

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



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

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT

**Bei Zweifeln an
Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung -
Ärztin kann Zeugin sein**

ARBEITSRECHT/
DATENSCHUTZRECHT

**Referentenentwurf:
Beschäftigtendatengesetz**

ARBEITSRECHT

**BAG-Urteil zur AGG-Klage eines
sogenannten "AGG-Hoppers"**

Bei Zweifeln an Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung - Ärztin kann Zeugin sein

ArbG Berlin, Urteil vom 19.03.2024, Az. 22 Ca 8667/23

In einem aktuellen Urteil des Arbeitsgerichts Berlin (ArbG) musste eine Arbeitnehmerin, nachdem der Beweiswert ihrer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) erschüttert wurde, beweisen, dass sie krankheitsbedingt arbeitsunfähig war. Dies gelang durch die Vernehmung ihrer behandelnden Ärztin, die als sachverständige Zeugin bestätigen konnte, dass die Reinigungskraft an einer Erschöpfungsdepression litt und deswegen arbeitsunfähig war.

Hintergrund des Falls:

Eine Reinigungskraft, die ihr Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, beantragte für die letzten Tage vor Vertragsende Urlaub, um ihre Familie zu besuchen. Nachdem der Arbeitgeber diesen Antrag ablehnte, meldete sie sich wenige Tage später krank und reichte eine AU für den Zeitraum bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein. Der Arbeitgeber zweifelte an der tatsächlichen Erkrankung, insbesondere aufgrund der Ablehnung des Urlaubs und der Tatsache, dass die Arbeitnehmerin direkt nach ihrem Arbeitsende eine neue Stelle antrat. Er verweigerte die Entgeltfortzahlung, woraufhin die Arbeitnehmerin klagte.

Das ArbG entschied zugunsten der Arbeitnehmerin, sah jedoch den Beweiswert der AU zunächst als erschüttert an. Um den Verdacht einer vorgeschobenen Krankheit auszuräumen, musste die Arbeitnehmerin ihre Arbeitsunfähigkeit nachweisen. Dies erfolgte durch die Vernehmung ihrer behandelnden Ärztin. Diese bestätigte die Diagnose einer Erschöpfungsdepression und erklärte, dass die AU pflichtgemäß und auf Grundlage persönlicher Untersuchungen ausgestellt worden sei. Das Gericht kam zu dem Ergebnis, dass die AU ordnungsgemäß und rechtlich belastbar war und sprach der Klägerin die Entgeltfortzahlung zu.

Hinweise:

- Arbeitgeber können den Beweiswert einer AU anzweifeln, wenn sachliche Gründe wie ein abgelehnter Urlaubsantrag oder ein unmittelbar anschließender Stellenwechsel die Vermutung nahelegen, dass die AU möglicherweise vorgeschoben ist;
- Wenn der Beweiswert einer AU erschüttert ist, kann der behandelnde Arzt als sachverständiger Zeuge angehört werden, um die tatsächliche Arbeitsunfähigkeit zu prüfen. Hierbei kommt es darauf an, dass die AU durch persönliche Untersuchung und nach pflichtgemäßer Abwägung der Arbeitsanforderungen erstellt wurde;
- Arbeitgeber sollten sich bewusst sein, dass eine AU grundsätzlich einen hohen Beweiswert hat. Eine Infragestellung ist nur in Ausnahmefällen gerechtfertigt. Das Gericht überprüft insbesondere, ob die Ausstellung der AU nach der Arbeitsunfähigkeits-

richtlinie (AU-RL) erfolgt ist;

- Arbeitgeber sollten dokumentieren, wenn sie Zweifel an einer AU haben, um im Bedarfsfall nachvollziehbare Gründe für die Erschütterung des Beweiswerts darlegen zu können.

Bei Fragen sprechen Sie uns gerne an.

Referentenentwurf: Beschäftigtendatengesetz

Am 8. Oktober 2024 haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium des Innern und für Heimat den Entwurf eines neuen Beschäftigtendatengesetzes, das den Datenschutz im Beschäftigungskontext konkretisieren und klare, bundeseinheitliche Regeln schaffen soll veröffentlicht. Dieser Entwurf, der sich derzeit in der Abstimmung zwischen den Ministerien befindet, verfolgt das Ziel, mehr Rechtssicherheit zu gewährleisten und den Beschäftigtendatenschutz zu stärken.

Kernpunkte des Entwurfs:

1. Aktueller Regelungsstand:

Bislang regelt die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) die Verarbeitung von Beschäftigtendaten nur auf abstrakter Ebene. Der deutsche Gesetzgeber ergänzte dies mit **§ 26 BDSG**. Diese Vorschriften wurden jedoch kürzlich durch ein EuGH-Urteil in Frage gestellt, was zu einer Unsicherheit hinsichtlich der Anwendbarkeit des § 26 BDSG führte.

2. Ziele des Gesetzentwurfs

- Präzisere Formulierungen der derzeitigen Regeln des § 26 BDSG, um die Zulässigkeitsprüfung für die Datenverarbeitung in komplexeren Fällen zu erleichtern;
- Klärung der Fragerechte des Arbeitgebers während des Bewerbungsprozesses, insbesondere bei Gesundheits- und Eignungstests;
- Detaillierte Regelungen zur Überwachung von Beschäftigten, einschließlich klarer Vorgaben zu verschiedenen Überwachungsmethoden wie Videoüberwachung und Ortung;
- Einführung von Transparenzvorgaben bei der Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) am Arbeitsplatz;
- Neue Regeln zum Profiling von Beschäftigten.

3. Einwilligung im Beschäftigtenverhältnis:

Aufgrund der Abhängigkeit von Beschäftigten im Arbeitsverhältnis wird die Freiwilligkeit der Einwilligung oft kritisch gesehen. § 5 des Entwurfs konkretisiert daher, in welchen

Fällen eine Einwilligung als freiwillig angesehen werden kann, beispielsweise für die Nutzung von Fotos im Intranet oder die Teilnahme an Gesundheitsprogrammen.

4. Löschfristen für Bewerberdaten:

Der Entwurf sieht vor, dass Bewerberdaten spätestens drei Monate nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens zu löschen sind, es sei denn, es gibt konkrete Hinweise auf mögliche Rechtsstreitigkeiten.

5. Betriebsratsbeteiligung:

Neu ist ein **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Ernennung und Abberufung des Datenschutzbeauftragten, um die Unabhängigkeit dieser Person sicherzustellen.**

Hinweise:

- Der Entwurf fordert Arbeitgeber auf, die Notwendigkeit und Zulässigkeit von Datenverarbeitungen im Beschäftigungskontext konkret zu bewerten. Arbeitgeber sollten prüfen, ob bereits jetzt Anpassungen bei der Einwilligung und Verarbeitung sensibler Beschäftigten-daten nötig sind;
- Wenn Überwachungsmaßnahmen notwendig sind, ist es ratsam, deren **Einsatz gut zu dokumentieren** und den **Betriebsrat** frühzeitig **einzubeziehen**. So können Transparenz und eine spätere Rechtfertigung der Maßnahmen gewährleistet werden;
- Der Gesetzentwurf sieht vor, dass der Betriebsrat beim Datenschutzbeauftragten ein Mitspracherecht erhält. Arbeitgeber sollten also eine gute Abstimmung mit dem Betriebsrat anstreben, um Konflikte zu vermeiden und die Unabhängigkeit des Datenschutzbeauftragten zu sichern;
- Arbeitgeber sollten ihre Prozesse für die Löschung personenbezogener Daten regelmäßig überprüfen und sicherstellen, dass insbesondere Bewerberdaten nach spätestens drei Monaten gelöscht werden, sofern keine rechtlichen Gründe für eine längere Aufbewahrung vorliegen.

Insbesondere im Hinblick auf die aktuellen Geschehnisse in der Regierung bleibt jedoch abzuwarten, ob das Gesetz in dieser Legislatur überhaupt noch verfolgt werden wird. Auch bei einer kommenden Regierung ist aber damit zu rechnen, dass das Thema „Beschäftigtendatengesetz“ noch einmal in den Blick genommen wird. Wir halten Sie diesbezüglich auf dem Laufenden.

BAG-Urteil zur AGG-Klage eines sogenannten "AGG-Hoppers"

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19.09.2024, Az. 8 AZR 21/24

Am 19. September 2024 entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG), dass der Kläger keinen Anspruch auf Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) habe (Az. 8 AZR 21/24). Der Kläger, ein Wirtschaftsjurist, hatte sich bewusst auf Stellenanzeigen für "Bürokauffrau/Sekretärin" beworben und nach Ablehnungen Entschädigungsansprüche wegen Diskriminierung erhoben.

Das BAG stellte fest, dass der Kläger kein wirkliches Interesse an den ausgeschriebenen Stellen gehabt habe, sondern mit der Klage in erster Linie auf finanzielle Entschädigungen abzielte, was als Rechtsmissbrauch gewertet wurde.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm hatte die Klage des Mannes zuvor bereits abgewiesen. Es führte an, dass die Formulierungen in seinen Bewerbungsschreiben oft Fehler enthielten und schlecht auf die jeweiligen Stellenausschreibungen abgestimmt gewesen seien. Zudem habe er zahlreiche Bewerbungen an sehr weit entfernte Orte geschickt, was auf fehlendes echtes Interesse hindeute. Auch der Umstand, dass der Kläger regelmäßig auf Schadensersatz klagte und Entschädigungen forderte, trug zur Einschätzung bei, dass seine Bewerbungen primär auf finanzielle Entschädigungen abzielten und nicht auf eine tatsächliche Anstellung.

Der vorliegende Fall erinnert an die frühere Praxis eines sogenannten „AGG-Hoppers“, der kurz nach Einführung des AGG Klagen gegen die Stellenanzeigen von Arbeitgebern einreichte und dabei regelmäßig hohe Entschädigungen forderte. Die AGG-Klagen wurden damals kontrovers diskutiert und galten Arbeitgebern oft als Beispiel für die missbräuchliche Ausnutzung der Antidiskriminierungsgesetze.

Der Klägeranwalt verteidigte das Vorgehen seines Mandanten und verglich ihn mit Persönlichkeiten wie Gandhi und Mandela, die sich gegen Diskriminierung einsetzten. Der Kläger selbst betonte, dass die Entfernung zum Arbeitsort in ähnlichen Bewerbungen keine Ablehnungsgrundlage sei. Die Beklagtenseite betonte hingegen, dass der Kläger Diskriminierten durch seine missbräuchlichen Klagen eher schade und das AGG auf diese Weise untergrabe.

Das BAG wies die Revision des Klägers ab und bestätigte, dass der Missbrauch des AGG eine Entschädigungsforderung ausschliesse. Auch wenn das Gericht erklärte, dass das AGG

als Schutzgesetz weiterhin wichtig sei, müsse ein tatsächliches Interesse am Arbeitsplatz bestehen, damit ein Entschädigungsanspruch im Falle der Diskriminierung gerechtfertigt sei.

Hinweis:

Obwohl die Klage abgewiesen wurde, unterstrich das BAG, dass auch im Jahr 2024 geschlechtsneutrale Formulierungen in Stellenanzeigen erforderlich sind, um Diskriminierungen zu vermeiden. Arbeitgeber sollten ihre Ausschreibungen daher stets neutral und AGG-konform formulieren.

Arbeitgeber sind berechtigt, Bewerbungen auf Anzeichen von Rechtsmissbrauch zu prüfen. Im Fall von missbräuchlich erhobenen Entschädigungsansprüchen kann das AGG in bestimmten Fällen keine Anwendung finden.

In Fällen häufiger Entschädigungsforderungen aufgrund Diskriminierung ist eine rechtliche Beratung und umfassende Dokumentation empfehlenswert, um auf mögliche Missbrauchsvorwürfe vorbereitet zu sein und angemessen reagieren zu können.

FALLS SIE UNSEREN NEWSLETTER IN ZUKUNFT NICHT MEHR ERHALTEN MÖCHTEN, SCHICKEN SIE BITTE EINE KURZE
E-MAIL AN 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

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER

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