



In dieser Ausgabe:

- 1. Kündigung nach Abfrage Bankdaten**
- 2. Betriebsübergang als Betriebsstilllegung?**
- 3. Schadensersatz wegen Datenschutzverstoß**
- 4. Insektenstich als Unfall?**
- 5. Aktuelle Tarifabschlüsse**

1. Kündigung nach Abfrage Bankdaten

Die Kündigung von Frauen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf der Mutterschutzfrist vier Monate nach der Geburt des Kindes ist nur unter den erschwerten Bedingungen des § 17 KSchG möglich. Gefordert ist die Zustimmung der obersten Landesbehörde für Arbeitsschutz, welche nur in Ausnahmefällen gewährt wird. Ein solcher Ausnahmefall bildet die Grundlage der Entscheidung des VG Magdeburg vom 27.01.2026 (6 A 560/25 MD).

Die schwangere Bankmitarbeiterin prüfte die Kontoumsätze einer ihr aus Schulzeiten noch bekannten Kundin, um zu erfahren, wer ihr Arbeitgeber ist. Dafür wurde sie abgemahnt. Sodann bat die Mitarbeiterin eine Kollegin um Bankdaten des Ex-Freundes einer Freundin. Sie selbst hatte in der Vergangenheit bereits elfmal die Kontoumsätze dieses Ex-Freundes abgefragt. Wegen dieser schweren Datenschutzverstöße beabsichtigte die Arbeitgeberin eine außerordentliche Kündigung. Die zuständige Behörde erteilte ihre Zustimmung jedoch nicht, da kein besonders schwerer arbeitsrechtlicher Verstoß zu erkennen sei. Es handele sich schließlich nur um eine Bitte an die Kollegin, die diese auch ablehnen konnte. Bzgl. der Bankdaten des Ex-Freundes sei nicht erwiesen, dass diese an Dritte weitergegeben worden sind.

Diese Entscheidung hob das VG Magdeburg auf und erteilte die Zustimmung zur Kündigung. Bei dem Begriff des besonderen Falles handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, welcher der vollen verwaltungsgerichtlichen Kontrolle unterliegt. Auf die Definition des wichtigen Grundes nach § 626 Abs. 2 BGB kommt es nicht an. Durch ihr Verhalten hat die Mitarbeiterin die Arbeitgeberin wiederholt dem Risiko ausgesetzt, als Verantwortliche einer bußgeldbewährten Datenschutzverletzung belangt zu werden. Mit Blick auf die besondere Vertrauensbeziehung zwischen Kunde und Bank ist es der Arbeitgeberin nicht zumutbar, dieses Verhalten hinzunehmen.

Die Gerichte nehmen im Ergebnis Datenschutzverstöße unter Ausnutzung der arbeitsplatzbezogenen Zugriffsmöglichkeiten sehr ernst.

2. Betriebsübergang als Betriebsstilllegung?

Im Zentrum der Entscheidung des LAG Niedersachsen vom 29.04.2026 (8 TaBV 23/26) steht die Frage, ob die

Einigungsstelle im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang unzuständig ist.

Zum Fall: Unternehmen A gründet eine neue GmbH. Auf diese wird der Betrieb von Unternehmen B übertragen. Unternehmen A ist Mehrheitsgesellschafterin des Unternehmens B. Die Geschäftsführerin der A ist Prokuristin der B. A pachtet das Betriebsgelände nebst Anlagen von B und übernimmt den Betrieb. Der Betriebsrat sieht hierin eine Betriebsspaltung bzw. eine Betriebsstilllegung und macht sein Mitbestimmungsrecht nach §§ 111 ff. BetrVG geltend. Konkret ging es dem Betriebsrat um den Abschluss eines Sozialplanes. Warum? Unternehmen A ging (bewusst) insolvent. Mit dem Sozialplan wollte der Betriebsrat die Folgen aus der Insolvenz für die Arbeitnehmer auf Kosten der B abfangen. Das Unternehmen B geht von einem mitbestimmungsfreien Betriebsübergang nach § 613a BGB aus. Ein Betriebsübergang sei keine Betriebsänderung, da der Betrieb selbst unverändert bleibe.

Das LAG Niedersachsen unterstützt die Rechtsauffassung des Unternehmens. Ein Betriebsübergang ist allein keine Betriebsänderung i.S.d. §§ 111 ff. BetrVG. Daran ändert auch nichts das Bonitätsrisiko. Vorliegend handele es sich um einen Betriebsübergang. Der Pachtvertrag sei ein ausreichender rechtsgeschäftlicher Übergang. Das Eigentum muss nicht übertragen werden, sondern konnte beim Unternehmen B verbleiben.

Zwar kann eine Betriebsstilllegung gegeben sein, wenn der Betriebsübergang nur zum Zwecke der Stilllegung erfolgt. Dafür bräuchte es aber greifbare Anhaltspunkte. Wenn z.B. ersichtlich keine Bemühungen einer wirtschaftlichen Betriebsführung stattfinden oder diese bewusst sabotiert würden. Die Übertragung eines ganzen Betriebes auf eine wirtschaftlich schwächere Gesellschaft unterliegt entsprechend nicht der Mitbestimmung. Bei Teilübertragungen hingegen bestünde ein Mitbestimmungsrecht, ebenso wie bei Maßnahmen der schwächeren Gesellschaft wie z.B. Stilllegung, wesentlicher Personalabbau etc.

3. Schadensersatz wegen Datenschutzverstoß

Mangelnde Sorgfalt am Arbeitsplatz kann manchmal ungeahnte Folgen auslösen. So erging es einem Unternehmen in einer Entscheidung des BGH vom 23.06.2026 (VI ZR 97/22).

Das Unternehmen schrieb eine Stelle aus, auf welche sich mehrere externe Personen bewarben. Einer dieser Bewerber erhielt die Rückmeldung per E-Mail, dass man sein Profil durchaus interessant fände, seinen Gehaltsvorstellungen jedoch nicht nachkommen könne. Weiter wurde gefragt, ob er sich bei einem Jahresentgelt von 80.000,00 € nebst variabler Vergütung für eine Zusammenarbeit interessieren könne. Kurz darauf meldete sich ein ehemaliger Kollege des Bewerbers und fragte ihn unter Verweis auf diese E-Mail, ob er auf Stellensuche sei. Was war passiert? Das Unternehmen hatte die Nachricht versehentlich auch an diese dritte Person gesendet. Der Bewerber forderte wegen der Datenschutzverletzung Schadensersatz. Der BGH gab

dem Bewerber Recht. Die angemessene Höhe des Schadens muss nun noch das Landgericht bestimmen.

Dem Bewerber sei ein immaterieller Schaden entstanden. Diese liege zum einen an dem Kontrollverlust über die personenbezogenen Daten durch Weiterleitung an einen Dritten. Zudem besteht die Befürchtung, dass der Dritte als möglicher Konkurrent bei der Stellensuche einen Vorteil aus dem Wissen über die Gehaltsvorstellungen beziehe und sich dadurch einen Vorteil verschaffen könne.

4. Insektenstich als Unfall?

Was für den Arbeitnehmer der Arbeitsunfall ist, ist für den Beamten der Dienstunfall. Leistungsträger, Voraussetzungen und Gerichtsweg sind natürlich unterschiedlich geregelt. Gleichwohl ist nicht ausgeschlossen, dass sich die Sozialgerichte an Entscheidungen der Verwaltungsgerichte orientieren. Eine Entscheidung des OVG Münster mit Beschluss vom 12.05.2026 (1 A 868/22) zeigt eine durchaus nachvollziehbare Wertung eines vermeintlich alltäglichen Bagatellvorfalles.

Der Beamte wurde auf dem Weg mit dem Fahrrad zur Arbeit von einer Biene gestochen und musste aufgrund einer allergischen Reaktion notfallärztlich betreut werden. In dem Streit ging es darum, ob Insektenstiche als Wegegefahr unfallversichert sind. Das OVG Münster entschied: ja. Zur Wegegefahr gehört auch die wegen der Fortbewegung mit dem Fahrrad in der freien Natur verbundene Gefahr eines Insektenstichs.

5. Aktuelle Tarifabschlüsse

Am 11.08.2026 haben sich der Arbeitgeberverband der Bayrischen Ernährungswirtschaft e. V. und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten auf folgenden Tarifabschluss für die Beschäftigten der **Milchwirtschaft Bayern** geeinigt:

- Erhöhung der Entgelte ab dem 01.07.2026 um 3 %.
- Weitere Erhöhung der Entgelte ab dem 01.06.2027 um 2,8 %.
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab dem 01.07.2026 um 3 % und ab dem 01.06.2027 um weitere 2,8 %.
- Zahlung einer Erholungsbeihilfe mit der Entgeltabrechnung August 2026 bzw. zum nächstmöglichen Zeitpunkt i.H.v. 100,00 €, Azubis jeweils 50 %, Teilzeitbeschäftigte jeweils zeitanteilig.
- Fahrtkostenübernahme für Azubis wird von einer monatlichen Deckelung umgestellt auf eine jährliche Deckelung i.H.v. max. 588,00 €.
- Laufzeit: 01.06.2026 – 31.05.2028 (24 Monate)

Am 14.08.2026 haben sich der Arbeitgeberverband Ernährung Genuss Hessen / Rheinland-Pfalz / Saarland e.V. und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten auf folgenden Tarifabschluss für die Beschäftigten der **Süßwarenindustrie in Rheinland-Pfalz und Saarland** mit folgendem Ergebnis geeinigt:

- Ab dem 01.10.2026 erhöhen sich die Entgelte sowie Ausbildungsvergütungen um 2,9 %.
- Ab dem 01.03.2027 steigen die Entgelte und Ausbildungsvergütungen um weitere 0,3 %.
- Ab dem 01.10.2027 steigen die Entgelte und Ausbildungsvergütungen um weitere 2,9 %.
- Zahlungen von Erholungsbeihilfen im September 2026 sowie im September 2027 i.H.v. jeweils 80,00 €.
- Laufzeit: 01.09.2026 – 31.08.2028 (24 Monate)

Diese und weitere Tarifabschlüsse finden Sie auf unserer Homepage im [Mitgliederbereich – Newsroom – Tarifrachrichten](#).

Vehid Alemić
Hauptgeschäftsführer

Marlene Prosser
Fachanwältin für Arbeitsrecht