

Die Antragstellung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren

20.05.2026



Bild: komgritch/stock.adobe.com

Referent:
Matthias Mohn
Richter am Arbeitsgericht Freiburg

20.05.2026

Die Antragstellung im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren

Problemfelder in der Praxis

- typische Fehler vermeiden !



Referent:

Matthias Mohn

Richter am Arbeitsgericht Freiburg

Übersicht

- ✓ Grundlagen
- ✓ Kündigungsschutzverfahren
- ✓ Zahlungsklagen, Abrechnungsklagen,
- ✓ Klagen auf (Weiter-) Beschäftigung
- ✓ Besonderheiten der Zwangsvollstreckung im Arbeitsrecht
- ✓ Einstweiliger Rechtsschutz

„Disclaimer“

- Es handelt sich um eine **Auswahl** von typischen Problemfeldern im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren, **ohne Anspruch auf Vollständigkeit.**
- Die Frage, ob ein Antrag noch „zulässig“ oder „unzulässig“ ist, kann im Einzelfall eine schwierige Abgrenzung bedeuten. Dies sieht man bereits daran, dass auch die verschiedenen Arbeitsgerichte bzw. auch Instanzen der Arbeitsgerichts diese Fragen unterschiedlich beantworten.

Grundlagen

Grundlagen

- Im arbeitsgerichtlichen Verfahren finden grds. die Normen der ZPO Anwendung (§ 46 Abs. 2 ArbGG).
- Wichtig:
 - § 253 II Nr. 2 ZPO: Ein Antrag ist notwendiger Inhalt der Klageschrift.
 - § 137 Abs. 1 ZPO: Zu Beginn der mündlichen Verhandlung stellen die Parteien ihre Anträge.
 - § 308 Abs. 2 ZPO: Entbehrlich (aber unschädlich) ist ein Antrag auf Verurteilung in die Kosten.

Der Klageantrag hat wichtige Funktionen:

- Der Klageantrag umgrenzt den Streitgegenstand
- Der Klageantrag bestimmt Art und Umfang des Rechtsschutzbegehrens.
- Der Klageantrag beschränkt den Urteilsinhalt für das Gericht (§ 308 ZPO)

Beispiel zu einer Mehrzahl von Streitgegenständen

- BAG, 17.04.2002, 5 AZR 400/00: Wird der auf Eingruppierung gerichtete Feststellungsantrag auf die Erfüllung der Eingruppierungsvoraussetzungen, auf das Verbot der unterschiedlichen Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten und auf den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz wegen einer zeitlich später liegenden Gruppenbildung durch den Arbeitgeber gestützt, so handelt es sich in der Regel **um drei verschiedene Streitgegenstände**.
 - Es werden mehrere, unterschiedliche Sachverhalte (hier drei!) zur Begründung der Klageforderung angeführt.
 - Auswirkungen auf (entgegenstehende) Rechtskraft beachten !
- Hingegen liegt keine Mehrzahl von Streitgegenständen vor, wenn dieselbe eingeklagte Rechtsfolge bei gleichem Sachverhalt auf unterschiedliche Anspruchsgrundlagen gestützt werden kann. Beispiel:
 - Der Arbeitgeber klagt gegen den Arbeitnehmer Schadenersatz wegen Beschädigung von im Eigentum des Arbeitgebers stehenden Werkzeuges durch grob unsachgemäße Benutzung ein.
 - Nur ein Sachverhalt, aber unterschiedliche Anspruchsgrundlagen (§ 823 BGB, § 280 BGB, ...) kommen in Betracht.

Form der Antragstellung

- Zur Form der Antragsstellung: § 297 ZPO
 - **Verlesung** (§ 297 Abs. 1 Satz 1 ZPO) aus den **vorbereitenden Schriftsätzen**
 - Verlesung aus einer Schrift, die zur Anlage des Protokolls beizufügen ist, (§ 297 Abs. 1 Satz 2 ZPO).
 - Der Vorsitzende **kann** auch **gestatten**, dass die Anträge zur **Protokoll** erklärt werden, (§ 297 Abs. 1 Satz 3 ZPO).
 - **Bezugnahme** (§ 297 Abs. 2 ZPO):
 - BAG 04.12.2002, 5 AZR 556/01: IdR hat eine ausdrückliche Bezugnahme auf bestimmte schriftliche Anträge zu erfolgen
 - Auch im Falle des § 297 Abs. 2 ZPO muss wegen der zentralen Bedeutung der Sachanträge für Streitgegenstand, Rechtskraft, Streitwert und Kosten eindeutig sein, ob Anträge gestellt werden, was beantragt wird und was nicht.
 - Deshalb ist nicht jede Bezugnahme auf Sachvortrag in Schriftsätzen eine Bezugnahme auf (alle) darin enthaltene(n) Anträge. Das Gericht ist auch nicht befugt, sich zusammenzusuchen, welcher Sachvortrag zu welchem schriftsätzlichen Antrag passt.

Bestimmtheit des Antrages

- Erfordernis aus § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO: bestimmter Angabe des Gegenstandes und ein bestimmter Antrag.
- Der Streitgegenstand muss so genau bezeichnet werden, dass sowohl bei einer der Klage stattgebenden als auch bei einer sie abweisenden Sachentscheidung feststeht, worüber das Gericht entschieden hat.
- Der Maßstab muss letztlich sein, ob der gestellte Leistungsantrag, wenn er im Urteil übernommen wird, als Vollstreckungsgrundlage dienen kann.
- Der Streit der Parteien darf nicht in die Vollstreckung verlagert werden !

Anspruchshäufung

- Zulässig nach § 260 ZPO (i.V.m. § 46 Abs. ArbGG)
- Voraussetzungen:
 - Identität der Parteien
 - Zuständigkeit des Gerichts
 - Gleiche Verfahrensart (keine Verbindung von Urteils- und Beschlussverfahren)
- **Anspruchshäufung kann**
 - in einem Antrag („**Gesamtklage**“)
 - **als auch in verschiedenen Klageanträgen** vorkommen.

Anspruchshäufung / Gesamtklage

Vorsicht !

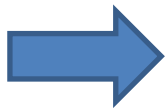
Soweit in einem Klageantrag mehrere Ansprüche zusammengefasst werden, ist zu beachten:

- In diesem Fall muss sich aus der Begründung ergeben, aus welchen Einzelforderungen sich die „Gesamtklage“ zusammensetzt (BAG, 24.03.2011, 6 AZR 691/09).
- Ansonsten sind die Streitgegenstände nicht individualisiert iSv § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO und die Klage ist unzulässig !

Beispiel 1, „Gesamtklage“

Antrag auf Zahlung von 4.000 €

- BMG: 4.000 €
 - Kläger war im Urlaub 01.-11. August 2023
 - Kläger hat gearbeitet 14.-18. August 2023
 - Kläger war danach eine Woche arbeitsunfähig 21.-25. August 2023.
 - Kläger kam zur Arbeit am Montag, 28. August 2023, wurde aber von seinem Vorgesetzten gleich wieder nach Hause geschickt
-
- | | |
|------------------------|---|
| • 01.-11. August 2023: | Urlaubsentgelt nach § 11 BUrlG |
| • 14.-18. August 2023: | Vergütung (§ 611 BGB) für Arbeitsleistung |
| • 21.-25. August 2023: | Entgeltfortzahlung nach § 3 EFZG |
| • 28.-31. August 2023: | Annahmeverzugsanspruch gem. § 615 BGB |



Gesamtklage ist hier zulässig, aber jeder Anspruch muss mit seinen tatbestandlichen Voraussetzungen entsprechend schlüssig dargelegt werden !

Beispiel 2 „Gesamtklage“

Antrag auf Zahlung von (nur) **2.000 €**

- BMG: 4.000 €
- Kläger war im Urlaub 01.-11. August 2023
- Kläger hat gearbeitet 14.-18. August 2023
- Kläger war danach eine Woche arbeitsunfähig 21.-25. August 2023.
- Kläger kam zur Arbeit am Montag, 28. August 2023, wurde aber von seinem Vorgesetzten gleich wieder nach Hause geschickt



WICHTIG:

- In diesem Fall (eingeklagt sind nur 2000 €) muss klargestellt werden, auf welche Streitgegenstände in welcher Höhe sich die Summe aus dem Klageantrag bezieht !
- Ansonsten wäre der Umfang der Rechtskraft völlig unklar !

Bedingte Klageanträge

- Bedingte Klageanträge sind grundsätzlich unzulässig
 - vgl. BAG, 08.04.1988, 2 AZR 777/87, Rn. 20f.: es sei mit einem staatlich geordneten Prozessverfahren unvereinbar, wenn der Rechtsstreit unter einer vom Kläger willkürlich gesetzten Bedingung steht.
 - Formulierung wie „vorsorglich“ oder „Bereits jetzt“ sprechen gegen Bedingung
- zahlreiche Ausnahmen bei innerprozessualen Bedingungen:
 - zum WB-Antrag BAG 08.04.1988, 2 AZR 777/87, Rn. 21
 - zB Urlaubsabgeltung für den Fall des Unterliegens mit KSchutz-Klage
 - Neben einen Antrag auf Feststellung, die „Versetzung“ sei unwirksam, kann ein Änderungsschutzantrag (§ 4 S.2 KSchG) unter die Bedingung gestellt werden, dass es nach Auffassung des Gerichts keiner Vertragsänderung für die vom Arbeitgeber angestrebte Versetzung bedurfte (BAG, 17.12.2015, 2 AZR 304/15).
- Kein Hilfsantrag, wenn der Antrag bereits in dem zulässig gestellten Hauptantrag enthalten ist (*als "Minus"*).

Subjektive Klagehäufung

- Eine echte subjektive Klagehäufung ist unzulässig (BAG, 31.03.1993, 2 AZR 467/92).
- Aber: auch unzulässige Klagen können die Frist des § 4 S. 1 KSchG wahren (BAG, 31.03.1993, a.a.O.; im Falle einer eventuellen subjektiven Klagehäufung).

Abgrenzung Zulässigkeit und Schlüssigkeit

- Die genaue Bezeichnung des Anspruchsgrundes (Lebenssachverhalts, aus dem der prozessuale Anspruch hergeleitet wird) ist von der Schlüssigkeit zu unterscheiden.
- Ein schlüssiger Vortrag liegt vor, wenn die vorgetragenen Tatbestandsmerkmale den eingeklagten Anspruch ergeben. Die **Schlüssigkeit** einer Klage ist eine Frage der **Begründetheit**.
- Der Kläger muss zur Bestimmung des Streitgegenstandes lediglich den Anspruch individualisieren und damit bestimmen, was geprüft werden soll, wenn sich eine Rechtsfolge, die er mit der Klage geltend macht, aus mehreren Lebenssachverhalten herleiten kann.
 - Bsp: Höhere Eingruppierung aus Eingruppierungsmerkmalen eines TV, aus Gleichbehandlungsgrundsätzen, wegen verbotener Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten..... (s.o.).

Bedingter Klageantrag

Fallbeispiel: Versetzung und Änderungskündigung

- Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer einseitig angewiesen, künftig an einem anderen Arbeitsort tätig zu werden. Außerdem hat er nur „vorsorglich“ eine auf das gleiche Ziel gerichtete Änderungskündigung erklärt.
- In einem solchen Fall kann der Arbeitnehmer neben einem Antrag auf Feststellung, die „Versetzung“ sei unwirksam, einen Änderungsschutzantrag gemäß § 4 S.2 KSchG unter der Bedingung stellen, dass es nach Auffassung des Gerichts keiner Vertragsänderung für die vom Arbeitgeber angestrebte Versetzung bedurfte. Die Antragstellung unter einer entsprechenden innerprozessualen Bedingung ist zulässig (BAG, 17.12.2015, 2 AZR 304/15).

Zahlungsklagen

Zahlungsklagen

- Der Zahlungsbetrag muss bestimmt - folglich beziffert – sein !
- Die Zwangsvollstreckung erfolgt nach den §§ 803 ff. ZPO.
- Damit der Streitgegenstand eindeutig ist, muss bei einer Vergütungsklasse, welche üblicherweise nach Zeitabschnitten bemessen ist (so § 614 S. 2 BGB), angegeben werden, für welche Zeitabschnitte Vergütung in welcher bestimmten Höhe verlangt wird.
- Feststellungsklage nur im Ausnahmefall möglich, etwa
 - bei Vollstreckungsverbot gemäß § 210 InsO (Zahlungsklage wäre unzulässig).
 - bei Streit um die richtige Eingruppierung oder
 - bei Streit um ein sonstiges isoliertes Element der Vergütung, über das Streit besteht (sog. Elementenfeststellungsklage, vgl. BAG 21.04.2010, 4 AZR 755/08).

Zahlungsklage

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin Vergütung in Höhe von 3.800 € brutto für den Zeitraum 01.06.2023 bis 30.06.2023 zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5% Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 04.07.2023.

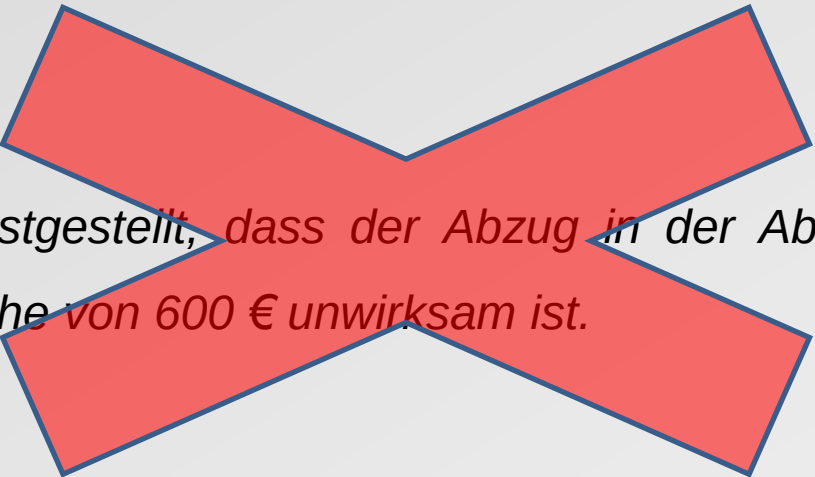
.....



Gründe:

Die Klägerin steht in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten bei einer vereinbarten Bruttomonatsvergütung in Höhe von 3.800 €. Im Monat Juni 2023 hat sie ihre Arbeitsleistung vollumfänglich erbracht. Trotz Mahnung hat die Beklagte.....

(Unzulässige) Zahlungsklage



1. Es wird festgestellt, dass der Abzug in der Abrechnung Mai 2023 in Höhe von 600 € unwirksam ist.

- Vorrang der Leistungsklage !
- Deswegen: Klage auf die restlichen 600 € !

(Unzulässige) Zahlungsklage: keine konkrete Berücksichtigung von Anspruchsübergängen

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltfortzahlung in Höhe von 3.800 € brutto für Juni 2023 zu zahlen unter Berücksichtigung eines evt. Anspruchsübergang auf die AOK zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5% Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 04.07.2023 zu bezahlen.
-

- Verstoß gegen Bestimmtheitsgrundsatz !

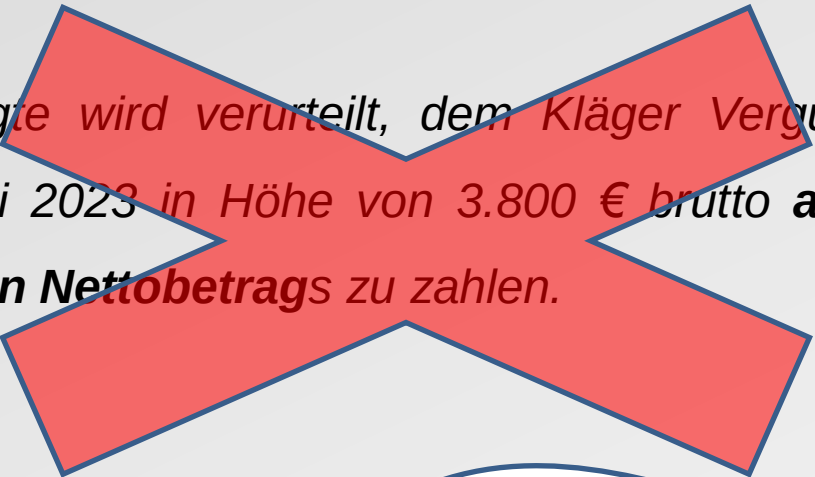
Berücksichtigung von Anspruchsübergängen

1. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin Entgeltfortzahlung in Höhe von 3.800 € brutto für Juni 2023 zu zahlen **abzüglich von der AOK am 21.06.2023 erhaltener 787,65 €** nebst Zinsen in Höhe von 5%Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 04.07.2023 zu bezahlen.

.....



(Unzulässige) Zahlungsklage



1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger Vergütung für den Monat Juni 2023 in Höhe von 3.800 € brutto **abzüglich des pfändbaren Nettobetrag**s zu zahlen.

- **Verstoß gegen den Bestimmtheitsgrundsatz !**
- Ein entsprechendes Urteil wäre **nicht vollstreckungsfähig** (LAG Nds., 18.02.1992, 14 Ta 340/91).

(Unzulässige) Zahlungsklage



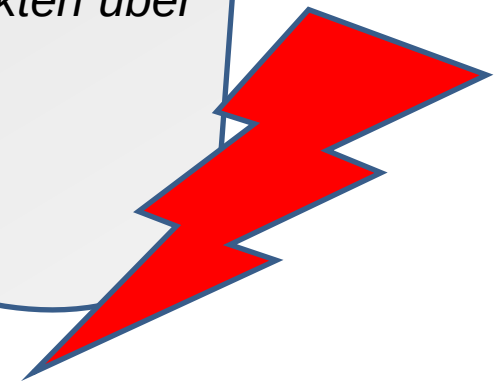
1. Die Beklagte wird ~~verurteilt, an den Kläger~~ den sich aus der Bruttovergütung in ~~Höhe von 3.800 €~~ ergebenden Nettobetrag zu zahlen.....

- Verstoß gegen den Bestimmtheitsgrundsatz führt zur Unzulässigkeit der Klage.
- Deswegen: entweder Brutto einklagen
oder
- wenn Abrechnung bereits vorliegt: den ausgewiesene Nettobetrag einklagen !

Abrechnung

Abrechnung erst bei Zahlung !

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin eine Abrechnung über die ihre Vergütungsansprüche für den Zeitraum 01.06.2023 bis 30.06.2023 zu erteilen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin den sich aus der Vergütungsabrechnung für den Monat Juni 2023 ergebenden Nettobetrag ~~nebst~~ Verzugszinsen in Höhe von 5% Punkten über dem BZS seit dem 04.07.2023 zu bezahlen.



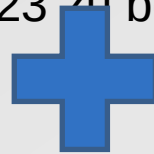
Abrechnung erst bei Zahlung !

- Die Klage für Antrag Nr. 1 ist nicht schlüssig:
 - Nach § 108 Abs. 1 GewO ist dem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Die Regelung von § 108 GewO dient der Transparenz (BAG 10.1.2007, 5 AZR 665/06).
 - § 108 GewO regelt keinen selbstständigen Abrechnungsanspruch zur Vorbereitung eines Zahlungsanspruchs (BAG 10.1.2007, 5 AZR 665/06).
 - Die Brutto-/Netto-Abrechnung, die erst bei einer tatsächlich erfolgten Zahlung des Arbeitsentgelts zu erteilen. Ohne vorherige Zahlung ist die Abrechnung nicht einklagbar (BAG 12.7.2006, 5 AZR 646/05, Rn. 13).

- Der unbezifferte Zahlungsantrag, hiervorliegend Nr. 2, ist nicht hinreichend bestimmt i.S. von § 253 II Nr. 2 ZPO und damit unzulässig. Der Umfang der Zahlungspflicht bleibt nach diesem Antrag gänzlich unklar. Eine Vollstreckung hieraus wäre nicht möglich.

Abrechnung erst bei Zahlung !

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin Vergütung in Höhe von 3.800 € brutto für den Zeitraum 01.06.2023 bis 30.06.2023 zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5% Punkten über dem Basiszinssatz seit dem 04.07.2023 zu bezahlen.



.....

Gründe:

Die Klägerin steht in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten bei einer vereinbarten Bruttomonatsvergütung in Höhe von 3.800 €. Im Monat Juni 2023 hat sie ihre Arbeitsleistung vollumfänglich erbracht. Trotz Mahnung hat die Beklagte.....

Abrechnung erst bei Zahlung !

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Vergütung für den Monat Juni 2023 an den Kläger 3.800 EUR brutto zu zahlen.
2. Für den Fall des auch nur teilweisen Obsiegens mit dem vorgenannten Antrag wird die Beklagte verurteilt, dem Kläger bei jeder auf die vorgenannte Schuld erfolgenden Zahlung eine Abrechnung zu erteilen.



(so etwa: Nübold in Antragslexikon ArbR, 3. Auflage, Abrechnung, Rn. 10).

Herausgabe von Gegenständen

Herausgabe von Firmengegenständen

1. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin die sich noch in seinem Besitz befindlichen Firmengegenstände abzugeben.

Herausgabe von Gegenständen

- Bei Anträgen auf Herausgabe von Gegenständen ist große Sorgfalt auf die hinreichende Bestimmtheit der Antragsformulierung zu legen!
- Der Gegenstand muss so genau bezeichnet werden, dass er in der Zwangsvollstreckung ohne weitere Aufklärung zu identifizieren ist.



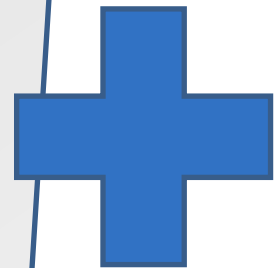
Tipp
:

- hilfreiche **Kontrollfrage**:
- Würde ein Gerichtsvollzieher wissen, welchen Gegenstand er in den Räumen des Schuldners mitnehmen soll ?

Herausgabe von Firmengegenständen

1. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin folgende Gegenstände herauszugeben:

- Laptop Marke XY mit der Seriennummer 12345789 nebst Netzteil und Ersatz Akku mit der Seriennummer.....
- Arbeitskleidung mit aufgedrucktem Firmenlogo TT bestehend aus zwei blauen Hose Marke XY, Größe XL und einer Regenjacke Marke XY, Größe XL



...insbesondere die Herausgabe von Handys und SIM - Karten

1. Der Beklagte wird ~~verurteilt, an die Klägerin~~ das Firmenhandy Marke Apple Typ ~~iPhone SE~~ herauszugeben.

...insbesondere die Herausgabe von Handys und SIM - Karten

- **Problem:** Allein mit der Angabe des Herstellers und des Typs ist das Handy nicht ausreichend genau bezeichnet !

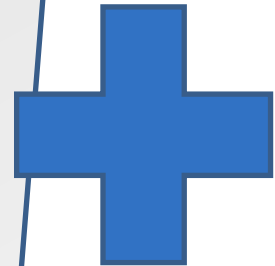


- Das **Handy** sollte im Antrag mit der **IMEI** bezeichnet werden. Die International Mobile Station Equipment Identity (**IMEI**) ist eine 15-stellige Seriennummer, mit der jedes GSM- oder UMTS-Handy weltweit eindeutig identifiziert werden kann.
- Die zugehörige **SIM-Karte** sollte im Antrag mit der **IMSI** (International Mobile Subscriber Identity) bezeichnet werden. Die **IMSI** dient in GSM-, UMTS- und LTE-Mobilfunknetzen der eindeutigen Identifizierung der Netzteilnehmer (sog. interne Teilnehmerkennung). Die IMSI, die von den Mobilfunknetzbetreibern vergeben wird, ist auf der SIM (Subscriber Identity Module) gespeichert.
- Beides sollte bereits bei Überlassung an den Arbeitnehmer notiert werden !

Herausgabe von Firmengegenständen

1. Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin folgende Gegenstände herauszugeben:

- Handy Hersteller Apple Typ iPhone XII mit der **IMEI** [1262-02-123456789; 15-stelliger-Code]
- und SIM-Karte **IMSI** (262 02 9745641120)



so mit **IMEI** etwa LAG Rheinland-Pfalz 08.02.2017, 1 Sa 490/16

Kündigungen

Kündigungen

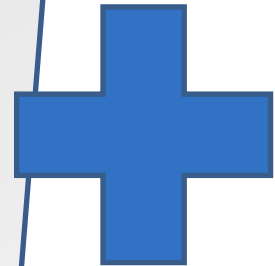
- Große praktische Bedeutung wegen der §§ 4, 7 KSchG: Wird die Kündigungsschutzklage nicht innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung erhoben, so gilt diese als wirksam.
 - Dies hat Konsequenzen für die richtige Antragsstellung:
 - BAG, 13.12. 2007, 2 AZR 818/06, Rn. 19:
 - „Nach § 4 S. 1 KSchG **muss** der Antrag einer Kündigungsschutzklage **auf die Feststellung gerichtet** sein, „**dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst** ist“.
 - Der dem Gesetzeswortlaut entsprechende Klageantrag ist dann auch bestimmt i.S. des § 253 II Nr. 2 ZPO. Das ArbG hat nach § 139 Abs. 1 ZPO die Pflicht, auf die Stellung eines entsprechenden Antrags hinzuwirken.“
- Es wird dabei um die Wirksamkeit **einer bestimmten Kündigung** gestritten (sog. punktueller Streitgegenstand, vgl. etwa BAG, 22.11.2012, 2 AZR 732/11, Rn. 19).

3-Wochen-Frist

- Aus der Klageschrift muss der Wille zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage hinreichend deutlich hervorgehen.
 - BAG, 18.07.2013, 6 AZR 420/12, Rn. 19:
 - „Es genügt, dass aus der Klage ersichtlich ist, gegen wen sie sich richtet, wo der Kläger tätig war und vor allem, dass er seine Kündigung nicht als berechtigt anerkennen will.“
- Die **Darlegung aller klagebegründenden Tatsachen**, wie die Erfüllung der kündigungsschutzrechtlichen Voraussetzungen nach § 1 I KSchG und § 23 I KSchG, **gehört nicht zur Zulässigkeit der Kündigungsschutzklage, sondern zur Schlüssigkeit** des Sachvortrags (BAG, 18.07.2013, 6 AZR 420/12, Rn. 20).
- Zum Teil ist die Rechtsprechung relativ großzügig bei der Auslegung von Kündigungsschutzanträgen:
 - So wurde ein Antrag nach § 4 KSchG herausgelesen, obwohl die von einem Fachanwalt (!) formulierte Klageschrift keinen ausschließlich formulierten, vom sonstigen Begründungstext abgesetzten Klageantrag enthalten hat.
 - Das BAG hat es als ausreichend erachtet, dass aus dem Schriftsatz für die Beklagte hinreichend deutlich wurde, dass der Kläger die Kündigung vom nicht akzeptieren will (BAG, 13.12. 2007, 2 AZR 818/06, Rn. 28).

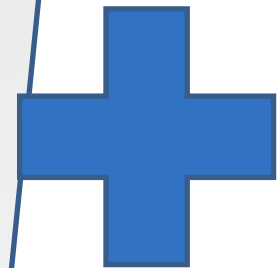
Kündigungsschutzklage

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 04.09.2023 nicht aufgelöst ist.



Kündigungsschutzklage

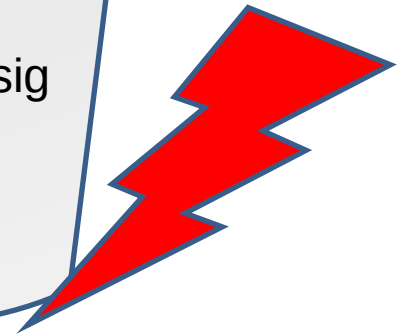
1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 04.09.2023 nicht zum 31.10.2023 aufgelöst wird.



- Eigentlich überschießend,
- In der Praxis verbreitet
- Aus der Begründung wird idR deutlich, dass der ArbN sich allgemein gegen die Kündigung wendet und nicht nur gegen den Beendigungstermin.

Problematische Anträge:

1. Es wird festgestellt, ~~dass die Kündigung~~ vom 04.09.2023 unwirksam ist.....
2. Die Kündigung vom 04.09.2023 wird ~~aufge~~hoben/für unzulässig erklärt.



BAG, 30.06.1988, 2 AZR 797/87:

- Die Kündigung ist eine Rechtshandlung, deren Unwirksamkeit kein Rechtsverhältnis ist.
- Die Kündigung kann daher nicht Gegenstand der allgemeinen Feststellungsklage sein kann.

Probleme mit dem „richtigen Beklagten“

- Insolvenzverwalter:
 - Die Kündigungsschutzklage ist gegen den Insolvenzverwalter zu richten,
 - wenn dieser die Kündigung erklärt hat oder
 - wenn zwar noch der Insolvenzschuldner gekündigt hat, aber während der 3-Wochen-Frist das Insolvenzverfahren eröffnet wurde (vgl. BAG, 21.11.2013, 6 AZR 979/11). Wird in diesem Fall die Kündigungsschutzklage noch gegen die Insolvenzschuldnerin erhoben, ist diese Klage zulässig, aber wegen §§ 4, 7 KSchG unbegründet.
 - Haftungsrisiko für Anwälte !!

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit der Insolvenzschuldnerin, der XY GmbH, durch die Kündigung vom 04.09.2023 nicht zum 31.10.2023 aufgelöst wird.

Mündliche Kündigung eines Arbeitsverhältnisses

1. Es wird festgestellt, ~~dass das Arbeitsverhältnis durch die mündliche Kündigung vom 30.08.2023 nicht aufgelöst ist.~~

- Eine mündlichen Kündigung ist wegen §§ 623, 125 BGB unwirksam.
- § 4 KSchG findet keine Anwendung (vgl. BAG, 10.11.2011, 6 AZR 357/10)
- Dem Arbeitnehmer verbleibt **die allgemeine Feststellungsklage**. Das notwendige Feststellungsinteresse ist in einem solchen Fall gegeben.

der sog. Schleppnetzantrag

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern über den hinaus fortbesteht.



- Häufig finden sich Formulierungen wie „unveränderte Bedingungen“ bzw. „unverändert fortbesteht“ oder ähnliches.
- Bei genauer Betrachtung wird das notwendige Feststellungsinteresse hierfür (§ 256 ZPO) schwierig zu begründen sein.

Zulässig, aber in der Praxis problematisch;

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis ungekündigt fortbesteht.

- Nachteil: mit diesem Antrag werden nur Kündigungen, nicht jedoch andere Beendigungstatbestände (Aufhebung, etc....) angegriffen.

Betriebsübergang

Betriebsübergang

1. *Es wird festgestellt, dass zwischen dem Kläger und der Beklagten ein Arbeitsverhältnis besteht, und zwar zu den Bedingungen des Arbeitsverhältnisses, das bis zum _____ zwischen dem Kläger und XY GmbH (Betriebsveräußerin) bestanden hat.*

oder auch :

1. *Es wird festgestellt, dass das zwischen dem Kläger und der XY GmbH (Betriebsveräußerin) begründete Arbeitsverhältnis seit dem _____ mit der Beklagten fortbesteht.*

- BAG, 10.10.1996, 8 AZR 778/94: Es wird festgestellt, dass das mit der S.- ... GmbH begründete Arbeitsverhältnis des Klägers zur Beklagten zu 3) fortbesteht.
- „Auf das Datum des Übergangs des Arbeitsverhältnisses kommt es nicht an, insoweit liegt kein eigenständiges Element des Klagantrags vor. Dieser Antrag ist gemäß § 256 Abs. 1 ZPO zulässig.“

(Weiter-)Beschäftigung

Beschäftigung als Klageziel

Zu unterscheiden sind drei Situationen:

- die Beschäftigung im ungekündigten Arbeitsverhältnis,
 - die Beschäftigung im gekündigte Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist und
 - die Beschäftigung nach Ablauf der Kündigungsfrist (bzw. Befristungsende) bis zum Abschluss des Rechtsstreites über die Kündigung (sog. „Weiterbeschäftigung“)
-
- Eine unterbliebene Beschäftigung ist nicht nachholbar !
 - Eine Klage auf Beschäftigung ist eine Klage auf zukünftige Leistung (§ 259 ZPO).
 - Deswegen ist der Antrag, den Arbeitnehmer **über den rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsrechtsstreits hinaus** tatsächlich vertragsgemäß zu beschäftigen, nach § 259 ZPO nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber zu erkennen gibt, er werde dies trotz Feststellung der Unwirksamkeit der angegriffenen Kündigung nicht tun (BAG, 24.05.2018, 2 AZR 67/18, Rn. 44).

Beschäftigung als Klageziel

Problematische Situation: **Der Kläger ist zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung arbeitsunfähig.**

- Bei Arbeitsunfähigkeit besteht kein Beschäftigungsanspruch (vgl. BAG, 09.04.2014, 10 AZR 637/13, Rn. 15). Eine Klage auf Verurteilung zur Beschäftigung ist bzw. wird mit der Arbeitsunfähigkeit des Klägers unschlüssig !
- Der Versuch, über Formulierung einer Bedingung im Antrag ("ab Wiedergenesung....") auszuweichen, ist im Zweifel ein unzulässiger Antrag. Im erstrebten Titel würde auf einen prozessfremden Umstand Bezug genommen werden.

Beschäftigungsantrag

1. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin als Produktionsmitarbeiterin zu beschäftigen.



- Für den Schuldner muss aus rechtsstaatlichen Gründen erkennbar sein, in welchen Fällen er bei einer entsprechenden Verurteilung mit einem Zwangsmittel zu rechnen hat.
- Allerdings kann bei einer im Arbeitsvertrag nur rahmenmäßig umschriebener Arbeitspflicht der Klageantrag aus materiellrechtlichen Gründen nicht auf eine im Einzelnen beschriebene Tätigkeit / Stelle zugeschnitten sein. Auf eine derartige Beschäftigung hat der Arbeitnehmer regelmäßig auch keinen Anspruch (vgl. § 106 GewO).
- Ausreichend ist, wenn sich aus dem Antrag **das Berufsbild**, mit dem der Arbeitnehmer beschäftigt werden soll, ergibt oder diesem zu entnehmen ist, worin die ihm zuzuweisende Tätigkeit bestehen soll.

Weiterbeschäftigungsantrag

1. Bestandsschutzanträge
2. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens als Produktionsmitarbeiterin weiterzubeschäftigen
3.



- Wichtig: zeitliche Begrenzung (WB-Antrag !!)
- Kann im Kündigungsschutzverfahren wegen Kostenfrage als uneigentlicher Hilfsantrag gestellt werden.
- Aus Gründen der Bestimmtheit sind Formulierungen wie „zu unveränderten Bedingungen....“ zu vermeiden.

Problematische Weiterbeschäftigungsanträge :

1. [Bestandsschutzanträge]
2. Die Beklagte wird ~~verurteilt, den Kläger zu~~ den Bedingungen des am 04.07.2020 geschlossenen ~~Arbeitsvertrages~~ als Fahrer mit einem Stundenlohn von 18 EUR zzgl. Spesen zu beschäftigen.

- In einem Beschäftigungsantrag haben ergänzende Angaben (Vergütung....) nicht zu suchen !
- **Wenn Zahlung** streitig ist und eingeklagt werden soll, ist **Zahlungsklage** zu erheben.
- Nur mit einem Zahlungstitel wäre auch eine Vollstreckung hierauf möglich !

Problematische Weiterbeschäftigungsanträge :

1. [Bestandsschutzanträge]
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger zu unveränderten Vertragsbedingungen **über den rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits hinaus** zu beschäftigen.

- BAG, 24.05.2018, 2 AZR 67/18, Rn. 44:
 - Der Kläger muss für die Zulässigkeit des Antrages Umstände anführen, welche die nach § 259 ZPO erforderliche Besorgnis rechtfertigen könnten, die Bekl. werde die Beschäftigung verweigern.
 - Dass der Arbeitgeber eine „Vielzahl von Kündigungen“ erklärt, genügt für sich genommen nicht.
 - Vielmehr muss er zu erkennen geben, er werde den Arbeitnehmer auch dann nicht vertragsgemäß beschäftigen, wenn die „Unwirksamkeit“ sämtlicher streitbefangener Kündigungen rechtskräftig festgestellt ist.

Problematische Weiterbeschäftigungsanträge :

1. [Bestandsschutzanträge]
2. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger **zu unveränderten Vertragsbedingungen** über den rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits hinaus zu beschäftigen.

- Ein Weiterbeschäftigungstitel hat unter Umständen keinen vollstreckungsfähigen Inhalt, wenn er die Weiterbeschäftigung "zu den bisherigen Arbeitsbedingungen" verlangt (vgl. LAG Köln, Beschluss vom 24.10.1995 - 13 (5) Ta 245/95: Obwohl der Arbeitgeber im Erkenntnisverfahren in substantiierter Darlegung den Wegfall des Arbeitsplatzes behauptet hat, hatte das ArbG diese Frage im Urteil offengelassen, weil die Kündigung jedenfalls aus anderen Gründen unwirksam sei).

Anträge auf leidensgerechte Beschäftigung:

1. Die Beklagte ~~wird verurteilt, den Kläger an einem leidensgerechten Arbeitsplatz zu beschäftigen~~

- Problem: was ist genau mit „leidensgerecht“ gemeint ?
- Deswegen hatte das LAG Schleswig-Holstein, 07.06.2005 (5 Sa 68/05) Zweifel an der Zulässigkeit eines Antrags: Will der Arbeitnehmer einen Beschäftigungsanspruch klageweise durchsetzen, so muss er **im Antrag die begehrte Beschäftigung nach Art und Umfang konkret** bezeichnen (§ 253 II Nr. 2 ZPO). ...
- Der Arbeitnehmer kommt dem Bestimmtheitsgebot dann nach, wenn er die Tätigkeit nach Art und Umfang dahingehend konkretisiert, indem er neben dem Arbeitsumfang beispielsweise die **Berufsbezeichnung** (z.B. Bäcker, Buchhalterin, Elektriker, Ingenieur) nennt **oder die Tätigkeit** (z.B. Haushaltshilfe, Hausmeister, Gartenarbeiter, Bote, Schreibkraft) umschreibt.

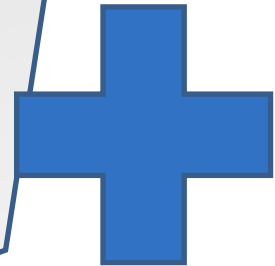
Urlaub

Klage auf Urlaubsgewährung

- Der Arbeitnehmer darf sich nicht selbst beurlauben - selbst wenn noch unerfüllter Urlaub vorhanden ist und keine betrieblichen Belange oder Urlaubswünsche andere Kollegen der Urlaubsgewährung entgegenstehen.
- Die Urlaubsgewährung durch den Arbeitgeber ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung (BAG 17.05.2011, 9 AZR 189/10).
- Die Vollstreckung erfolgt über § 894 ZPO (BAG, 12.04. 2011, 9 AZR 80/10). Nach § 894 ZPO gilt die Willenserklärung erst dann als abgegeben, wenn das Urteil rechtskräftig geworden ist.
- Zum Zeitpunkt der Klageerhebung ist nicht bekannt, wann ein gegebenenfalls stattgebendes Urteil rechtskräftig wird. Der Arbeitnehmer müsste deshalb seinen mit der Leistungsklage angegebenen Urlaubszeitraum mittels Klageänderung fortlaufend anpassen. Das wäre z. B. dann nicht mehr möglich, wenn der zuletzt beantragte Urlaubszeitraum zwischen Verkündung und Ablauf der Rechtsmittelfrist läge.
- Auf eine Klage zur Gewährung des Urlaubs für einen nicht festgelegten Zeitraum darf der Arbeitnehmer nicht verwiesen werden. Schließlich würde er damit auf sein Recht gem. § 7 I 1 BUrlG, den Urlaub nach seinen Wünschen zeitlich festzulegen, verzichten (BAG, a.a.O, Rn. 15).
- Im Einzelfall kann deswegen auch eine Feststellungsklage zulässig sein („Feststellung, dass dem Kl. noch 13 Urlaubstage aus dem Jahr 2022 zustehen.“).
- Unklar, welche Folgen aus dem BAG-Urteil vom 10.2.2015 (9 AZR 455/13) auf die Vollstreckung zu ziehen sind (Zahlung bzw. vorbehaltlose Zusage Urlaubsvergütung vor Urlaubsantritt....).

Klage auf Urlaubsgewährung

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger vom 01.08.2023 bis 29.08.2023 Erholungsurlaub zu gewähren.



Umstritten ist die Vollstreckung:

- Ansicht 1: § 894 ZPO (so etwa BAG, 27.06.2017, 9 AZR 120/16): Dies führt zum zeitlichen Problem, weil erst mit Rechtskraft die Wirkung eintritt !
- Ansicht 2: § 888 ZPO (HK-BUrlG, § 7 Rn. 78).

Klage auf Urlaubsgewährung (einstweiliger Rechtsschutz)

1. Dem Kläger wird im Wege der einstweiligen Verfügung gestattet, vom 04.10.2023 bis 21.10.2023 der Arbeit fernzubleiben.



so Corts, Die einstweilige Verfügung auf Urlaubsgewährung, NZA 1998, 357ff.

- Keine Vollstreckung notwendig, weil rechtsgestaltende Verfügung ! Zustellung einer vollstreckbaren Kurzausfertigung im Parteibetrieb ist ausreichend.
- **P:** nach BAG (10.02.2015, 9 AZR 455/13; 20.08.2019, 9 AZR 468/18; 25.08.2020, 9 AZR 612/19) gewährt ein AG durch eine Freistellungserklärung nur dann wirksam Urlaub, wenn er dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs zahlt oder vorbehaltlos zusagt.
- Wird dann überhaupt Urlaub erfüllt ? (siehe auch nächste Folie)

Klage auf Urlaubsgewährung (einstweiliger Rechtsschutz)

1. Dem Kläger wird im Wege der einstweiligen Verfügung Erholungsurlaub in der Zeit vom 04.10.2023 bis 21.10.2023 gewährt.



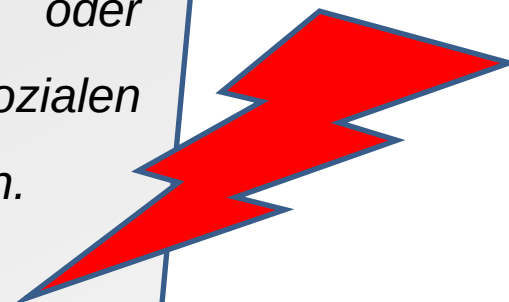
so Grobys/Panzer-Heemeier, Stichwort-Kommentar Arbeitsrecht, Urlaubsgewährung Rn. 31, beck-online: „Das bloße Fernbleiben von der Arbeit ist ein anderer Streitgegenstand und geht am Rechtsschutzziel des Arbeitnehmers vorbei und ist untauglich zur Erfüllung des Urlaubsanspruchs“.

Vollstreckung:

Die **Fiktion der Freistellungserklärung** tritt dann mit Zustellung der Verfügungsentscheidung ein (Grunsky in Stein/Jonas, ZPO, 23. Aufl. 2014, ZPO Vor § 935 Rn. 50).

Klage auf Urlaubsgewährung

1. Der Beklagte wird verurteilt, der Klägerin auf ihren Antrag unter Beachtung der gesetzlichen Regelung in § 7 Abs. 2 Satz 2 BUrlG Erholungsurlaub zu gewähren, es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung ~~dringende betriebliche~~ Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.



Antrag nicht bestimmt (BAG, 27.06.2017, 9 AZR 120/16 zu halben Urlaubstagen)

Zu viele abstrakte Bedingungen, deren Prüfung auch nicht mit einem Verfahren nach § 726 ZPO vereinbar sind.

Direktionsrecht

Direktionsrecht

Ein Arbeitnehmer ist nach § 106 S. 1 GewO, § 315 BGB nicht – auch nicht vorläufig – an eine Weisung des Arbeitgebers gebunden, die die Grenzen billigen Ermessens nicht wahrt (BAG, 18.10.2017, 10 AZR 330/16).

Ist der Arbeitnehmer der Auffassung, die eine ihm zugewiesen Tätigkeit halte sich nicht den Grenzen von § 106 GewO oder ist aus einem sonstigen Grund unwirksam, hat er mehrere Handlungsmöglichkeiten:

- Der Arbeitnehmer kann die Berechtigung im Wege der **Feststellungsklage** klären lassen.
 - siehe etwa BAG, 24.10.2018, 10 AZR 19/18
 - Gegenstand einer Feststellungsklage nach § 256 I ZPO muss ein Rechtsverhältnis sein, wobei sich die Klage auch auf einen Teil eines Rechtsverhältnisses beziehen kann. Dies ist der Fall, wenn über die Wirksamkeit einer direktionsrechtlichen Maßnahme, z.B. einer Versetzung, gestritten wird (BAG, 27.10.2005, 6 AZR 123/05, Rn. 20).

oder:

- Der Arbeitnehmer kann seinen Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung im Rahmen einer **Klage auf künftige Leistung** (§ 259 ZPO) verfolgen.

Feststellungsklage gegen eine Versetzung

1. Es wird festgestellt, dass die Versetzung des Klägers vom 11.09.2023 in den Bereich „Arbeitsvorbereitung“ unwirksam ist.



Gegenstand einer Feststellungsklage nach § 256 I ZPO muss ein Rechtsverhältnis sein, wobei sich die Klage auch auf einen Teil eines Rechtsverhältnisses beziehen kann.

Dies ist der Fall, wenn über die Wirksamkeit einer direktionsrechtlichen Maßnahme, z.B. einer Versetzung, gestritten wird (BAG, 27.10.2005, 6 AZR 123/05, Rn. 20).

Feststellungsklage gegen eine Versetzung

1. Es wird festgestellt, dass der Kläger nicht verpflichtet ist, in der Zeit vom 16.03.2021 bis 30.09.2021 seine Arbeitsleistung gemäß Weisung der Beklagten vom 01.08.2023 im Team RE3113, Team D. am Standort Berlin zu erbringen.
2. **Entfernung von zwei Abmahnungen vom 26.03.2015 und vom 22.04.2015.**



nachgebildet nach BAG 18.10.2017 (10 AZR 330/16):

- Der Feststellungsantrag zu 1 ist als **Zwischenfeststellungsklage** nach § 256 II ZPO zulässig.
- Damit wird ein **Begründungselement aus der Entscheidung verselbstständigt** und mit **eigener Rechtskraft** versehen (Rn. 20).
- Grund hierfür ist dessen Eignung, über den konkreten Gegenstand hinaus, der mit der Hauptklage entschieden wird, Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für mögliche Folgestreitigkeiten herzustellen.

Beschäftigungsklage gegen eine Versetzung

1. Die Beklagte wird verurteilt, den Kläger als Produktionsmitarbeiter in der Nachtschicht zu beschäftigen.



nachgebildet nach BAG 18.10.2017 (10 AZR 47/17):

- Im Arbeitsverhältnis besteht grundsätzlich ein Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung. Im Falle einer unwirksamen Weisung des Arbeitgebers richtet sich der Beschäftigungsanspruch auf die zuletzt zugewiesene Tätigkeit. Dies gilt auch im Fall einer (nur) unbilligen Weisung. Der Arbeitnehmer ist nach § 106 S. 1 GewO, § 315 BGB nicht – auch nicht vorläufig – an eine Weisung des Arbeitgebers gebunden, die die Grenzen billigen Ermessens nicht wahrt.
- Prüfung ob die Weisung rechtmäßig und insbesondere die Grenzen von § 106 GewO gewahrt hat.

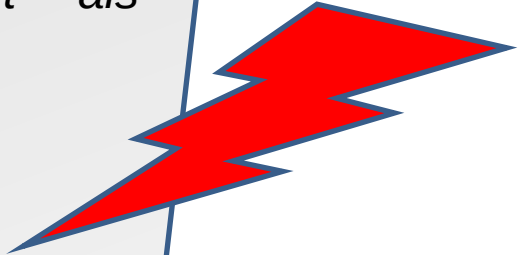
Klage auf Untersagung von Weisungen

1. Die Beklagte wird ~~verurteilt, es zu unterlassen~~, der Klägerin eine Reinigungstätigkeit im Gebäude XY in zuzuweisen.

- LAG Düsseldorf, 28.02.1995, 6 Sa 1986/94
- Kein eigener Anspruch auf Unterlassung aus dem Arbeitsvertrag.
- Kein selbständig einklagbarer Nebenanspruch auf Unterlassung, sondern der ArbN hat einen eigenen, durchsetzbaren Beschäftigungsanspruch (vgl. BAG, Großer Senat, 27.2.1985, GS 1/84)

Direktionsrecht

1. Die Beklagte ~~wird verurteilt~~, den Kläger nicht als
Kommissionierer einzusetzen.



LAG München, Urteil vom 1. 12. 2004 - 5 Sa 913/04:

- Der Arbeitnehmer hat (neben dem allgemeinen Beschäftigungsanspruch) keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber die Zuweisung einer vertraglich nicht geschuldeten Arbeit oder eine nicht vertragsgemäße Beschäftigung unterlässt,
- sondern nur das Recht, nicht geschuldete Arbeit zu verweigern.

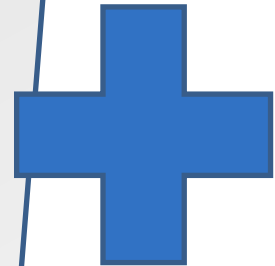
Abmahnungen

Abmahnung

- Vollstreckung eines Titels auf Entfernung einer Abmahnung aus einer Personalakte läuft über § 888 ZPO, unabhängig davon, ob die Personalakte in digitaler oder Papierform geführt wird.
- Eine mündliche Abmahnung kann nicht entfernt werden.
- Ein auf die Feststellung der Unwirksamkeit einer bestimmten Abmahnung gerichteter Antrag betrifft kein feststellungsfähiges Rechtsverhältnis und ist daher gemäß § 256 Abs. 1 ZPO unzulässig (BAG, 09.09.2015, 7 ABR 69/13).
 - Kein Rechtsverhältnis iSv § 256 I ZPO sind abstrakte Rechtsfragen, bloße Elemente eines Rechtsverhältnisses oder rechtliche Vorfragen (BAG, 04.12.2013, 7 ABR 7/12, Rn. 18). Deswegen ist ein Antrag, die Unwirksamkeit einer Abmahnung festzustellen unzulässig.

Abmahnung

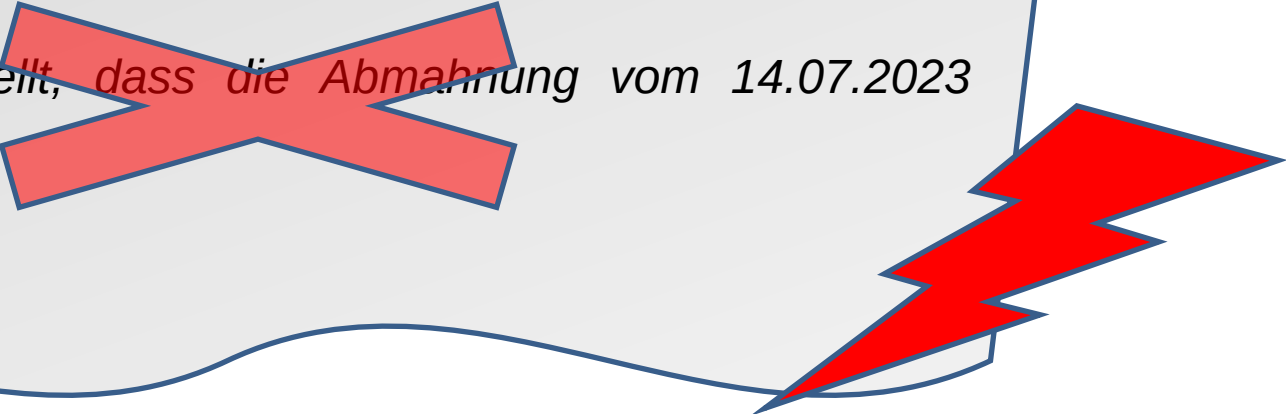
1. Der Beklagte wird verurteilt, die Abmahnung vom 29.08.2023 aus der Personalakte zu entfernen.



so BAG, 05.08.1992, 5 AZR 531/91

.....Feststellung auf Unwirksamkeit einer Abmahnung ?

1. Es wird festgestellt, dass die Abmahnung vom 14.07.2023 unwirksam ist.



LAG Hamm 02.08.2002, 10 TaBV 121/01, Rn. 53:

Unzulässig ist eine Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit einer Abmahnung. Nach § 256 ZPO kann nämlich nur auf Feststellung eines Rechtsverhältnisses geklagt werden. Mit einem Klageantrag auf Unwirksamkeit einer Abmahnung wird nur die Feststellung einer Tatsache angestrebt.

Ein auf eine solche Feststellung gerichteter Antrag ist unzulässig

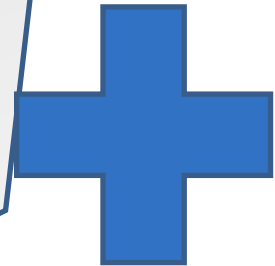
Auskunft nach Art. 15 DSGVO

Prozessuale Fragen zum Auskunftsrechts nach Art. 15 DSGVO

- BAG 27.04.2021 - 2 AZR 342/20, dort Rn. 26:
 - Die E-Mails, von denen eine Kopie zur Verfügung gestellt werden soll, sind nicht in einer Weise bezeichnet, dass im Vollstreckungsverfahren unzweifelhaft wäre, auf welche elektronischen Nachrichten sich die Verurteilung konkret bezieht.
 - Der zweite Senat verweist auf die Möglichkeit der Stufenklage, § 254 ZPO
- BAG, 16.12.2021 – 2 AZR 235/21 (Vorinstanz LAG BW 17.03.2021 – 21 Sa 43/20):
 - Ein Klageantrag, der ergänzend zum Wortlaut von Art. 15 I Hs. 2 DS-GVO auslegungsbedürftige Begriffe enthält, über deren Inhalt nicht behebbare Zweifel bestehen, ist nicht hinreichend bestimmt.

Auskunft Art. 15 DSGVO

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger Auskunft zu erteilen über die zu seiner Person gespeicherten Daten, die Herkunft dieser Daten, den/die Empfänger, an die die Daten weitergegeben werden sowie den Zweck der Speicherung dieser Daten



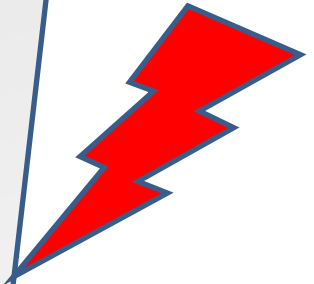
Für den Fall, dass der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber noch keinerlei Auskunft erhalten hat, dürfte wohl eine am Wortlaut von Art. 15 Abs. 1 DSGVO orientierte Antragsstellung möglich sein (ausdrücklich offengelassen vom BAG Urteil vom 16.12.2021 – 2 AZR 235/21, Rn. 27).

Relativ großzügig:

OLG München 04.10.2021 (3 U 2906/20) unter Hinweis auf den BGH 15.6.2021 (VI ZR 576/19, Rn. 13).

Prozessuale Fragen zum Auskunftsrechts nach Art. 15 DSGVO

1. „1. Die Bekl. wird verurteilt, dem Kl. Auskunft über die von ihr verarbeiteten und nicht in der Personalakte des Kl. gespeicherten personenbezogenen **Leistungs- und Verhaltensdaten** des Kl. zu erteilen, im Hinblick ~~auf die Zwecke der~~ Datenverarbeitung, die Empfänger, ...
2. 2. Die Bekl. wird verurteilt, dem Kl. eine Kopie seiner personenbezogenen **Leistungs- und Verhaltensdaten**, die Gegenstand der von ihr vorgenommenen Verarbeitung sind, zur Verfügung zu stellen.“



BAG 16.12.2021 (2 AZR 235/21): Antrag zu unbestimmt:

- Bei der Formulierung „Leistungs- und Verhaltensdaten“ handelt es sich um unbestimmte Rechtsbegriffe, deren (vollstreckungsrechtliche) Reichweite im vorliegenden Fall unklar ist.
- Der Kl. will keine Auskunft über „alle“ gespeicherten personenbezogenen Daten, was der Wortlaut von Art. 15 I Hs. 2 DSGVO umfassen würde. Er will nur Auskunft über „Leistungs- und Verhaltensdaten“, aber nicht über diejenigen, die in seiner Personalakte gespeichert sind.
- Die bloße Wiederholung des Wortlauts von Art. 15 III 1 DSGVO lässt nicht erkennen, von welchen personenbezogenen Daten eine Kopie verlangt wird.

Prozessuale Fragen –Rechtsprechung des BGH

OLG München 04.10.2021 – 3 U 2906/20 – unter Hinweis auf den BGH (15.6.2021 – VI ZR 576/19, Rn. 13):

- Keine Bedenken im Hinblick auf eine Bestimmtheit des Klageantrags nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, wenn der Kläger beantragt, ihm Kopien der v. der Beklagten verarbeiteten personenbezogenen Daten des Klägers betreffend die Datenkategorien Telefonnotizen, Aktenvermerke, Gesprächsprotokolle, E-Mails, Briefe und Zeichnungsunterlagen für einen bestimmten Zeitraum (hier: mehr als 20 Jahre!) zu überlassen.
- Es sei nämlich für einen Kläger im Regelfall nicht ersichtlich, welche Unterlagen sich bei dem Auskunftsverpflichteten befänden, weswegen eine Konkretisierung der einzelnen herauszugebenden Schriftstücke nicht möglich sei und ein derartiger Antrag sei dahingehend bestimmt genug, dass durch den Beklagten sämtliche Dokumente betreffend den Kläger, welche sich im Besitz des Beklagten befänden, als Kopie herauszugeben seien (Rn. 13).

Fazit / Ausblick

- Bei der Antragsstellung sollte das Vollstreckungsthema schon mit gedacht werden. Ansonsten rächen sich die Fehler noch nach langer Zeit !
 - Sie müssen nicht nur das erkennende Gericht von der Zulässigkeit überzeugen, sondern der Titel muss auch in der Vollstreckung funktionieren !!
- Bei der Antragsstellung muss auch dem Gebot des effektiven Rechtsschutzes Rechnung getragen werden. Einzelfallkasuistik !
- Das materielle Recht muss bei der Antragsformulierung mitgedacht werden.
-

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Fragen / Diskussion

matthias.mohn@arbgfreiburg.justiz.bwl.de

Termine

Weitere Online-Seminare

Nähere Informationen und Anmeldung unter
www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/veranstaltungen

Wir bedanken uns recht herzlich, dass Sie an unserem Webinar teilgenommen haben und würden uns sehr freuen, Sie erneut begrüßen zu dürfen.

Redaktion
Arbeit und Arbeitsrecht
Am Friedrichshain 22
10407 Berlin
Tel. 030 42151-238
aua.redaktion@hussberlin.de

Matthias Mohn
Richter am Arbeitsgericht Freiburg



arbeit-und-arbeitsrecht.de/app