitnehmer, weil die Headsets unstreitig keinem bestimmten Arbeitnehmer zugeordnet seien.

Dagegen richtet sich der beteiligte örtliche Betriebsrat mit seiner Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht.

Gesetzesinitiativen, wichtige Meldungen & Anträge

In diesem Abschnitt werden für den Monat bedeutende Initiativen, Pressemitteilungen und Veröffentlichungen kurz und prägnant auf den Punkt gebracht, sodass Sie stets über Neuerungen sowie bislang lediglich geplante Vorhaben informiert sind.

Gegenstand	Timeline	Anmerkung/ Hinweis für die Praxis
Erweiterung der Videoverhandlung im arbeitsgerichtlichen Verfahren	14.06.2024	<p>Der Einigungsvorschlag des Vermittlungsausschusses hinsichtlich des Gesetzes zur Förderung des Einsatzes von Videokonferenztechnik in der Zivilgerichtsbarkeit und den Fachgerichtsbarkeiten wurde am 14. Juni 2024 vom Bundestag gebilligt.</p> <p>Nach der Pressemitteilung des Bundesrats vom 12. Juni 2024 sieht der Einigungsvorschlag vor, dass in allen betroffenen Gerichtsbarkeiten Videoverhandlungen nur möglich sein sollen, wenn sich die Fälle dafür eignen und ausreichende Kapazitäten zur Verfügung stehen. Liegen diese Voraussetzungen vor, kann der Vorsitzende Richter den Prozessparteien und ihren Vertretern die Videoverhandlung sowohl gestatten als auch anordnen. Ordnet er die Videoverhandlung an, kann ein Verfahrensbeteiligter hiergegen innerhalb von zwei Wochen Einspruch einlegen. Beantragt eine Prozesspartei eine Videoverhandlung, soll der Vorsitzende dem stattgeben.</p>

Für Sie vor Ort: Ihre Ansprechpartner



Dr. Ulrich Fülbier
Leiter Arbeitsrecht
 Prinzregentenstraße 22
 80538 München
 T: +49 89 3090667 62
 ufuelbier@goerg.de



Dr. Thomas Bezani
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 544
 tbezani@goerg.de



Dr. Axel Dahms
Partner
 Kantstraße 164
 10623 Berlin
 T: +49 30 884503 122
 adahms@goerg.de



Burkhard Fabritius, MBA
Partner
 Alter Wall 20 – 22
 20457 Hamburg
 T: +49 40 500360 755
 bfabritius@goerg.de



Dr. Dirk Freihube
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 159
 dfreihube@goerg.de



Dr. Ralf Hottgenroth
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 504
 rhottgenroth@goerg.de



Dr. Martin Hörtz
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: 49 69 170000 165
 mhörtz@goerg.de



Dr. Alexander Insam, M.A.
Partner
 Ulmenstraße 30
 60325 Frankfurt am Main
 T: +49 69 170000 160
 ainsam@goerg.de



Dr. Christoph J. Müller
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 524
 cmueller@goerg.de



Dr. Marcus Richter
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 534
 mrichter@goerg.de



Dr. Frank Wilke
Partner
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 508
 fwilke@goerg.de



Dr. Hanna Jansen
Counsel
 Kennedyplatz 2
 50679 Köln
 T: +49 221 33660 534
 hjansen@goerg.de



Pia Pracht

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 524
ppracht@goerg.de



Jens Völksen

Counsel

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 504
jvoelksen@goerg.de



Rolf-Alexander Markgraf

Assoziierter Partner

Alter Wall 20 – 22
20457 Hamburg
T: +49 40 500360 755
rmarkgraf@goerg.de



Phillip Raszawitz

Assoziierter Partner

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 544
praszawitz@goerg.de



Meganush Schiller

Assoziierte Partnerin

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
mschiller@goerg.de



Sebastian Schäfer

Assoziierter Partner

Kennedyplatz 2
50679 Köln
T: +49 221 33660 534
sebschaefer@goerg.de



Dr. Friederike Hoffmeister

Assoziierte Partnerin

Kantstraße 164
10623 Berlin
T: +49 308 84503 510
fhoffmeister@goerg.de

GÖRG

IHRE WIRTSCHAFTSKANZLEI

Nie weit entfernt – Unsere Standorte

BERLIN

T: +49 30 884503-0
berlin@goerg.de

HAMBURG

T: +49 40 500360-0
hamburg@goerg.de

FRANKFURT AM MAIN

T: +49 69 170000-17
frankfurt@goerg.de

KÖLN

T: +49 221 33660-0
koeln@goerg.de

MÜNCHEN

T: +49 89 3090667-0
muenchen@goerg.de