

# Newsletter 3/2026

---

<b>2</b>	Rechtswidrige Kündigung eines Versorgungsvertrages und Schadensersatz
<b>4</b>	Wer zahlt offene Heimkosten nach dem Tod des Bewohners?
<b>5</b>	Vergütungsanspruch von Krankenhäusern bei Verstoß gegen Qualitätsvorgaben
<b>7</b>	Bestenauslese: Fallzahlenzuordnung bei Standortverlagerungen!
<b>9</b>	Gehaltserhöhung als Anreiz für den Abschluss neuer Arbeitsverträge
<b>11</b>	Reicht ein Einwurf-Einschreiben als Nachweis des Zugangs?
<b>13</b>	Exzessive Auskunftsanträge und Schadensersatz nach der DSGVO
<b>15</b>	Kein Ausschluss des Auskunftsrechts bei weit gefassten Anträgen
<b>17</b>	Datenschutzaufsicht muss bei unzureichender Auskunftserteilung handeln
<b>23</b>	Impressum

---

# Rechtswidrige Kündigung eines Versorgungs- vertrages und Schadensersatz

Von Prof. Frank Dickmann

**Pflegeeinrichtungen brauchen für die Abrechnung mit den Pflegekassen in aller Regel einen Versorgungsvertrag. Versorgungsverträge können mit einer Frist von einem Jahr ordentlich gekündigt werden. Auch eine außerordentliche Kündigung kommt in Betracht, und zwar durch die Pflegekassen. Eine Kündigung kann aus vielerlei Gründen unwirksam sein. Was eine unwirksame Kündigung für einen Schadensersatzanspruch bedeuten kann, hat das Bundessozialgericht in einem erstaunlichen Urteil festgehalten (BSG, Urteil vom 13. November 2025 – B 3 P 3/24 R).**

Bei Kündigung eines Versorgungsvertrages durch die Landesverbände der Pflegekassen wird das Interesse der betroffenen Einrichtung in aller Regel darin liegen, den Versorgungsvertrag zu erhalten. So war es auch in dem hier entschiedenen Fall. Eine Pflegeeinrichtung in Niedersachsen bestand seit 1989. Mit Inkrafttreten der Pflegeversicherung 1995 wurde für die Bestandseinrichtung der Versorgungsvertrag fingiert. Mit Bescheid vom 22. Januar 2007 kündigten die Landesverbände der Pflegekassen den Versorgungsvertrag ordentlich mit Wirkung zum 31. Januar 2008. Der juristische Kampf des Betreibers mit den Pflegekassen dauerte sieben Jahre, bis letztinstanzlich feststand, dass die Kündigung durch die Pflegekassen aus formalen Gründen unwirksam war: Das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen hob am 16. Oktober 2014 den Kündigungsbescheid auf, weil nicht erkennbar war, ob und wie die Pflegekassen im Jahre 2007 ihr Ermessen ausgeübt haben. Punktsieg für den Betreiber, aber was nutzte das? Die Einrichtung war über die lange Prozessdauer längst geschlossen worden und das Feststellungsurteil nur noch als Wandschmuck zu gebrauchen.

Damit ist an eine Schadensersatzpflicht der Pflegekassen zu denken – für öffentlich-rechtliche Verträge (wie hier die Zulassung einer Pflegeeinrichtung durch Versorgungsvertrag) gilt das Schadensersatzrecht des BGB. Verletzt eine Seite eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis, so kann die andere Seite Ersatz des hierdurch ent-

stehenden Schadens verlangen. Nichts scheint näherliegend, als dass die rechtswidrige Vertragskündigung, die faktisch einer Schließung der Einrichtung gleichkommt, einen Schadensersatzanspruch auslöst. Doch gefehlt: Das BSG hat die Schadensersatzklage des (ehemaligen) Betreibers letztinstanzlich abgewiesen. Wie passt das zum Urteil des LSG Niedersachsen-Bremen?

Im Jahr 2008 hatte sich das BSG mit dem Ermessensspielraum der Pflegekassen bei Kündigung von Versorgungsverträgen auseinandergesetzt (Urteil vom 12. Juni 2008 – B 3 P 2/07 R). Das im Gesetz verankerte ordentliche Kündigungsrecht verlangt als Voraussetzung eine schwerwiegende, anhaltende Verletzung der vertraglichen Pflichten und Zulassungsvoraussetzungen. Die Kündigung des Versorgungsvertrages hat eine Doppelnatur: Sie ist eine an das BGB angelehnte Willenserklärung und zugleich eine hoheitliche Maßnahme zur Entziehung des Status als zugelassene Pflegeeinrichtung. Als Willenserklärung unterliegt sie keinem Begründungszwang, als hoheitlicher Akt sehr wohl. Im Rahmen der Ausübung ihres Ermessens haben die Landesverbände strenge Maßstäbe einzuhalten.

Diesem Maßstab genügte die Kündigung im Jahre 2007 zwar nicht, weshalb sie vom LSG kassiert wurde. Gleichwohl griff das BSG im Zuge seiner Entscheidung über den Schadensersatzanspruch auf die im Urteil des LSG Niedersachsen festgehaltenen Aspekte zurück, die eine Kündigung hätte tragen können (wenn die Kündigung eben nur ausführlicher und abgewogener begründet worden wäre). Das Urteil des LSG beschreibt eine etwa vierjährige Phase, in der versucht wurde, defizitäre Aspekte der Qualität der betroffenen Einrichtung zu verbessern. Dem BSG genügte das für die Feststellung, dass eine Kündigung zulässig war. Ergänzen mag man: Der Heimaufsicht fehlte 2007 noch die Erkenntnis des BSG aus 2008. Logische Folge für das BSG: Wenn eine Kündigung materiell zulässig ist und nur formal missglückt, steht dem Betreiber kein Schadensersatzanspruch zu.

Ein Störgefühl bleibt. Für Kündigungen nach 2008 – in Kenntnis des Urteils des BSG zu Begründungszwang und Begründungstiefe – wird auch eine andere Bewertung der schadensersatzrechtlichen Folge in Betracht kommen.

### Fazit

Die außerordentliche Kündigung des Versorgungsvertrages durch die Pflegekassen ist eine Erklärung mit Doppelnatur: Sie ist – dem Zivilrecht folgende – Willenserklärung und zugleich hoheitliche Maßnahme. Als hoheitlicher Akt unterliegt sie einem Begründungszwang. Jedenfalls seit einem höchstrichterlichen Urteil aus 2008 müsste das den Pflegekassen bekannt sein. Die nicht oder nicht ausreichend begründete und daher gerichtlich aufgehobene Kündigung führt in Altfällen (Kündigungserklärung vor 2008) nicht automatisch zu Schadensersatzansprüchen des Betreibers, wenn materiell ein Kündigungsgrund vorgelegen hat. In jüngeren Fällen wird man die Frage erneut den Gerichten vorlegen müssen.



**Prof. Frank Dickmann**  
Rechtsanwalt

Köln  
T +49 2203 8997-385  
f.dickmann@solidaris.de

# Wer zahlt offene Heimkosten nach dem Tod des Bewohners?

Von Britta Greb

**Offene Heimkosten nach dem Tod eines Bewohners führen häufig zu Streit mit den Erben. Der Beschluss des Oberlandesgerichts (OLG) Köln vom 27. Januar 2026 – 5 U 21/25 – bringt nun mehr Klarheit – insbesondere zu der Frage, wen Einrichtungen vorrangig in Anspruch nehmen müssen.**

Im zugrunde liegenden Fall lebte die spätere Erblasserin bis zu ihrem Tod im Jahr 2023 in einer Pflegeeinrichtung. Sie konnte die Heimkosten jedoch bereits ab Ende 2021 nicht mehr vollständig selbst tragen. Es wurden noch zu Lebzeiten der Erblasserin Anträge auf Pflegegeld und Sozialhilfe gestellt, die nur teilweise beschieden wurden. Nach dem Tod der Erblasserin machte die Einrichtung die noch offenen Forderungen aus dem Wohn- und Betreuungsvertrag gegenüber den Erben klageweise geltend. Die Erben lehnten eine Zahlung ab. Sie vertraten die Auffassung, dass zunächst der Sozialhilfeträger in Anspruch zu nehmen sei.

Das Landgericht Aachen stellte in seinem Urteil fest, dass es grundsätzlich richtig sei, dass der Sozialhilfeanspruch nach Tod der Erblasserin gemäß § 19 Abs. 6 SGB XII auf die Heimträgerin übergegangen sei. Dieser Forderungsübergang begründe jedoch keine Verpflichtung, dass der Sozialhilfeträger vorrangig in Anspruch genommen werden müsse. Das Landgericht verurteilte die Erben zur Zahlung der ungedeckten Heimkosten. Diese legten gegen das Urteil des Landgerichtes Berufung beim OLG Köln ein. Im Laufe des Berufungsverfahrens stellte sich heraus, dass das Sozialamt zwischenzeitlich positiv über den Sozialhilfeantrag entschieden und einen Großteil der Kosten in Höhe von 17.648,31 € übernommen hatte. Die Erben zahlten dann noch weitere 5.000,00 € aus dem Nachlass der Erblasserin. Damit war die Klageforderung vollständig beglichen. Die Parteien erklärten den Rechtsstreit in der Hauptsache für erledigt.

Das OLG Köln entschied daraufhin ausschließlich über die Kosten des Rechtsstreits und stellte in seinem Be-

schluss klar, dass die klagende Einrichtung 75 % und die beklagten Erben 25% der Verfahrenskosten zu tragen haben, da die Klage bis zum Zeitpunkt der Zahlung weitestgehend unbegründet war. Der Senat vertritt die Auffassung, dass die Einrichtung vorrangig den Sozialhilfeträger in Anspruch nehmen muss. Zwar bleibt es nach Auffassung des OLG dabei, dass Erben grundsätzlich für Verbindlichkeiten des Verstorbenen haften. Gleichzeitig geht jedoch der bestehende Sozialhilfeanspruch nach § 19 Abs. 6 SGB XII auf den Heimträger über. Dieser Anspruch besteht neben dem zivilrechtlichen Anspruch gegen die Erben fort. Nach Auffassung des OLG ist der Sozialhilfeträger vorrangig in Anspruch zu nehmen. Erben dürfen darauf vertrauen, dass zunächst Sozialleistungen ausgeschöpft werden, bevor sie selbst herangezogen werden.

## Fazit

Der Beschluss des OLG Köln verdeutlicht einmal mehr, dass konsequentes Forderungsmanagement ein unverzichtbares Instrument ist, um die Liquidität der Pflegeeinrichtung dauerhaft zu sichern. Es empfiehlt sich, jeden einzelnen Fall gesondert zu prüfen. Es sind auch Fallgestaltungen denkbar, in denen der Erbe nicht auf einer nachrangigen Zahlungsverpflichtung beharren kann.



**Britta Greb, LL.M.**  
Rechtsanwältin

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

# Vergütungsanspruch von Krankenhäusern bei Verstoß gegen Qualitätsvorgaben

Von Anke Harney

**Das Bundessozialgericht (BSG) hat in zwei Entscheidungen vom 12. Juni 2025 – [B 1 KR 30/23 R](#) und [B 1 KR 26/24 R](#) – seine bisherige Rechtsprechung zum Vergütungsanspruch von Krankenhäusern bei Nichteinhaltung der Qualitätsvorgaben aufgegeben.**

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BSG bestand kein Vergütungsanspruch eines Krankenhauses für dessen stationäre Behandlung, sofern die in einer Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA) geregelten Qualitätsvorgaben nicht eingehalten wurden. Bei Nichteinhaltung von Qualitätsvorgaben kam es in jedem Fall zu einem Wegfall der Vergütung, auch ohne dass diese Rechtsfolge vom G-BA explizit angeordnet worden sein musste.

Aufgrund der Einführung des neuen § 137 SGB V zum 1. Januar 2016, der vom G-BA Sanktionsregelungen verlangt, hat das BSG im letzten Jahr seine bis zum 31. Dezember 2015 geltende Rechtsprechung explizit aufgegeben. Bedeutet dies, dass Krankenhäuser sich auf die Vergütung ihrer Leistungen verlassen können, sofern sie die Vorgaben der G-BA-Regelungen einhalten? Und besteht, obwohl ein Krankenhaus die Vorgaben nicht eingehalten hat, trotzdem ein Vergütungsanspruch, weil es an einer Anordnung der Rechtsfolge durch den G-BA fehlt? Die Antworten auf diese Fragen erfordern eine differenzierte Betrachtung.

## Verstoß gegen das allgemeine Qualitätsgebot

Der Wegfall des Vergütungsanspruchs ist nicht auf die Konstellation beschränkt, dass ein Krankenhaus bestimmte Qualitätsvorgaben des G-BA nicht beachtet und letzterer hierfür einen expliziten Vergütungswegfall bestimmt hat. Es bleibt dabei, dass die Nichtvergütung der stationären Krankenhausbehandlung unmittelbar aus dem Verstoß gegen das allgemeine Qualitätsgebot (§ 2 Abs. 1 Satz 3 SGB V) hergeleitet werden kann. In diesem Fall entfällt die Vergütung nicht, sondern der Vergütungsanspruch entsteht von vornherein nicht. So oder so: Geld gibt es keines.

Nach § 2 Abs. 1 Satz 3 SGB V muss die Krankenhausleistung dem allgemein anerkannten Stand der medizinischen Erkenntnisse entsprechen. Dieser bestimmt sich durch den international anerkannten Forschungsstand und kann bereits in Leitlinien enthalten sein. Erfordert der allgemein anerkannte Stand der medizinischen Erkenntnisse die Einhaltung bestimmter Qualitätsvorgaben, vor allem von Struktur- oder Prozessanforderungen, so entsteht von vornherein kein Vergütungsanspruch, sollten sie nicht eingehalten werden. Es ist unerheblich, ob der G-BA diese Qualitätsvorgaben in eine Richtlinie gegossen und explizite Rechtsfolgen bei Verstößen angeordnet hat. Das bedeutet: Hat der G-BA Struktur- oder Prozessanforderungen, die dem allgemein anerkannten Stand der medizinischen Erkenntnisse entsprechen, in eine Richtlinie aufgenommen, ohne die Rechtsfolge geregelt zu haben, darf nicht vorschnell geschlussfolgert werden, dass mangels Rechtsfolgensetzung des G-BA ein Vergütungsanspruch bestehe. Zu prüfen ist im ersten Schritt, ob die Qualitätsvorgaben bereits unmittelbar aufgrund des allgemeinen Qualitätsgebots gelten. Ist dies der Fall und wurden sie nicht eingehalten, entfällt die Vergütung schon deshalb.

## Qualitätsvorgaben des G-BA jenseits des allgemeinen Qualitätsgebots

Denkbar ist, dass der G-BA Qualitätsvorgaben festlegt, die sich nicht unmittelbar aus dem allgemeinen Qualitätsgebot ableiten lassen, zum Beispiel weil keine (hinreichende) Evidenz besteht. Fehlt es in einem solchen Fall an der Setzung einer Rechtsfolge durch den G-BA, so erhält das Krankenhaus seine Vergütung trotz Verstoßes gegen diese Qualitätsvorgaben.

### Fazit

Die Beantwortung der zentralen Frage, ob die Nichteinhaltung bestimmter Qualitätsvorgaben, zum Beispiel in Form von Struktur- und Prozessvoraussetzungen, gegen den allgemein anerkannten Stand der medizinischen Erkenntnisse ver-

stößt, ist nicht trivial und nicht in jedem Fall mit der Eindeutigkeit zu beantworten, die Krankenhäuser benötigen. Fehlt es an G-BA-Vorgaben oder an einer explizit gesetzten Rechtsfolge, ist mit einer Argumentation der Kostenträger zu rechnen, die betreffenden Qualitätsanforderungen beruhen unmittelbar auf dem allgemeinen Qualitätsgebot. Dann wird es aufwendig für alle Beteiligten, denn die Beantwortung der Frage bedarf im gerichtlichen Verfahren der Hinzuziehung von Sachverständigen. Der Gesetzgeber sollte hier Bürokratieabbau leisten und für ein Regelungsregime sorgen, dass den Krankenhäusern Klarheit darüber verschafft, welche Anforderungen sie zum Erhalt ihrer Vergütung bei der Krankenhausbehandlung einhalten müssen.



**Anke Harney**  
Rechtsanwältin,  
Fachanwältin für Medizinrecht

Münster  
T +49 251 48261-124  
a.harney@solidaris.de

## Bestenauslese: Fallzahlenzuordnung bei Standortverlagerung

Von Anke Harney

**Damit Krankenhäuser sich bei der Zuteilung von Leistungsgruppen (LG) gegenüber konkurrierenden Häusern durchsetzen können, kommt es im Rahmen der sog. „Bestenauslese“ maßgeblich auf das Erreichen hoher Fallzahlen an. Der Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein Westfalen (OVG NRW) vom 17. März 2026 – 13 B 1399/25 – befasst sich mit der Frage, wie hoch Fallzahlen anzusetzen sind, wenn Leistungen von einem Standort auf einen anderen Standort verlagert werden.**

### Die Entscheidung des OVG NRW

Ein Krankenhaus beehrte im Eilverfahren die Zuweisung der LG 14.1 Endoprothetik Knie und der LG 14.2 Endoprothetik Hüfte mit je 100 Fällen. Es stützte seine Argumentation unter anderem darauf, dass das Land NRW zugunsten eines konkurrierenden Krankenhauses nicht nur dessen 176 Fälle berücksichtigt hatte, sondern diejenigen Fälle hinzuaddierte, die von einem anderen Stand-

ort erbracht worden waren (323 Fälle). Dieser andere Standort B. wollte die betreffenden endoprothetischen Leistungen nicht mehr erbringen und verzichtete auf eine Zuweisung der beiden LG zugunsten des Standortes A. Das OVG NRW entschied, dass die Fallzahlen des Standortes B. den Fallzahlen des Standortes A. hinzugerechnet werden dürfen.

### Fallzahlen sind nicht zwingend an den Standort gebunden

Fallzahlen sind als Auswahlkriterium deshalb relevant, weil sie Rückschlüsse auf eine in der Vergangenheit erworbene Expertise und Behandlungsqualität erlauben. Diese Expertise ist nicht zwingend an den bisherigen Standort gebunden. Werden Behandlungen einer LG von einem Standort auf einen anderen verlagert, dürfen die dort erbrachten Fälle im Rahmen der Bestenauslese berücksichtigt werden, wenn der neue Standort von dieser Expertise tatsächlich profitiert.

## Gesamte Abteilung inklusive Personal und Ausstattung wird verlagert

Hiervon ist – so der Senat – regelmäßig auszugehen, wenn eine gesamte Abteilung einschließlich Personal und Ausstattung verlagert wird. In einem solchen Fall können Routinen, Strukturen und Erfahrungen am neuen Standort fortgeführt werden, sodass dort eine vergleichbar hohe Versorgungsqualität zu erwarten ist.

Nicht ausreichend wäre hingegen allein die Erwartung, dass Patienten künftig einen anderen Standort aufsuchen. Zukunftsprognosen über Patientenströme ersetzen keine tatsächlich gewachsene Erfahrung.

## Zeitpunkt entscheidend

Nach den Feststellungen des Gerichts war der Umzug inklusive Chefarzt, Team und Ausstattung bereits vor Erlass des streitgegenständlichen Feststellungsbescheids vollzogen. Die Planungsbehörde durfte daher die am weiteren Standort B. erbrachten Fallzahlen dem neuen Standort zurechnen und diesem im Auswahlverfahren den Vorrang einräumen.

## Praxis-Hinweis

Der Beschluss ist von erheblicher praktischer Relevanz vor allem für Krankenhäuser außerhalb von Nordrhein-Westfalen, die im Rahmen der noch laufenden Krankenhausplanung Leistungen bündeln oder Standorte strategisch neu ausrichten. Er bestätigt, dass echte Leistungskonzentrationen – insbesondere durch vollständige Abteilungsverlagerungen – planerisch anerkannt werden und sich positiv auf die Auswahlentscheidung auswirken können. Krankenhäuser müssen sich zunächst im Klaren darüber werden, welchen Platz sie mit ihren Fallzahlen im Vergleich zu den Konkurrenzhäusern einnehmen. So lässt sich einschätzen, wie wichtig es für den Erhalt der begehrten LG ist, eine andere Abteilung zu übernehmen, um auf diesem Wege weitere Fälle zugerechnet zu bekommen. Solche Übernahmen müssen vor dem Erlass des Feststellungsbescheides vollzogen sein.



**Anke Harney**  
Rechtsanwältin,  
Fachanwältin für Medizinrecht

Münster  
T +49 251 48261-124  
a.harney@solidaris.de

# Gehaltserhöhung als Anreiz für den Abschluss neuer Arbeitsverträge

Von Agnes Lisowski

**Das Bundesarbeitsgericht hat in einer aktuellen Entscheidung eine Gehaltserhöhung an Mitarbeiter mit neuen Arbeitsverträgen als Anreiz für Mitarbeiter mit Altverträgen zum Abschluss von neuen Arbeitsverträgen abgelehnt (BAG, Urteil vom 26. November 2025 – 5 AZR 239/24).**

## Der Fall

Die Klägerin arbeitet seit 2015 bei der Beklagten in der Produktion. 2022 bot die Beklagte allen Beschäftigten neue, einheitliche Arbeitsverträge an, die unter anderem einen um vier Prozent höheren Grundlohn vorsahen. Die Klägerin lehnte das Angebot ab. Im Januar 2023 erhöhte die Beklagte den Grundlohn nur der Beschäftigten mit dem neuen Vertragsmuster um weitere fünf Prozent. Die Klägerin, die ab Januar 2023 arbeitsunfähig war, erhielt Entgeltfortzahlung auf Basis ihres nicht erhöhten Grundlohns. Unter Berufung auf den Gleichbehandlungsgrundsatz verlangte die Klägerin die Differenz für Januar und Februar 2023, insgesamt 148,81 €. Die Beklagte begründete die Ungleichbehandlung mit ihrem berechtigten Interesse an einer Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen. Das Arbeitsgericht Dortmund und das Landesarbeitsgericht Hamm wiesen die Klage ab.

## Die Entscheidung

Das BAG gab der Revision der Klägerin statt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei trotz des Vorrangs der Vertragsfreiheit anwendbar, wenn die Arbeitsvergütung durch eine Einheitsregelung generell angehoben werde oder der Arbeitgeber eine Leistung nach einem erkennbaren und generalisierenden Prinzip gewähre. Entscheidend sei, dass der Arbeitgeber eine Leistung freiwillig gewähre und nicht lediglich eine normative oder vertragliche Pflicht erfülle. Die Ungleichbehandlung benachteilige die Klägerin unzulässig, da die Beklagte die Gehaltserhöhung nur vom Bestand eines Arbeitsverhältnisses und nicht von der Tätigkeit der einzelnen Arbeitnehmer abhängig gemacht habe. Die Klägerin sei in die Vergleichsgruppe der Arbeitnehmer, die eine Gehaltserhöhung erhalten haben, einzubeziehen gewesen. Es lägen keine

sachlichen Gründe vor, welche eine Ungleichbehandlung rechtfertigen würden. Für die Frage der Rechtfertigung ist auf den Zweck abzustellen, der für die Gewährung der Leistung – und nicht für deren Vorenthaltung – maßgeblich sei. Die von der Beklagten behauptete Zwecksetzung – mittels der Lohnerhöhung einen Anreiz zur Vertragsumstellung zu schaffen – überzeuge nicht. Arbeitnehmer mit neuen Verträgen können keinen weiteren Beitrag zur Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen leisten. Da der Grundlohn gemäß § 611a BGB ausschließlich die Gegenleistung für Arbeit darstelle, fehle es an einem sachlichen Rechtfertigungsgrund für die vorenthaltene Gehaltserhöhung gegenüber der Klägerin.

## Praxis-Hinweis

Den Arbeitnehmern kann weiterhin eine Gehaltserhöhung als Anreiz für den Abschluss neuer Arbeitsverträge angeboten werden. Haben Arbeitnehmer jedoch bereits den neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen, so können weitere Gehaltserhöhungen dieser Arbeitnehmer nicht auf den Grund der Anpassung der Arbeitsbedingungen gestützt werden. Hätte die Beklagte die Gehaltserhöhung im Januar 2023 lediglich den Arbeitnehmern angeboten, die noch keinen neuen Arbeitsvertrag abgeschlossen hatten, hätte sie nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen.



**Agnes Lisowski**

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (GDDcert. EU)

Münster

T +49 251 48261-178

a.lisowski@solidaris.de

# Reicht ein Einwurf-Einschreiben als Nachweis des Zugangs?

Von Agnes Lisowski

**Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg hatte über die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung zu entscheiden. Zentrale Frage war, ob der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Durchführung bzw. ordnungsgemäßen Einladung zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM) nachgekommen war und ob der Zugang der bEM-Einladung durch Einwurf-Einschreiben bewiesen wurde (LAG Hamburg, Urteil vom 14. Juli 2025 – 4 SLa 26/24).**

## Der Fall

Der Kläger ist seit dem 1. Mai 2015 bei der Beklagten beschäftigt. Der Kläger war 2020 47 Tage, 2021 35 Tage, 2022 23 Tage und 2023 59 Tage krank. Seit 2020 lud die Beklagte den Kläger mehrmals zum betrieblichen Eingliederungsmanagement ein. Zuletzt soll die Beklagte den Kläger per Einwurf-Einschreiben vom 11. Oktober 2023 zum bEM eingeladen haben.

Nach den Anweisungen der Deutschen Post ist bei der Zustellung von Einwurf-Einschreiben folgendes Verfahren einzuhalten: Der Zusteller dokumentiert die Auslieferung ausschließlich über seinen Scanner. Am Zustellort angekommen vergewissert er sich, dass der Name des Empfängers an seinem Hausbriefkasten steht. Dann scannt er die aufgeklebte Einlieferungsnummer des Einschreibens, die dann im Einlieferungssystem hinterlegt wird. Sodann unterschreibt der Zusteller auf dem Eingabefeld des Scanners und dokumentiert so diesen Vorgang, bevor er dann den Brief einwirft.

Nach Zustimmung des Personalrats kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ordentlich. Der Kläger reichte Kündigungsschutzklage ein. Er war der Ansicht, dass die negative Gesundheitsprognose unzutreffend durchgeführt worden sei, der Personalrat unzutreffend über eine psychische Erkrankung informiert wurde und ein ordentliches bEM nicht durchgeführt wurde. Eine Einladung zum bEM vom 11. Oktober 2023 habe er nicht erhalten.

Die Beklagte vertrat die Ansicht, dass die Einladung zum bEM vom 11. Oktober 2023 laut Sendungsverfolgung dem Kläger am 14. Oktober 2023 zugestellt worden sei.

Das Arbeitsgericht Hamburg gab der Klage statt. Die Kündigung sei unverhältnismäßig, da die Beklagte dafür beweisfällig geblieben sei, dass sie dem Kläger mit Schreiben vom 11. Oktober 2023 die Teilnahme an einem bEM angeboten habe und damit alle mildereren Mittel als die Kündigung ausschließen konnte. Eine Sendeverfolgung reiche als Nachweis des Zugangs nicht aus. Die Beklagte legte gegen das erstinstanzliche Urteil Berufung ein.

## Die Entscheidung

Das LAG wies die Berufung als unbegründet zurück. Die Beklagte habe nicht dargelegt, dass keine zumutbare Möglichkeit bestand, die Kündigung durch mildere Maßnahmen zu vermeiden. War der Arbeitgeber zur Durchführung eines bEM verpflichtet und ist er dieser Verpflichtung nicht nachgekommen, sei er darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass auch ein bEM nicht dazu hätte beitragen können, neuerlichen Arbeitsunfähigkeitszeiten entgegenzuwirken und das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Im vorliegenden Fall war die Beklagte zur Durchführung eines erneuten bEM verpflichtet gewesen. Es könne nicht festgestellt werden, ob der Kläger ordentlich zum bEM eingeladen wurde. Der Beweis des ersten Anscheins greife hier nicht. Ein solcher Beweis sei bei typischen Geschehensabläufen möglich, also in Fällen, in denen ein bestimmter Sachverhalt feststehe, der nach der allgemeinen Lebenserfahrung auf eine bestimmte Ursache oder auf einen bestimmten Ablauf als maßgeblich für den Eintritt eines bestimmten Erfolgs hinweise. Das Abscannen des Strichcodes sei – anders als das frühere Abziehen des Peel-Off-Etiketts – auch möglich, wenn der Postangestellte noch weitere Sendungen in der Hand halte, was die Gefahr eines Fehlwurfs erhöhe, zumal der Postangestellte die Zustellung nach den Vorgaben der Deutschen Post zu bestätigen habe, bevor er die Sendung in den Briefkasten legt.

Weiterhin sei unklar, welcher konkrete Geschehensablauf damit dokumentiert sein solle. Weder die Adresse noch die Uhrzeit der Zustellung lassen sich dem Zustellbeleg entnehmen. Den genauen Zeitpunkt des Einwurfs in den Briefkasten kann der Postkunde selbst unter Angabe der Sendungsnummer nicht erfragen. Zudem seien auf der Empfangsbestätigung zwei Zustellvarianten angegeben, nämlich die Übergabe an den Empfangsberechtigten und das Einlegen in dessen Empfangsvorrichtung. Würde ein solcher Zustellbeleg (bzw. dessen Reproduktion) für einen Anscheinsbeweis genügen, hätte der vermeintliche Empfänger praktisch keine Möglichkeit, ihn zu erschüttern oder gar einen Gegenbeweis anzutreten, denn dies würde voraussetzen, dass er zumindest wisse, welche Zustellvariante im konkreten Fall gewählt wurde. Die vagen und unbestimmten Aussagen des Postzustellers reichten nicht zum Nachweis der ordentlichen Zustellung aus.

### Praxis-Hinweis

Die Sendeverfolgung oder die Reproduktion eines Auslieferungsbelegs reicht als Nachweis des Zugangs eines Einwurf-Einschreiben nicht aus. Kommt es auf den konkreten nachweisbaren Zugang von Erklärungen an, sollte man auf das Übergabe-Einschreiben der Deutschen Post, bei welchem der Empfänger den Zugang quittiert, oder die Zustellung per Boten zurückgreifen.



### Agnes Lisowski

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (GDDcert. EU)

Münster

T +49 251 48261-178

a.lisowski@solidaris.de

## Exzessive Auskunftsanträge und Schadensersatz nach der DSGVO

Von Agnes Lisowski

**Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit Urteil vom 19. März 2026 – C-526/24 – wichtige Klarstellungen zum Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO und zu Schadensersatzansprüchen nach Art. 82 DSGVO getroffen. Besonders praxisrelevant sind die Fragen, unter welchen Voraussetzungen ein Auskunftsantrag als „exzessiv“ abgelehnt werden kann und wann ein Anspruch auf immateriellen Schadensersatz besteht.**

### Der Fall

Ein Kunde meldete sich über die Website eines Optikerunternehmens für einen Newsletter an und gab dabei seine personenbezogenen Daten an. Bereits kurze Zeit später stellte er einen Auskunftsantrag nach Art. 15 DSGVO gegenüber dem Unternehmen. Das Unternehmen lehnte

den Antrag ab. Es war der Auffassung, der Antrag werde missbräuchlich gestellt. Zur Begründung verwies es auf öffentlich zugängliche Informationen, wonach der Betroffene systematisch nach einem bestimmten Muster vorgehe: Anmeldung bei Unternehmen, anschließender Auskunftsantrag und danach die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen.

Der Betroffene hielt seinen Antrag für rechtmäßig und verlangte zudem immateriellen Schadensersatz, da ihm die Auskunft verweigert worden sei. Das mit dem Fall befasste Gericht legte dem EuGH mehrere Fragen zur Auslegung der DSGVO vor, insbesondere zur Einordnung eines Auskunftsantrags als „exzessiv“ und zu den Voraussetzungen eines Schadensersatzanspruchs.

## Die Entscheidung

Der EuGH stellte klar: Auch ein erster Auskunftsantrag könne in Ausnahmefällen als „exzessiv“ gelten. Das sei aber nur dann möglich, wenn das Unternehmen nachweisen könne, dass der Antrag nicht dazu diene, sich über die eigenen Daten zu informieren, sondern missbräuchlich gestellt sei – zum Beispiel, um gezielt Schadensersatz zu verlangen. Die Hürden dafür seien hoch. Unternehmen müssten genau zeigen können, dass ein Missbrauch vorliege. Allein der Verdacht reiche nicht aus. Auch mehrere Anträge einer Person seien für sich genommen noch kein Beweis. Allerdings könnten Hinweise aus öffentlich zugänglichen Quellen helfen, wenn sie zeigten, dass jemand immer nach dem gleichen Muster vorgehe.

Außerdem stellte der EuGH klar, dass Schadensersatz auch dann möglich sei, wenn nur das Auskunftsrecht verletzt wurde. Schon die fehlende oder verspätete Auskunft kann grundsätzlich zu einem Anspruch führen – auch ohne unrechtmäßige Datenverarbeitung. Ein Schadensersatzanspruch bestehe aber nur dann, wenn

- » tatsächlich ein Schaden entstanden sei und
- » dieser Schaden durch den Verstoß verursacht wurde.

Ein möglicher immaterieller Schaden könne zum Beispiel darin liegen, dass jemand die Kontrolle über seine Daten verloren habe oder unsicher sei, was mit seinen Daten passiert sei. Auch das muss aber konkret nachgewiesen werden.

## Praxis-Hinweis

Das Urteil zeigt: Unternehmen können sich zwar gegen missbräuchliche Auskunftsanträge wehren – in der Praxis wird das aber nur selten möglich sein, weil die Anforderungen sehr hoch sind. Gleichzeitig steigt das Risiko von Schadensersatzforderungen, wenn Auskunftsanträge nicht korrekt beantwortet werden. Unternehmen sollten daher sicherstellen, dass sie solche Anfragen

- » vollständig,
- » rechtzeitig und
- » nachvollziehbar beantworten.

Klare interne Prozesse und eine gute Dokumentation helfen dabei, rechtliche Risiken zu vermeiden.



### Agnes Lisowski

Rechtsanwältin, Fachanwältin für  
Arbeitsrecht, Zertifizierte Daten-  
schutzbeauftragte (GDDcert. EU)

Münster

T +49 251 48261-178

a.lisowski@solidaris.de

# Kein Ausschluss des Auskunftsrechts bei weit gefassten Anträgen

Von Agnes Lisowski

**Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteil vom 9. Dezember 2025 – IX R 19/22 – festgestellt, dass ein Auskunftsantrag nach Art. 15 DS-GVO nicht allein deshalb als „exzessiv“ abgelehnt werden darf, weil er inhaltlich oder zeitlich weit gefasst ist. Die Entscheidung konkretisiert die Voraussetzungen für die Ablehnung von Auskunftsanträgen und stärkt die Rechte betroffener Personen.**

## Der Fall

Im Rahmen einer Außenprüfung bei der Ehefrau des Klägers wurde die Mobilfunknummer des Klägers ohne seine Einwilligung per unverschlüsselter E Mail weitergegeben. Das Finanzamt erkannte später selbst einen Datenschutzverstoß an. Der Kläger verlangte daraufhin Auskunft über die zu seiner Person gespeicherten Daten nach Art. 15 DS-GVO. Das Finanzamt lehnte den Antrag im Wesentlichen mit dem Hinweis ab, es sei nicht zuständig und habe keine relevanten Daten gespeichert. Das Finanzgericht wies die Klage des Betroffenen ab. Der Kläger legte Revision beim BFH ein.

## Die Entscheidung

Der BFH hob die Entscheidung teilweise auf und stellte klar, dass dem Kläger grundsätzlich ein Anspruch auf Auskunft nach Art. 15 DS-GVO zusteht. Ein Auskunftsantrag sei nicht bereits deshalb „exzessiv“ im Sinne von Art. 12 Abs. 5 DS-GVO, weil er nicht inhaltlich oder zeitlich eingeschränkt sei. Betroffene Personen dürfen grundsätzlich umfassend Auskunft über ihre personenbezogenen Daten verlangen, ohne ihren Antrag näher eingrenzen zu müssen. Zudem betonte der BFH, dass sich ein Verantwortlicher nicht pauschal darauf berufen könne, ein Antrag sei zu umfangreich oder mit zu hohem Aufwand verbunden. Eine Ablehnung komme nur in Betracht, wenn

tatsächlich ein offenkundig unbegründeter oder missbräuchlicher Antrag vorliege und der Verantwortlichen dies mit konkreten Tatsachen untermauern könne.

Im konkreten Fall war noch nicht abschließend geklärt, welche Daten vom Antrag genau erfasst waren und ob der Anspruch bereits erfüllt worden war. Deshalb verwies der BFH die Sache zur weiteren Aufklärung zurück an das Finanzgericht.

## Praxis-Hinweis

Das Urteil stellt klar: Weit gefasste Auskunftsanträge sind grundsätzlich zulässig. Unternehmen und Behörden können Anträge nicht allein deshalb ablehnen, weil sie umfangreich oder unspezifisch sind. Eine Ablehnung ist nur in engen Ausnahmefällen möglich und muss gut begründet und mit konkreten Tatsachen untermauert sein, weshalb umfassende Auskunftsanträge in der Regel zu erfüllen sein werden. Eine klare Dokumentation hilft, umfassenden Auskunftsanträgen rechtzeitig nachzukommen.



## Agnes Lisowski

Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (GDDcert. EU)

Münster

T +49 251 48261-178

a.lisowski@solidaris.de

# Datenschutzaufsicht muss bei unzureichender Auskunftserteilung handeln

Von Agnes Lisowski

**Das Verwaltungsgericht Wiesbaden hat mit Urteil vom 19. November 2025 – 6 K 788/20.WI – die Datenschutzaufsicht verpflichtet, bei einer unzureichenden Auskunft einer Wirtschaftsauskunftei nach Art. 15 DS-GVO ihr Ermessen auszuüben und gegebenenfalls aufsichtlich einzuschreiten.**

## Der Fall

Die Klägerin bemühte sich um einen Kredit. Die Bank lehnte eine Kreditvergabe unter Verweis auf einen von einer Wirtschaftsauskunftei ermittelten Bonitätsscore von 85,96 % ab. Daraufhin verlangte die Klägerin von der Wirtschaftsauskunftei eine nachvollziehbare Erklärung, wie dieser Score zustande gekommen sei und welche Faktoren ihn beeinflusst hätten. Die Wirtschaftsauskunftei erteilte zwar mehrfach Auskünfte, beschränkte sich jedoch im Wesentlichen auf allgemeine Hinweise zur Funktionsweise des Scoringverfahrens, ohne die konkrete Berechnung transparent zu machen. Die Klägerin bemängelte, dass die Einteilung in Risikogruppen sowie die dafür herangezogenen Vergleichsgruppen nicht erläutert wurden. Sie hielt die Erklärung der Wirtschaftsauskunftei daher für unzureichend und wandte sich an den Hessischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit (HBDI). Dieser lehnte es ab, gegen die Wirtschaftsauskunftei aufsichtlich einzuschreiten, da er die erteilten Auskünfte für ausreichend hielt.

Die Klägerin erhob Klage gegen den HBDI mit dem Ziel, den HBDI zum Einschreiten zu verpflichten. Im Mittelpunkt des Rechtsstreits stand die Frage, ob der Auskunftsanspruch aus Art. 15 Abs. 1 lit. h DS-GVO einschlägig ist und wie weit die Auskunft zu einer automatisierten Entscheidungsfindung (Profiling) reicht.

Das Verwaltungsgericht hatte hierzu zunächst ein Vorabentscheidungsersuchen an den Europäischen Gerichtshof (EuGH) gerichtet. Dieser stellte mit Urteil vom 7. Dezember 2023 – C 634/21 – klar, dass bereits die automatisierte Erstellung eines Wahrscheinlichkeitswerts über die Kreditwürdigkeit eine automatisierte Ent-

scheidung im Sinne des Art. 22 DS-GVO darstellen könne, wenn dieser Wert maßgeblich für die Entscheidung Dritter über Vertragsabschlüsse sei.

## Die Entscheidung

Das Verwaltungsgericht gab der Klage statt und verpflichtete den HBDI, mit aufsichtsrechtlichen Mitteln gegen die Wirtschaftsauskunftei einzuschreiten, um die Einhaltung der Auskunftspflichten nach der DS-GVO sicherzustellen. Das Gericht betonte dabei, dass die Auswahl der Mittel im Ermessen des HBDI stehe.

Das Gericht folgte damit der Entscheidung des EuGH und entschied, dass das von der Wirtschaftsauskunftei angewandte Scoringverfahren eine automatisierte Entscheidung im Sinne der DS-GVO darstelle, denn Banken müssen zwar ihre Entscheidung über die Kreditvergabe nicht von dem Scorewert abhängig machen, in aller Regel tun sie das jedoch. Dies trifft umso mehr zu, wenn der verwendete Score, wie im vorliegenden Fall, für die Bank eigens entwickelt wurde. Die betroffene Person habe daher einen Anspruch auf „aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen“ der Datenverarbeitung. Nach Auffassung des Gerichts genügte die von der Wirtschaftsauskunftei erteilte Auskunft diesen Anforderungen nicht. Bloße abstrakte Erläuterungen zur allgemeinen Funktionsweise des Scorings seien unzureichend.

Vielmehr müsse die Auskunft so konkret und verständlich sein, dass die betroffene Person nachvollziehen könne, welche personenbezogenen Daten mit welcher Gewichtung in die Bewertung eingeflossen seien und warum sie zu dem konkreten Ergebnis geführt haben. Das Gericht stellte zugleich klar, dass die Offenlegung des vollständigen Algorithmus nicht erforderlich sei. Dennoch müsse die Erklärung so detailliert sein, dass die betroffene Person die Entscheidungslogik im Kern verstehen und die Auswirkungen für ihre wirtschaftliche Situation einschätzen könne.

Die Berufung und die Sprungrevision wurden zugelassen.

### Praxis-Hinweis

Das Urteil stärkt die Rechte von Verbrauchern im Bereich des Datenschutzes und der automatisierten Entscheidungsfindung erheblich. Es betont insbesondere die Bedeutung von Transparenz bei algorithmischen Bewertungen, die maßgeblich über wirtschaftliche Chancen entscheiden können, etwa bei Kreditvergaben oder Vertragsabschlüssen. Gleichzeitig konkretisiert es die Pflichten von Auskunftgebern und Datenschutzbehörden und setzt die Vorgaben der europäischen Rechtsprechung auf nationaler Ebene konsequent um.



### Agnes Lisowski

Rechtsanwältin, Fachanwältin für  
Arbeitsrecht, Zertifizierte Daten-  
schutzbeauftragte (GDDcert. EU)

Münster

T +49 251 48261-178

[a.lisowski@solidaris.de](mailto: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:  
26. Mai 2026

### 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 Brendan Kratz, Telefon: 02203 . 8997-228, E-Mail: [b.kratz@solidaris.de](mailto:b.kratz@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.