

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen erneut interessante Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Immaterieller Schadenersatz wegen Verletzung der Auskunftspflicht nach Art. 15 DSGVO

Bundesarbeitsgericht, Beschlüsse vom 24.06.2025 (8 AZR 308/24 (A) und 8 AZR 4/25 (A)), bereitgestellt am 30.06.2025

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf immateriellen Schadenersatz gemäß Art. 82 Abs. 1 DSGVO wegen Verletzung des Auskunftsrechts nach Art. 15 DSGVO. Der Kläger hat sich ua. auf einen ihm entstandenen Schaden durch Einschränkung seiner Rechte aus der Datenschutz-Grundverordnung und einen Kontrollverlust berufen. (Siehe hierzu auch PA 05/2025 vom 10.05.2025, Entscheidung 2.)

In einem ähnlichen Verfahren hatte der Bundesgerichtshof mit Vorlagebeschluss vom 6. Mai 2025 (VI ZR 53/23) an den Gerichtshof der Europäischen Union ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV gestellt.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Verhandlung in den beiden Sachen nun nach § 72 Abs. 5 ArbGG in Verbindung mit § 555 Abs. 1 ZPO und § 148 Abs. 1 ZPO analog bis zu einer Entscheidung des EuGH über das

vom BGH eingeleitete Vorabentscheidungsersuchen ausgesetzt.

Unter anderem folgende Fragen hat der BGH dem EuGH zur Vorabentscheidung vorgelegt:

"II. ...

2. a) Falls die Datenschutz-Grundverordnung anwendbar ist:

... Sind die Regelungen in Art. 82 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 DSGVO dahingehend zu verstehen, dass sie einer betroffenen Person auch wegen Verletzung ihres Auskunftsrechts nach Art. 15 DSGVO einen Anspruch auf Schadenersatz für den wegen einer verspäteten oder unvollständigen Auskunft entstandenen immateriellen Schaden einräumen?

3. Falls Frage 2 a) oder ... bejaht wird:

Stellt bereits die mit einer Verletzung der Auskunftspflicht (nach Art. 15 DSGVO bzw. ...) einhergehende Un-

gewissheit des Betroffenen über die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten und die daraus resultierende Hinderung daran, die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung zu überprüfen und etwaige diesbezügliche Rechte geltend zu machen, einen immateriellen Schaden im Sinne von Art. 82 DSGVO bzw. ... dar?"

Diese Fragen sind auch in den dem BAG vorliegenden Verfahren entscheidungserheblich. Die Parteien haben mit der Aussetzung ihr Einverständnis erklärt.

Auf die Antworten des EuGH kann man gespannt sein. In der Praxis werden immer öfter auch in normalen Kündigungsschutzverfahren Auskunftsansprüche nach § 15 DSGVO geltend gemacht, was wohl vor allem dem Zweck dienen soll, die Vergleichsbereitschaft des Arbeitgebers zu erhöhen. Denn mit diesen Auskunftspflichten ist oft ein enormer Aufwand für den Arbeitgeber verbunden.

2 Die Wahl eines befristet Beschäftigten in den Betriebsrat bedingt keine Unwirksamkeit der Befristung

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.06.2025 (7 AZR 50/24), Pressemitteilung 26/25

Das Bundesarbeitsgericht hat in dieser Entscheidung zwei Feststellungen getroffen: Zum einen wird ein Arbeitsvertrag nicht dadurch entfristet, dass ein Arbeitnehmer in den Betriebsrat gewählt wird. Zum anderen darf der in den Betriebsrat gewählte Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden und hat gegebenenfalls einen Schadenersatzanspruch auf Abschluss eines Folgevertrags.

Zum Sachverhalt führt das BAG aus:

"... Die beklagte Arbeitgeberin erbringt logistische Dienstleistungen. Sie schloss mit dem Kläger Anfang des Jahres 2021 einen zunächst auf ein Jahr befristeten Arbeitsvertrag, welcher später um ein weiteres Jahr bis zum 14. Februar 2023 verlängert wurde. Im Sommer 2022 wurde der Kläger in den Betriebsrat gewählt. Von 19 Arbeitnehmern der Beklagten, die einen am 14. Februar 2023 auslaufenden befristeten Arbeitsvertrag hatten, erhielten 16 das Angebot auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags. Der Kläger erhielt dieses Angebot nicht. Mit seiner Klage hat er sich gegen die Wirksamkeit der Be-

fristung gewandt und hilfsweise die Verurteilung der Beklagten zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags ab dem 15. Februar 2023 zu den bisherigen Bedingungen verlangt. Er hat geltend gemacht, die unterbliebene „Entfristung“ seines Arbeitsverhältnisses beruhe allein auf seiner Mitgliedschaft im Betriebsrat. Zwar habe die Beklagte mit anderen Betriebsratsmitgliedern unbefristete Arbeitsverträge geschlossen, diese hätten aber anders als der Kläger nicht auf der Gewerkschaftsliste für den Betriebsrat kandidiert. Die Beklagte hat sich demgegenüber darauf berufen, sie sei mit der Arbeitsleistung und dem persönlichen Verhalten des Klägers nicht so zufrieden gewesen, dass sie das Arbeitsverhältnis habe unbefristet fortführen wollen. Die Betriebsratsstätigkeit des Klägers habe bei ihrer Entscheidung keine Rolle gespielt. ..."

In dem entschiedenen Fall haben die Instanzen jedoch keine Benachteiligung erkannt:

"Ein nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zulässig

befristetes Arbeitsverhältnis endet auch dann mit Ablauf der vereinbarten Befristung, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich in den Betriebsrat gewählt worden ist. Benachteiligt der Arbeitgeber allerdings das befristet beschäftigte Betriebsratsmitglied, indem er diesem wegen des Betriebsratsmandats keinen Folgevertrag anbietet, hat das Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf den Abschluss des verweigerten Folgevertrags als Schadenersatz.

...
Im vorliegenden Fall hat sich das Landesarbeitsgericht im Zusammenhang mit der Abweisung des Schadenersatzanspruchs in revisionsrechtlich nicht zu beanstandender Weise unter Würdigung des wechselseitigen Vortrags der Parteien die Überzeugung gebildet, dass die Beklagte dem Kläger den Abschluss eines unbefristeten Folgevertrags nicht wegen dessen Betriebsratsstätigkeit verweigert hatte."

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de