

# Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,  
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Januar/Februar 2024.  
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der  
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre bpl Rechtsanwälte

## ARBEITSRECHT

### **Bundesarbeitsgericht zum Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen**

Das BAG hat entschieden, dass unter bestimmten Voraussetzungen der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert sein kann. In diesen Fällen liege die volle Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeit beim arbeitsunfähigen Arbeitnehmer.

## ARBEITSRECHT/ DATENSCHUTZRECHT

### **Landesarbeitsgericht Düsseldorf: Keine Entschädigung bei verspäteter/unvollständiger Auskunft nach Art. 15 DSGVO**

Das LAG hat entschieden, dass einem ehemaligen Arbeitnehmer kein Schadensersatzanspruch gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber, wegen einer verspätet und unvollständig erteilten Auskunft zusteht.

## Bundesarbeitsgericht zum Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen

*Pressemitteilung des BAG vom 13.12.2023, Urteil des BAG vom 13.12.2023, Az. 137/23*

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass der Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bzw. Folgearbeitsunfähigkeitsbescheinigungen erschüttert sein kann, wenn der arbeitsunfähige Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung eine oder mehrere Folgebeseinigungen vorlegt, die genau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen und der Arbeitnehmer unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Tätigkeit aufnimmt.

Der Kläger war seit März 2021 bei der Beklagten beschäftigt.

Am 02. Mai 2022 legte der Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis einschließlich 06. Mai 2022 vor.

Mit Schreiben vom 02. Mai 2022 kündigte die beklagte Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2022.

Der klagende Arbeitnehmer reichte Folgearbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vom 06. Mai 2022 und 20. Mai 2022 ein. Diese wiesen seine Arbeitsunfähigkeit bis einschließlich 31. Mai 2022 aus.

Der Kläger nahm zum 01.06.2022 eine neue Beschäftigung auf und war zu diesem Zeitpunkt wieder arbeitsfähig.

Die beklagte Arbeitgeberin verweigerte dem Arbeitnehmer die Entgeltfortzahlung. Sie war der Ansicht, dass der Beweiswert der Bescheinigungen erschüttert sei. Der Kläger führte an, dass dies nicht zutrefte, da seine Arbeitsunfähigkeit bereits vor Erhalt der Kündigung vorgelegen habe.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen gab der Klage des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung statt (Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 8. März 2023 - 8 Sa 859/22). Gegen dieses Urteil legte die Arbeitgeberin Berufung ein. Diese war teilweise erfolgreich.

Das BAG stellte zunächst fest, dass eine ärztlich ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung grundsätzlich geeignet sei eine Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen. Der Arbeitgeber könne deren Beweiswert nur dann erschüttern, wenn er tatsächliche Umstände darlege und ggf. beweise, dass er ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers haben könne.

Nicht entscheidend für den Beweiswert einer Kündigung sei es, ob es sich um eine Kündigung durch den Arbeitnehmer oder durch den Arbeitgeber handele. Auch die Vorlage mehrerer Bescheinigungen sei nicht pauschal geeignet deren Beweiswert anzuzweifeln zu müssen.

Erforderlich sei eine einzelfallbezogene Würdigung der Gesamtumstände.

Vorliegend sei der Beweiswert der ersten Bescheinigung vom 02. Mai 2022 nicht erschüttert. Eine zeitliche Koinzidenz zwischen dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit und dem Zugang der Kündigung sei nicht gegeben. Nach den Feststellungen des Gerichts habe der Kläger zum Zeitpunkt der Einreichung der ersten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine Kenntnis von der beabsichtigten Kündigung durch seinen Arbeitgeber gehabt.

Hinsichtlich der anderen beiden Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sei der Beweiswert jedoch erschüttert. Die Folgebescheinigungen seien passgenau auf die Kündigungsfrist ausgestellt. Zudem habe der Kläger unmittelbar nach Ablauf der Kündigungsfrist eine neue Beschäftigung aufgenommen und sei nicht weiter arbeitsunfähig gewesen.

Da der Beweiswert für die beiden nachfolgenden Zeiträume erschüttert sei, trage der Kläger für diese Zeiträume die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit.

Da das Landesarbeitsgericht hierzu jedoch keine Feststellungen getroffen hatte, verwies das BAG die Sache zu erneuter Entscheidung über diese Feststellungen an das LAG zurück. Das Landesarbeitsgericht muss diese Frage nun klären.

## **Landesarbeitsgericht Düsseldorf:**

### **Keine Entschädigung bei verspäteter/unvollständiger Auskunft nach Art. 15 DSGVO**

*Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Pressemitteilung vom 28.11.2023 (Nr. 29/2023)*

Kläger war ein ehemaliger Arbeitnehmer.

Vom 1. Dezember 2016 bis 31. Dezember 2016 war der Kläger bei der Beklagten im Kundenservice beschäftigt. Mit Schreiben vom 01. Oktober 2022 verlangte der ehemalige Arbeitnehmer Auskunft und eine Datenkopie der über ihn gespeicherten personenbezogenen Daten.

Bereits im Jahr 2020 hatte der ehemalige Arbeitnehmer ein solches Auskunftersuchen an seine frühere Arbeitgeberin gestellt. Diesem Auskunftersuchen kam die Arbeitgeberin damals ordnungsgemäß nach.

Auf das zweite Auskunftersuchen antwortete die Beklagte zunächst nicht. Erst nach erneuter Aufforderung und Fristsetzung durch den Kläger (Fristablauf laut Kläger: 31.10.2022) antwortete die Beklagte mit Schreiben vom 27.10.2022.

Der Kläger rügte die ihm nunmehr erteilte Auskunft als verspätet und inhaltlich mangelhaft. Der Auskunft mangle es unter anderem an Angaben zur Dauer der Datenspeicherung. Zudem seien die Empfänger seiner Daten nicht namentlich bezeichnet worden und die Auskunft daher unvollständig.

Die Beklagte erwiderte auf das Schreiben des Klägers, dass die Angaben zu den Datenempfängern die Betroffenen in der Regel nicht interessierten und daher nur kategorisiert mitgeteilt worden seien. Weiterhin konkretisierte die Beklagte ihre Angaben hinsichtlich der Speicherdauer und Datenkopie. Nachdem der Kläger daraufhin erneut die namentliche Nennung der Empfänger seiner Daten verlangte, konkretisierte die Beklagte ihre Angaben mit Schreiben vom 01.12.2022.

Der Kläger forderte aufgrund dieser Geschehnisse von der Beklagten einen Schadensersatz in Höhe von mindestens 2.000,00 EUR. Der Kläger sei mehrfach in seinem Auskunftsrecht verletzt worden.

Das LAG wies die Klage vollumfänglich ab. Es fehle bereits an einem immateriellen Schaden des Klägers.

In der Vorinstanz (Arbeitsgericht Duisburg, Urte. v. 23.3.2023, Az. 3 Ca 44/23) hatte das Arbeitsgericht die Beklagte noch zur Zahlung von 10.000,00 EUR verurteilt. Das LAG führte zunächst aus, dass es zutreffe, dass die Beklagte gegen Art. 12 Abs. 3 und 15 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) verstoßen habe. Die Auskunft sei weder vollständig noch fristgerecht erteilt worden. Das LAG führt aber weiter aus, dass ein Verstoß gegen Art. 15 DSGVO bereits nicht in den Anwendungsbereich von Art. 82 DSGVO falle.

---

## Art. 82

### Haftung und Recht auf Schadenersatz

(1) Jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen diese Verordnung ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, hat Anspruch auf Schadenersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter.

---

Die Vorschrift des Art. 82 DSGVO setze haftungsbegründend eine gegen die DSGVO verstoßende Datenverarbeitung voraus. Diese habe hier jedoch nicht vorgelegen.

Zudem komme noch hinzu, dass ein Anspruch auf Schadensersatz auch deshalb nicht in Betracht komme, weil für einen solchen Anspruch mehr als ein bloßer Verstoß gegen die Vorschriften der DSGVO vorliegen müsse. Der vom Kläger angeführte Kontrollverlust über die Daten genüge nicht. Zu weiterem immateriellen Schaden fehle es an einem konkreten Vortrag des Klägers.

Die Revision wurde vom Landesarbeitsgericht zugelassen.

Es wird abzuwarten bleiben, ob das Urteil Bestand haben wird.

Bereits in unserem Newsletter Mai/Juni 2023 (abrufbar unter: <https://www.bpl-recht.de/kontakt/newsletter.html>) berichteten wir darüber, dass ein DSGVO-Verstoß, laut Europäischem Gerichtshof (EuGH), nicht automatisch zu einem Schadensersatzanspruch führt. Der EuGH stellte fest, dass zur Geltendmachung eines Schadensersatzes wegen eines Verstoßes gegen die DSGVO der Schaden nachgewiesen werden müsse. Sei der Schaden aber nachgewiesen, müsse er nicht erheblich sein.

Es wird abzuwarten bleiben, ob das Urteil des LAG auch vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) bestand haben wird.

In datenschutzrechtlicher Hinsicht werden viele Verstöße noch immer uneinheitlich beantwortet bzw. ergeben sich immer wieder Probleme bei der Beurteilung von Verstößen und den daraus resultierenden Folgen. Auch in diesem Fall wird abzuwarten sein, ob das BAG den Fall genau so beurteilen wird wie das LAG.

---

FALLS SIE UNSEREN NEWSLETTER IN ZUKUNFT NICHT MEHR ERHALTEN MÖCHTEN, SCHICKEN SIE BITTE EINE KURZE E-MAIL AN [INFO@BPL-RECHT.DE](mailto:INFO@BPL-RECHT.DE)

BPL RECHTSANWÄLTE  
STROOT & KOLLEGEN

RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER STRASSE 285  
49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541 76007570  
TELEFAX 0541 76007599

INFO@BPL-RECHT.DE  
[WWW.BPL-RECHT.DE](http://WWW.BPL-RECHT.DE)

**UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER**

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>