

Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 09.05.2025 – 14 SLa 719/24

ECLI:DE:LAGNI:2025:0509.14SLa719.24.00

Tenor

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Oldenburg vom 28.08.2024 - 2 Ca 172/23 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Der Gegenstandswert wird für das Berufungsverfahren auf 100.120,03 Euro festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Rechtmäßigkeit arbeitgeberseitiger Weisungen und Abmahnungen, Entschädigung, Unterlassung, Schadensersatz- und Entgelt- sowie Urlaubsansprüche.

Der im Jahre 1978 geborene ledige Kläger steht seit dem 17.05.2005 in einem Arbeitsverhältnis als medizinischer Dokumentationsassistent bei der Beklagten. Die Beklagte beschäftigt mehr als 1.850 Mitarbeiter, betreibt eine Klinik mit 400 Betten und 70.000 Patienten pro Jahr, davon werden etwa 20.000 Patienten vollstationär aufgenommen und abgerechnet. Das Arbeitsentgelt des Klägers betrug im Durchschnitt 3.342,00 Euro und würde zum Stand Juli 2024 4.594,56 Euro betragen. Die Klinik der Beklagten befindet sich in O. Der Kläger hat seinen Wohnsitz in B., ist schwerbehindert und erklärt, dass die Schwerbehinderung auf einer rheumatischen Erkrankung beruhe.

Der Kläger war längere Zeit für die Kodierung auf der Station für Innere Medizin eingesetzt. Nach längerer Krankheitsphase vertrat er die Auffassung, dass die Beklagte verpflichtet sei, ihm als Arbeitsort ausschließlich seinen Wohnort in B. zuzuweisen. Der Antrag auf Erlass einer entsprechenden einstweiligen Verfügung blieb in zwei Instanzen erfolglos. Im Berufungsverfahren der Hauptsache (16 Sa 1311/20) schlossen die Parteien am 25.02.2022 einen Vergleich, in dem es u.a. heißt:

"1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass die Beklagte den Kläger zukünftig an maximal 40 Arbeitstagen pro Kalenderjahr in ihrem Betrieb in O. einsetzen wird."

Im September 2022 unterbreitete die Beklagte dem Kläger folgende Angebote:

Umzugsbeihilfe bei einem Umzug nach O.

Suche und ggf. Bereitstellung eines Zimmers in O.

vollständige Arbeitszeitflexibilität

Einzelbüro.

Mit Anweisung vom 07.04.2022 teilte die Beklagte dem Kläger mit:

"Hallo,

laut gerichtlichem Vergleich erbringst Du Deine Arbeitsleistung an 40 Arbeitstage im Jahr hier vor Ort.

Da wir für alle die Homeofficeregelung bis nach Ostern verlängert hatten, habe ich mich bezüglich des o.g. Vergleichs bisher nicht bei dir gemeldet.

Ab dem 19.04.2022, und unabhängig von einer eventuellen weiteren Verlängerung der Homeofficeregelung, möchte ich dich nun aber bitten, die Tage entsprechend der dienstlichen Notwendigkeit einzuplanen.

Gemäß der Mail von Frau R. vom 01.04.22 wirst du in den Verteiler der NFR-Planung aufgenommen, dort kannst du geplante Entlassungen von St. 34 nachvollziehen und deine Anwesenheitstage

entsprechend angepasst planen. Bitte beachte Folgendes:

1. Du übernimmst die fallbegleitende Kodierung und Entlassung sämtlicher Patienten der St. 34 (max. 23 Betten, die Station ist nach meiner Information aber meistens nicht voll belegt).
2. Ankündigung deinerseits per Mail an das Medizincontrolling und mich, bzw. bei meiner Abwesenheit an Frau R., an welchem Tag du hier vor Ort anwesend sein wirst, spätestens bis zum Mittag des vorigen Werktags (sprich spätestens am Freitag für Montag).
3. Entlasskodierung, auch anhand der Papierakte, die du dir von Station besorgst, und, zumindest anfänglich, vor der Freigabe Durchgehen der Kodierung mit U. R. und F. P., da seit 2022, insbesondere bezüglich des Weanings, Neuerungen bestehen.
4. Das Erfassen der Therapie-Minuten im Rahmen der 300-Minuten-Erfassung, was zur Zeit telefonisch ausschließlich mit U. erfolgt, bitte ab sofort im Wechsel mit U. und F. durchführen. Diese Erfassung brauchst du nur noch für die Patienten der St. 34 durchzuführen.
5. Bitte in Zukunft auch ansonsten immer mit beiden Kolleginnen kommunizieren, damit beide informiert sind und sich die Zusammenarbeit mit Dir auf beide gleichmäßig verteilt.
6. Du wirst wieder an deinem Platz im ersten Büro des XXX in der XXX Etage arbeiten, sobald der veranlasste Rückumzug vollzogen ist (geplant für Mitte Mai).
7. Zu Urlaubszeiten und ggf. auch in Krankheitsphasen von U. und F. ist es möglicherweise erforderlich, dass du für mehrere Tage in Folge bei uns vor Ort arbeitest, das würde aber vorab kommuniziert werden.
8. Da wir uns ja voraussichtlich wenig sehen werden, bitte ich dich um eine kurze schriftliche Zusammenfassung per Mail, welche Tätigkeiten du im Laufe der Woche durchgeführt hast und ob bzw. wieviele Entlassungen abgeschlossen wurden. Während meiner Abwesenheit diese Mail bitte an Frau R. senden."

Die Kodierung im Falle der Entlassung oder des Todes eines Patienten erfordert eine persönliche Anwesenheit des jeweiligen Mitarbeiters, um den Fallabschluss vorzunehmen. Die Beklagte legt aus wirtschaftlichen Gründen Wert auf eine zügige Abrechnung mit den Kostenträgern.

Die dem Kläger am 23.05.2022 zur Verfügung gestellte Planung sah die Entlassung einer Patientin am übernächsten Tag aus der Station 34 vor. Darüber hinaus informierte die Mitarbeiterin R. den Kläger über diesen Umstand in zwei persönlichen Telefonaten am 23. und 24.05.2022. Dennoch erschien der Kläger am 25.05.2022 nicht im Betrieb, woraufhin die Beklagte ihm mit Schreiben vom 15.06.2022 eine Abmahnung erteilte.

Am 13.06.2022 war der Entlassungsliste ein weiterer Patient der Station 34 zu entnehmen, der kurz zuvor verstorben war. Am 14.06.2022 erhielt der Kläger eine E-Mail der Mitarbeiterin Dr. B. mit der Bitte, den Fall schnellstmöglich zu kodieren. Die Beklagte sah die Notwendigkeit seiner Anwesenheit am 15.06.2022 in der Klinik vor. Der Kläger erschien erneut nicht und erhielt mit Schreiben vom 05.07.2022 die weitere streitgegenständliche Abmahnung.

Seit dem 16.06.2022 legt der Kläger der Beklagten fortlaufend Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Er erhielt seit dem 28.07.2022 Krankengeld und wurde seit dem 14.07.2023 ausgesteuert. Ein am 26.10.2023 durchgeführtes BEM-Verfahren verlief ergebnislos.

Die Abteilung Medizincontrolling in O. ist mit einer Glastür gesichert und nur ausgewähltem Personal zugänglich. Zutritt haben auch Reinigungskräfte und IT-Mitarbeiter. In dem hinter der Glastür liegenden Flur befand sich etwa fünf bis sechs Meter von der gesicherten Eingangstür (drahtvergitterte Glastür) entfernt an der Wand aufgehängt eine Magnetwand, auf welcher bis zum 08.03.2023 die Mitarbeiter der Abteilung namentlich erwähnt waren und mittels verschiedenfarbiger Magneten die An- bzw. Abwesenheit wegen Urlaubs, Krankheit, Homeoffice und dergleichen vermerkt wurden. Aufgrund des auf Nachfrage vom Kläger erklärten Widerspruchs wurde sein Name zunächst durch die Initialen A. F. ersetzt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, dass eine angemessene Ankündigungsfrist vor seinem Erscheinen in O. angezeigt sei, die Beklagte habe durch den Vergleichsabschluss einen entsprechenden Vertrauenstatbestand geschaffen. Die Anwesenheit in O. sei nicht die Regel, sondern eher ein außergewöhnlicher Umstand. Er habe sein gesamtes Leben, insbesondere vor dem Hintergrund seiner Schwerbehinderung maßgeblich auf die Tätigkeit im Homeoffice ausgerichtet. Auch die gültige Rahmendienstvereinbarung sehe vor, dass der jeweilige Dienstplan für beide Seiten ab dem 15. des jeweiligen Vormonats verbindlich und gültig sowie den Mitarbeitern unverzüglich bekanntzugeben sei. Mindestens aber müsse angesichts seiner Erkrankung der Rechtsgedanke von § 12 Abs. 3 TzBfG herangezogen werden, sodass er vier Tage im Voraus über eine Präsenzpflcht zu unterrichten sei. Die Arbeitsanweisung vom 07.04.2022 sei unwirksam. Die Kontrolle der Beatmungs- und Weaningzeiten sei schwierig bis unmöglich, weil er die Daten nicht erfasst habe. Ihm solle durch die Entlasskodierung die Verantwortung für sämtliche Zwischenschritte übertragen werden, womit er einem erheblichen Haftungsrisiko ausgesetzt sei. Weil er allein eine solche Tätigkeit wahrzunehmen habe, stelle die Anweisung eine Maßregelung dar. Es sei zudem nicht nachvollziehbar, vor welchem Hintergrund die Bestätigung der Eintragungen auf der Station 28 abschließend möglich sei, bezüglich der Übernahme von Patienten in seinen Zuständigkeitsbereich bei Verlegung von Station 29 auf 34 hingegen nicht. Um Kenntnis über Todesfälle und damit auch über seine Präsenztage zu erlangen, müsse er mehrmals täglich die Stations- oder Entlassliste einsehen. Diese Verpflichtung sei jedoch in der Anweisung vom 07.04.2022 nicht erwähnt worden und für ihn auch unzumutbar. Es erschließe sich auch nicht, dass der Chefarzt eine persönliche Anwesenheit seiner Person wünsche, obschon eine Klärung auch telefonisch erfolgen könne, zumal der Chefarzt gar nicht für die Organisation seiner Person zuständig sei. Die Bearbeitung von MD-Anfragen habe auch eine geringwertigere Tätigkeit dargestellt, diese Tätigkeit sei seinerzeit in die Gehaltsstufe E6 eingruppiert gewesen, sodass eine Versetzung vorgelegen habe, die der Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedurft hätte. Aufgrund der unwirksamen Tätigkeitszuweisung habe die Beklagte ihn wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt. Sie habe es überdies unterlassen, die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen, sodass ihm ein Entschädigungsanspruch zustehe. Während der Zeit der Coronamaßnahmen habe die Beklagte einer anderen Mitarbeiterin gestattet, ausschließlich im Homeoffice zu arbeiten und die fallbegleitende Kodierung per Telefon vorzunehmen. Auch sei nur ihm aufgegeben worden, einen Tätigkeitsbericht vorzulegen. Bei der Aufführung seines Namens auf der Magnettafel handele es sich um einen Datenschutzverstoß und einen weiteren durch die Mitteilung der Krankmeldungen des Klägers nicht nur an Dr. B. und die Personalabteilung, sondern noch zusätzlich an eine Mailadresse, bei der nicht nachvollzogen werden könne, wer Zugriff auf diese Adresse habe. Hierdurch sei ihm ein immaterieller Schaden entstanden. Er könne auch Schadensersatz wegen entgangener Vergütung erlangen, weil die Beklagte es unterlassen habe, ihm einen leidensgerechten Arbeitsplatz zuzuweisen. Mangels leidensgerechter Beschäftigung seien ihm Vergütungs- und Urlaubsansprüche entgangen.

Der Kläger hat beantragt,

1.

festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, bezüglich der Verpflichtung aus dem Vergleich vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen vom 25.02.2022 unter dem Aktenzeichen 16 Sa 1311/20 bezüglich des Einsatzes von maximal 40 Arbeitstagen pro Kalenderjahr im Betrieb der Beklagten in O. eine angemessene Ankündigungsfrist einzuhalten;

2.

die Beklagte zu verurteilen, die dem Kläger mit Schreiben vom 15.06.2022 erteilte Abmahnung aus der Personalakte des Klägers zu entfernen;

3.

die Beklagte zu verurteilen, die dem Kläger mit Schreiben vom 05.07.2022 erteilte Abmahnung aus der Personalakte des Klägers zu entfernen;

4.

festzustellen, dass die Weisung der Beklagten, den Kläger mit der Entlasskodierung hinsichtlich der Beatmungs- und Weaningzeiten eines entlassenden Patienten zu beschäftigen, unwirksam ist;

5.

hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Klagantrag zu 4., die Beklagte zu verurteilen, es künftig zu unterlassen den Kläger mit der Tätigkeit der Entlasskodierung hinsichtlich der Beatmungs- und Weaningzeiten eines entlassenden Patienten zu beschäftigen.

6.

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger eine Entschädigung zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch nicht unter 5.000,00 EUR liegen sollte, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten hieraus über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit;

7.

die Beklagte zu verurteilen, es zu unterlassen, eine Magnettafel mit Nennung des Namens des Klägers in Verbindung mit Angaben hinsichtlich seines Gesundheitszustandes an für Dritte öffentlich zugängliche Räume zu verwenden;

8.

die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Entschädigung zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch nicht unter 5.000,00 EUR liegen sollte, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten hieraus über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit

9.

die Beklagte zu verurteilen, 79.586,32 EUR brutto abzüglich von der Krankenkasse erhaltener 21.681,05 EUR netto, abzüglich weiterer von der Beklagten erhaltener 1.940,37 EUR netto, abzüglich weiterer vom Arbeitsamt erhaltener 13.976,64 EUR netto, abzüglich weiterer erhaltener 144,00 EUR netto Wohngeld zuzüglich einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt 2.660,00 EUR netto, zuzüglich einer jährlichen Sonderzahlung in Höhe von 3.269,30 EUR brutto, jeweils nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über den jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen;

10.

festzustellen, dass der entstandene Urlaubsanspruch des Klägers für 2022 in Höhe von 24 Urlaubstagen und 5 Tage Zusatzurlaub gem. § 208 Abs. 1 S. 1 SGB IX und für 2023 in Höhe von 10 Urlaubstagen auf Grundlage des Bruttomonatsgehalts in Höhe von 3.632,56 EUR von der Beklagten zu gewähren und abzurechnen ist,

11.

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Klageantrag zu 10, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger Urlaubsabgeltung in Form von Schadenersatz für 29 Urlaubstage für das Jahr 2022 in Höhe von 4.862,14 EUR brutto, sowie Urlaubsabgeltung in Form von Schadenersatz für 10 Urlaubstage für das Jahr 2023 in Höhe von 1.676,60 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

12.

die Beklagte zu verurteilen, 11.859,68 EUR abzüglich weiterer vom Arbeitsamt erhaltener 3.494,16 EUR netto, abzüglich 32,00 EUR netto Wohngeld, abzüglich 624,94 EUR Bürgergeld, jeweils nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu

zahlen;

13.

an den Kläger vermögenswirksame Leistungen für den Zeitraum Januar 2023 bis Juli 2024 in Höhe von 126,35 EUR netto zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet der Kläger habe nach dem Vergleichsabschluss seine ursprüngliche Tätigkeit nur noch kurzfristig fortführen können, weil der Chefarzt seine Anwesenheit im Betrieb zwingend als notwendig erachtet hätte. Vor diesem Hintergrund habe sie sich veranlasst gesehen, dem Kläger eine Kodiertätigkeit zuzuweisen, die nur eine Anwesenheit in O. an wenigen Tagen im Jahr erfordere. Auf der dem Kläger zugewiesenen Station 34 werde eine Anwesenheit zum Zwecke der Abschlusskodierung nur zum Zeitpunkt der Beendigung der Behandlung notwendig. Eine Anwesenheit des Klägers dort hätte an nicht mehr als 40 Tagen pro Jahr gewährleistet werden können. Die inhaltliche Ausgestaltung der Magnettafel sei in einer Mitarbeiterbesprechung am 30.09.2019 einstimmig übernommen worden. Warum die gesundheitliche Situation des Klägers mit der Übernahme der übertragenen Kodierarbeiten nicht in Einklang zu bringen sei, sei für die Beklagte nicht erkennbar.

Wegen des weiteren erstinstanzlichen Sachvortrags der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Wegen der Begründung wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils Bezug genommen.

Mit seiner Berufung verfolgt der Kläger seine erstinstanzlich geltend gemachten Ansprüche mit Ausnahme des mit Zustimmung der Beklagten zurückgenommenen erstinstanzlichen Antrags zu 1. weiter: Seine körperlichen Einschränkungen hätten sich nach dem Vergleich vor dem Landesarbeitsgericht verschlimmert. Er leide seit vielen Jahren an Schmerzen aufgrund von Entzündungen in den Kniegelenken. Im Januar 2022 habe der Befund im MRT eine Bursitis im rechten Knie ergeben. Zu diesem Zeitpunkt hätte auch die bekannte langjährige rheumatoide Arthritis beider Kniegelenke vorgelegen. Kurz nach dem 25.02.2022 seien zu den schon bekannten und erheblichen Beschwerden und körperlichen Einschränkungen schmerzhaft Beschwerden an beiden Achillessehnen aufgetreten. Diese nach Februar 2022 aufgetretenen zusätzlichen Beschwerden hätten beim Kläger durch Benutzung der Gehapparate erhebliche Schmerzen ausgelöst. Eine entsprechende Belastung der Gehapparate sei nur mittels der Einnahme von Opiaten möglich und berge zudem die Gefahr, dass die Entzündungsprozesse sich verschlechterten oder Entzündungsprozesse erneut hervorgerufen würden. Im April 2023 sei diagnostiziert worden, dass die vormals beschriebene knöcherne Vorwölbung im linken Knie eine progrediente Exostose darstelle. Bereits der Versuch, die Knie mittels leichtem Muskelaufbaus zu stärken, habe im November 2023 mit zunehmenden Gelenkerguss geendet. Im Ergebnis sei aufgrund dieser Erkrankungen festzustellen, dass der Kläger bereits Belastungen durch Gehen, längeres Stehen und besondere Belastungen wie Treppensteigen oder Ähnliches zu vermeiden habe, um keine Verschlechterung des Gesundheitszustands herbeizuführen. Ihm sei es nicht möglich, seine Arbeitsleistung in Präsenz im Klinikum zu erbringen, weil seine gesundheitliche Situation sich aufgrund der damit einhergehenden Belastungen für den Arbeitsweg aber auch für die Ausübung der Tätigkeit im Klinikum verschlechtert hätte. Er hätte für Präsenztage im Klinikum das Medikament Tilidin einnehmen müssen, was aber auch zu einer Einschränkung der geistigen Aktivität und der Konzentrationsfähigkeit führe. Er habe die Einschränkungen seines Leistungsvermögens in dem Gerichtsverfahren zu dem Aktenzeichen 16 Sa 1311/20 und im vorangegangenen erstinstanzlichen Verfahren dargelegt. Er habe bereits bei Vergleichsabschluss darauf hingewiesen, dass er für die Zukunft nicht garantieren könne, an den vereinbarten 40 Arbeitstagen in Präsenz im Betrieb anwesend sein zu können. Infolge der weiteren

Verschlechterung seines Gesundheitszustandes dürfte inzwischen eine Ankündigungsfrist nicht einmal ausreichen, sodass der Kläger voraussichtlich nur noch eine Tätigkeit im Homeoffice erbringen könne. Weil die Beklagte es schuldhaft unterlassen habe, dem Kläger einen leidensgerechten Arbeitsplatz zuzuweisen bzw. zumindest im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen ihn aufzuklären, wie die bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden werden könne, stehe ihm ein Anspruch auf Ersatz des Entgeltausfallschadens zu. Die Abmahnungen seien unwirksam, weil er weder eine Ankündigungsfrist erhalten habe noch überhaupt eine wirksame Anweisung zur Arbeitsaufnahme vorliege und darüber hinaus die Schwerbehindertenvertretung nicht informiert worden sei. Die Arbeitsanweisung vom 07.04.2022 stelle sich als eine nach § 612 a BGB verbotene Maßregelung dar und sei wegen der fehlenden Möglichkeit einer ausreichenden Ankündigungsfrist keine leidensgerechte Tätigkeit. Die mit der Weisung verbundene Vertretung der Kolleginnen würde es erforderlich machen, werktäglich mehrere Stunden auf den Stationen unterwegs zu sein. Dem sei er aufgrund der Schwerbehinderung aber nicht gewachsen. Er habe ab Januar 2021 nahezu vollständig aus dem Homeoffice heraus gearbeitet. Die Benachteiligung wegen seiner Schwerbehinderung führe zu einem Entschädigungsanspruch. Weil schon die erträgliche Bewältigung des Arbeitsweges, so ihm diese überhaupt gesundheitlich möglich sei, mehrere Tage im Voraus eine medikamentöse Umstellung erfordere, sei er als schwerbehinderter Mensch durch die Anweisung berührt und die Schwerbehindertenvertretung hätte angehört werden müssen. Die Magnettafel sei nach wie vor auch von abteilungs- und betriebsfremden Personen einsehbar, weil diese den davorliegenden Flur nutzen könnten. Zutreffend sei zwar, dass der Flur durch eine Glastür verschlossen werden könnte und zuweilen auch verschlossen sei, die Magnettafel sei jedoch im vorderen Drittel des Flurs angebracht, sodass auch von der verschlossenen Glastür stehende Personen ungehindert Einblick auf die personenbezogenen Daten des Klägers nehmen könnten bzw. gekonnt hätten. Wenngleich die Beklagte dem Kläger wohl mittlerweile vollständig von der Magnettafel entfernt haben wolle, habe sie zu keinem Zeitpunkt rechtlich verbindlich versichert, den Kläger zukünftig nicht wieder auf der streitgegenständlichen Magnettafel namentlich zu erwähnen. Eine Wiederholungsgefahr sei damit fraglos gegeben. Die Veröffentlichung seiner Gesundheitsdaten auf einer öffentlich einsehbaren Magnettafel sei eine schwere Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Klägers. Wenngleich es ihm naturgemäß unmöglich sei, nachzuweisen, welche Personen im Einzelnen von den an der Magnettafel vermerkten personenbezogenen Gesundheitsdaten Kenntnis genommen hätten, so dürfte bei lebensnaher Betrachtungsweise davon auszugehen sein, dass jedenfalls ein Großteil der Kollegenschaft, wie auch vereinzelt externe Besucher tatsächlich Kenntnis genommen hätte. Der Urlaub sei nicht verfallen, weil er nicht auf einen möglichen Verfall der Urlaubsansprüche hingewiesen worden sei. Im Übrigen sei ein Schadensersatzanspruch gegeben, weil es die Beklagte pflichtwidrig unterlassen habe, dem Kläger eine leidensgerechte Beschäftigung zuzuweisen. In diesem Fall hätte der Kläger seinen Urlaubsanspruch tatsächlich in Natur erfüllt bekommen. Soweit das Arbeitsgericht meine, ein Zahlungsanspruch könne sich hieraus nur bei einem beendeten Arbeitsverhältnis ergeben, sei fraglich, ob die ständige Rechtsprechung, auf die die Vorinstanz abstelle, für eine Konstellation mit den vorliegenden Besonderheiten auch Geltung beanspruchen könne. Aus den vorgenannten Gründen sei auch die Klagerweiterung auf Zuweisung nur solcher Tätigkeiten, die keine Anwesenheit im Betrieb der Beklagten erforderten, begründet.

Der Kläger beantragt,

teilweise die Klage zurücknehmend, teilweise erweiternd:

1.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Oldenburg zu dem Aktenzeichen 2 Ca 172/23 wird abgeändert.

2.

... (Klgrücknahme)

3.

Die Beklagte wird verurteilt, die dem Kläger mit Schreiben vom 15.06.2022 erteilte Abmahnung aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

4.

Die Beklagte wird verurteilt, die dem Kläger mit Schreiben vom 05.07.2022 erteilte Abmahnung aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

5.

Es wird festgestellt, dass die Weisung der Beklagten, den Kläger mit der Entlasskodierung hinsichtlich der Beatmungs- und Weaningzeiten eines entlassenden Patienten zu beschäftigen, unwirksam ist.

6.

Hilfsweise, für den Fall des Obsiegens mit dem Klagantrag zu 5), wird die Beklagte verurteilt, es künftig zu unterlassen, den Kläger mit der Tätigkeit der Entlasskodierung hinsichtlich der Beatmungs- und Weaningzeiten eines entlassenden Patienten zu beschäftigen.

7.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Entschädigung zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch nicht unter EUR 5.000,00 liegen sollte, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten hieraus über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit.

8.

Die Beklagte wird verurteilt, es zu unterlassen, eine Magnettafel mit Nennung des Namens des Klägers in Verbindung mit Angaben hinsichtlich seines Gesundheitszustandes an für Dritte öffentlich zugängliche Räume zu verwenden.

9.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger eine Entschädigung zu zahlen, deren Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, jedoch nicht unter EUR 5.000,00 liegen sollte, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten hieraus über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit.

10.

Die Beklagte wird verurteilt, EUR 79.586,32 brutto abzüglich von der Krankenkasse erhaltener EUR 21.681,05 netto, abzüglich weiterer von der Beklagten erhaltener EUR 1.940,37 netto, abzüglich weiterer vom Arbeitsamt erhaltener EUR 13.976,64 netto, abzüglich weiterer erhaltener EUR 144,00 netto Wohngeld zuzüglich einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt EUR 2.660,00 netto, zuzüglich einer jährlichen Sonderzahlung in Höhe von EUR 3.269,30 brutto, jeweils nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.

11.

Es wird festgestellt, dass der entstandene Urlaubsanspruch des Klägers für 2022 in Höhe von 24 Urlaubstagen und 5 Tage Zusatzurlaub gem. § 208 Abs. 1 S. 1 SGB IX und für 2023 in Höhe von 10 Urlaubstagen auf Grundlage des Bruttomonatsentgelts in Höhe von EUR 3.632,56 von der Beklagten zu gewähren und abzurechnen ist.

12.

Hilfsweise, für den Fall des Unterliegens mit dem Klageantrag zu 11), wird die Beklagte verurteilt, an den Kläger Urlaubsabgeltung in Form von Schadenersatz für 29 Urlaubstage für das Jahr 2022 in Höhe von EUR 4.862,14 brutto, sowie Urlaubsabgeltung in Form von Schadenersatz für 10 Urlaubstage für das Jahr 2023 in Höhe von EUR 1.676,60 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

13.

Die Beklagte wird verurteilt, EUR 11.859,68 brutto abzüglich weiterer vom Arbeitsamt erhaltener EUR 3.494,16 netto, abzüglich EUR 32,00 netto Wohngeld, abzüglich EUR 624,94 Bürgergeld, jeweils nebst 5 Prozentpunkten Zinsen über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.

14.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger vermögenswirksame Leistungen für den Zeitraum Januar 2023 bis Juli 2024 in Höhe von EUR 126,35 netto zu zahlen.

Erweiternd:

15.

Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger ausschließlich solche Tätigkeiten zuzuweisen, die keine Anwesenheit im Betrieb der Beklagten erfordern und von dem Kläger von dem Home-Office aus erbracht werden können.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie verteidigt das angefochtene Urteil: Die Beklagte habe durch den Vergleich vor dem Landesarbeitsgericht ihr örtliches Direktionsrecht zugunsten des Klägers unter Berücksichtigung seiner Schwerbehinderung und der dieser zugrundeliegenden rheumatischen Erkrankung deutlich eingeschränkt. Von ca. 215 Arbeitstagen pro Kalenderjahr sei es dem Kläger gestattet, ca. 175 Arbeitstage pro Kalenderjahr von seinem Wohnort aus zu arbeiten. Hierbei sei unter Abwägung der Interessen der Parteien auch zu berücksichtigen, dass es einem der tragenden Grundsätze der Risikoverteilung im Arbeitsverhältnis entspreche, dass das sogenannte Wegerisiko grundsätzlich dem Arbeitnehmer zukomme. Der Arbeitgeber habe auf die persönliche Lebensgestaltung wie die Wahl des Wohnortes oder des Verkehrsmittels keinen Einfluss. Im Übrigen habe die Beklagte dem Kläger eine Unterbringung in unmittelbarer Nähe zu seinem Arbeitsort angeboten. Eine etwaige Verschlechterung seines Gesundheitszustandes nach dem Vergleich habe der Kläger nicht erwähnt. Der klägerische Sachvortrag zu seinem Gesundheitszustand und die daraus von ihm gezogenen medizinischen und tatsächlichen Folgerungen müssten mit Nichtwissen bestritten werden. Wäre dem Kläger tatsächlich das Gehen unmöglich, so gäbe es im Krankenhaus der Beklagten zahlreiche technische Möglichkeiten, ihm das Gehen zu erleichtern oder gar vollständig zu ersparen. Gegen die klägerischen Behauptungen spreche auch der Umstand, dass er wohl den Verrichtungen des täglichen Lebens mit Arzt- und Therapiebesuchen sowie Einkäufen nachgehen und hierfür auch die häusliche Umgebung verlassen könne. Es gebe zahlreiche orthopädische Hilfsmittel, wie etwa Rollatoren oder Rollstühle, die völlig verkehrsüblich und verkehrstauglich seien und mit denen der Kläger bei Schonung seiner Gelenke und der unteren Extremitäten den Arbeitsplatz erreichen könne. Von derartigen Hilfsmitteln machten Arbeitnehmer im gesamten Bundesgebiet tagtäglich vielfach Gebrauch und suchten ihre Arbeitsplätze auf. Auch die Beklagte beschäftige in ihren Räumlichkeiten etwa Mitarbeiter mit fortgeschrittener Parkinsonerkrankung, schweren rheumatischen Erkrankungen und ganz erheblichen neurologischen Einschränkungen. Die Weisung vom 07.04.2022 sei wirksam. Der Kläger sei als ausgebildeter und geprüfter Dokumentationsassistent umfassend einsetzbar, eine Zuweisung einer bestimmten Arbeit sei weder durch den Arbeitsvertrag noch durch eine Konkretisierung der Arbeitspflicht erfolgt. Gerade weil die Notwendigkeit einer Anwesenheit im Klinikum auf ein Mindestmaß zu beschränken gewesen sei, sei der Kläger für die Dokumentationstätigkeit auf der NFR-Abteilung ausgewählt worden. Andere Abteilungen hätten aufgrund der dort behandelten Krankheitsbilder und der Verweildauer der Patienten eine deutlich höhere Fluktuation mit der Folge, dass die Dokumentation deutlich häufiger auch im Klinikum durchgeführt werden müsse. Die Frage der Entlassungstermine der Patienten stelle sich hier

wie dort. Die Magnettafel sei von außen nicht lesbar gewesen. Selbstverständlich habe die Beklagte weder die Absicht noch ein Interesse daran, den Namen des Klägers oder auch nur seine Initialen wieder auf eine Magnettafel aufzubringen. Hätte der Kläger in Kenntnis der Umstände seinen Unwillen im Zeitpunkt der ersten Kenntnisnahme artikuliert, wäre eine Entfernung unverzüglich erfolgt. Eine Wiederholungsgefahr liege nicht vor. Auf einen Verfall der Urlaubsansprüche habe die Beklagte hingewiesen. Dieser Hinweispflicht kommt die Beklagte jedenfalls seit der grundlegenden Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts auch im Falle des Klägers regelmäßig dadurch nach, dass auf den Gehaltsabrechnungen der Hinweis auf den Verfall nicht genommener Urlaubsansprüche enthalten sei.

Wegen des weiteren zweitinstanzlichen Sachvortrags der Parteien wird auf die zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie das Sitzungsprotokoll verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Berufung des Klägers in dem noch nicht durch teilweise Klagrücknahme erledigten Teil ist unbegründet.

1. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Entfernung der Abmahnungen vom 15.06.2022 und vom 05.07.2022 aus seiner Personalakte.

Die Beklagte war an den zwei in den Abmahnungen benannten Tagen berechtigt, ihn aufzufordern, in der Klinik zu erscheinen und seiner ihm zugewiesenen Arbeit nachzukommen. Die Missachtung dieser arbeitgeberseitigen Weisungen stellte jeweils einen ganz erheblichen Pflichtverstoß dar, der die Abmahnungen rechtfertigte.

Der Kläger räumt selbst ein, dass er ausgebildeter und geprüfter Dokumentationsassistent ist und dass das Direktionsrecht der Beklagten hinsichtlich des Inhalts seiner Arbeitsverpflichtung weder durch Arbeitsvertrag noch durch Konkretisierung der Arbeitspflicht beschränkt ist. Ihm wurden zu keiner Zeit Aufgaben zugewiesen, die diesen Vorgaben nicht entsprachen. Ein medizinischer Dokumentationsassistent verantwortet die Dokumentation einer Patientenakte von der Aufnahme bis zur Entlassung eines Patienten. Nur solche Tätigkeiten wurden ihm auch übertragen. Die Ausführungen des Klägers zu einer angeblich eingruppierungsrechtlich nicht angemessenen Zuweisung von Tätigkeiten ist völlig unsubstantiiert. Die Beklagte hält allenfalls eine in der Coronazeit mit Rücksicht auf die vom Kläger vorgetragene besonders schlechte Immunlage möglicherweise vertragswidrige Aufgabenübertragung für möglich. Dies berührt jedoch nicht die hier streitige neue Aufgabenübertragung. Einzig und nicht unerheblich beschränkt ist das Direktionsrecht der Beklagten im Hinblick auf den Ort der zu erbringenden Arbeitsleistung. Die Parteien haben nach mehreren Rechtsstreitigkeiten am 25.02.2022 vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen einen Vergleich geschlossen, wonach die Beklagte nur noch berechtigt ist, den Kläger an maximal 40 Arbeitstagen pro Kalenderjahr in ihrem Betrieb in O. einzusetzen. Der Kläger war und ist offenbar nicht bereit, sich an diese Vereinbarung zu halten. Er meint, dass die Beklagte nur noch berechtigt ist, ihm solche Arbeiten zuzuweisen, die keine Anwesenheit in der Klinik erfordern.

Die Beklagte hat dem Kläger nach diesem ungewöhnlichen und sie stark einschränkenden Vergleich mit Anweisung vom 07.04.2022 Tätigkeiten eines Dokumentationsassistenten zugewiesen und dabei unmissverständlich klargestellt, dass sie sich an diesen Vergleich halten und den Kläger nur an 40 Arbeitstagen im Jahr in O. einzusetzen werde. Die Neuzuweisung einer Tätigkeit als Reaktion auf die nur noch sehr eingeschränkte Einsetzbarkeit des Klägers in O. stellt sich entgegen der Ansicht des Klägers nicht als eine Maßregelung gemäß § 612a BGB dar, schon weil nicht erkennbar ist, dass sie den Kläger benachteiligt, sie ist auch nicht "schikanös und diskriminierend" oder "widersinnig und unwirksam". Es ist nicht feststellbar, warum die Erfassung von Beatmungs- und Weaningzeiten bei Entlassung des Patienten, wie der Kläger pauschal behauptet, "schwierig bis unmöglich" sein soll oder warum er die Verantwortung für sämtliche Zwischenschritte zu übernehmen hätte und warum ihn dies einem

unzumutbaren Haftungsrisiko aussetzen sollte, was die Beklagte angeblich provozieren wolle. Unstreitig hat der Kläger im Verlauf seiner Betriebszugehörigkeit eine Vielzahl von Fällen abschließend kodiert und den Abrechnungsvorgang verantwortlich betreut. Dass der Kläger sich angeblich in ein neues Fachgebiet einarbeiten müsste, steht der Rechtmäßigkeit der Weisung nicht entgegen, er hat keinen Anspruch auf eine dauerhafte unflexible Routinetätigkeit. Es würde ihn auch nicht überfordern, die Stations- oder Entlassliste einzusehen, um die Notwendigkeit seiner Anwesenheit an einem der nächsten Tage festzustellen. Auch einen für die Weisung relevanten Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vermag das Gericht bei Würdigung des Sachvortrags des Klägers nicht zu erkennen, insbesondere auch nicht wegen des auf den Besonderheiten der Zeit der Coronamaßnahmen beruhenden verstärkten Einsätze von verschiedenen Arbeitnehmern im Home-Office, ganz abgesehen davon, dass der Kläger selbst einräumt, während dieser Zeit sehr häufig zu Hause gearbeitet zu haben.

Die Beklagte hätte vor Erteilung der Abmahnungen nicht die Schwerbehindertenvertretung beteiligen müssen. Nach § 178 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 SGB IX muss der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend unterrichten und vor einer Entscheidung anhören. Gegenstand der Unterrichtung und Anhörung sind alle Angelegenheiten und Entscheidungen, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren. Die Unterrichtungs- und Anhörungspflicht besteht allerdings dann nicht, wenn die Angelegenheit oder die Entscheidung die Belange schwerbehinderter Menschen in keiner anderen Weise berührt als nicht schwerbehinderte Beschäftigte. Die gleiche Betroffenheit "berührt" weder den einzelnen schwerbehinderten Menschen noch die schwerbehinderten Menschen als Gruppe. Ziel der gesetzlichen Regelungen in § 178 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 SGB IX ist es u. a., behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen und gleiche Teilhabechancen zu eröffnen. Die Schwerbehindertenvertretung soll daher Gelegenheit haben, den Arbeitgeber aus ihrer fachlichen Sicht auf mögliche, ggf. nicht bedachte Auswirkungen seiner Entscheidung hinzuweisen. Die Unterrichts- und Anhörungsrechte sollen es ihr ermöglichen, auf eine sachdienliche Behandlung hinzuwirken, wenn die Belange eines schwerbehinderten Menschen oder schwerbehinderter Beschäftigter als Kollektiv für die Entscheidung des Arbeitgebers erheblich sind. Wirkt sich eine Angelegenheit gleichmäßig und unabhängig von einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung auf alle Beschäftigten oder mehrere Beschäftigte aus, benötigt der einzelne schwerbehinderte Mensch keine Beratung oder helfende Unterstützung durch die Schwerbehindertenvertretung. Die Vertretung allgemeiner Arbeitnehmerinteressen ist durch das Betriebsverfassungsgesetz dem Betriebsrat oder durch die Personalvertretungsgesetze dem Personalrat zugewiesen. Ist die rechtliche und tatsächliche Stellung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen jedoch anders als die eines nicht behinderten Beschäftigten betroffen, sodass die Schwerbehindertenvertretung aus ihrer fachlichen Sicht sinnvoll auf mögliche behindertenspezifische Auswirkungen der Entscheidung hinweisen könnte, besteht regelmäßig ein Beteiligungsrecht nach § 178 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 SGB IX (BAG 24.02. 2021 - 7 ABR 9/20 - Rn. 26 u. 29).

Die Parteien konnten nach verschiedenen Rechtsstreitigkeiten, auch im einstweiligen Rechtsschutz, eine Lösung für die vom Kläger angeblich aus gesundheitlichen Gründen behauptete Schwierigkeit, den Arbeitsplatz in O. aufzusuchen, finden. So erklärte der Kläger sich ausdrücklich in einem gerichtlichen Verfahren mit Unterstützung eines Prozessbevollmächtigten einverstanden, an bis zu 40 Arbeitstagen im Jahr in der Klinik zu erscheinen und dort seiner Arbeit nachzugehen. Der Kläger hat der Beklagten vor Erteilung der Abmahnungen keine wesentliche, dieser Vereinbarung entgegenstehende Veränderung seiner Beschwerden mitgeteilt oder sie gar erläutert, was die Beklagte hätte veranlassen können, davon auszugehen, dass der Kläger nunmehr in Abweichung vom gemeinsam Vereinbarten in einer anderen Weise berührt war als nicht schwerbehinderte Menschen und dass die Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung geboten war. Der Kläger hat nicht einmal nachvollziehbare Erklärungen abgegeben, sondern ist bereits bei der ersten und zweiten von 40 jährlich möglichen Aufforderungen einfach der Arbeit ferngeblieben. Zu Recht führt die Beklagte darüber hinaus aus, dass die nunmehr

erstmals im Berufungsverfahren geschilderten angeblichen zusätzlichen Beschwerden nicht geeignet sind, zu einem anderen Ergebnis zu führen. Abgesehen davon, dass der Kläger auch akute Beschwerden schildert, die nicht mit dem nach seinen Angaben zur Schwerbehinderung führenden entzündlichen Gelenkleiden, konkret einer rheumatischen Erkrankung, vereinbar sind und er sich deswegen damals nicht hat krankschreiben lassen, rügt die Beklagte zu Recht, dass die Einreichung von umfangreichen ärztlichen Befunden nicht geeignet ist, konkreten Sachvortrag zu ersetzen. Davon unabhängig spricht gegen eine uneingeschränkte Glaubhaftigkeit der Angaben des Klägers auch, dass er im Februar 2020 seine Bereitschaft bekundet hatte, seinen Dienst an nur 2 Arbeitstagen vom häuslichen Arbeitsplatz aus zu erbringen, während er nur 4 Monate später, also im Juni 2020 beantragte, aus gesundheitlichen Gründen ausschließlich dort zu arbeiten, um sich dann mehr als eineinhalb Jahre später vor Gericht damit einverstanden zu erklären, an 40 Arbeitstagen im Jahr in der Klinik zu erscheinen, um sich kurz darauf wieder dem Besuch am Arbeitsplatz zu entziehen. Die zahlreichen Hilfsangebote der Beklagten wie eine Umzugsbeihilfe nach O., die Suche und ggf. Bereitstellung eines Zimmers dort, vollständige Arbeitszeitflexibilität und ein Einzelbüro führten nicht zu einer Änderung seiner Einstellung.

Die Beklagte hatte auch keine längere Ankündigungsfrist einzuhalten. Eine solche Ankündigungsfrist ist zwischen den Parteien nicht vereinbart worden. Sie ergibt sich auch nicht aus der vom Kläger angeführten Rahmendienstvereinbarung. Diese regelt das Verfahren der Aufstellung von Dienstplänen für Mitarbeiter mit regelmäßig veränderten Arbeitszeiten, wie etwa Ärzten und Pflegekräften. Für den Kläger als Mitarbeiter in der Kodierabteilung mit weitestgehend freigestellter und vom Volumen her festgelegter Arbeitszeit ergibt sich ein solches Planungsbedürfnis nicht. Eine Heranziehung von § 12 Abs.3 TzBfG erscheint dem Gericht als abwegig.

Für die Beklagte war die angebliche Notwendigkeit für eine Ankündigung auch nicht erkennbar. Der Kläger hat erstmals im Berufungsverfahren Angaben hierzu gemacht. Davon unabhängig hält das Gericht die von der Beklagten getätigten Einwendungen gegen die angeblichen nur mit längerer medikamentöser Vorbereitung erträglich Schwierigkeiten, in der Klinik zu erscheinen und dort an wenigen Tagen im Jahr tätig zu sein, für sehr überzeugend. Die Beklagte hat darauf verwiesen, dass es, wäre dem Kläger tatsächlich das Gehen beschwerlich oder unmöglich, im Krankenhaus der Beklagten zahlreiche technische Möglichkeiten gäbe, ihm das Gehen zu erleichtern oder gar vollständig zu ersparen. Ohne dass der Kläger hiergegen Substantielles eingewandt hätte, führte die Beklagte aus, dass gegen die klägerischen Behauptungen auch der Umstand spreche, dass er wohl den Verrichtungen des täglichen Lebens mit Arzt- und Therapiebesuchen sowie Einkäufen nachgehen und hierfür auch die häusliche Umgebung verlassen könne. Es gebe darüber hinaus zahlreiche orthopädische Hilfsmittel, wie etwa Rollatoren oder Rollstühle, die völlig verkehrstauglich und verkehrstauglich seien und mit denen der Kläger bei Schonung seiner Gelenke den Arbeitsplatz erreichen und dort tätig werden könne. Von derartigen Hilfsmitteln machten Arbeitnehmer im gesamten Bundesgebiet tagtäglich vielfach Gebrauch und suchten ihre Arbeitsplätze auf. Auch die Beklagte beschäftige in ihren Räumlichkeiten etwa Mitarbeiter mit fortgeschrittener Parkinsonerkrankung, schweren rheumatischen Erkrankungen und ganz erheblichen neurologischen Einschränkungen. Auf diese Argumentation ist der Kläger im gesamten schriftlichen Verfahren nicht mit einem Wort nachvollziehbar eingegangen. Vom Vorsitzenden in der mündlichen Verhandlung angesprochen, erklärte er lediglich, wegen der Entwicklung seiner gesundheitlichen Beschwerden noch nicht so weit zu sein, Hilfsmittel wie etwa einen Rollstuhl zu benötigen. Offenbar sieht es der Kläger als nicht erforderlich an, das Seinige zu tun, um seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nachzukommen und er verortet die gesamte Verantwortung auf Seiten der Beklagten und letztlich seiner Kollegen, die sich entsprechend einzuschränken und ihn zu vertreten haben.

2. Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf die Feststellung, dass die arbeitgeberseitige Weisung unwirksam ist, ihm die Entlasskodierung hinsichtlich der Beatmungs- und Weaningzeiten entlassener oder verstorbener Patienten zu übertragen.

Es handelt sich um eine klärungsbedürftige Rechtsfrage über den Inhalt des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts. Damit ist ein Feststellungsinteresse des Klägers gegeben.

Der Antrag ist unbegründet. Insoweit wird auf das unter 1. Gesagte verwiesen.

3. Mit den Erwägungen zu 2. und 1. fällt der Antrag zu 6.) nicht zur Entscheidung an.

4. Der Kläger hat keinen Anspruch auf eine Entschädigung wegen der von ihm behaupteten Benachteiligung wegen seiner Schwerbehinderung. Die Beklagte hatte nach dem einvernehmlichen Vergleich der Parteien eine im Rahmen des Arbeitsvertrages mögliche Aufgabenzuweisung erteilt, bei der nach dem unter 1. Gesagten die Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung nicht geboten war. Es fehlt bei einer Gesamtwürdigung an einem Indiz für eine Benachteiligung des Klägers wegen seiner Schwerbehinderung. Damit scheidet der Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG aus.

5. Dem Unterlassungsantrag zu 8.) im Hinblick auf die Magnettafel steht die fehlende Wiederholungsgefahr entgegen. Selbst wenn man annehmen sollte, dass eine Persönlichkeitsrechtsverletzung vorgelegen hätte, wäre die Annahme einer Wiederholungsgefahr entkräftet. Es lag eine Sondersituation im Arbeitsverhältnis vor.

Die Magnettafel war aus nachvollziehbaren arbeitsorganisatorischen Gründen über einen längeren Zeitraum in der Abteilung aufgehängt, und wurde ganz offenbar von den Mitarbeitern nicht beanstandet. Eine solche Übersicht erleichtert es sehr, die Arbeit einzuteilen, zu priorisieren und die Vertretung zügig zu regeln. Die Beklagte trägt hierzu vor, dass dies auf einer Mitarbeiterbesprechung so vereinbart worden sei. Auf die später eingelegte Beschwerde des Klägers ersetzte die Beklagte zunächst seinen Namen durch Initialen und entfernte anschließend auch diese von der Magnettafel und sie legt darüber hinaus dar, dass sie weder die Absicht noch ein Interesse daran habe, den Namen des Klägers oder auch nur seine Initialen wieder auf eine Magnettafel aufzubringen. Nachvollziehbare Anhaltspunkte für eine dagegenstehende Absicht der Beklagten sind auch unter Berücksichtigung der Vermutungen des Klägers nicht feststellbar.

6. Einen Entschädigungsanspruch aus Art. 82 Abs. 1 DSGVO oder aus einer anderen Anspruchsgrundlage wegen der vorübergehenden Aufführung seines Namens bzw. im Anschluss daran vorübergehend lediglich seiner Initialen auf der Magnettafel hat der Kläger nicht.

Der Kläger hat bereits keinen Schaden dargelegt.

Der 85. Erwägungsgrund der Datenschutz-Grundverordnung zählt ausdrücklich den "Verlust der Kontrolle" zu den Schäden, die durch eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten verursacht werden können. Daher kann nach der Rechtsprechung des EuGH der auch nur kurzzeitige Verlust der Kontrolle über solche Daten einen "immateriellen Schaden" iSv. Art. 82 Abs. 1 DSGVO darstellen, der einen Schadenersatzanspruch begründet, sofern die betroffene Person den Nachweis erbringt, dass sie tatsächlich einen solchen Schaden - so geringfügig er auch sein mag - erlitten hat (EuGH 11.04.2024 - C-741/21 - Rn. 42; 25.01.2024 - C-687/21 - Rn. 66). Dabei kann die durch einen Verstoß gegen die Datenschutz-Grundverordnung ausgelöste Befürchtung einer betroffenen Person, ihre personenbezogenen Daten könnten von Dritten missbräuchlich verwendet werden, für sich genommen einen "immateriellen Schaden" iSv. Art. 82 Abs. 1 DSGVO darstellen. Ein rein hypothetisches Risiko der missbräuchlichen Verwendung durch einen unbefugten Dritten kann jedoch nicht zu einer Entschädigung führen. Das angerufene nationale Gericht muss vielmehr prüfen, ob die Befürchtung der missbräuchlichen Datenverwendung unter den gegebenen besonderen Umständen und im Hinblick auf die betroffene Person als begründet angesehen werden kann. Nach der Rechtsprechung EuGH sollen auch negative Gefühle ("Befürchtung") in solchen Konstellationen einen Anspruch auf Ersatz des immateriellen Schadens begründen können. Das bloße Berufen auf eine bestimmte Gefühlslage reicht aber nicht aus, denn das Gericht hat zu prüfen, ob das Gefühl unter Berücksichtigung der konkreten Umstände "als begründet angesehen werden kann". Dies setzt zwingend die Anwendung eines

objektiven Maßstabs voraus. Dabei ist ua. die objektive Bestimmung des Missbrauchsrisikos der Daten von Bedeutung. Dem steht nicht entgegen, dass Art. 82 Abs. 1 DSGVO nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union nicht verlangt, dass ein erlittener Nachteil spürbar oder eine Beeinträchtigung objektiv sein muss. Damit hat der Gerichtshof nur klargestellt, dass es keine "Bagatellgrenze" gibt. Der objektive Maßstab bzgl. des Vorliegens eines Schadens als solchen ist hiervon zu unterscheiden. Besteht der Schaden in negativen Gefühlen, die für sich genommen nicht beweisbar sind, hat das nationale Gericht die Gesamtsituation und letztlich auch die Glaubwürdigkeit der jeweiligen Klagepartei auf der Grundlage eines substantiierten Sachvortrags zu beurteilen. Steht ein Verstoß gegen die Datenschutz-Grundverordnung iSv. Art. 82 Abs. 1 DSGVO nach richterlicher Beweismwürdigung iSv. § 286 Abs. 1 ZPO zum Nachteil der Klagepartei als geschützter Person fest, mindert sich das Beweismaß bzgl. der Entstehung und der Höhe des Schadens nach § 287 Abs. 1 ZPO (zu allem Vorstehenden: BAG 20.06.2024 - 8 AZR 124/23 - Rn. 11 ff.).

Nach den Erörterungen in der mündlichen Verhandlung steht fest, dass sich die Magnettafel in einem in erster Linie für die Mitarbeiter der kleinen Dokumentationsabteilung vorgesehenen abgeschlossenen Teil der Klinik befand. Der Kläger trägt schon nicht vor, dass seine Kollegen auf der Magnettafel von Umständen erfuhren, die ihnen nicht ohnehin bekannt waren, denn schließlich war er von ihnen jahrelang unmittelbar oder mittelbar zu vertreten. Davon unabhängig macht er zwar umfangreiche Rechtsausführungen und behauptet gar pauschal eine angeblich schwerwiegende Persönlichkeitsverletzung, legt aber nicht dar, was konkret er befürchtet, welche Folgen die Darstellung der An- und Abwesenheitszeiten und die grob durch verschiedenfarbige Magnete dargestellten Abwesenheitsgründe auf der Tafel für ihn haben könnten. Dasselbe gilt für die gelegentlich oder auch regelmäßig von ihm genannten Reinigungskräfte oder IT-Mitarbeiter oder sonstiger berechtigter Personen. Es ist nicht feststellbar, dass sich auch aus Sicht des Klägers irgendeine dieser Personen überhaupt für ihn oder seine Arbeits-, Urlaubs- oder Krankheitszeiten interessieren und/oder ihm irgendeinen Nachteil zufügen könnte. Soweit die Magnettafel etwa fünf bis sechs Meter von der gesicherten drahtvergitterten Glastür entfernt an der Wand aufgehängt war, ist schon nicht feststellbar, dass andere Klinikmitarbeiter oder gar Besucher von außen den Inhalt erfassen konnten. Die auf Nachfrage in der mündlichen Verhandlung sinngemäß getätigte Äußerung des Klägersvertreters, dass es in erster Linie auf die in der Abteilung anwesenden Personen ankomme, macht dies nicht sehr wahrscheinlich. Davon unabhängig lässt der Kläger wieder völlig offen, wer sich denn überhaupt für diese 5-6 Meter entfernte Tafel mit ihren bunten Magneten und seine Person interessieren sollte und welche Folgen dies für ihn haben könnte. Davon unabhängig erscheint der Kläger mit seinem Anliegen sehr unglaublich, weil die Magnettafel viele Jahre dort hing, ohne dass es ihn offenbar in irgendeiner Weise gestört hätte. Das Gericht geht insgesamt davon aus, dass es sich vorliegend um ein rein hypothetisches Risiko einer missbräuchlichen Datenverwendung handelt, das keinen Entschädigungsanspruch zu begründen vermag. Dasselbe gilt für die pauschalen Vermutungen des Klägers zu der E-Mail-Adresse bei Krankmeldungen.

Davon unabhängig ist bei einer Gesamtwürdigung der hier vorliegenden Umstände unter Abwägung der beiderseitigen Interessen das Aufhängen der Magnettafel in der kleinen Abteilung aus gewichtigen arbeitsorganisatorischen Gründen erfolgt und damit jedenfalls eine rechtmäßige Datenverarbeitung im Sinne von Art. 6 Abs. 1 f) DSGVO.

7. Die auf Schadensersatz aus §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2, 823 Abs. 2 BGB, 164 Abs. 4 SGB IX gestützten Arbeitsentgeltansprüche aus den Anträgen zu 10.), 13.) und 14.) sind unbegründet. Die Beklagte hat ihre Pflichten auf Zuweisung einer leidens-/behinderungsgerechten Beschäftigung nach dem unter 1. Gesagten nicht verletzt. Unmittelbare vertragliche Ansprüche macht der Kläger nach Würdigung der Berufungsbegründungsschrift nicht mehr geltend, sie wäre auch nicht gegeben.

8. Der Antrag zu 11.) ist unbegründet.

Der Antrag ist so zu verstehen, dass der Kläger die Feststellung begehrt, dass ihm die genannten Urlaubstage noch zustehen, daher künftig zu gewähren und antragsgemäß zu vergüten sind. Damit ist der Antrag zulässig.

Der Antrag ist unbegründet. Ein Anspruch auf Gewährung der Urlaubstage besteht nicht, weil sowohl die gesetzlichen als auch die tarifvertraglichen Urlaubsansprüche des Klägers aus den Jahren 2022 und 2023 verfallen sind. Der Kläger hat seit dem 16.06.2022 bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung am 09.05.2025 bei der Arbeitgeberin durchgehend Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen eingereicht.

Der Urlaubsanspruch für das Jahr 2022 ist mit dem 31.03., spätestens dem 30.04., des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres, also 2024 verfallen. Soweit sich der Kläger in der Berufungsbegründungsschrift auf eine angebliche Verletzung der nach höchststrichterlicher Rechtsprechung für erforderlich gehaltenen Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers beruft, legt die Beklagte in der Berufungserwiderung dar, dass sie dieser Hinweispflicht seit der grundlegenden Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts auch im Falle des Klägers regelmäßig dadurch nachkommt, dass auf den Gehaltsabrechnungen der Hinweis auf den Verfall nicht genommener Urlaubsansprüche enthalten ist. Der Kläger ist dem in seiner Replik nicht mehr entgegengetreten. Das Gericht geht unter Zugrundlegung dieses unstreitigen Sachvortrags davon aus, dass die Beklagte für ihn eindeutig ihrer Mitwirkungsobliegenheit nachgekommen ist und ihn in ausreichender Weise in die Lage versetzt hat, seinen Anspruch zu realisieren.

Das gesamte Jahr 2023 sowie auch 2024 und über den 31.03./30.04.2025 hinaus war der Kläger krankgeschrieben. In diesen Fällen verfällt der Urlaubsanspruch nach Ablauf der 15 Monatsfrist unabhängig von Mitwirkungshandlungen des Arbeitgebers, die die Beklagte hier mangels zu erteilender Gehaltsabrechnungen nicht erbringen konnte (vgl. BAG 28.03.2023 - 9 AZR 488/21 - Rn. 30).

9. Der Antrag zu 12.) ist unbegründet, schon weil im laufenden Arbeitsverhältnis keine Urlaubsabgeltung zu gewähren ist. Die Begründung des Klägers, warum von diesem Grundsatz abzuweichen sein soll, hat das Gericht nicht überzeugt.

10. Der zulässigerweise nach § 533 ZPO in das Berufungsverfahren neu eingebrachte Antrag zu 15.) ist schließlich ebenfalls unbegründet.

Die Beklagte ist nicht verpflichtet, dem Kläger ausschließlich solche Tätigkeiten zuzuweisen, die keine Anwesenheit im Betrieb der Beklagten erfordern und vom Kläger vom Home-Office aus erbracht werden können. Ein solcher Anspruch folgt nicht aus § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX.

Nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Dieser wird flankiert durch Ansprüche auf behinderungsgerechte Arbeitsstätten und Arbeitsplätze einschließlich der Arbeitsorganisation. Solche Ansprüche bestehen allerdings nicht, soweit ihre Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre, § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX. Im bestehenden Arbeitsverhältnis können schwerbehinderte Menschen daher bis zur Grenze der Zumutbarkeit die Durchführung des Arbeitsverhältnisses entsprechend ihrer gesundheitlichen Situation verlangen. Dies führt zu einer Einschränkung der Organisationsfreiheit des Arbeitgebers, denn dieser ist zu einer behinderungsgerechten (Um-)Gestaltung der Arbeitsorganisation verpflichtet, um den Beschäftigungsanspruch des schwerbehinderten Menschen zu erfüllen. Gegebenenfalls hat er eine diesem entgegenstehende betriebliche Umstrukturierung sogar rückgängig zu machen. Kann ein schwerbehinderter Arbeitnehmer die vertraglich geschuldeten Tätigkeiten wegen seiner Behinderung nicht mehr wahrnehmen, so führt dies nicht ohne Weiteres zum Wegfall des Beschäftigungsanspruchs. Er kann dann vielmehr einen Anspruch auf eine anderweitige Beschäftigung haben und, soweit der bisherige Arbeitsvertrag diese Beschäftigungsmöglichkeit nicht erfasst, eine entsprechende Vertragsänderung verlangen. Dabei ist er nicht verpflichtet, den Arbeitgeber vorab auf Zustimmung zur

Vertragsänderung zu verklagen (BAG 16.05.2019 - 6 AZR 329/18 - Rn. 35).

Abgesehen davon, dass ein Großteil der Begründung des Klägers, warum er seiner im gerichtlichen Vergleich gegebenen Zusage nicht nachkommen will, darauf beruht, dass er aufgrund eigener Entscheidung weit entfernt vom Arbeitsort wohnt, die Unterstützungsangebote der Beklagten auf Hilfe bei der Wohnungs- bzw. Zimmersuche nicht wahrnehmen möchte und ohne nähere Begründung nicht dem Vorschlag der Beklagten folgen mag, mit dem Auto zu fahren, kann das Gericht nicht feststellen, dass es dem Kläger aufgrund seiner Behinderung unmöglich ist, anders als vom häuslichen Arbeitsplatz aus zu arbeiten. Auch hier kann auf die Ausführungen unter 1. verwiesen werden. Unabhängig davon, dass das Gericht die Einlassungen des Klägers angesichts seines gesamten Vorverhaltens für nur eingeschränkt glaubwürdig hält, ist der Beklagten zuzustimmen, dass der Kläger mithilfe von Hilfsmitteln wie insbesondere eines Rollstuhls in der Lage wäre, seine wenigen Aufenthalte im Jahr in der Klinik zu bewältigen, wie es andere Mitarbeiter der Beklagten nach deren unwidersprochener Darlegung auch tun. Hierzu ist der Kläger jedoch im Moment noch nicht bereit.

Auch eine Würdigung des weiteren Sachvortrags der Parteien, von deren Darstellung im Einzelnen Abstand genommen wird, führt zu keinem abweichenden Ergebnis.

Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 97 Abs. 1, 269 Abs. 3 ZPO. Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht ersichtlich. Gegen diese Entscheidung ist daher kein Rechtsmittel gegeben.

Bei der Streitwertfestsetzung für die Gerichtsgebühren ist das Gericht auf der Grundlage des von den Parteien mitgeteilten ab Juli 2024 geltenden Bruttomonatsentgelts in Höhe von 4.594,56 Euro von diesem Wert für die Anträge zu 2., 3., 4., 5. und 15. ausgegangen, für den Antrag zu 8. von 5.000,- Euro und bei den übrigen Anträgen von der jeweiligen Anspruchshöhe.

Hinweis:

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.

Zitiervorschlag: Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 09.05.2025 – 14 SLa 719/24,

ECLI:DE:LAGNI:2025:0509.14SLa719.24.00

Quelle: Open Legal Data, abgerufen 09.07.2026

Entscheidungstext bereitgestellt über Open Legal Data (openlegaldata.io), lizenziert unter der Open Database License (ODbL) v1.0.

Nicht-amtliche Fassung — maßgeblich ist die Ausfertigung des Gerichts

Dieses Dokument: <https://recht.nulegal.eu/rechtsprechung/lag-niedersachsen/2025-05-09/14-sla-719-24>