

Der EuGH entschied, dass auch die öffentliche Verwaltung ihren Beschäftigten verbieten kann, religiöse Zeichen sichtbar zu tragen (Urteil vom 28.11.2023 – C-148/22). Der Generalanwalt *Anthony Michael Collins* hatte in seinen Schlussanträgen vom 4.5.2023 ausgeführt, dass das Verbot des Tragens insbesondere eines religiösen Symbols – Gegenstand war in dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt ein Kopftuch – auch in einer Kommune, hier in einer belgischen Gemeindeverwaltung, gerechtfertigt sein könne. Der EuGH bestätigte, dass eine öffentliche Verwaltung das sichtbare Tragen von Zeichen, die weltanschauliche oder religiöse Überzeugungen erkennen lassen, allgemein verbieten kann, um ein vollständig neutrales Verwaltungsumfeld zu schaffen. Eine solche Regel sei nicht diskriminierend, wenn sie allgemein und unterschiedslos auf das gesamte Personal dieser Verwaltung angewandt wird und sich auf das absolut Notwendige beschränkt. Die Prüfung, ob die getroffenen Maßnahmen die Religionsfreiheit mit den diesem Verbot zugrunde liegenden rechtmäßigen Zielen in Einklang bringen, obliegt den nationalen Gerichten. Bereits zuvor hatte der EuGH mit Blick auf private Unternehmen entschieden. Danach dürfen diese das Tragen sichtbarer religiöser Zeichen am Arbeitsplatz zumindest dann verbieten, wenn das Tragen die betriebliche Neutralität gefährde, entschied der EuGH etwa mit Urteil vom 15.7.2021 – C-341/19. Ein pauschales Verbot jeglicher religiöser Zeichen im Betrieb stelle zwar eine mittelbare Diskriminierung wegen der Religion dar. Dies müsse aber nicht rechtswidrig sein. Eine Rechtfertigung sei vielmehr dann gegeben, wenn der Arbeitgeber das Bedürfnis nach betrieblicher Neutralität nachweisen kann und wegen entsprechender Kundenerwartungen dessen unternehmerische Freiheit beeinträchtigt ist. Es bleibt mithin im Einzelfall, insbesondere anhand der einschlägigen Rechtsprechung, zu prüfen und festzustellen, ob ein Verbot religiöse und auch politische oder weltanschauliche Zeichen sichtbar zu tragen, ein Diskriminierungsverbot darstellt.



Prof. Dr. Christian Pelke,  
Ressortleiter Arbeitsrecht

## Entscheidungen

### LAG Düsseldorf: Keine Entschädigung für verspätete und unvollständige Auskunft gemäß Art. 15 DSGVO

Der Kläger war vom 01.12.2016 bis zum 31.12.2016 bei dem Kundenservice eines Immobilienunternehmens, der Beklagten, beschäftigt. Bereits im Jahre 2020 hatte er einen Antrag auf Auskunft gemäß Art. 15 DSGVO gestellt, den die Beklagte beantwortet hatte.

Mit Schreiben vom 01.10.2022, das der Beklagten an diesem Tag zuging, verlangte er erneut Auskunft und eine Datenkopie auf der Grundlage von Art. 15 DSGVO. Er setzte eine Frist bis zum 16.10.2022. Als die Beklagte nicht antwortete, erinnerte der Kläger mit Schreiben vom 21.10.2022 mit weiterer Fristsetzung bis zum 31.10.2022. Die ihm mit Schreiben vom 27.10.2022 erteilte Auskunft rügte der Kläger mit Schreiben vom 04.11.2022 als verspätet und inhaltlich mangelhaft. Es fehlten die konkreten Angaben zur Dauer der Datenspeicherung und die namentlich bezeichneten Empfänger seiner Daten. Außerdem sei die Datenkopie unvollständig. Mit Schreiben vom 11.11.2022 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass die Angaben zu den Dateneempfängern die Betroffenen in der Regel nicht interessierten und daher nur kategorisiert mitgeteilt worden seien. Zudem konkretisierte sie die Angaben zur Speicherdauer und die Datenkopie. Mit Schreiben vom 18.11.2022 verlangte der Kläger erneut die namentliche Nennung der Empfänger und auch nähere Angaben zur Speicherdauer. Die Datenkopie sei weiterhin unzureichend. Die Beklagte konkretisierte die Informationen mit Schreiben vom 01.12.2022.

Der Kläger hat von der Beklagten gemäß Art. 82 Abs. 1 DSGVO eine Geldentschädigung nach Er-

messen des Gerichts verlangt, die 2.000 Euro nicht unterschreiten sollte, weil sein Auskunftsrecht aus Art. 15 DSGVO durch die Beklagte mehrfach verletzt worden sei. Diese hat dem widersprochen, weil es u. a. bereits an einem immateriellen Schaden des Klägers fehle.

Anders als das Arbeitsgericht, das dem Kläger wegen des von ihm angenommenen vorsätzlichen Verstoßes der Beklagten eine Geldentschädigung von 10.000 Euro zugesprochen hatte, hat die 3. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf die Klage heute vollständig abgewiesen. Es treffe zwar zu, dass die Beklagte gegen Art. 12 Abs. 3 DSGVO und Art. 15 DSGVO verstoßen habe. Sie habe die Auskunft nicht fristgerecht und anfangs unvollständig erteilt. Eine vollständige Auskunft habe erst am 01.12.2022, d. h. sechs Wochen nach Ablauf der vom Kläger gesetzten Frist vorgelegen. Dies begründe indes aus zwei Gründen keinen Anspruch auf eine Geldentschädigung gemäß Art. 82 Abs. 1 DSGVO. Ein Verstoß gegen Art. 15 DSGVO falle bereits nicht in den Anwendungsbereich von Art. 82 DSGVO. Die Vorschrift setzt haftungsbegründend eine gegen die DSGVO verstoßende Datenverarbeitung voraus. Daran fehle es bei der bloßen Verletzung der Auskunftspflicht aus Art. 15 DSGVO – sei es, dass diese verzögert oder anfangs unvollständig erfüllt werde. Unabhängig davon setze Art. 82 DSGVO für einen Anspruch auf eine Geldentschädigung wegen eines immateriellen Schadens mehr als einen bloßen Verstoß gegen die Vorschriften der DSGVO voraus. Der bloße vom Kläger angeführte Kontrollverlust über die Daten genüge nicht und sei mit dem Verstoß gegen Art. 15 DSGVO letztlich identisch. Zu weiterem immateriellen Schaden fehlte es an jeglichem konkreten Vortrag des Klägers. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen.

**LAG Düsseldorf**, Urteil vom 28.11.2023 – 3 Sa 285/23

(PM Nr. 29/2023 vom 28.11.2023)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-2931-1** unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### LAG Nürnberg: Tarifeinheit – Umgruppierung – Einleitungserzwingungsverfahren

Beantragt der Arbeitgeber nach § 99 Abs. 1 BetrVG die Zustimmung zur Umgruppierung in den seiner Ansicht nach gem. § 4a TVG zur Anwendung kommenden Mehrheitsstarifvertrag, muss er die Überlegungen, wie er die Mehrheitsverhältnisse ermittelt hat, nicht mitteilen. Denn der Betriebsrat kann einen Widerspruch gegen die Umgruppierung hierauf nicht stützen, weil die Feststellung, welche Gewerkschaft im Falle einer nach § 4a TVG aufzulösenden Tarifpluralität im Betrieb die Mehrheitsgewerkschaft ist, kollektivrechtlich dem Beschlussverfahren nach § 99 ArbGG vorbehalten ist. Der Betriebsrat ist hieran nicht beteiligt.

**LAG Nürnberg**, Beschluss vom 20.9.2023 – 2 TaBV 2/23

(Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-2931-2** unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

### LAG Nürnberg: 1,2 Terminsgebühr – nicht rechtshängige Ansprüche – Vergleich

Nr. 3104 VV Abs. 3 RVG schließt nicht aus, dass in einem anderen Termin (außergerichtliche Vergleichsgespräche) die Terminsgebühr aus einem Wert nicht rechtshängiger Ansprüche entsteht (ebenso LAG München, Beschluss vom 23.03.2022 – 6 Ta 275/21).

**LAG Nürnberg**, Beschluss vom 2.10.2023 – 4 Ta 88/23

(Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2023-2931-3** unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)