

The background of the entire page is a teal-tinted photograph of an industrial manufacturing environment. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended from above by a metal hanger. Below it, another similar gear is partially visible, resting on a surface. The background is filled with various pieces of industrial machinery, including what appears to be a conveyor system and other large-scale equipment, all slightly out of focus. The overall lighting is bright, typical of a factory setting.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
Februar 2024**

Inhalt

Neues aus der Rechtsprechung

Fristlose Kündigung von „Low Performern“

Neues aus der Rechtsprechung

Achtung bei Betriebsübergang: Kündigung des Geschäftsführers kann wegen § 613a Abs. 4 BGB unwirksam sein

Neues aus der Rechtsprechung

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz als Grenze freiwilliger Entgelterhöhungen

Neues aus der Rechtsprechung

Erreichbarkeit von Arbeitnehmern in der Freizeit

Aus aktuellem Anlass

DSGVO-Schadensersatz nach Bewerbung – Das „DSGVO-Hopping“

Neues aus der Rechtsprechung

Fristlose Kündigung von „Low Performern“

Zwei Servicemitarbeiter des Bürgertelefons Bremen nahmen besonders wenige Telefonanrufe entgegen. Der Arbeitgeber sah hierin einen Arbeitszeitbetrug und kündigte die Arbeitsverhältnisse fristlos. Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven hat mit Urteilen vom 20. Dezember 2023 (Az. 2 Ca 2206/23 und 2 Ca 2207/23; bislang nur als Pressemitteilung) die Kündigungsschutzklagen der beiden Arbeitnehmer abgewiesen. Das Gericht hat angenommen, dass die erhebliche Minderleistung der Kläger eine vorsätzliche vertragswidrige Vernachlässigung der Arbeitspflicht darstellte.

Bei den Klägern handelt es sich um ehemalige Servicemitarbeiter des Bürgertelefons Bremen; beklagte Arbeitgeberin war die Stadt Bremen. Nach ausdrücklicher Zustimmung des Personalrats wertete die Beklagte nachträglich die Telefoniezeiten der Kläger zwischen März und Mai 2023 exemplarisch an vier einzelnen Tagen aus. Die Auswertung ergab, dass die Kläger Telefoniezeiten zwischen 30 und 35 % bzw. 16 und 33 % der dienstplanmäßigen Arbeitszeit an einem Tag erbrachten. Erwartet wurden von der Arbeitgeberin nach Abzug u.a. von Nachbearbeitungszeiten und Bildschirmpausen jedoch Telefoniezeiten im Umfang von 60 % der dienstplanmäßigen Arbeitszeit an einem Tag.

Die Arbeitgeberin sah hierin eine **bewusste Minderleistung** gleichzusetzen mit einem **Arbeitszeitbetrug** und kündigte den Klägern fristlos.

In ihren Kündigungsschutzklagen vertraten die Kläger die Auffassung, dass die Kündigungen insbesondere aufgrund **fehlender vorheriger Abmahnungen und Anhörungen** unwirksam seien. Ihr Telefonverhalten sei im Übrigen allenfalls als **unterdurchschnittliche Leistung** zu bewerten, jedoch nicht als vorsätzlicher Arbeitszeitbetrug. Außerdem rügten sie die Datenauswertung an sich und sahen hierin eine **unzulässige Datenverarbeitung**.

Das Arbeitsgericht ist dem nicht gefolgt und hat die Klagen abgewiesen. Dabei hat das Arbeitsgericht die Ansicht vertreten, dass derartig geringe Telefoniezeiten nur auf eine **vorsätzliche vertragswidrige Vernachlässigung der Arbeitspflicht** schließen lassen können. Hinsichtlich der Datenauswertung habe es zwar eine Dienstvereinbarung gegeben, die eine Auswertung zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausdrücklich untersagt hat. Dies sei hier aber unschädlich,

da der Personalrat der Auswertung im konkreten Fall ausdrücklich zustimmte.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Bremen-Bremerhaven ist zwar noch nicht rechtskräftig, aber dennoch zu begrüßen. Insbesondere wenn die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers quantifizierbar ist, eröffnet dieses Urteil neue Optionen im Umgang mit „Low Performern“.



Neues aus der Rechtsprechung

Achtung bei Betriebsübergang: Kündigung des Geschäftsführers kann wegen § 613a Abs. 4 BGB unwirksam sein

Gemäß § 613a Abs. 4 Satz 1 BGB ist die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Betriebsinhaber „wegen“ des Betriebsübergangs unwirksam. Von diesem besonderen Kündigungsverbot können auch Geschäftsführer erfasst sein, die ihre Tätigkeit auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags ausüben. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 20. Juli 2023 (Az. 6 AZR 228/22) klargestellt.

Der Kläger war ursprünglich als kaufmännischer Angestellter beschäftigt. Später wurde er bei derselben Gesellschaft zum Geschäftsführer bestellt. Ein Geschäftsführer-Dienstvertrag wurde weder schriftlich noch mündlich geschlossen. Einige Jahre später kündigte die Gesellschaft das Arbeitsverhältnis des Klägers „sowie ein etwaig bestehendes Geschäftsführeranstellungsverhältnis“. Der Kläger legte hiergegen Kündigungsschutzklage ein und behauptete, es sei

ca. zwei Wochen nach Ausspruch der Kündigung zu einem Betriebsübergang im Sinne von § 613a BGB gekommen. Die Kündigung sei daher gemäß § 613 Abs. 4 Satz 1 BGB unwirksam.

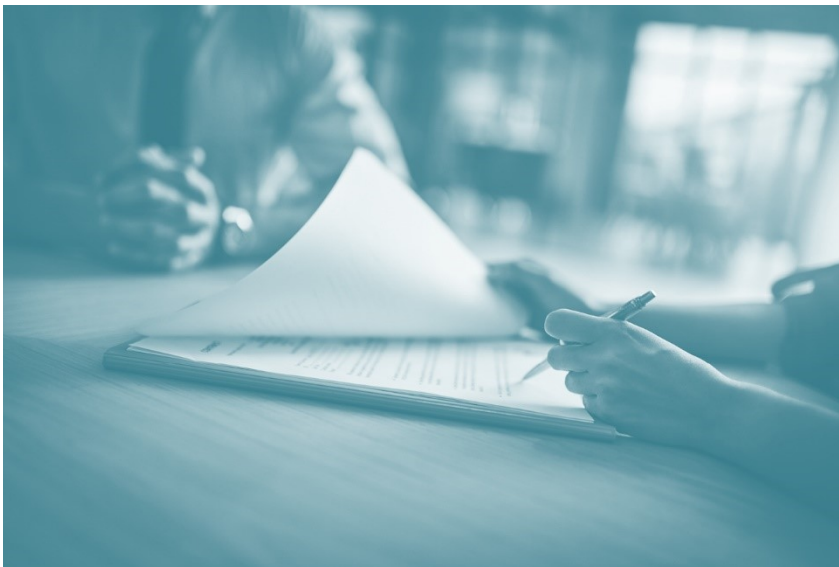
Das LAG Hamm entschied, dass das Kündigungsverbot keine Anwendung fände. § 613 Abs. 4 BGB sei teleologisch dahingehend zu reduzieren, dass die Vorschrift auf Organmitglieder juristischer Personen auch dann nicht anzuwenden sei, wenn der Organstellung ein Arbeitsvertrag zugrunde liege.

Dem ist das BAG entgegengetreten. Auf den Kläger habe aufgrund des seiner Geschäftsführertätigkeit zugrunde liegenden Arbeitsvertrags das deutsche Arbeitsrecht Anwendung gefunden. Für eine teleologische Reduktion des § 613 Abs. 4 BGB fehle eine unbeabsichtigte Regelungslücke im Gesetz. Durch die Anwendung der Vorschrift komme es auch nicht zu zweckwidrigen Ergebnissen, da **zwischen der gesellschaftsrechtlichen Organstellung und dem dieser zugrunde liegenden schuldrechtlichen Anstellungsverhältnis strikt zu trennen** sei. Es handele sich um selbstständige, nebeneinanderstehende Rechtsverhältnisse mit einem jeweils **eigenen rechtlichen Schicksal**. Die Organstellung, die ihren Rechtsgrund nicht in dem zugrunde liegenden Arbeitsverhältnis hätte, gehe – anders als das Arbeitsverhältnis – nicht gemäß § 613a BGB auf den Betriebserwerber über.

Im konkreten Fall war streitig, ob es überhaupt zu einem Betriebsübergang gekommen war. Sollte dies der Fall gewesen sein, so das BAG, hätte der Kläger Anspruch auf eine **Beschäftigung mit den Tätigkeiten, die er als Geschäftsführer aufgrund seines Arbeitsvertrags ausgeübt hat**. Eine andere Tätigkeit könne ihm ohne Änderung des Arbeitsvertrags nur dann übertragen werden, wenn eine Regelung für die Zeit nach dem Ende der Organstellung getroffen worden wäre.

Die Entscheidung verdeutlicht, wie **wichtig** es ist, bei der Bestellung von Arbeitnehmern zu Geschäftsführern den **bestehenden Arbeitsvertrag aufzuheben und durch einen schriftlichen Geschäftsführer-Dienstvertrag zu ersetzen**. In der Praxis kommt es häufig vor, dass **sog. Karriere-Geschäftsführer** weiterhin auf der Grundlage ihres bisherigen Arbeitsvertrags tätig werden. Das führt nicht nur dazu, dass der Geschäftsführer durch die rechtzeitige Niederlegung seiner Organstellung die **Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes herbeiführen** kann (vgl. § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG). Im Fall eines

Betriebsübergangs kann dies auch einen **ungewollten Übergang der Person des Geschäftsführers auf den Betriebserwerber** zur Folge haben. Zwar geht die Organstellung nicht auf diesen über, wohl aber das Arbeitsverhältnis in der zuletzt während der Geschäftsführerstellung gelebten Form. Eine Kündigung bleibt zwar unter den Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes (wenn dieses anwendbar ist) möglich, vgl. § 613a Abs. 4 Satz 2 BGB. Denkbar ist insbesondere eine betriebsbedingte Kündigung, weil die bisherigen Tätigkeiten des ehemaligen Geschäftsführers beim Betriebserwerber anderweitig abgedeckt werden, etwa durch dessen Geschäftsführer. Der frühere Geschäftsführer wird sich jedoch regelmäßig – wie in der entschiedenen Konstellation – auf § 613a Abs. 4 BGB berufen und hat so eine starke Ausgangsposition zur Verhandlung einer Abfindung.



Neues aus der Rechtsprechung

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz als Grenze freiwilliger Entgelterhöhungen

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz spielt inzwischen nicht nur im Rahmen der Ausschüttung von zusätzlichen Leistungen, sondern vermehrt auch im Zuge der Erhöhung des regulären Entgelts eine große Rolle. Beispielsweise überlassen viele Arbeitgeber ihren Führungskräften bestimmte teambezogene Budgets, die diese dann nach eigenem Ermessen an ihre Mitarbeiter verteilen können. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat nun entschieden, dass auch im Rahmen solcher Entgelterhöhungen der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz Anwendung findet (Urteil vom 20. April 2023, Az. 13 Sa 535/22).

Der Kläger war leitender Angestellter bei der Beklagten. Die beklagte Arbeitgeberin hatte in mehreren Fällen den Vorgesetzten der leitenden Angestellten teambezogen bestimmte Budgets zur Verfügung gestellt, die diese auf die ihnen unterstellten leitenden Angestellten verteilen konnten. In der Vergangenheit erhielten so regelmäßig deutlich mehr als die Hälfte der leitenden Angestellten eine Gehaltserhöhung – nicht so der Kläger.

Der Kläger forderte daraufhin eine Gehaltsanpassung in Höhe der den leitenden Angestellten durchschnittlich zuteil gewordenen Gehaltserhöhung. Es gäbe keinen Grund dafür, dass er bei den Gehaltsrunden benachteiligt werden sollte.

Die Arbeitgeberin wandte dagegen ein, dass die Verteilung der zur Verfügung gestellten Entgelterhöhungsbudgets auf Grundlage von § 315 BGB nach billigem Ermessen durch die Vorgesetzten erfolgte, insofern sei kein Raum für den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Dieser Argumentation folgte das LAG nicht. Eine Anwendbarkeit des § 315 BGB setze voraus, dass beide Parteien vereinbart hätten, dass die Höhe der in Rede stehenden Leistung durch einen der beiden Vertragsschließenden bestimmt werden soll. Eine solche Vereinbarung sei zwischen den Parteien nicht ersichtlich. Es komme nicht allein darauf an, dass eine der vertragschließenden Parteien lediglich faktisch die Befugnis zustände, den Umfang der Leistung zu bestimmen.

Das LAG stellte fest, dass vorliegend im Einklang mit der ständigen Rechtsprechung auch auf die freiwillige Gehaltserhöhung der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz Anwendung findet.

Dieser verpflichtet den Arbeitgeber, seine Arbeitnehmer oder Gruppen seiner Arbeitnehmer, die sich in vergleichbarer Lage befinden, bei Anwendung einer selbstgegebenen Regel gleich zu behandeln. Eine willkürlichere Schlechterstellung oder eine sachfremde Gruppenbildung scheidet aus. Die Verteilung einzelner Budgets auf Vorgesetzte, die dann frei darüber bestimmen können, welcher ihrer Mitarbeiter eine Gehaltserhöhung bekomme, stelle eine Leistung nach Gutdünken dar. Es fehlten jegliche Vorgaben zur Verteilung. Insofern sei die Zuteilung der Gehaltserhöhung von Zufälligkeiten und Unterschiedlichkeiten im Handeln der Vorgesetzten abhängig. Dadurch fehle es an dem erforderlichen sachlichen Differenzierungsgrund.

Die Beklagte hatte versucht innerhalb der Gruppe der leitenden Angestellten danach zu differenzieren, ob diese Führungsverantwortung hätten oder nicht. Auch dieser Argumentation folgte das LAG nicht. Denn eine aus der fraglichen Funktion unterschiedliche Wertigkeit der Tätigkeiten bildeten sich bereits im Gehalt ab. Eine unterschiedliche Erhöhung würde diese Relation verschieben. Dies stelle keinen sachlichen Differenzierungsgrund dar.

Insgesamt zeigt sich, dass auch bei der freiwilligen Gehaltserhöhung Vorsicht geboten ist. Reine Willkürentscheidungen sollten Arbeitgeber dringend vermeiden. Denn Folge eines Verstoßes gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ist die sogenannte Anpassung nach oben. Benachteiligte Arbeitnehmer können somit die Erhöhung ihres Gehalts fordern; dies kann zu unliebsamen Überraschungen führen. Wir beraten Sie gerne bei entsprechenden Vorhaben.



Neues aus der Rechtsprechung

Erreichbarkeit von Arbeitnehmern in der Freizeit

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 23. August 2023 (Az. 5 AZR 349/22) entschieden, dass ein Arbeitnehmer verpflichtet ist, eine per SMS mitgeteilte Weisung auch in seiner Freizeit zur Kenntnis zu nehmen, wenn dem Arbeitnehmer auf der Grundlage einer betrieblichen Regelung bekannt ist, dass der Arbeitgeber die Arbeitsleistung für den darauffolgenden Tag in Bezug auf Uhrzeit und Ort konkretisieren wird.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der klagende Arbeitnehmer war als Notfallsanitäter bei der Beklagten beschäftigt. Bei der Beklagten existierte eine Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeitgrundsätze beim Einsatzdienst. Die Betriebsvereinbarung sah vor, dass die Beklagte die Arbeitsleistung der Mitarbeiter für den darauffolgenden Tag hinsichtlich Zeit und Ort am Vortag bis 20:00 Uhr konkretisieren kann, wenn diese als sogenannte unkonkret zugeteilte Springerdienste im Tag- und Spätdienst eingeteilt sind. Tat sie dies nicht, dann musste der Arbeitnehmer sich lediglich bis 7:30 Uhr telefonisch einsatzbereit melden.

Der Kläger war für den 08.04.2021 und 15.09.2021 mit einem unkonkreten Springerdienst eingetragen. Am 07.04.2021 und 14.09.2021 hatte der Kläger frei.

Die Beklagte informierte den Kläger am 07.04.2021 – nachdem sie ihn telefonisch nicht erreichen konnte – per SMS auf sein privates Mobiltelefon, dass er am Folgetag um 06:00 Uhr seinen Dienst antreten solle. Der Kläger, der behauptete, die SMS nicht zur Kenntnis genommen zu haben, meldete sich am 08.04.2021 erst um 07:30 Uhr einsatzbereit. Die Beklagte konnte den Kläger an diesem Tag nicht mehr einsetzen. Sie ermahnte ihn und zog ihm 11 Stunden von seinem Arbeitszeitkonto ab.

Auch am 14.09.2021 informierte die Beklagte den Kläger per SMS und E-Mail, dass er am Folgetag um 06:30 Uhr antreten solle. Der Kläger meldete sich am 15.09.2021 wiederum jedoch erst um 07:30 Uhr. Daraufhin mahnte die Beklagte den Kläger ab und zog 1,93 Stunden vom Arbeitszeitkonto ab.

Der Kläger begehrte gerichtlich die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte und die Wiedergutschrift der in Abzug gebrachten Arbeitszeitguthaben. Er berief sich zur Begründung seines Begehrs darauf, dass er die Dienstplanänderung nicht eingesehen und ihn Anrufe bzw. SMS auf dem privaten Mobiltelefon nicht erreicht hätten.

Das ArbG Elmshorn wies die Klage ab, das LAG Schleswig-Holstein gab ihr statt. Nach Auffassung des LAG Schleswig-Holstein (Urteil vom 27.09.2022, Az. 1 Sa 39 öD/22) sei ein Arbeitnehmer nicht verpflichtet, sich in seiner Freizeit darüber zu informieren, ob sein Dienstplan geändert worden sei. Er sei auch nicht verpflichtet, Mitteilungen des Arbeitgebers entgegenzunehmen.

Das BAG hat das Urteil des LAG Schleswig-Holstein aufgehoben und entschied zu Gunsten der Beklagten. Der Kläger habe keinen Anspruch auf die Zeitgutschrift nach §§ 611a Abs. 2, 615 Satz 1 BGB. Denn dafür hätte sich die Beklagte im Annahmeverzug befinden müssen, was ein den Annahmeverzug begründendes Angebot voraussetzt. Ein tatsächliches Angebot gem. § 294 BGB von Seiten des Klägers lag aber nach Ansicht des BAG gerade nicht vor, denn der Kläger meldete sich nach wirksamer Weisung und Konkretisierung der Arbeitszeit (§ 106 Satz 1 GewO) auf 06:00 Uhr bzw. 06:30 Uhr erst verspätet um 07:30 Uhr als einsatzbereit.

Der Kläger war verpflichtet, die in den SMS enthaltenen Weisungen zur Kenntnis zu nehmen. Dies folge aus einer Nebenpflicht gem. § 241 Abs. 2 BGB, wonach jede Partei zur Rücksichtnahme auf

Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichtet werden kann. Denn er habe aufgrund der in der Betriebsvereinbarung enthaltenen Regelung – wonach die Beklagte die Arbeitsleistung der Mitarbeiter für den darauffolgenden Tag hinsichtlich Zeit und Ort am Vortag bis 20:00 Uhr konkretisieren könne – mit einer Konkretisierung rechnen müssen. Es sei zu erwarten gewesen, dass eine Konkretisierung am Vorabend erfolge. Es werde aufgrund der in der Betriebsvereinbarung enthaltenen Frist von 20:00 Uhr auch keine ständige Erreichbarkeit des Arbeitnehmers erwartet, vielmehr reiche es aus, wenn der Arbeitnehmer sich irgendwann ab 20:00 Uhr über den Dienstbeginn informiere. Auch musste er nicht in Kommunikation mit dem Arbeitgeber treten, er musste lediglich die Weisung zur Kenntnis nehmen.

Bei der Kenntnisnahme der Weisung, mit der die Aufnahme der Arbeit nach Zeitpunkt und Ort konkretisiert wird, handelt es sich nicht um Arbeitszeit im arbeitszeitschutzrechtlichen Sinn. Art. 2 Nr. 1 der RL 2003/88/EG definiert – so das BAG – den Begriff der Arbeitszeit als „jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer (...) arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt.“ Unter Berücksichtigung der EuGH-Rechtsprechung fallen unter den Begriff der Arbeitszeit solche Zeitspannen, während denen dem Arbeitnehmer Einschränkungen von solcher Art und Intensität auferlegt werden, dass sie seine Möglichkeit, die Zeit frei zu gestalten und sich seinen eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen.

Dies sei bei einer Nebenpflicht, eine Konkretisierung der Dienste in der Freizeit zur Kenntnis zu nehmen, nicht der Fall. Zum einen habe der Kläger frei entscheiden können, wann er die SMS lese und zum anderen sei auch die Lesedauer zeitlich geringfügig gewesen. Der Kläger habe weiterhin also über seine Zeit frei verfügen können. Die Ruhezeit werde hierdurch also nicht unterbrochen.

Vor diesem Hintergrund hat das BAG nicht nur den Anspruch auf die geltend gemachte Zeitgutschrift abgelehnt, sondern auch die Wirksamkeit der Abmahnung wegen verspäteten Arbeitsantritts bestätigt.

Das Urteil des BAG ist zu begrüßen. Es stellt klar, dass ein absolutes Recht auf Unerreichbarkeit nicht besteht. Auch wenn das BAG die Nebenpflicht zur Kenntnisnahme der Weisung vorliegend auf Regelungen einer Betriebsvereinbarung stützt, werden Arbeitnehmer bei

betrieblicher Übung oder bestehender Vorhersehbarkeit Weisungen des Arbeitgebers außerhalb ihrer Arbeitszeit zur Kenntnis nehmen müssen.



Aus aktuellem Anlass DSGVO-Schadensersatz nach Bewerbung – Das „DSGVO-Hopping“

Viele Arbeitgeber hatten schon einmal Probleme mit den sogenannten AGG-Hoppnern. Es handelt sich dabei um Bewerber, die sich auf eine (vermeintlich) diskriminierend formulierte Stellenanzeige bewerben, um im Anschluss Schadensersatz zu fordern. Auf Grundlage der weitreichenden und durch Schadensersatzansprüche gesicherten Auskunftsrechte der DSGVO bildet sich derzeit ein neuer Geschäftszweig heraus: Das „DSGVO-Hopping“.

Bleibt ein Bewerber bei der Bewerbung auf eine Stelle erfolglos, folgt in letzter Zeit immer häufiger eine Aufforderung auf Auskunft nach Art. 15 Abs. 1, 3 DSGVO.

Innerhalb eines Monats muss dem Bewerber dann eine Kopie aller verarbeiteten Daten zugesandt werden. Typischerweise wird eine Gesamtaufstellung der Daten (einschließlich des Ablehnungsgrundes) sowie ein Screenshot des HR-Programms gefordert. Der abgelehnte Bewerber spekuliert dabei auf eine unvollständige oder verspätete Auskunft und fordert im Anschluss Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO. Dazu liegt bereits eine Reihe von arbeitsgerichtlichen Entscheidungen vor.

Wie sollte mit solchen Forderungen umgegangen werden?

Der Anspruch auf Auskunft besteht voraussetzungslos, sofern Aufzeichnungen über personenbezogene Daten des Bewerbers vorliegen, was nach einer Bewerbung fast immer der Fall sein wird. Die Reichweite der Auskunftspflichten wird in der Rechtsprechung unterschiedlich beurteilt. Beim EuGH (z.B. Urteil vom 04.05.2023, Az. C-487/21) ist dabei eine Tendenz zur weiten Auslegung erkennbar. Praktisch empfehlenswert ist daher zunächst die Reaktion mit einem Standardschreiben, in welchem die gespeicherten Stammdaten mitgeteilt werden. Werden danach weitere Auskünfte und Kopien gefordert, sollten diese übermittelt werden, solange keine Geschäftsgeheimnisse berührt sind oder übertriebener Aufwand nötig wird. Gegebenenfalls kann mit Schwärzungen gearbeitet werden.

Was, wenn bereits geklagt wurde?

Wird ein Auskunftersuchen des DSGVO-Hoppers nicht vollständig erfüllt, klagt dieser regelmäßig Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO ein. Die Verletzung der Auskunftspflicht führt allerdings nicht automatisch zu einem Schadensersatzanspruch. Zwar gibt es keine Bagatellgrenze für den Schaden, der Kläger muss aber zumindest vortragen, dass ihm (irgend)ein immaterieller Schaden entstanden ist. Die Rechtsprechung lässt hierfür allerdings schon ein „generelles Unbehagen“ ausreichen.

Es spricht jedoch viel dafür, dass die Grenze dort erreicht ist, wo der Kläger die Auskunft ohnehin nur deshalb gefordert hat, weil er auf eine Nichterfüllung des Anspruchs spekuliert, um dann zu klagen. Negative Gefühle kann die Nichterfüllung dann nicht ausgelöst haben. Zur Verteidigung sollte daher der Einwand des Rechtsmissbrauchs erhoben werden. Einzelne Gerichte haben einen Schadensersatzanspruch in solchen Missbrauchsfällen bereits abgelehnt (so z.B. LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.02.2023, Az. 1 Sa 148/22).

Man darf gespannt sein, ob die DSGVO-Hopper sich im Arbeitsrecht langfristig etablieren. Anders als in den Diskriminierungsfällen der AGG-Hopper dürfte ihnen zumindest der erhobene Zeigefinger langfristig nicht helfen.

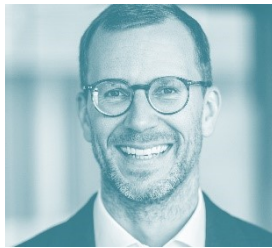
Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



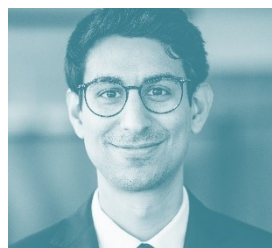
Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
Telefon: +49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de