

Das Thüringer Landesarbeitsgericht entschied gemäß PM vom 9.10.2024 (Nr. 03/2024) zu der Untersagung von Warnstreiks am Sophien- und Hufeland Klinikum Weimar. Gegenstand der Entscheidung war die Berufung gegen eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Erfurt vom 9.10.2024 – 6 Ga 21/24. Die Gewerkschaft ver.di plante für Montag, den 14.10.2024, einen Warnstreik zur Durchsetzung von Tarifverhandlungen. Das Klinikum hat sich im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes vor dem Arbeitsgericht Erfurt dagegen gewehrt und verlangt, den Warnstreik zu untersagen. Zur Begründung hat es darauf verwiesen, ein kirchlich getragenes Unternehmen zu sein. Als solches gewähre das Grundgesetz den Kirchen ein Selbstbestimmungsrecht. Dies umfasse auch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, wenn dabei bestimmte Bedingungen eingehalten werden. U. a. müssten die Arbeitsbedingungen in einer mit Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite und unter Beteiligung von Verbänden und Gewerkschaften paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission verhandelt und Streitigkeiten in einem Schlichtungsverfahren geklärt werden. Das Klinikum meinte, dass dies erfüllt sei. Das Arbeitsgericht Erfurt gab nach mündlicher Verhandlung am 9.10.2024 der Arbeitgeberseite Recht und untersagte die Durchführung des Warnstreiks am 14.10.2024. Hiermit war die Gewerkschaft nicht einverstanden und legte gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts Berufung zum Thüringer Landesarbeitsgericht ein. Zuständig für die Entscheidung über die Berufung war die 1. Kammer des Thüringer Landesarbeitsgerichts. Das Gericht wies nach mündlicher Verhandlung am 11.10.2024 die Berufung zurück. Gegen die Entscheidung war kein Rechtsmittel möglich. Damit blieben die geplanten Warnstreiks beim Sophien- und Hufeland Klinikum Weimar nunmehr endgültig untersagt (11.10.2024 – 1 SaGA 10/24, PM des Gerichts Nr. 04/2024 vom 11.10.2024).



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Schadenersatz nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO – Darlegung des Schadens – Nichterfüllung des Auskunftsanspruchs nach Art. 15 DSGVO

1. Ein Anspruch auf Schadenersatz nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO setzt kumulativ einen Verstoß gegen die Datenschutz-Grundverordnung, das Vorliegen eines Schadens und einen Kausalzusammenhang zwischen Verstoß und Schaden voraus. Der Anspruchsteller hat das Vorliegen dieser drei Voraussetzungen darzulegen und zu beweisen (Rn. 12 f.).

2. Wird der Anspruch auf Auskunft nach Art. 15 DSGVO nicht erfüllt, reicht allein die Befürchtung weiterer Verstöße gegen die Datenschutz-Grundverordnung für die Annahme eines Schadens nicht aus (Rn. 15 ff.).

BAG, Urteil vom 20.6.2024 – 8 AZR 91/22
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-2483-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Unzulässige Berufung – fehlende Benennung des Berufungsklägers

Die in § 519 Abs. 2 Nr. 2 ZPO vorgeschriebene Erklärung, dass gegen ein bestimmtes Urteil Berufung eingelegt werde, muss auch die Angabe enthalten, für wen und gegen wen das Rechtsmittel eingelegt sein solle. Hiernach muss aus der Berufungsschrift entweder schon für sich allein oder jedenfalls mit Hilfe weiterer Unterlagen, wie etwa des ihr beigefügten erstinstanzlichen Urteils – bis zum Ablauf der Rechtsmittelfrist – eindeutig zu erkennen sein, wer Berufungskläger ist und wer Berufungsbeklagter. Bei verständiger Würdigung des gesamten Vorgangs der Rechtsmitteleinlegung muss ein vernünftiger Zweifel

an der Person des Rechtsmittelklägers und des Rechtsmittelbeklagten ausgeschlossen sein.

LAG Nürnberg, Urteil vom 11.4.2024 – 4 Sa 259/23

(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-2483-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Niedersachsen: Außerordentliche Kündigung eines Geschäftsführers wegen des Vorwurfs der Zahlung von Beratungshonoraren ist unwirksam

Die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen hat am 24.9.2024 über die Berufung in einem Verfahren über die Wirksamkeit einer fristlosen, hilfsweise fristgemäßen Kündigung und Schadenersatz in Höhe von über 200.000 Euro entschieden.

Der Kläger ist seit 2009 als Geschäftsführer beim beklagten Verein tätig, dessen Ziel die Förderung der Zucht von Oldenburger Pferden entsprechend den tradierten Zuchtbestimmungen ist. Am 2. Mai 2023 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos, hilfsweise fristgemäß. Zur Begründung hat er erstinstanzlich geltend gemacht, der Kläger habe schuldhaft gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verstoßen, indem er den Beklagten ohne dessen Beteiligung zur Zahlung von Beratungshonoraren von bisher 217.017,71 Euro verpflichtet habe. Angesichts seines heimlichen Vorgehens und des finanziellen Volumens der Geschäfte sei das Vertrauen zum Kläger unwiederbringlich zerstört. Dieser habe die durch sein Handeln ausgelösten Kosten zu ersetzen.

Der Kläger hat vorgetragen, es sei originäre Aufgabe des Geschäftsführers eines Verbandes, die laufenden Geschäfte zu führen, wozu auch der Abschluss von schuldrechtlichen Verpflichtungen

gehöre. Von einem Teil dieser Verpflichtungen habe der Vereinsvorstand überdies Kenntnis gehabt. Ein Schaden sei dem Verein nicht entstanden und daher auch nicht zu ersetzen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und die Widerklage abgewiesen. Der damalige Vorstand des Beklagten habe das zu entwickelnde Projekt einschließlich des damit im Zusammenhang stehenden finanziellen Engagements befürwortet und initiiert. Über Jahre hinweg sei eine vom Arbeitsvertrag abweichende Abstimmung zwischen Vorstand und Geschäftsführung praktiziert worden. Daher könne dem Kläger sein Verhalten nicht zum Vorwurf gemacht werden. Soweit ihm vorgeworfen werde, ungünstige Verträge abgeschlossen zu haben, berechtige das jedenfalls nicht zu einer Kündigung ohne vorausgegangene Abmahnung. Der Kläger könne auch seine Weiterbeschäftigung verlangen. Die mit der Widerklage verfolgte Schadenersatzforderung sei unbegründet, denn es fehle an einer vom Kläger zu verantwortenden Pflichtwidrigkeit. Auch den Eintritt eines Schadens habe der Beklagte nicht hinreichend dargelegt.

Die 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen hat die Berufung des Beklagten teilweise als unzulässig verworfen und im Übrigen zurückgewiesen. Wie das Arbeitsgericht hat sie die Kündigungen für unwirksam gehalten. Die Berufung gegen die Abweisung des Schadenersatzanspruches hat sie für nicht ausreichend begründet gehalten. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht hat die Kammer nicht zugelassen.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 24.9.2024 – 10 SLa 76/24

(PM vom 7.10.2024)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2024-2483-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)