

Solidaris Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

# Newsletter 4/2024

---

2	Sterbehilfe: Palliativmediziner im Visier der Strafverfolgungsbehörden
4	Zur Eventualeinberufung der Mitgliederversammlung eines Vereins
6	Neues zum Betriebsübergang
8	Bekanntgabe einer Dienstplanänderung an arbeitsfreien Tagen
10	EuGH: Weitere Konkretisierung des Schadensersatzes im Datenschutz
12	Datenschutz bei Google-Recherchen durch Arbeitgeber
14	Datenschutz im Arbeitsrecht: Schadensersatz wegen unzureichender Datenoffenlegung
16	Impressum

---

# Sterbehilfe: Palliativmediziner im Visier der Strafverfolgungsbehörden

Von Britta Greb und Bettina Weber

**Der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts hatte mit seinem Urteil vom 26. Februar 2020 – 2 BvR 2347/15 – eine wegweisende Entscheidung zum Thema Sterbehilfe und dem Verbot der geschäftsmäßigen Förderung der Selbsttötung durch Palliativmediziner erlassen. Unter anderem hatten die Richter die Verfassungswidrigkeit der Regelung des § 217 StGB, der die geschäftsmäßige Förderung von Sterbehilfe unter Strafe stellte, festgestellt und den Gesetzgeber aufgefordert, ein neues Regelwerk unter Beachtung des Rechts auf ein selbstbestimmtes Sterben zu schaffen. Bis heute ist diesbezüglich jedoch nichts geschehen.**

Der Senat ließ sich bei seiner Entscheidung von dem grundgesetzlich verankerten Persönlichkeitsrecht des Art. 2 Abs.1 i.V.m. Art. 1 GG leiten. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht umfasse neben dem Recht auf ein selbstbestimmtes Leben auch das Recht auf ein selbstbestimmtes Sterben. Dieses Recht umfasse auch die Freiheit, sich das Leben zu nehmen und dabei auf die freiwillige Hilfe Dritter zurückzugreifen. Die in Wahrnehmung dieses Rechts getroffene Entscheidung des Einzelnen, seinem Leben ein Ende setzen zu wollen, sei als Akt autonomer Selbstbestimmung von Staat und Gesellschaft zu respektieren.

Diese Entscheidung liegt mittlerweile vier Jahre zurück. Obgleich das Bundesverfassungsgericht dem Gesetzgeber einen klaren Auftrag erteilt hat, ein neues Regelwerk unter Beachtung des Selbstbestimmungsrechts zu schaffen, ist außer der immer wieder aufflammenden

Diskussion über den ärztlich assistierten Suizid nichts geschehen. Der Gesetzgeber hat es bis zum heutigen Zeitpunkt versäumt, eine Regelung auf den Weg zu bringen, die es den Betroffenen ermöglicht, ihr Recht auf selbstbestimmtes Sterben unter Zuhilfenahme ärztlicher Unterstützung wahrzunehmen. Vielmehr zeichnet sich in der jüngsten Vergangenheit ab, dass Palliativmediziner sogar häufiger als bislang in den Fokus der Strafverfolgungsbehörden geraten:

- » Das Landgericht Essen hat einen Arzt zu drei Jahren Haft verurteilt, nachdem er einem an paranoider Schizophrenie, Wahnvorstellungen und Depressionen erkrankten Mann bei seinem Suizid assistiert hatte. Die Richter waren davon überzeugt, dass es dem Patienten aufgrund seiner schweren psychischen Erkrankung nicht möglich war, die Tragweite seines Handelns zu erfassen und auf dieser Basis freiverantwortlich zu entscheiden.
- » Das Landgericht Berlin verurteilte einen pensionierten Hausarzt wegen Totschlags zu einer dreijährigen Haftstrafe. Der Arzt hatte einer Studentin, die unter Depressionen litt, bei der Durchführung des Suizids Hilfe geleistet. Das Gericht ging auch in diesem Fall davon aus, dass die Studentin aufgrund der psychischen Erkrankung nicht freiverantwortlich entscheiden konnte.
- » Am 26. April 2024 wurde ein Arzt der Charité wegen zweifachen Totschlages zu vier Jahren Haft verurteilt. Er habe zwei schwersterkrankten 73-jährigen Patienten

ten zur Schmerzlinderung eine zu hohe Dosis des Anästhetikums Propofol verabreicht. Eine Patientenverfügung lag nicht vor, eine Abstimmung mit den Angehörigen unterblieb ebenfalls.

- » Am 31. Mai 2024 wurden in Wuppertal zwei ambulant tätige Palliativmediziner verhaftet und zunächst in Untersuchungshaft genommen, zeitgleich fanden Durchsuchungen der ambulanten Pflegeeinrichtungen zum Zwecke der weiteren Ermittlungen bei Verdacht auf Tötungsdelikte statt. Die beiden Mediziner sind inzwischen aus der Haft entlassen und arbeiten weiter.
- » Aktuell ermittelt die Staatsanwaltschaft Aachen gegen einen Pfleger des Klinikums in Würselen wegen Mordverdachts. Der Pfleger soll auf der Palliativstation in mehreren Fällen Patienten getötet haben.

All diese Fällen zeigen, dass die Frage der Selbstbestimmung und der Freiverantwortlichkeit das wesentliche Element darstellt, um die Abgrenzung des strafrechtlich erheblichen Handelns von der straffreien Suizidhilfe vornehmen zu können. Die Politik ist nun stärker denn je aufgefordert, die bestehende rechtliche Grauzone durch den Erlass von Regelungen, die dem geforderten Selbstbestimmungsrecht des Einzelnen auf der einen und dem Schutz des Lebens auf der anderen Seite Rechnung tragen, zu beseitigen. Auch für die behandelnden Palliativmediziner, die dem betroffenen Personenkreis ihre Begleitung zum menschenwürdigen Sterben angedeihen lassen wollen, braucht es klare Regelungen. Die Ärzte, die sich im Bereich der Palliativmedizin bewegen und mit der Fragestellung des assistierten Suizids in Berührung kommen, müssen klare rechtliche Rahmenbedingungen erhalten, in denen ihr Handeln straffrei ist. Die Strafverfahren in der jüngsten Zeit zeigen eindrücklich, dass die Grenze zwischen dem Vorliegen eines Tötungsdeliktes und der strafrechtlich nicht relevanten Hilfe zum Suizid fließend ist.

Seit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ist der § 217 StGB zwar nicht mehr anwendbar. Aber die Gefahr der Verurteilung wegen eines Tötungsdeliktes und der damit verbundenen erheblichen Kriminalisierung der Ärzteschaft nimmt zu. Die Fachverbände sind sich einig, dass eine Neuregelung für diesen auf vielen Ebenen schwierigen Bereich gefunden werden muss. Im Juli 2023 hat der deutsche Bundestag indes zwei Gesetzesentwürfe zur Reglementierung des Bereichs der Sterbehilfe zurückgewiesen.

### Fazit

Um dem sterbewilligen Menschen die Wahrnehmung seines grundrechtlich geschützten Willens zu ermöglichen und dem unterstützenden Arzt die Rahmenbedingungen an die Hand zu geben, die es ihm erlauben, eine rechtsichere Abwägung vornehmen zu können, ist eine klare Regelung zwingend erforderlich. Heiner Melching, Geschäftsführer der Deutschen Gesellschaft für Palliativmedizin; äußerte sich im Juli 2023 hierzu wie folgt: *„Wir brauchen weitere Kenntnisse, die differenzierte Betrachtung verschiedener Gruppen bezüglich ihres Suizidwunsches und eine klare Priorisierung der Suizidprävention, ohne Menschen mit einem freiverantwortlichen und dauerhaften Wunsch nach Suizidassistenz aus dem Blick zu verlieren. Insgesamt werden Qualifikationen im Umgang mit Sterbewünschen unumgänglich sein, dafür wird sich die DGP einsetzen.“* Es bleibt zu hoffen, dass sich der Gesetzgeber alsbald auf seine Verantwortung besinnt und die lang ersehnte Klarheit durch die Verabschiedung einer eindeutigen und mit dem Grundgesetz zu vereinbarenden Regelung schafft.



**Britta Greb**  
Rechtsanwältin

Köln  
T +49 2203 8997-386  
b.greb@solidaris.de



**Bettina Weber**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Medizinrecht

Köln  
T +49 2203 8997-550  
b.weber@solidaris.de

# Zur Eventualeinberufung der Mitgliederversammlung eines Vereins

Von Anna-Christina Stuch

**Eine Eventualeinberufung zur Mitgliederversammlung für den Fall fehlender Beschlussfähigkeit ist nur bei entsprechender Satzungsgrundlage zulässig. Diese in der Rechtsprechung bereits in der Vergangenheit getroffene Feststellung hat das Oberlandesgericht (OLG) Karlsruhe in seinem [Beschluss vom 29. April 2024 – 19 W 21/24 \(WX\)](#) – bestätigt.**

## Der Fall

In dem Rechtsstreit wandte sich der Antragsteller gegen die Zurückweisung der Anmeldung einer Vereinssatzungsänderung durch das zuständige Registergericht. Aus den dem Registergericht vorgelegten Unterlagen ergab sich, dass die Einladung zu der Jahreshauptversammlung (11. Juli 2023, 18:00 Uhr), auf der über die Satzungsänderung entschieden werden sollte, mit dem Zusatz versehen war, dass, sollte die erforderliche Anzahl von der Hälfte der Mitglieder nicht anwesend und somit keine Beschlussfähigkeit gegeben sein, eine weitere ordentliche Jahreshauptversammlung im direkten Anschluss am 11. Juli 2023 um 18:15 Uhr erfolgt. Die zum Zeitpunkt der Beschlussfassung geltende Vereins-satzung regelte ferner für den Fall der Abwesenheit der für eine Satzungsänderung notwendigen Hälfte der Mitglieder in der Mitgliederversammlung, dass eine weitere Mitgliederversammlung einzuberufen ist, welche dann berechtigt ist, die Satzung ohne Mitglieder-mindestanzahl zu ändern. In der auf 18:00 Uhr geladenen Versammlung waren dann auch nur weniger als die Hälfte der Mitglieder erschienen; Beschlüsse wurden nicht gefasst. In der auf 18:15 Uhr anberaumten Versammlung waren weiterhin weniger als die Hälfte der Mitglieder anwesend; hier wurde dann eine Änderung der Satzung einstimmig beschlossen.

Das Amtsgericht wies die Anmeldung der Satzungsänderung mit der Begründung zurück, dass der satzungsändernde Beschluss nicht wirksam gefasst worden sei,

weil die zu diesem Zeitpunkt geltende Satzung keine Regelung zu einer Eventualeinberufung vorgesehen habe. Gegen diesen Beschluss des Amtsgerichts legte der Antragsteller Beschwerde ein, welcher seitens des Amtsgerichts nicht abgeholfen wurde. Im Rahmen der Zurückweisung der Beschwerde verwies das Amtsgericht ergänzend darauf, dass die Satzungsänderung zudem durch eine nicht befugte Person beim Handelsregister angemeldet worden war.

## Die Entscheidung

Das OLG Karlsruhe entschied, dass das Amtsgericht die Anmeldung der Satzungsänderung zu Recht zurückgewiesen hatte. Neben dem Umstand, dass die Anmeldung nicht durch eine hierzu befugte Person erfolgt war (dies wären vertretungsberechtigte Vorstandsmitglieder gewesen), sei das Amtsgericht ferner zu Recht davon ausgegangen, dass die Satzungsänderung nicht ordnungsgemäß beschlossen wurde. Im Rahmen der Anmeldung einer Satzungsänderung habe das Registergericht nicht nur die formelle Ordnungsmäßigkeit zu prüfen, sondern auch, ob der satzungsändernde Beschluss mit der nach dem Gesetz oder der Satzung erforderlichen Mehrheit gefasst wurde. Dies sei hier nicht der Fall gewesen, denn in der Mitgliederversammlung waren weniger als die Hälfte der Mitglieder anwesend.

Die Satzungsänderung habe auch nicht in der zweiten Mitgliederversammlung beschlossen werden können, weil die mit der ursprünglichen Einladung verbundene Eventualeinberufung zu dieser zweiten Mitgliederversammlung unzulässig gewesen sei. Eine solche Eventualeinberufung sei durch die Vereinssatzung nicht vorgesehen gewesen. Damit sei die zweite Mitgliederversammlung nicht wirksam einberufen worden, und Beschlüsse, die in einer nicht durch die Satzung zugelassenen Mitgliederversammlung gefasst worden sind, seien grundsätzlich nichtig.

Dass das Verfahren der Eventualeinberufung nur dann zulässig ist, wenn die Satzung dies vorsieht, sei allgemeine Auffassung in Rechtsprechung und Schrifttum. Entsprechend ließ das OLG Karlsruhe auch die Rechtsbeschwerde nicht zu, da das Verfahren keine grundsätz-

lichen oder einer Rechtsfortbildung zugänglichen Fragen aufwerfe, sondern die Frage, ob die Eventualeinberufung zu einer Mitgliederversammlung nur auf geeigneter satzungsrechtlicher Grundlage stattfinden darf, in Rechtsprechung und Schrifttum hinreichend geklärt sei.

### Praxis-Hinweis

Die Satzung eines Vereins hat Bestimmungen über Voraussetzungen und Form der Einberufung einer Mitgliederversammlung zu enthalten (§ 58 Nr. 4 BGB). Enthält die Satzung keine entsprechenden Regelungen zu der Möglichkeit einer Eventualeinberufung, ist diese für den jeweiligen Verein nicht vorgesehen. Eine Ausnahme von der satzungsmäßigen Grundlage für eine Eventualeinberufung ist nur in Sonderfällen möglich, z. B. wenn eine Versammlung zum angekündigten Termin aus Gründen des öffentlichen Rechts nicht stattfinden darf (siehe Landgericht Potsdam, [Urteil vom 15. August 2022 – 8 O 160/21](#), „[pandemiebedingte Verschiebung](#)“). Soweit die Satzung allerdings eine Regelung zur Eventualeinberufung vorsieht, ist diese als eine zulässige Form der Einberufung anzusehen. Durch eine solche Einberufung haben die Mitglieder ausreichend Gelegenheit, sich auf die Möglichkeit der zweiten Versammlung einzurichten. Ein schutzwürdiger Anspruch, es zunächst auf das Scheitern der Versammlung an fehlender Beschlussfähigkeit ankommen zu lassen, um ein weiteres Mal mit zeitlichem Abstand in einer Wiederholungsveranstaltung entscheiden zu können, besteht nicht.

Sollte ein Verein die Möglichkeit einer Eventualeinberufung zu einer Mitgliederversammlung mit geringeren Anforderungen an die Beschlussfähigkeit im direkten Anschluss an eine erste Mitgliederversammlung wünschen, ist dies ausdrücklich in die Vereinssatzung aufzunehmen und überdies zu regeln, in welcher Form zu einer solchen „Anschlussveranstaltung“ einzuladen ist. Unabhängig von der Frage der Eventualeinberufung sollte in Vereinssatzungen ferner immer eine Regelung enthalten sein, die den Fall erfasst, dass in einer Mitgliederversammlung die Anforderungen an die Beschlussfähigkeit nicht gegeben sind. Damit begegnet man der Gefahr einer (dauerhaften) Beschlussunfähigkeit („Lähmung des Vereins durch inaktive Mehrheit“). Bei Vorliegen einer Satzungsregelung, die „nur“ die Einberufung einer zweiten Versammlung bei Beschlussunfähigkeit und nicht die Möglichkeit einer Eventualeinberufung zu einer direkten Folgemitgliederversammlung vorsieht, ist darauf zu achten, dass die Einberufung der zweiten Versammlung immer erst nach Feststellung der Beschlussunfähigkeit der ersten Versammlung erfolgt.



**Anna-Christina Stuch, LL.M. oec.**  
Rechtsanwältin

Köln  
T +49 2203 8997-533  
a.stuch@solidaris.de

# Neues zum Betriebsübergang

Von Christian Klein und André Spak

**Umstrukturierungen in Unternehmen führen häufig dazu, dass Betriebe oder Teilbetriebe auf Dritte übertragen werden. Arbeitsrechtlich stellen solche Übertragungen Betriebsübergänge im Sinne des § 613a BGB dar. Betriebsübergänge führen seit vielen Jahren aufgrund umfangreicher Rechtsprechung zu erheblichen Unsicherheiten bei Unternehmen und Arbeitnehmern. In einer aktuellen Entscheidung befasst sich das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 21. März 2024 – 2 AZR 95/23) mit zwei Aspekten des Betriebsübergangs, die wir im Folgenden vorstellen möchten.**

## Der Fall

Die Beklagte, ein Unternehmen der Automobilindustrie, beschloss, ein Entwicklungszentrum auf eine andere Gesellschaft (im Folgenden: die Übernehmerin) zu übertragen. In Vorbereitung dieser Übertragung traf die Beklagte personelle und organisatorische Maßnahmen in zwei ihrer Betriebsstätten, indem sie Betriebsmittel entsprechend zuordnete, Personal (darunter den Kläger) versetzte und innerhalb der Betriebsstätten räumliche Abgrenzungen vornahm. Darüber hinaus wurden vor der Übertragung eigenständige Leitungsstrukturen in dem betroffenen Bereich geschaffen. Im Juli 2019 informierte die Beklagte die betroffenen Arbeitnehmer darüber, dass das Entwicklungszentrum und damit ihre Arbeitsverträge ab dem 30. August 2019 auf die Übernehmerin übergehen werde.

Im September 2020 machte der Kläger gerichtlich geltend, dass sein Arbeitsverhältnis weiterhin mit der Beklagten bestehe. Der Kläger führte aus, dass kein Betriebsübergang vorgelegen habe, da keine übergangsfähige wirtschaftliche Einheit übertragen wurde, bzw. dass seine Versetzung in diese Einheit rechtswidrig gewesen sei. Darüber hinaus sei er fehlerhaft über den Betriebsübergang unterrichtet worden, sodass er auch nach über einem Jahr (statt innerhalb eines Monats) noch einen Widerspruch zu einem etwaigen Betriebsübergang erklären durfte. Mit seiner Klage begehrte der Kläger die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis weiterhin mit der Beklagten bestehe. Während seine Klage vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht Hessen erfolglos geblieben war, hob das Bundesarbeitsgericht auf dessen Revision das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hessen auf und verwies den Rechtsstreit zurück. Grund für die Zurückverweisung war zwar im Ergebnis nur die Frage, ob die Versetzung des Klägers von Weisungsrecht des Arbeitgebers gedeckt war; interessanter sind jedoch die Ausführungen des BAG zu den nachstehenden Gesichtspunkten:

## Zuordnung zu einem Betriebsteil

Zunächst stellt das BAG fest, dass das übertragene Entwicklungszentrum eine hinreichend organisierte, abgrenzbare und selbständige Einheit war, die eine wirtschaftliche Tätigkeit mit eigenem Zweck verfolgte und insofern einen übertragungsfähigen Teilbetrieb darstellte.

Dass diese Einheit erst etwa einen Monat vor dem Betriebsübergang durch entsprechende Maßnahmen der Beklagten gebildet worden war, war aus Sicht des 2. Senats unerheblich, da kein rechtsmissbräuchliches Verhalten des beklagten Unternehmens festgestellt werden konnte. Entgegen der Auffassung des Klägers schützt die Regelung des § 613a BGB nicht vor einer Versetzung vor einem Betriebsübergang, sondern lediglich vor einer ungewollten Auswechslung des Vertragsarbeitgebers. Etwas anderes könne sich nur dann ergeben, wenn ein Arbeitnehmer vor einer (Teil-)Betriebsübertragung nicht entsprechend zugeordnet werde und dann in einem wirtschaftlich nichts lebensfähigen Restbetrieb verbliebe.

### Unbeachtlichkeit von Fehlern im Informationsschreiben

Für die Praxis bedeutender sind die Ausführungen des BAG in Bezug auf das Informationsschreiben an die Arbeitnehmer gemäß § 613a Abs. 5 BGB. Ist ein solches Informationsschreiben fehlerhaft, wird die Widerspruchsfrist von einem Monat des betroffenen Arbeitnehmers gegen den Übergang des Arbeitsverhältnisses nicht in Gang gesetzt. In der Folge kann ein Arbeitnehmer gegebenenfalls noch Jahre später den Widerspruch erklären und sich dann auf ein Fortbestehen seines Arbeitsverhältnisses mit dem Betriebsveräußerer berufen. Vorliegend machte der Kläger geltend, dass aus dem Schreiben nicht ersichtlich gewesen sei, welche Geschäftstätigkeit durch die Übernehmerin ausgeübt werde und welche Geschäftstätigkeit demgegenüber der Konzernobergesellschaft zuzuordnen sei. Auch sei fehlerhaft über ein Fortbestehen eines Übergangsmandates des Betriebsrates informiert sowie suggeriert worden, dass eine tarifvertragliche Verpflichtung zur Einrichtung eines Arbeitszeitkontos bestehe.

Das BAG kam hingegen zu dem Ergebnis, dass ein Informationsschreiben im Sinne des § 613a Abs. 5 BGB lediglich die wesentlichen Tatsachen des Betriebsübergangs darstellen muss. Der Arbeitnehmer muss nicht über alle ihn möglicherweise treffenden individuellen Folgen des Betriebsübergangs informiert werden. Vielmehr soll der Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, bei weitergehenden Fragen sachkundigen Rechtsrat einzuholen. Eine Unterrichtung über komplexe Rechtsfragen sei dann nicht fehlerhaft, wenn der Arbeitgeber nach angemessener Prüfung der Rechtslage eine rechtlich vertretbare Position einnimmt. Im vorliegenden Fall betraf dies die – im Einzelfall schwierig zu beurteilende – Frage des Fortbestehens eines Übergangsmandates des Betriebsrats.

### Praxis-Hinweis

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts stellt einerseits klar, dass eine betriebliche Einheit auch dann übergehen kann, wenn sie erst kurz vor dem Betriebsübergang durch innerbetriebliche Maßnahmen gebildet wurde. Für die Praxis relevanter sind jedoch die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts zum Mitarbeiterinformationsschreiben nach § 613a Abs. 5 BGB. Sinn des Informationsschreibens ist es, den Arbeitnehmer in eine verständige Position zu bringen, um darüber entscheiden zu können, ob er dem Übergang auf einen neuen Arbeitgeber – gegebenenfalls nach Einholung sachkundiger Beratung – widerspricht. Wenn gleich die Entscheidung keinen Freibrief für nachlässige Unterrichtungsschreiben darstellt, können Betriebsübergeber und Betriebsübernehmer insofern etwas aufatmen, als nicht mehr jede juristische Ungenauigkeit zu einer Unwirksamkeit der Arbeitnehmerinformation führt und infolgedessen die Widerspruchsfrist nicht in Gang setzt. Da der Inhalt eines solchen Informationsschreibens jedoch nach wie vor richtig und vollständig sein muss, empfiehlt sich regelmäßig eine juristische Begleitung von Betriebsübergängen.



**Christian Klein**  
Rechtsanwalt,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Köln  
T +49 2203 8997-421  
c.klein@solidaris.de



**André Spak, LL.M.**  
Rechtsanwalt, Steuerberater,  
Fachanwalt für Steuerrecht,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Münster  
T +49 251 48261-155  
a.spak@solidaris.de

# Bekanntgabe einer Dienstplanänderung an arbeitsfreien Tagen

Von Christian Hein

**An arbeitsfreien Tagen muss ein Mitarbeiter für den Arbeitgeber grundsätzlich nicht erreichbar sein. Ist das wirklich so und, falls ja, wie kann er dann über eine Dienstplanänderung informiert werden? Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in seinem Urteil vom 23. August 2023 – 5 AZR 349/22 – mit der Frage beschäftigt, ob ein Mitarbeiter eine Dienstplanänderung auch an seinem freien Tag zur Kenntnis nehmen muss.**

## Der Fall

In dem vom Bundesarbeitsgericht zu entscheidenden Fall ging es um einen Rettungssanitäter, der neben regulären Diensten auch für sogenannte Springerdienste eingeteilt war. Grundlage für die Dienstplangestaltung war eine Betriebsvereinbarung, die vorsah, dass die Einteilung für Springerdienste vier Tage im Voraus erfolgen müsse und die Uhrzeit für den Arbeitsbeginn spätestens bis 20:00 Uhr am Vortag vor Arbeitsbeginn konkretisiert oder geändert werden könne.

Der Kläger war seit dem 4. April 2021 für einen Springerdienst am 8. April 2021 eingeteilt. Arbeitsbeginn sollte um 8:00 Uhr morgens sein. Am 7. April 2021 – an diesem Tag hatte der Kläger frei – änderte die Arbeitgeberin den Arbeitsbeginn von 8:00 Uhr auf 6:00 Uhr morgens. Die Arbeitgeberin versuchte den Kläger telefonisch zu erreichen, um ihm die Dienstplanänderung mitzuteilen. Da der Kläger telefonisch nicht erreichbar war, schickte sie ihm noch am Nachmittag des 7. April 2021 eine SMS mit der Information über den Dienstbeginn um 6:00 Uhr morgens. Der Kläger meldete sich erst am 8. April 2021 gegen 7:30 Uhr und meldete seine Arbeitsbereitschaft. Zu diesem Zeitpunkt war von der Arbeitgeberin bereits ein anderer Kollege aus der Rufbereitschaft geholt worden, welcher den Dienst übernahm. Die Arbeitsleistung des Klägers wurde an diesem Tage von der Arbeitgeberin nicht mehr abgefordert. Der Kläger erhob Klage gegen die Buchung von elf Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto und machte die Entfernung der ausgesprochenen Abmahnung wegen unentschuldigtem Fehlens am

Arbeitsplatz geltend. Er vertrat die Ansicht, dass er während seines freien Tages nicht für die Arbeitgeberin habe erreichbar sein müssen, auch habe er eine Dienstplanänderung per SMS während seines freien Tages nicht zur Kenntnis nehmen müssen. Der freie Tag sei ausschließlich zur Erholung gedacht. In der ersten Instanz folgte das Arbeitsgericht Elmshorn in seinem Urteil vom 27. Januar 2022 – 5 Ca 1023 a/21 – dieser Ansicht des Klägers nicht und wies die Klage ab, anders als das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, das mit Urteil vom 27. September 2022 – 1 Sa 39 öD/22 – dem Kläger ein Recht auf Unerreichbarkeit während seines freien Tages zusprach und damit der Klage stattgab.

## Die Entscheidung

Das BAG hob das Berufungsurteil auf und wies die Klage insgesamt ab. Der Kläger hätte die Dienstplanänderung, welche per SMS mitgeteilt wurde, auch an seinem freien Tag zur Kenntnis nehmen müssen. Für den Kläger bestand eine Pflicht, die Weisung über den Arbeitsbeginn entgegenzunehmen. Der Kläger wusste, dass auf Grundlage der Betriebsvereinbarung Änderungen des Arbeitsbeginnes bis 20:00 Uhr am Vortag erfolgen können. Zu den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten gehört es, sich über mögliche Dienstplanänderungen frühzeitig zu informieren, sodass der Dienst, so wie von der Arbeitgeberin vorgegeben, pünktlich angetreten wird.

Hieran ändere auch die gesetzlich vorgegebene Ruhezeit nichts, die durch einen arbeitsfreien Tag gewährleistet werden soll. Denn die Kenntnisnahme einer SMS oder einer Mitteilung auf anderem Wege ist zeitlich derart geringfügig, als dass sie nicht als Arbeitszeit gewertet werden könne, welche die Ruhezeit unterbricht. Auch musste der Kläger nicht dauerhaft während seines freien Tages erreichbar sein, es genügte vielmehr, sich ab 20:00 Uhr über eine mögliche Dienstplanänderung zu informieren. Da der Kläger dies nicht getan hat, hat er unentschuldig am Arbeitsplatz gefehlt und keinen Anspruch auf (Wieder-)Gutschrift von elf Arbeitsstunden.



### Praxis-Hinweis

Die Entscheidung des BAG zeigt, dass es kein Recht auf Unerreichbarkeit an freien Tagen gibt. Gleichwohl bedeutet die Entscheidung nicht, dass ein Mitarbeiter an seinen freien Tagen für den Arbeitgeber dauerhaft erreichbar sein muss. Auch wird nicht herausgearbeitet, in welchem Umfang Arbeitsweisungen an freien Tagen erteilt werden können. Die Besonderheit in dem vorgeannten Fall lag gerade darin, dass es allein um die Kenntnisnahme einer Weisung ging und die Kenntnisnahme keinen nennenswerten Zeitaufwand begründete. Allerdings wird die Möglichkeit aufgezeigt, auf der Grundlage von Regelungen in Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen kurzfristige Änderungen der Dienstplanung vorzunehmen, von denen der Mitarbeiter auch an freien Tagen Kenntnis nehmen muss. Diese Möglichkeit ist vorteilhaft für „Springerdienste“ und „Pflegeteam-Mitarbeiter“, bei denen sich kurzfristig Dienort und Dienstzeit ändern können. In jedem Fall muss der Arbeitgeber die Möglichkeit schaffen, von den kurzfristigen Änderungen Kenntnis nehmen zu können, auch setzt eine kurzfristig wirksame Änderung eine wirksame Rechtsgrundlage voraus, beispielsweise in Form einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung.



**Christian Hein, LL. M. oec.**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Köln  
T +49 2203 8997-548  
c.hein@solidaris.de

# EuGH: Weitere Konkretisierung des Schadensersatzes im Datenschutz

Von Chris Brauckmann und Agnes Lisowski

**Ein Fall aus dem Saarland, der vom Landgericht (LG) Saarbrücken (Beschluss vom 22. November 2021 – 5 O 151/19) dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Vorabentscheidung vorgelegt wurde, zeigt die Herausforderungen im Bereich Datenschutz und Schadensersatz auf. Der EuGH geht in seinem Urteil vom 11. April 2024 – C-741/21 unter anderem auf die Frage der Exkulpation des Verantwortlichen ein.**

## Der Fall

Trotz Widerrufs seiner Einwilligung zur Direktwerbung erhielt der Kläger weiterhin Werbemails, die jeweils einen persönlichen Zugangscodes zu den Produkten der Beklagten enthielten. Nachdem sein erstes Widerspruchsschreiben keine Wirkung zeigte, stellte der Kläger der Beklagten ein weiteres Widerspruchsschreiben durch den Gerichtsvollzieher zu und ließ von einem Notar die im Werbeschreiben angegebene Internetseite öffnen und den persönlichen Code eingeben. Der Kläger war der Überzeugung, dass er durch den Verlust der Kontrolle über seine personenbezogenen Daten in seinen Datenschutzrechten verletzt sei. Er machte gegenüber der Beklagten sowohl materiellen Schadensersatz (Kosten des Gerichtsvollziehers und des Notars) als auch immateriellen Schadensersatz nach Art. 82 Abs. 1 DS-GVO geltend.

Das LG Saarbrücken setzte das Verfahren aus und legte dem EuGH die folgenden vier Fragen zur Auslegung von Art. 82 Abs. 1 DS-GVO vor.

1. Ist der Begriff des immateriellen Schadens in Art. 82 Abs. 1 DS-GVO im Hinblick auf den Erwägungsgrund 85 und den Erwägungsgrund 146 Satz 3 DS-GVO in dem Sinne zu verstehen, dass er jede Beeinträchtigung der geschützten Rechtsposition erfasst, unabhängig von deren sonstigen Auswirkungen und deren Erheblichkeit?
2. Wird die Haftung auf Schadensersatz gemäß Art. 82 Abs. 3 DS-GVO dadurch ausgeschlossen, dass der

Rechtsverstoß auf menschliches Versagen im Einzelfall einer im Sinne von Art. 29 DS-GVO unterstellten Person zurückgeführt wird?

3. Ist bei der Bemessung des immateriellen Schadensersatzes eine Orientierung an den in Art. 83 DS-GVO, insbesondere Art. 83 Abs. 2 und Abs. 5 DS-GVO, genannten Zumessungskriterien erlaubt bzw. geboten?
4. Ist der Schadensersatz für jeden einzelnen Verstoß zu bestimmen oder werden mehrere – zumindest mehrere gleich gelagerte – Verstöße mit einer Gesamtschädigung sanktioniert, die nicht durch eine Addition von Einzelbeträgen ermittelt wird, sondern auf einer wertenden Gesamtbetrachtung beruht?

## Die Entscheidung

Der EuGH entschied, dass Art. 82 Abs. 1 der DS-GVO besagt, dass jede Person Anspruch auf Schadensersatz hat, wenn ihr durch einen Verstoß gegen die DS-GVO ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist. Ein DS-GVO-Verstoß allein genügt jedoch nicht, um einen Schadensersatzanspruch zu begründen. Es muss sowohl ein Schaden vorliegen als auch ein kausaler Zusammenhang zwischen dem Verstoß und dem Schaden nachgewiesen werden. Somit muss die betroffene Person nicht nur den Verstoß, sondern auch die Kausalität und den daraus resultierenden Schaden belegen. Der EuGH hat unter Bezugnahme auf Erwägungsgrund 85 der DS-GVO erläutert, dass der „Verlust der Kontrolle“ über personenbezogene Daten als Schaden anzusehen ist, der durch eine Datenverletzung entstehen kann. Selbst ein kurzzeitiger Kontrollverlust kann einen immateriellen Schaden im Sinne von Art. 82 Abs. 1 der DS-GVO darstellen. Entscheidend ist jedoch, dass der Betroffene den Eintritt eines – auch geringfügigen – Schadens nachweisen kann.

Gemäß Art. 82 Abs. 3 der DS-GVO kann der Verantwortliche von der Haftung befreit werden, wenn er beweist, dass er in keiner Weise für den entstandenen Schaden

verantwortlich ist. Der EuGH hat betont, dass diese Haftungsbefreiung streng auszulegen ist. Wenn eine Person, die dem Verantwortlichen nach Art. 29 der DS-GVO unterstellt ist, den Datenschutz verletzt, kann sich der Verantwortliche nur exkulpieren, indem er nachweist, dass kein Zusammenhang zwischen der Verletzung seiner Datenschutzpflichten gemäß Art. 5, 24 und 32 der DS-GVO und dem entstandenen Schaden besteht. Es reicht nicht aus, lediglich zu beweisen, dass die unterstellte Person gegen Weisungen gehandelt hat. Der Verantwortliche kann sich nicht einfach auf das Fehlverhalten einer ihm unterstellten Person berufen, da dies die praktische Wirksamkeit des Schadensersatzanspruchs untergraben würde.

Der EuGH stellt außerdem fest, dass die Kriterien für die Bußgeldbemessung nach Art. 83 DS-GVO nicht auf die Berechnung von Schadensersatzansprüchen nach Art. 82 DS-GVO angewendet werden können. Die beiden Normen unterscheiden sich in ihrem Wortlaut und ihrer Zielsetzung grundlegend. Während Art. 83 DS-GVO eine strafende Funktion hat, dient Art. 82 DS-GVO dem Ausgleich. Mehrere Verstöße gegen die DS-GVO können daher im Hinblick auf den Schadensersatz nicht zusammengefasst werden, da der Schadensersatzanspruch auf den Ersatz des konkreten Schadens abzielt, der durch den jeweiligen Verstoß entstanden ist.

Die aktuelle Entscheidung bestätigt ein früheres Urteil (EuGH, Urteil vom 25. Januar 2024 – C-687/21 – [MediaMarktSaturn](#)), in dem der EuGH klargestellt hatte, dass das ungute Gefühl eines möglichen Datenmissbrauchs für einen Anspruch auf Schadensersatz nicht genügt. Vielmehr müsse ein tatsächlicher Schaden dargelegt werden. Welche Anforderungen dabei an den Kläger gestellt werden, bleibt jedoch weiterhin offen. Zudem betont der EuGH, dass die Schwere des Verstoßes für die Entstehung des Anspruchs keine Rolle spiele, relevant sei nur, dass ein Schaden tatsächlich entstanden ist.

### Fazit

Der EuGH hat klargestellt, dass bei einem tatsächlichen Schadenseintritt unabhängig von der Schadenshöhe ein Unternehmen haftet, wenn es die Umsetzung seiner datenschutzrechtlichen Weisung nicht hinreichend kontrolliert. Dies bedeutet, dass ein sorgfältiger Umgang mit personenbezogenen Daten unerlässlich ist, um rechtliche Konsequenzen zu vermeiden. Außerdem können Unternehmen sich nicht einfach durch Verweis auf ihre Mitarbeiter von der Verantwortung befreien – es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die Einhaltung von Datenschutzvorgaben sicherzustellen. Unternehmen sollten ihre internen Prozesse und Weisungen zu überprüfen und sicherzustellen, dass diese tatsächlich eingehalten werden. Kontaktieren Sie uns gerne und wir helfen Ihnen bei der Umsetzung.



**Chris Brauckmann, LL.M.**  
Wirtschaftsjurist, Externer  
Datenschutzbeauftragter  
und Auditor (TÜVcert.)

Münster  
T +49 251 48261-0  
c.brauckmann@solidaris.de



**Agnes Lisowski**  
Rechtsanwältin, Zertifizierte Daten-  
schutzbeauftragte (GDDcert. EU)

Münster  
T +49 251 48261-178  
a.lisowski@solidaris.de

# Datenschutz bei Google-Recherchen durch Arbeitgeber

Von Chris Brauckmann und Agnes Lisowski

**Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf hat in seinem Urteil vom 10. April 2024 – 12 Sa 1007/23 – klargestellt, dass bei Durchführung einer Internetrecherche im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens Arbeitgeber verpflichtet sind, die Bewerber gemäß Art. 14 Abs. 1 lit. d DS-GVO über durchgeführte Google-Recherchen zu informieren.**

## Der Fall

Im vorliegenden Fall bewarb sich der Kläger (Fachanwalt für Arbeitsrecht) bei der Beklagten, einer Universität, auf eine Stelle im Justizariat. Während des Bewerbungsprozesses stellte sich heraus, dass der Kläger in erster Instanz wegen Betrugs verurteilt worden war. Das Urteil wurde später vom Bundesgerichtshof aufgehoben. Diese Information war in einem Wikipedia-Eintrag über den Kläger enthalten, den die Universität bei ihrer Recherche fand, und wurde im Rahmen des Bewerbungsverfahrens in einem Auswahlvermerk festgehalten. Eine Information des Klägers über die Recherche unterblieb. Die Beklagte stellte den Kläger nicht ein. Der Kläger klagte auf Schadensersatz nach Art. 82 Abs. 2 DS-GVO und Art. 33 Abs. 2 GG in Höhe seines Verdienstausfalls. Das Arbeitsgericht Düsseldorf wies die Klage zurück. Der Kläger legte Berufung ein.

## Die Entscheidung

Das LAG sah die Klage teilweise als begründet an. Es entschied, dass die Beklagte gegen die Informationspflicht nach Art. 14 Abs. 1 lit. d DS-GVO verstoßen habe, indem sie den Kläger nicht über die Verarbeitung seiner straf-

rechtlichen Verurteilung informierte. Das Gericht stellte weiter fest, dass die Google-Recherche als solche keine Verletzung der DS-GVO darstellt. Allerdings hat der Kläger durch die fehlende Information einen immateriellen Schaden erlitten, da er nicht die Möglichkeit hatte, sich im Bewerbungsverfahren dazu zu äußern. Dieser Kontrollverlust wurde als schwerwiegend genug erachtet, um eine Entschädigung zu rechtfertigen. Der Kläger erhielt deshalb eine Entschädigung in Höhe von 1.000 Euro.

Außerdem stellt das Gericht fest, dass ein Verstoß gegen die Informationspflicht nicht automatisch zu einem Beweisverwertungsverbot führt. In Verwaltungsvorgängen und Bewerbungsverfahren muss im Einzelfall abgewogen werden, ob das öffentliche Interesse an der Aufklärung des Sachverhalts das Schutzinteresse des Betroffenen überwiegt.

Darüberhinausgehende Schadensersatzansprüche wies das LAG ab. Es war der Ansicht, dass die Verletzung des Bewerbungsverfahrensanspruchs allein nicht ausreicht, um eine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers zu begründen. Das Verhalten des Arbeitgebers im Bewerbungsverfahren sei für den Schaden eines zurückgewiesenen Bewerbers nur ursächlich, wenn sich jede andere Besetzungsentscheidung des Arbeitgebers als rechtsfehlerhaft erwiesen hätte. Deshalb habe der zurückgewiesene Bewerber nur in den Fällen Anspruch auf Ersatz seines Schadens, in denen ihm anstelle des Konkurrenten das Amt hätte übertragen werden müssen.

### Fazit

Arbeitgebern steht es frei, Online-Recherchen über ihre Bewerber einzuholen, sie sollten die Bewerber jedoch stets umfassend im Rahmen einer Datenschutz-Information für Bewerber darüber informieren. Das Urteil verdeutlicht, dass bei Verstößen gegen die Informationspflicht aus der DS-GVO auch ohne erhebliche Auswirkungen für den Betroffenen ein Schadensersatzanspruch entstehen kann. Kontaktieren Sie uns gerne, falls wir Sie bei der Umsetzung der datenschutzrechtlichen Vorgaben unterstützen können.



**Chris Brauckmann, LL.M.**  
Wirtschaftsjurist, Externer  
Datenschutzbeauftragter  
und Auditor (TÜVcert.)

Münster  
T +49 251 48261-0  
c.brauckmann@solidaris.de



**Agnes Lisowski**  
Rechtsanwältin, Zertifizierte Daten-  
schutzbeauftragte (GDDcert. EU)

Münster  
T +49 251 48261-178  
a.lisowski@solidaris.de

# Datenschutz im Arbeitsrecht: Schadensersatz wegen unzureichender Datenoffenlegung

Von Chris Brauckmann und Agnes Lisowski

**Das Arbeitsgericht Düsseldorf macht in seinem Urteil vom 3. Mai 2021 – 14 Ca 4602/20 – deutlich, dass Unternehmen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten ihrer Mitarbeiter strenge Richtlinien einhalten müssen. Ein Fall zwischen einer ehemaligen Mitarbeiterin und ihrem Arbeitgeber verdeutlicht die Konsequenzen von Datenschutzverstößen.**

## Der Fall

Die Klägerin verklagte ihren ehemaligen Arbeitgeber auf Schadensersatz, nachdem dieser ihr gegenüber angeblich gegen die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) verstoßen hatte. Konkret beanstandete sie, dass ihr Arbeitgeber sie einerseits nicht ausreichend über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten informiert habe, weil er ihr lediglich die Kategorien der verarbeiteten Daten mitgeteilt habe, und andererseits ihr nach Geltendmachung ihres Auskunftsrechts keine vollständige Auskunft über diese Daten ausgehändigt habe. Außerdem habe er die Daten ohne ihre Einwilligung verarbeitet und weitergegeben. Diese Versäumnisse hätten zu erheblichen Unannehmlichkeiten geführt. Der Beklagte hingegen hielt die erteilte Auskunft für ausreichend.

## Die Entscheidung

Das Gericht gab der Klägerin Recht und sprach ihr einen Schadensersatz in Höhe von 100 Euro zu. Gemäß Art. 15 Abs. 1 und 3 i. V. m. Art. 12 Abs. 1 Satz 1 DS-GVO habe der Arbeitgeber gegen seine Pflichten verstoßen, der

Klägerin vollständige Informationen über ihre personenbezogenen Daten bereitzustellen. Diese unzureichende Transparenz wurde als ein Verstoß gewertet, der einen immateriellen Schaden für die Klägerin verursachte.

Gemäß Art. 15 Absatz 1 DS-GVO steht der betroffenen Person ein umfassender Anspruch auf Auskunft über die verarbeiteten, sie betreffenden personenbezogenen Daten sowie weitere Informationen zu. Der Verantwortliche muss der betroffenen Person in jedem Fall mitteilen, ob er sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet. Ist dies nicht der Fall, hat der Verantwortliche eine Negativauskunft zu erteilen. Verarbeitet der Verantwortliche personenbezogene Daten über die betroffene Person, treffen ihn weitere Informationspflichten über die verarbeiteten Daten und bestimmte Metainformationen der Datenverarbeitung. Der Verantwortliche muss die betroffene Person im Rahmen einer Datenschutzhinformerung für Beschäftigte nach Art. 13 DS-GVO darüber informieren, welche Daten er über sie verarbeitet. Das Auskunftsrecht umfasst alle personenbezogenen Daten, die bei dem Verantwortlichen vorhanden sind. Vorliegend hatte der Beklagte der Klägerin nicht die konkreten über sie gespeicherten personenbezogenen Daten, sondern lediglich die Datenkategorien mitgeteilt. Dadurch erhielt die Klägerin weder einen Einblick in die tatsächlich gespeicherten Daten, noch konnte sie auf diese Weise deren Rechtmäßigkeit überprüfen oder gegebenenfalls ihr zustehende Lösungsansprüche geltend machen.

## Fazit

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Düsseldorf unterstreicht die Bedeutung der genauen Einhaltung der DS-GVO-Vorschriften durch Unternehmen. Insbesondere müssen Unternehmen sicherstellen, dass sie ihren Mitarbeitern in Form einer Datenschutz-Information für Beschäftigte transparente und vollständige Informationen über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zur Verfügung stellen, um rechtliche Konsequenzen zu vermeiden. Das Urteil illustriert auch, dass auch scheinbar minimale Details wie die richtige Auskunftserteilung über personenbezogene Daten erhebliche rechtliche Folgen haben können. Für Arbeitgeber bedeutet dies eine verstärkte Notwendigkeit, ihre Datenschutzpraktiken zu überprüfen und sicherzustellen, dass sie jederzeit den Anforderungen der DS-GVO entsprechen, um potenzielle finanzielle und rechtliche Risiken zu vermeiden. Falls Sie Unterstützung bei der Umsetzung benötigen, stehen unsere Datenschutzexperten Ihnen gerne zur Seite.



**Chris Brauckmann, LL.M.**  
Wirtschaftsjurist, Externer  
Datenschutzbeauftragter  
und Auditor (TÜVcert.)

Münster  
T +49 251 48261-0  
c.brauckmann@solidaris.de



**Agnes Lisowski**  
Rechtsanwältin, Zertifizierte Daten-  
schutzbeauftragte (GDDcert. EU)

Münster  
T +49 251 48261-178  
a.lisowski@solidaris.de

## Impressum

### Herausgeber

Solidaris Rechtsanwalts-gesellschaft mbH  
51149 Köln, Von-der-Wettern-Str. 11  
51152 Köln, Postfach 92 02 55

Geschäftsführer: Dr. Axel Stephan Scherff

Sitz der Gesellschaft: 51149 Köln  
Registergericht: Amtsgericht Köln,  
HRB 69691005

### Redaktion

Michael Basangeac  
T +49 2203 8997-153,  
F +49 2203 8997-199  
m.basangeac@solidaris.de

Redaktionsschluss dieser Ausgabe:  
30. Juli 2024

### Kontakt/Newsletterverwaltung

Dieser Newsletter ist ein kostenloser Service der Solidaris Rechtsanwalts-gesellschaft mbH. Unser zentrales Anliegen ist es, Sie mit aktuellen Informationen aus dem Bereich des Rechts zu versorgen. Sollte dieser Newsletter für Sie jedoch keinen informativen Mehrwert aufweisen, können Sie ihn jederzeit unter [www.solidaris.de](http://www.solidaris.de) mit sofortiger Wirkung abbestellen. Bitte zögern Sie nicht, uns bei Fragen, Anmerkungen, Kritik und Feedback zu kontaktieren. Ihr Ansprechpartner: Herr Timo Haep, Telefon: 02203 . 8997-136, E-Mail: [t.haep@solidaris.de](mailto:t.haep@solidaris.de).

### Disclaimer

Die Inhalte dieses Newsletters dienen ausschließlich der allgemeinen juristischen Information. Sie stellen keine rechtliche Beratung dar und können eine einzelfallbezogene Beratung nicht ersetzen. Durch die Übersendung dieses Newsletters wird kein Mandatsverhältnis zwischen Absender und Empfänger begründet. Obwohl wir die Inhalte dieses Newsletters nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt haben, können sie wegen ihres rein informativen Charakters die aktuellen rechtlichen Entwicklungen nicht vollständig berücksichtigen und wiedergeben.