

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg

Verkündet

am 16.03.2022

Geschäftszeichen (bitte immer angeben)

23 Sa 1133/21

....Gerichtsbeschäftigte
als Urkundsbeamter/in
der Geschäftsstelle

42 Ca 8873/20
Arbeitsgericht Berlin

Im Namen des Volkes

Urteil

In Sachen

hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, 23. Kammer,
auf die mündliche Verhandlung vom 16. Februar 2022
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgerichtals Vorsitzende
sowie den ehrenamtlichen Richterund die ehrenamtliche Richterin
für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 17. Juni 2021 – 42 Ca 8873/20 und 42 Ca 520/21 – teilweise abgeändert, soweit die Beklagte im Tenor zu II. zur Zahlung von 2.639,25 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 659,29 EUR seit dem 16.08.2020, 16.09.2020, 16.10.2020 und 16.11.2020 an die Klägerin verurteilt worden ist: Auch insoweit wird die Klage abgewiesen.
- II. Die Berufung der Klägerin und die Anschlussberufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 17. Juni 2021 – 42 Ca 8873/20 und 42 Ca 520/21 – werden zurückgewiesen.
- III. Die Kosten des Rechtsstreits I. Instanz tragen die Klägerin zu 63 % und die Beklagte zu 37%. Die Kosten des Berufungsverfahrens haben die Klägerin zu 59 % und die Beklagte zu 41 % zu tragen.
- IV. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten im Berufungsverfahren noch um das Bestehen und die Höhe eines Anspruchs der Klägerin auf Annahmeverzugslohn vom 01.07. bis 31.10.2020 und um einen Auskunftsanspruch der Klägerin nach der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO).

Die Klägerin war während ihres vollzeitig absolvierten Studiums im Zeitraum von Juli 2016 bis Juni 2020 auf der Grundlage von insgesamt 25 kurzzeitig befristeten Arbeitsverträgen mit einer Dauer zwischen einem Arbeitstag und sieben Arbeitstagen sowie einmalig im Jahr 2017 von 21 Arbeitstagen bei der Beklagten als Verleiherin im Rahmen von Arbeitnehmer-Überlassungsverträgen beschäftigt und bei verschiedenen Entleihern eingesetzt, dabei mehrfach als Messe-Hostess. Insgesamt vereinbarte die Klägerin mit der Beklagten ihre Arbeitstätigkeit in den vier Jahren für 25 Einsätze an insgesamt 104 Arbeitstagen, wobei die vereinbarte Tätigkeit, die Zahl der zu leistenden Arbeitsstunden und die Höhe der Stundenvergütung variierten. Auf die Einzelheiten der insgesamt 25 befristeten Arbeitsverträge wird Bezug genommen (Anlagenkonvolut B15, Bl. 421 bis 471 d. A.).

Die Beklagte betreibt im Rahmen der Arbeitnehmer-Überlassung online eine Personalvermittlung auf der Grundlage einer ihr erteilten Arbeitnehmer-Überlassungs-Erlaubnis. Sie schließt mit ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (nachfolgend: Arbeitnehmern) befristete Arbeitsverträge für Einsätze zwischen einem Einzeltag und drei Monaten, wobei die Arbeitnehmer stets bei entleihenden Vertragspartnern der Beklagten eingesetzt werden. Die Arbeitnehmer erstellen selbst Profile mit Fotos und Angaben zu ihren Qualifikationen und beruflichen Erfahrungen sowie mit Angaben zu Alter, Geschlecht, Outfit-Maßen (Körpermaße und Schuhgröße) und zu ihrer Verfügbarkeit in bestimmten Regionen. Diese Angaben speichert die Beklagte auf sogenannten „Sedcards“ und stellt sie im Falle der Interessenbekundung der Arbeitnehmer für bestimmte Arbeitsangebote den Entleihern zur Verfügung, die dann Arbeitnehmer aus einem Pool von interessierten Arbeitnehmern auswählen. Formal erfolgt der Abschluss der Arbeitsverträge auf die Weise, dass den Arbeitnehmern nach ihrer online vorgenommenen Bestätigung des jeweiligen Projekts der befristete Arbeitsvertrag mit einer eingescannten Unterschrift des Geschäftsführers der Beklagten überlassen wird. Die Arbeitnehmer senden den Vertrag nach eigener Unterzeichnung im Original per Post an die Beklagte zurück. Entsprechend wurden sämtliche Arbeitsverträge zwischen den Parteien geschlossen.

Zuletzt schloss die Klägerin mit der Beklagten den befristeten Arbeitsvertrag vom 10.02.2020 ab, mit dem ihr Einsatz bei einem Entleiher auf der Messe Hannover im Zeitraum vom 15. bis 20.06.2020 bei einer vereinbarten Mindest-Arbeitszeit von 38,25 Stunden und einem

Stundenlohn von 18 EUR brutto pro Stunde vereinbart wurde. Auf die Einzelheiten dieses Arbeitsvertrages wird Bezug genommen (Bl. 470 f. d. A.).

Die im vorgenannten Zeitraum geplante Messe in Hannover fand wegen der Corona-Pandemie nicht statt. Darauf wurde die Klägerin mit einer E-Mail des Entleihers im März 2020 hingewiesen. Mit SMS vom 12.06.2020 forderte die Beklagte die Klägerin auf, den vereinbarten Job auf der Messe Hannover bis zum 13.06.2020 zu bestätigen, und macht der Klägerin in einer E-Mail vom selben Tag Vorgaben u.a. dazu, wie sie sich im Falle einer Absage der vereinbarten Tätigkeit durch den entleihenden Kunden verhalten solle. Die Klägerin bestätigte den Einsatz ab dem 15.06.2020 gegenüber der Beklagten nicht. In einem Telefonat zwischen der Klägerin und dem Gesellschafter der Beklagten Herrn K. am 15.06.2020 verlangte die Klägerin das vereinbarte Entgelt für die Tätigkeit auf der Messe Hannover. Auf die Aufforderung des Herrn K., sie möge sich ab dem 15.06.2020 an jedem vereinbarten Arbeitstag zur Messe Hannover begeben, obwohl diese nicht stattfand, teilte die Klägerin im Telefonat mit, sie pflege vom 15. bis 30.06.2020 ihre pflegebedürftige Mutter und stehe deshalb in dieser Zeit für Einsätze nicht zur Verfügung. Am 16.06.2020 sperrte die Beklagte den Zugang der Klägerin zu ihrer online Arbeitsvermittlungs-Plattform.

In § 10 des Arbeitsvertrages vom 10.02.2020 „Datenschutz und Weitergabe persönlicher Daten“ vereinbarten die Parteien in Absatz 2 die Weitergabe der Sedcard und der Kontaktdaten der Klägerin an den jeweiligen Ansprechpartner des Entleihers, die Teamleitung vor Ort und die übrigen Arbeitnehmer des Einsatzes. In § 10 Abs. 3 des Arbeitsvertrages vom 10.02.2020 willigte die Klägerin in die Verarbeitung ihrer persönlichen Daten durch die Dienstleister Google, Sendgrid, Twilio und Pixelletter (für E-Mail, SMS und Briefe) und den Dienstleister Lohnexperte (zur Lohnabrechnung) ein.

Mit Schreiben vom 23.06.2020 verlangte die Klägerin von der Beklagten unter Hinweis auf Art. 15 DS-GVO Auskunft über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten sowie die Übersendung einer Kopie der verarbeiteten sie betreffenden Daten. Die Beklagte erteilte mit Schreiben vom 22.09.2020 Auskunft über die Verarbeitung personenbezogener Daten der Klägerin und fügte per E-Mail eine Datei mit den die Klägerin betreffenden personenbezogenen Daten bei. Auf den Inhalt der Auskunftserteilung wird Bezug genommen (Bl. 198 und 94 ff. d. A.).

Die Beklagte machte mit Schreiben vom 16.07.2020 gegenüber der Klägerin eine Vertragsstrafe wegen „Nichtantritt des Arbeitsvertrages“ auf der Messe Hannover i.H.v. 688,50 EUR geltend. Diese Forderung verfolgte sie – nach diesbezüglicher

Klageerweiterung durch negative Feststellungsklage seitens der Klägerin – nicht mehr weiter.

Mit ihrer Klage vom 10.07.2020, am selben Tag bei Gericht eingegangen und der Beklagten am 21.07.2020 zugestellt, wandte sich die Klägerin gegen die Wirksamkeit der Befristung des letzten Arbeitsvertrages bis zum 20.06.2020 und verlangte zunächst ihre unbefristete Weiterbeschäftigung. Nach vorsorglicher Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit Schreiben der Beklagten vom 16.09.2020 zum 31.10.2020 beschränkte sie ihre Entfristungsklage auf den Zeitraum bis zum 31.10.2020. Sie verlangte mit nachfolgenden Klageerweiterungen, soweit für das Berufungsverfahren noch relevant, die Zahlung von Annahmeverzugslohn für die Monate Juli bis Oktober 2020 auf der Grundlage einer angenommenen Vollzeitbeschäftigung in Höhe von insgesamt 12.163,50 EUR brutto und die Auskunftserteilung über die Verarbeitung personenbezogener Daten.

Die Klägerin hat vorgetragen, die Befristung des Arbeitsvertrages vom 10.02.2020 sei wegen Verstoßes gegen das Schriftformgebot des § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) unwirksam sowie darüber hinaus mangels Vorliegens eines Befristungsgrundes im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG. Ein Annahmeverzugslohnanspruch bestehe im Hinblick auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist für jeden Werktag bis zum 31.10.2020 im Umfang von 114,75 EUR brutto (6,375 h/Tag x 18 EUR/h). Der geltend gemachte Auskunftsanspruch ergebe sich aus Art. 15 Abs. 1 DS-GVO. Mit der Auskunftserteilung vom 22.09.2020 habe die Beklagte den Auskunftsanspruch nicht ordnungsgemäß erfüllt, da sie in diesem Schreiben keine konkreten Daten der Klägerin benannt habe, sondern lediglich kategorisierte Daten. Von der Klägerin könne nicht verlangt werden, dass sie sich aus den ihr überlassenen CSV-Dateien mit erheblichen Datenvolumen Daten selbst heraussuche, sondern die Beklagte müsse konkrete Angaben machen. Die Auskunft sei lediglich formelhaft für eine Vielzahl von Fällen erteilt worden und nicht auf die Klägerin zugeschnitten, beispielhaft fehlten verarbeitete Daten zu den Outfit-Maßen der Klägerin. Auch die Empfänger der verarbeiteten Daten müssten konkret benannt werden und nicht nur nach Kategorien wie z.B. Finanzamt, Krankenversicherung oder Steuerberater der Beklagten ohne nähere Angaben. Der Auskunftsanspruch nach Art. 15 Abs. 1 DS-GVO bestehe unabhängig von dem zwischenzeitlich erfüllten Anspruch auf Erteilung einer Kopie nach Art. 15 Abs. 3 DS-GVO, erfordere konkrete und nicht kategorisierte Angaben und bestehe bis zur seiner ordnungsgemäßen Erfüllung fort.

Die Klägerin hat ihren Antrag auf Feststellung, dass die Beklagte keinen Anspruch gegen sie auf Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe von 688,50 EUR hat, und ihren Antrag vom

27.07.2020, die Beklagte zu verurteilen, ihr eine Kopie aller sie betreffenden personenbezogenen Daten, welche Gegenstand der Verarbeitung bei der Beklagten sind, zur Verfügung zu stellen, für in der Hauptsache erledigt erklärt.

Sie hat zuletzt beantragt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien aufgrund der zuletzt mit Arbeitsvertrag vom 10.02.2020 vereinbarten Befristung nicht zum 20.06.2020 beendet wurde und bis zum 31.10.2020 fortbesteht;
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen über den 20.06.2020 bis zum 31.10.2020 hinaus fortbesteht;
3. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin für den Zeitraum vom 15. - 30.06.2020 Arbeitsentgelt in Höhe von 1.606,50 EUR brutto zu zahlen und hierüber ordnungsgemäß abzurechnen;
4. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin in Textform Auskunft darüber zu erteilen, welche personenbezogenen Daten die Beklagte über die Klägerin verarbeitet sowie über:
 - die Verarbeitungszwecke;
 - die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden;
 - die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten der Klägerin offengelegt worden sind oder noch offengelegt werden, insbesondere bei Empfängern in Drittländern oder bei internationalen Organisationen;
 - falls möglich die geplante Dauer, für die die personenbezogenen Daten der Klägerin gespeichert werden, oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer;
 - das Bestehen eines Rechts auf Berichtigung oder Löschung der die Klägerin betreffenden personenbezogenen Daten oder auf Einschränkung der Verarbeitung durch die Beklagte als Verantwortliche oder eines Widerspruchsrechts gegen diese Verarbeitung;
 - das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß Artikel 22 Absatz 1 und 4 und – zumindest in diesen Fällen – aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die Klägerin als Betroffene;
5. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin das Arbeitsentgelt für Juli 2020 in Höhe von 3.098,25 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.08.2020 zu zahlen und hierüber ordnungsgemäß abzurechnen;
6. die Beklagte zu verurteilen an die Klägerin das Arbeitsentgelt für August 2020 in Höhe von 2.983,50 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.09.2020 zu zahlen und hierüber ordnungsgemäß abzurechnen;
7. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin ein Schmerzensgeld zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, den Betrag von 3.500,00 EUR aber nicht unterschreiten sollte, nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit;

8. die Beklagte zu verurteilen an die Klägerin das Arbeitsentgelt für September 2020 in Höhe von 2.983,50 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.10.2020 zu zahlen und hierüber ordnungsgemäß abzurechnen;
9. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin das Arbeitsentgelt für Oktober 2020 in Höhe von 3.098,25 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 16.11.2020 zu zahlen und hierüber ordnungsgemäß abzurechnen.

Die Beklagte hat beantragt,

1. die Klage abzuweisen;
2. widerklagend die Klägerin zu verurteilen, der Beklagten schriftlich Auskunft über ihr in dem Zeitraum vom 15.06.2020 bis 31.10.2020 erzielt es Einkommen zu erteilen.

Die Klägerin hat den Widerklageantrag anerkannt und hat der Beklagten – nach Abschluss des erstinstanzlichen Verfahrens – mit Schreiben vom 02.08.2021 mitgeteilt, sie habe im Juli 2020 keinen anderweitigen Verdienst erzielt, im August 2020 einen Verdienst von 275 EUR brutto, im September 2020 einen Verdienst von 1.331 EUR brutto und im Oktober 2020 einen Verdienst von 1.897,50 EUR brutto.

Die Beklagte ist davon ausgegangen, die Schriftform der Befristungsabrede sei gewahrt. Für § 14 Abs. 4 TzBfG sei es nicht erforderlich, dass dem Arbeitnehmer eine schriftliche Annahmeerklärung des Arbeitgebers im Original zugehe. Das Arbeitsverhältnis der Parteien habe nicht über den 20.06.2020 hinaus fortbestanden, weil die Klägerin ihre Arbeit nicht wieder aufgenommen oder auch nur angeboten habe. Vielmehr habe sie sich nicht leistungsbereit und leistungswillig gezeigt, da sie im Telefonat am 15.06.2020 mitgeteilt habe, sie sei wegen der Pflege einer Familienangehörigen nicht für den vereinbarten Arbeitseinsatz verfügbar. Auch nachfolgend sei kein Arbeitsangebot erfolgt, erst recht bestehe kein Vollzeit-Arbeitsverhältnis mit einer Arbeitszeit von 38,25 Stunden an 6 Werktagen pro Woche. Den Auskunftsanspruch der Klägerin nach Art. 15 Abs. 1 DS-GVO habe die Beklagte mit ihrer Auskunft vom 22.09.2020 vollständig und ordnungsgemäß erfüllt. Insoweit genüge die Angabe von Daten-Kategorien in Verbindung mit der Zurverfügungstellung von Dateien mit den konkret verarbeiteten Daten nach § 15 Abs. 3 DS-GVO. Die Auskunft über die kategorisierten Daten ermöglichen der betroffenen Person einen Überblick, der anhand der in Dateiform überlassenen konkreten Daten überprüft werden könne. Insoweit bestehe ein Wahlrecht des Arbeitgebers, wie er die begehrte Auskunft im Einzelnen erteile.

Das Arbeitsgericht hat der Entfristungsklage bis zum Ablauf der Kündigungsfrist stattgegeben, die Beklagte zur Zahlung von Annahmeverzugslohn i.H.v. 659,29 EUR brutto für jeweils 5,75 Arbeitstage monatlich im Zeitraum von Juli bis Oktober 2020 verurteilt, die

Hauptsachenerledigung hinsichtlich der beiden von der Klägerin einseitig für erledigt erklärten Anträge festgestellt und die Klage im Übrigen abgewiesen. Zur Begründung hat es ausgeführt, die vereinbarte Befristung des Arbeitsverhältnisses sei mangels Wahrung der Schriftform gemäß § 125 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) i.V.m. § 14 Abs. 4 TzBfG nichtig. Für die Beklagte sei der Vertrag vom 10.02.2020 von keiner Person eigenhändig unterschrieben worden mit der Folge, dass die erforderliche Schriftform nicht gewahrt sei. Insbesondere sei die eingescannte Unterschrift des Geschäftsführers dafür nicht ausreichend. Die Klägerin habe vom 01.07. bis 31.10.2020 Anspruch auf Annahmeverzugslohn gemäß § 615 BGB, da sie lediglich im Zeitraum vom 15. bis 30.06.2020 nicht leistungsbereit und leistungswillig gewesen sei. Ein Angebot der Arbeitsleistung durch die Klägerin sei nach § 296 BGB entbehrlich gewesen, weil die Beklagte durch ihre Berufung auf die Befristung habe erkennen lassen, dass sie ihrer Mitwirkungspflicht auf Arbeitszuweisung nicht nachkomme. Bei vorzunehmender Auslegung des Arbeitsvertrages und Schließung der vorhandenen Regelungslücke ergebe sich, dass ein Vertrag unter Berücksichtigung des studentischen Status der Klägerin für kurzfristige Beschäftigung gewollt gewesen sei, bei dem maximal 69 Tage pro Jahr und damit durchschnittlich 5,75 Tage pro Monat gearbeitet werden solle. Es ergebe sich ein Gesamtbetrag von 2.639,25 EUR brutto (5,75 Tage/Monat x 4 Monate x 114,75 EUR brutto/Tag). Der Auskunftsanspruch der Klägerin nach Art. 15 Abs. 1 DS-GVO habe zwar bestanden, er sei aber gemäß § 362 BGB durch Erfüllung mit dem Schreiben der Beklagten vom 22.09.2020 untergegangen. Die Auskunft zu allen maßgeblichen Bereichen sei mit der jeweiligen Kategorisierung in ausreichender Weise erteilt worden, wobei auch die Empfänger der verarbeiteten Daten ausreichend dargestellt seien. Auf das Anerkenntnis der Klägerin hin hat das Arbeitsgericht die Klägerin zur Auskunftserteilung über ihren vom 15.06. bis 31.10.2020 erzielten Zwischenverdienst verurteilt.

Gegen dieses der Beklagten am 26.07.2021 zugestellte Urteil wendet sich die Beklagte mit der am 18.08.2021 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Berufung, die sie – nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 26.10.2021 – mit einem am 09.10.2021 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet hat, soweit sie zur Zahlung von Annahmeverzugslohn verurteilt worden ist. Die Klägerin wendet sich gegen das ihr am 03.08.2021 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts mit einer am 02.09.2021 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Berufung, die sie mit einem am 01.10.2021 beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet hat, soweit ein über die erfolgte Verurteilung der Beklagten hinausgehender Annahmeverzugslohnanspruch von weiteren 4.821,60 EUR brutto nebst Zinsen für den Zeitraum von Juli bis Oktober 2020 und der Auskunftsanspruch abgewiesen worden sind. Mit einer am 30.09.2021 beim

Landesarbeitsgericht eingegangenen Anschlussberufung wendet sich die Beklagte weiter gegen die Feststellung des Arbeitsgerichts, dass das Arbeitsverhältnis nicht mit Fristablauf am 20.06.2020, sondern erst mit Ablauf des 31.10.2020 geendet habe.

Die Beklagte trägt vor, die Befristung des Arbeitsverhältnisses zum 20.06.2020 sei wirksam vereinbart worden. Bei der eingescannten Unterschrift ihres Geschäftsführers seien zwar die Voraussetzungen der Unterzeichnung in elektronischer Form gemäß § 126a BGB nicht erfüllt, es handele sich aber um eine eigenhändige Unterschrift. Die Klägerin könne sich im Übrigen nicht mit Erfolg auf einen Mangel der Schriftform berufen, da dies im Hinblick auf die mehr als 20 zuvor in gleicher Weise abgeschlossenen befristeten Verträge rechtsmissbräuchlich sei und gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstoße. Die Entfristungsklage verstoße weiter gegen § 242 BGB, weil die Klägerin gar nicht unbefristet als Hostess auf der Messe Hannover habe arbeiten wollen. Ein Annahmeverzugslohnanspruch der Klägerin scheitere bereits daran, dass die Klägerin seit dem 15.06.2020 und auch über den 30.06.2020 hinaus nicht leistungsbereit und leistungswillig gewesen sei. Ein fehlender Leistungswille auch ab Juli 2020 sei durch die vorausgegangene Leistungsverweigerung der Klägerin indiziert. Ein Angebot der Arbeitsleistung nach Fristablauf sei nicht entbehrlich gewesen. Auch ein wörtliches Angebot der Arbeitsleistung habe nicht ausgereicht, sondern es sei ggf. ein tatsächliches Arbeitsangebot erforderlich gewesen, das nicht erfolgt sei. Darüber hinaus sei der von der Klägerin anderweitig erzielte Verdienst im Zeitraum von Juli bis Oktober 2020 gemäß § 615 Satz 2 BGB anzurechnen, sofern ein Anspruch auf Annahmeverzugslohn bestehe. Insoweit bestreite die Beklagte mit Nichtwissen, dass die Klägerin keinen höheren Verdienst als von ihr angegeben und im Juli 2020 gar keinen Verdienst erzielt habe. Außerdem sei auch ein böswilliges Unterlassen von Zwischenverdienst denkbar. Soweit die Klägerin höheren Annahmeverzugslohn für die Monate September und Oktober 2020 mit der Berufung verfolge, sei ihre Berufung bereits unzulässig, weil sie ausweislich des arbeitsgerichtlichen Urteils ihre diesbezüglichen Anträge erstinstanzlich gar nicht gestellt habe und daher nicht beschwert sei. Falls ein Anspruch auf Annahmeverzugslohn dennoch bestehe, sei der Höhe nach zu berücksichtigen, dass die Klägerin in den Monaten Juli bis Oktober in den Vorjahren 2016 bis 2019 durchschnittlich lediglich 291,19 EUR brutto monatlich aus ihrer Arbeitsleistung für die Beklagte erzielt habe und dass ihr anderweitig erzielter Verdienst nach ihren eigenen Angaben diese Beträge übersteige. Die Berufung der Klägerin im Hinblick auf den verfolgten Auskunftsanspruch sei bereits unzulässig und im Übrigen wegen vollständiger Erfüllung des Anspruchs unbegründet. Insoweit genüge die erfolgte Auskunftserteilung unter Angabe der jeweiligen Datenkategorien.

Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 17.06.2021 – 42 Ca 8873/20 und 42 Ca 520/21 – teilweise abzuändern und die Klage abzuweisen, soweit die Beklagte zur Zahlung von 2.639,25 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 659,29 EUR seit dem 16.08.2020, 16.09.2020, 16.10.2020 und 16.11.2020 verurteilt worden ist.

Die Klägerin beantragt,

1. die Berufung der Beklagten zurückzuweisen;
2. das Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 17.06.2021 – 42 Ca 8873/20 und 42 Ca 520/21 – teilweise abzuändern und die Beklagte zu verurteilen,
 - 2.1. an die Klägerin weitere 4.821,60 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 1.205,40 EUR seit dem 18.08.2020, 16.09.2020, 16.10.2020 und 16.11.2020 zu zahlen;
 - 2.2. der Klägerin in Textform Auskunft darüber zu erteilen, welche konkreten personenbezogenen Daten der Klägerin die Beklagte verarbeitet und über die Empfänger, gegenüber denen die personenbezogenen Daten der Klägerin offengelegt worden sind, insbesondere bei Empfängern in Drittländern oder bei internationalen Organisationen.

Die Beklagte beantragt,

1. die Berufung der Klägerin zurückzuweisen;
2. das angegriffene Urteil teilweise abzuändern und die Klage abzuweisen, soweit festgestellt worden ist, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgrund der Befristung zum 20.06.2020, sondern mit Ablauf des 31.10.2020 geendet hat.

Die Klägerin beantragt,

die Anschlussberufung der Beklagten zurückzuweisen.

Sie geht weiter davon aus, dass die Befristungsabrede zum 20.06.2020 mangels eigenhändiger Unterschrift seitens der Beklagten unwirksam ist. Ein Fall des rechtsmissbräuchlichen Berufens auf den Schriftformmangel scheide aus, weil die Beklagte bewusst gegen das ihr bekannte Schriftformgebot des § 14 Abs. 4 TzBfG verstoßen habe. Ihr Annahmeverzugslohnanspruch für die Monate Juli bis Oktober 2020 bestehe der Höhe nach im Umfang von 65 Tagen zu jeweils 114,75 EUR brutto, da sie als Studentin ein gesteigertes Interesse an der Ausschöpfung der möglichen 70 Arbeitstage pro Jahr für ein Beschäftigungsverhältnis entsprechend § 8 Abs.1 Nr. 2 Sozialgesetzbuch Buch Vier (SGB IV) und dabei insbesondere an der Ausschöpfung dieses Arbeitsumfangs während der Semesterferien habe. Unter Berücksichtigung der bereits im März 2020 geleisteten fünf Arbeitstage für die Beklagte verblieben 65 Arbeitstage und damit 16,25 Arbeitstage für jeden der vier Monate von Juli bis Oktober 2020, rechnerisch weitere 1.205,40 EUR brutto monatlich. Ihr Leistungswille habe im gesamten Zeitraum von Juli bis Oktober 2020 uneingeschränkt bestanden, weil sie lediglich vom 15. bis 30.06.2020 aufgrund der

Wahrnehmung der Pflege ihrer Mutter an der Arbeitsleistung verhindert gewesen sei, jedoch nicht über diesen Zeitraum hinaus. Ein Arbeitsangebot sei bereits im Hinblick darauf entbehrlich gewesen, dass die Beklagte ihren Zugang zur Online-Plattform ab dem 16.06.2020 gesperrt habe. Im Übrigen genüge ein wörtliches Arbeitsangebot, das spätestens mit Zustellung der Entfristungsklage an die Beklagte abgegeben worden sei. Ihren anderweitig erzielten Verdienst im Zeitraum von Juli bis Oktober 2020, der allenfalls nach § 615 Satz 2 BGB anzurechnen sei, habe sie zutreffend angegeben. Hinsichtlich ihres Auskunftsanspruchs nach Artikel 15 Abs. 1 DS-GVO sei mit der Auskunftserteilung vom 22.09.2020 keine Erfüllung eingetreten, da bei der Auskunftserteilung konkret verarbeitete Daten und deren Empfänger angegeben werden müssten, um die Prüfung von Rechten der Klägerin gegenüber Dritten zu ermöglichen. Solche konkreten Daten fehlten bei der Auskunft vom 22.09.2020, da die Beklagte weder angegeben habe, genau welche personenbezogenen Angaben der Klägerin verarbeitet worden seien, noch angegeben habe, welche Empfänger konkret diese Daten erhalten hätten.

Hinsichtlich des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf die Schriftsätze der Beklagten vom 18.08.2021, 30.09.2021, 09.10.2021 und 28.10.2021 (Bl. 396 ff., 416 ff., 517 ff. und 526 ff. d. A.), auf den Schriftsatz der Klägerin vom 02.09.2021 sowie auf die beiden auf den 30.09.2021 datierten Schriftsätze der Klägerin mit den Eingangsdaten 01.10.2021 und 10.11.2021 (Bl. 408 ff., 477 ff. und 557 ff. d. A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

I.

Die Berufungen beider Parteien und die Anschlussberufung der Beklagten sind zulässig.

1. Die gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) statthafte Berufung der Beklagten ist form- und fristgerecht gemäß §§ 64 Abs. 6 S. 1, 66 Abs. 1 S. 1 und 2 ArbGG, 519, 520 Zivilprozessordnung (ZPO) eingelegt und begründet worden. Sie ist damit zulässig.

2. Die gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) statthafte Berufung der Klägerin ist form- und fristgerecht gemäß §§ 64 Abs. 6 S. 1, 66 Abs. 1 S. 1 und 2 ArbGG, 519, 520 Zivilprozessordnung (ZPO) eingelegt und begründet worden. Sie ist damit ebenfalls zulässig.

Die Berufung der Klägerin ist auch betreffend das geforderte höhere Annahmeverzugsentgelt für die Monate September und Oktober 2020 zulässig. Zwar trifft es zu, dass das Arbeitsgericht – offensichtlich versehentlich – diese von der Klägerin im Kammertermin am 17.06.2021 gestellten Anträge aus der Klageerweiterung vom 24.12.2020 (Bl. 207 d. A.) bei der Wiedergabe der Antragstellung im Tatbestand des Urteils ausgelassen und auf den Berichtigungsantrag der Klägerin nach § 319 Abs. 1 ZPO vom 08.11.2021 hin durch Beschluss vom 30.11.2021 einen Antrag auf Tatbestandsberichtigung nach § 320 ZPO zurückgewiesen hat. Ausweislich des Sitzungsprotokolls des erstinstanzlichen Kammertermins hat die Klägerin jedoch am 17.06.2021 auch die Anträge aus der Klageerweiterung vom 24.12.2020 gestellt. Das Arbeitsgericht hat auch inhaltlich sowohl ausweislich des Urteilstenors zu II. als auch ausweislich der Urteilsbegründung unter Ziffer 2. des Urteils ab Seite 11 (Bl. 376 ff. d. A.) über diese Anträge entschieden. Die Klägerin war daher beschwert, soweit ihren Anträgen für den gesamten Zeitraum von Juli bis Oktober 2020 nicht vollständig stattgegeben worden ist, und konnte zulässigerweise mit der Berufung insoweit gegen das Urteil vorgehen.

3. Die Anschlussberufung der Beklagten ist gemäß § 524 Abs. 2 ZPO statthaft und form- und fristgerecht gemäß §§ 524 Abs. 3, 519 Abs. 2 und 4 und 520 Abs. 3 ZPO eingelegt und begründet worden. Auch die Anschlussberufung ist damit zulässig.

II.

In der Sache hat die Berufung der Beklagten Erfolg, mit der sie sich gegen ihre Verurteilung zur Zahlung von Annahmeverzugslohn an die Klägerin gewandt hat. Vom 01. bis 21.07.2020 ist mangels Arbeitsangebots der Klägerin kein Annahmeverzugslohnanspruch entstanden. Ein solcher Anspruch konnte erst mit der als wörtliches Angebot gemäß § 295 BGB zu beurteilenden Zustellung der Entfristungsklage am 21.07.2020 entstehen. Unter Berücksichtigung der durchschnittlichen monatlichen Arbeitsleistung der Klägerin für die Beklagte seit Beginn der Zusammenarbeit der Parteien im Sommer 2016 ergibt sich ein potentieller Annahmeverzugslohnanspruch der Klägerin gemäß § 615 Satz 1 BGB i.H.v. insgesamt 830 EUR brutto für den Zeitraum vom 22.07. bis 31.10.2020. Dieser potentielle Anspruch ist jedoch aufgrund der gemäß § 615 Satz 2 BGB vorzunehmenden Anrechnung des höheren anderweitigen Verdienstes der Klägerin in demselben Zeitraum nicht entstanden. Die Berufung der Klägerin und die Anschlussberufung der Beklagten waren in vollem Umfang unbegründet. Da der Klägerin insgesamt kein Annahmeverzugslohnanspruch für den Zeitraum von Juli bis Oktober 2020 zustand, konnte ihre auf einen deutlichen höheren Betrag gerichtete Berufung über die diesbezügliche erstinstanzliche Verurteilung hinaus keinen Erfolg haben. Auch der mit der Berufung der Klägerin weiter verfolgte

Auskunftsanspruch blieb, soweit er zulässig war, erfolglos, weil er als Globalantrag unbegründet war und weil der Anspruch aus Artikel 15 Abs. 1 DS-GVO wegen vollständiger Erfüllung durch die Beklagte gemäß § 362 BGB erloschen ist. Die Anschlussberufung der Beklagten betreffend die Wirksamkeit der Befristung war erfolglos, da die Befristungsabrede der Parteien mangels Einhaltung der Schriftform gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG unwirksam ist. Die Rüge des Schriftformmangels durch die Klägerin ist weder als rechtsmissbräuchliches Verhalten noch als Verstoß gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) zu bewerten, da ein etwaiges Vertrauen der Beklagten auf die Hinnahme ihrer regelmäßig wiederholten Verstöße gegen § 14 Abs. 4 TzBfG rechtlich nicht schützenswert ist.

1. Das durch den Vertrag vom 10.02.2020 ab dem 15.06.2020 begründete Arbeitsverhältnis der Parteien hat mangels formwirksamer schriftlicher Befristung gemäß § 126 BGB nicht mit Ablauf der vereinbarten Frist am 20.06.2020 geendet. Wegen der Unwirksamkeit der formunwirksamen Befristungsabrede gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG bestand nach § 16 Satz 1 TzBfG ein unbefristeter Arbeitsvertrag, der erst am 31.10.2020 aufgrund der Kündigung der Beklagten geendet hat. Die Berufung der Klägerin auf den Schriftformmangel ist weder rechtsmissbräuchlich noch unter Verstoß gegen § 242 BGB (Treu und Glauben) erfolgt.

1.1. Voraussetzung für die Wirksamkeit der Befristungsabrede ist gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG deren Schriftform. Gemäß § 126 Abs. 1 BGB muss bei gesetzlich vorgeschriebener schriftlicher Form die Urkunde von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Die Wahrung der in § 14 Abs. 4 TzBfG bestimmten Schriftform erfordert den Zugang der unterzeichneten Befristungsabrede bei dem Erklärungsempfänger vor Vertragsbeginn (*BAG 14. Dezember 2016 – 7 AZR 717/14 – Rn. 30*). Gemäß § 126 Abs. 3 BGB kann die schriftliche Form durch die elektronische Form ersetzt werden, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt. Gemäß § 126a BGB muss der Aussteller bei der Ersetzung der gesetzlich vorgeschriebenen schriftlichen Form durch die elektronische Form das elektronische Dokument mit einer qualifizierten elektronischen Signatur (qeS) versehen. Gemäß § 126a Abs. 2 BGB müssen bei einem Vertrag die Parteien jeweils ein gleichlautendes Dokument in der in Absatz 1 bezeichneten Weise elektronisch signieren.

1.2. Vorliegend hat der Geschäftsführer der Beklagten als deren gesetzlicher Vertreter den Arbeitsvertrag vom 10.02.2020 mit seiner eingescannten Unterschrift weder eigenhändig unterzeichnet noch mit einer qeS signiert. Eine eigenhändige Unterschrift muss vom Aussteller selbst geleistet werden. Die Eigenhändigkeit schließt jede Form der

mechanischen Vervielfältigung der Unterschrift, etwa durch datenmäßige Vervielfältigung durch Computereinblendung und damit auch als Scan, aus. Eine qualifizierte elektronische Signatur hat der Geschäftsführer der Beklagten ebenfalls nicht geleistet, denn die eingescannte Unterschrift genügt den Anforderungen an eine qeS nicht. Es kann dahinstehen, ob der Geschäftsführer etwa nach Erhalt des von der Klägerin gegengezeichneten Vertrages auf dem Dokument noch persönlich unterschrieben hat, wie die Beklagte erstinstanzlich möglicherweise angedeutet hat. Denn der Klägerin ist unstreitig keine von dem Geschäftsführer persönlich unterzeichnete Befristungsabrede zugegangen. Mangels Wahrung der Schriftform ist deshalb die Befristungsabrede der Parteien im Arbeitsvertrag vom 10.02.2020 gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG unwirksam und hat der Arbeitsvertrag daher nicht am 20.06.2020 geendet.

1.3. Mit der Geltendmachung des Schriftformmangels hat sich die Klägerin weder rechtsmissbräuchlich verhalten noch gegen § 242 BGB (Treu und Glauben) verstoßen. Ein rechtsmissbräuchliches oder gegen Treu und Glauben verstoßendes Verhalten setzt voraus, dass ausdrücklich oder konkludent erklärt wird, auf ein bestimmtes Recht zu verzichten oder dies trotz seines Bestehens nicht in Anspruch zu nehmen, und dadurch ein rechtlich schützenswertes Vertrauen der anderen Partei entsteht. Eine solche Erklärung hat die Klägerin weder ausdrücklich noch konkludent abgegeben und auch mit ihrem Verhalten keinen Anhaltspunkt dafür gegeben, dass die Beklagte dies annehmen könnte. Allein der Umstand, dass die Klägerin sich gegen die vorausgegangenen 24 befristeten Arbeitsverträge hinsichtlich des Schriftformmangels nicht gewandt hat, beinhaltet eine solche Erklärung oder ein solches Verhalten nicht. Es ist auch nicht ersichtlich, aus welchen Gründen die Beklagte darauf hätte vertrauen können, dass die Klägerin sich nicht auf die Formunwirksamkeit der Befristungsabrede stützen sollte. Die Beklagte selbst hat in ihren Informationen an die bei ihr befristet beschäftigten Arbeitnehmer angegeben, dass Wirksamkeitsvoraussetzung für die Befristung der schriftliche Abschluss der Befristungsabrede ist. Insoweit ist nicht ersichtlich, warum sie zugleich darauf hätte vertrauen können, dass der von ihr selbst erkannte Schriftformmangel keine rechtliche Auswirkung haben sollte. Ein insoweit etwa entstandenes Vertrauen ist rechtlich nicht schützenswert.

Soweit die Beklagte ausgeführt hat, bereits die Erhebung der Entfristungsklage verstoße gegen Treu und Glauben, weil die Klägerin gar kein Interesse an einer unbefristeten Beschäftigung auf der Messe Hannover gehabt habe, ist nicht ersichtlich, aus welchen Tatsachen oder Anhaltspunkten sich dies ergeben sollte. Der Hinweis der Beklagten auf das Studium der Klägerin bietet keine Veranlassung für diese Annahme, zumal die Klägerin ihr

auf Annahmeverzugslohn gerichtetes Begehren im Berufungsverfahren auf eine Tätigkeit im Umfang von weiteren 65 Tagen beschränkt hat.

2. Der Klägerin steht im noch streitgegenständlichen Zeitraum vom 01.07. bis 31.10.2020 kein Annahmeverzugslohn gemäß § 615 S. 1 BGB zu. Im Zeitraum vom 01. bis 21.07.2020 bestand bereits mangels Arbeitsangebots der Klägerin kein Annahmeverzugslohnanspruch. Mit der Zustellung der Entfristungsklage an die Beklagte am 21.07.2020 hat die Klägerin zwar sowohl ein – erforderliches, aber auch ausreichendes – wörtliches Arbeitsangebot gemäß § 295 BGB abgegeben als auch ihrer Leistungsbereitschaft und ihrem Leistungswillen Ausdruck verliehen, sodass ihrem Anspruch kein Unvermögen i.S.d. § 297 BGB entgegenstand. Insoweit konnte unter Berücksichtigung des Umfangs der bisherigen Zusammenarbeit der Parteien grundsätzlich gemäß § 615 Satz 1 BGB ab dem 22.07.2020 ein Annahmeverzugslohnanspruch der Klägerin von 249 EUR brutto monatlich, für den Zeitraum vom 22. bis 31.07.2020 anteilig von 83,- EUR brutto, entstehen. Die gemäß § 615 Satz 2 BGB vorzunehmende Anrechnung des von der Klägerin vom 22.07. bis 31.10.2020 erzielten anderweitigen Verdienstes, der bei der anzustellenden Gesamtberechnung den sonst bei der Beklagten in demselben Zeitraum erzielbaren Verdienst deutlich überschritten hat, steht jedoch dem Entstehen eines Annahmeverzugslohnanspruchs der Klägerin entgegen. Mangels Zahlungsanspruchs steht der Klägerin auch kein Zinsanspruch zu.

2.1. Nach § 615 Satz 1 BGB hat der Arbeitgeber die vereinbarte Vergütung fortzuzahlen, wenn er mit der Annahme der Dienste in Verzug gerät. Gemäß § 293 BGB kommt der Gläubiger in Verzug, wenn er die ihm angebotene Leistung nicht annimmt. Im unstreitig bestehenden Arbeitsverhältnis muss der Arbeitnehmer die Arbeitsleistung tatsächlich anbieten, § 294 BGB. Streiten die Parteien über die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, genügt gemäß § 295 BGB ein wörtliches Angebot des Arbeitnehmers, weil der Arbeitgeber mit der Berufung auf das Ende des Arbeitsverhältnisses erklärt, er werde keine weitere Arbeitsleistung mehr annehmen. Dieses wörtliche Angebot kann darin liegen, dass der Arbeitnehmer gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses protestiert oder eine Befristungskontrollklage einreicht (*BAG 19. September 2012 - 5 AZR 627/11 - Rn. 28; 4. November 2015 – 7 AZR 933 / 13 – Rn. 34; 21. August 2019 – 7 AZR 563 / 17 – Rn. 62, jeweils mwN*). Lediglich nach einer unwirksamen Arbeitgeberkündigung bedarf es zur Begründung des Annahmeverzugs keines Angebots des Arbeitnehmers (*st. Rspr., vgl. BAG 22. Februar 2012 - 5 AZR 249/11 - Rn. 14 mwN*).

Gemäß § 297 BGB kommt der Arbeitgeber nicht in Verzug, wenn der Arbeitnehmer zur Zeit des Angebots außerstande ist, die Leistung zu bewirken. Der Annahmeverzug des

Arbeitgebers ist damit ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer nicht leistungsfähig oder nicht leistungswillig ist. Die in § 297 BGB nicht ausdrücklich genannte Voraussetzung der Leistungswilligkeit ergibt sich daraus, dass ein leistungsunwilliger Arbeitnehmer sich selbst außer Stande setzt, die Arbeitsleistung zu bewirken. Die subjektive Leistungsbereitschaft ist eine von dem Leistungsangebot und dessen Entbehrlichkeit unabhängige Voraussetzung; sie muss während des gesamten Verzugszeitraums vorliegen (*vgl. BAG 19. Mai 2004 – 5 AZR 434/03 – Rn. 21 mwN*).

Ein Annahmeverzugslohnanspruch entsteht nicht, soweit anderweitig erzielter Verdienst im Zeitraum des Annahmeverzugs anzurechnen ist. Die nach § 615 Satz 2 BGB gebotene Anrechnung anderweitigen Verdienstes hindert bereits die Entstehung des Anspruchs aus § 615 Satz 1 BGB und führt nicht bloß zu einer Aufrechnungslage (*BAG 22. November 2005 – 1 AZR 407/04 - Rn. 27*). Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der anderweitige Verdienst des Arbeitnehmers auf die Vergütung für die gesamte Dauer des Annahmeverzugs anzurechnen und nicht nur pro-rata-temporis auf die Vergütung für den Zeitabschnitt, in dem der anderweitige Erwerb gemacht wurde. Für die erforderliche Vergleichsberechnung (Gesamtberechnung) ist die Vergütung für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste zu ermitteln. Dieser Gesamtvergütung ist gegenüberzustellen, was der Arbeitnehmer in der betreffenden Zeit anderweitig erwirbt (*st. Rspr., vgl. BAG vom 24. Februar 2016 – 5 AZR 425/15 – Rn. 15; 16. Mai 2012 - 5 AZR 251/11 - Rn. 29; 12. Dezember 2006 - 1 AZR 96/06 - Rn. 33; BAG 22. November 2005 – 1 AZR 407/04 – Rn. 22, jeweils mwN*).

2.2. Vorliegend hat die Klägerin ihre Arbeitsleistung nicht tatsächlich angeboten. Sie hat aber mit der Zustellung der Entfristungsklage an die Beklagte ein wörtliches Arbeitsangebot i.S.v. § 295 BGB abgegeben und zugleich ihren Leistungswillen gezeigt. Dieses – nicht i.S.d. § 297 BGB unmögliche - Arbeitsangebot hat die Beklagte nicht angenommen und hat der Klägerin keine Arbeit zugewiesen.

Ein wörtliches Arbeitsangebot ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts im Falle der Befristung des Arbeitsvertrages wie vorliegend erforderlich und nicht entbehrlich. Lediglich im Falle einer Kündigung durch den Arbeitgeber ist ein nachfolgendes Arbeitsangebot des Arbeitnehmers entbehrlich. Das wörtliche Arbeitsangebot war auch nicht wegen der Sperrung des Online-Zugangs der Klägerin zum Arbeitsvermittlungs-Portal der Beklagten durch diese am 16.06.2020 entbehrlich. Diese Sperrung ist als Reaktion der Beklagten auf die Erklärung der Klägerin im noch laufenden befristeten Arbeitsverhältnis am 15.06.2020 erfolgt, sie stehe wegen der Pflege ihrer Mutter während des vereinbarten befristeten Einsatzes und darüber hinaus vom 15. bis zum 30.06.2020 nicht für

Arbeitstätigkeiten für die Beklagte zur Verfügung. Am 16.06.2020 wusste die Beklagte nicht, dass die Klägerin sich gegen die Wirksamkeit der Befristung wenden werde, und konnte davon ausgehen, dass das Arbeitsverhältnis am 20.06.2020 enden werde, ohne dass die Klägerin bis dahin arbeiten würde.

Mit der Erhebung der Entfristungsklage war die konkludente Erklärung der Klägerin verbunden, sie biete ihre Arbeitsleistung an und sei nach der Unterbrechung vom 15. bis 30.06.2020 wieder leistungswillig und leistungsbereit. Einer weiteren ausdrücklichen Bekundung ihres Leistungswillens bedurfte es nicht, weil ein weiter fehlender Leistungswille entgegen der Annahme der Beklagten nicht indiziert war. Die Klägerin hatte im Telefonat am 15.06.2020 unstreitig erklärt, sie pflege ihre Mutter vom 15. bis 30.06.2020. Damit fehlte ihr Leistungswille lediglich in diesem Zeitraum. Anhaltspunkte dafür, dass er auch darüber hinaus nicht gegeben war, sind nicht ersichtlich.

2.3. Vor dem Zugang der Entfristungsklage bei der Beklagten am 21.07.2020 konnte ein Annahmeverzugslohnanspruch gemäß § 615 Satz 1 BGB mangels (wörtlichen) Arbeitsangebots der Klägerin nicht entstehen. Deshalb hat die Klägerin keine Zahlungsansprüche gegen die Beklagte auf der Grundlage von § 615 Satz 1 BGB für den Zeitraum vom 01. bis 21.07.2020.

2.4. Für den Zeitraum vom 22.07. bis 31.10.2020 konnte ein Annahmeverzugslohnanspruch der Klägerin gemäß § 615 Satz 1 BGB i.H.v. 83 EUR brutto vom 22. bis 31.07.2020 und von monatlich 249 EUR brutto von August bis Oktober 2020 grundsätzlich entstehen. Der Entstehung dieses Anspruchs in Höhe eines Gesamtbetrages von 830 EUR brutto steht jedoch der gemäß § 615 Satz 2 BGB anzurechnende Zwischenverdienst der Klägerin in demselben Zeitraum von insgesamt 3.503,50 EUR brutto entgegen.

2.4.1. Für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste hätte die Klägerin bei der Beklagten vom 22.07. bis 31.10.2020 insgesamt 830 EUR brutto erzielen können.

Der Höhe nach war bei zutreffender Auslegung des Arbeitsvertrages und unter Schließung der Regelungslücke sowie unter Berücksichtigung der bisherigen Zusammenarbeit der Parteien in den letzten vier Jahren zu ermitteln, in welchem Umfang sie in Kenntnis der Unwirksamkeit der Befristungsabrede arbeitsvertragliche Leistungen der Klägerin vereinbart hätten. Dabei ist nicht entscheidend, ob die Klägerin entsprechend ihrer Behauptung ein Interesse an der Ausschöpfung der jährlich 70 Arbeitstage im Rahmen einer Tätigkeit neben

dem Studium auf der Grundlage von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV bei der Beklagten hatte, da ein solches Interesse nicht objektiv feststellbar ist. Von einem Interesse der Beklagten, einen unbefristeten Vertrag der Klägerin mit bestimmtem Inhalt abzuschließen, kann nicht ausgegangen werden, da sie nach ihrem Geschäftsmodell regelmäßig ausschließlich befristete Arbeitsverträge mit den zu verleihenden Arbeitnehmern abschließt. Mangels anderer Anhaltspunkte ist daher der Umfang der Zusammenarbeit der Parteien in den vier Jahren seit dem Sommer 2016 zugrunde zu legen. In diesem Zeitraum hat die Klägerin in keinem Jahr an 70 Arbeitstagen Arbeitsleistung für die Beklagte erbracht, sondern durchschnittlich an 26 Arbeitstagen. Dies ergibt sich unter Berücksichtigung sämtlicher Arbeitstage, die in den 25 von der Beklagten vorgelegten Arbeitsverträgen der Parteien vereinbart waren. Für den Vertrag vom 02.09.2016, von dem die erste Seite nicht zur Akte gereicht worden ist, ergibt sich eine Arbeitszeit an insgesamt fünf Arbeitstagen vom 05. bis 09.09.2016 ausweislich der von der Beklagten vorgelegten Abrechnung für diesen Zeitraum (Bl. 547 d. A.). Soweit die Kammer im Kammertermin am 16.02.2022 von insgesamt 101 Arbeitstagen während der Zusammenarbeit der Parteien ausgegangen ist, beruhte dies auf einem Rechenfehler. Die Klägerin war ausweislich der Arbeitsverträge seit Beginn der Zusammenarbeit der Parteien insgesamt an 104 Arbeitstagen bei der Beklagten beschäftigt. Dies entspricht durchschnittlich 26 Arbeitstagen pro Jahr ($104 \text{ Arbeitstage} : 4 \text{ Jahre}$) und durchschnittlich 2,17 Arbeitstagen monatlich ($26 \text{ Arbeitstage} : 12 \text{ Monate}$). Die Klägerin hat ihre Arbeitsleistung auch nicht regelmäßig in den Semesterferien erbracht, sondern während des gesamten Jahres. Deshalb ist, ausgehend von durchschnittlich 2,17 Arbeitstagen im Monat und auf der Grundlage der am 10.02.2020 vereinbarten Arbeitszeit von durchschnittlich 6,375 Stunden pro Arbeitstag und einer Stundenvergütung von 18 EUR brutto ein Tagessatz von 114,75 EUR brutto zu ermitteln, wovon die Klägerin und das Arbeitsgericht ebenfalls ausgegangen sind. Dieser Berechnung ist die Beklagte nicht entgegengetreten.

Es ergibt sich eine Vergütung für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste von durchschnittlich 249 EUR brutto monatlich ($2,17 \text{ Tage} \times 114,75 \text{ EUR brutto/Tag}$). Da die Klägerin im Monat Juli 2020 lediglich vom 22. bis 31.07.2020 mit ihrer Arbeitsleistung zur Verfügung stand, beschränkt sich der Annahmeverzugslohnanspruch für diesen Monat auf der Grundlage eines zur Berechnung anzusetzenden Tagessatzes von einem Dreißigstel des Monatsentgelts (vgl. BAG 16. Mai 2012 – 5 AZR 251/11 – Rn. 22) auf 10/30 des durchschnittlichen Verdienstes von 249 EUR brutto monatlich und damit auf 83 EUR brutto. Rechnerisch ergibt sich eine Vergütung für die infolge des Verzugs nicht für die Beklagte geleisteten Dienste von 830 EUR brutto für den Zeitraum vom 22.07. bis 31.10.2020.

2.4.2. Dieser Annahmeverzugslohnanspruch ist jedoch gemäß § 615 Satz 2 BGB nicht entstanden, weil der von der Klägerin in demselben Zeitraum vom 22.07.bis 31.10.2020 anderweitig erzielte Verdienst von insgesamt 3.503,50 EUR brutto anzurechnen ist und den möglichen Annahmeverzugslohnanspruch der Klägerin gegen die Beklagte weit übersteigt.

Im Hinblick darauf, dass bereits nach den Angaben der Klägerin zur Höhe des anderweitig erzielten Verdienstes aufgrund der vorzunehmenden Anrechnung kein Annahmeverzugslohnanspruch gegen die Beklagte verbleibt, kann dahinstehen, ob die von der Klägerin erteilte Auskunft zutreffend war. Insoweit hat die Kammer jedoch keine Veranlassung, die Richtigkeit der Angaben der Klägerin in Zweifel zu ziehen, und sind das Bestreiten der Beklagten mit Nichtwissen sowie ihr vager Hinweis auf etwa böswillig unterlassenes Erzielen weiteren Verdienstes unbeachtlich.

3. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf weitere Auskunftserteilung, welche konkreten personenbezogenen Daten die Beklagte verarbeitet hat und welchen Empfängern gegenüber diese personenbezogenen Daten der Klägerin offengelegt worden sind, insbesondere bei Empfängern in Drittländern oder bei internationalen Organisationen. Der im Berufungsverfahren verfolgte Auskunftsanspruch ist teilweise unzulässig und im Übrigen als Globalantrag unbegründet. Darüber hinaus hat die Beklagte den Anspruch der Klägerin aus Art. 15 Abs. 1 DS-GVO mit ihrem Schreiben vom 22.09.2020 bereits erfüllt, sodass er gemäß § 362 Abs. 1 BGB erloschen ist. Ein weiterer Anspruch auf Auskunftserteilung steht der Klägerin nicht zu.

3.1. Der im Berufungsverfahren gestellte Antrag auf Auskunftserteilung ist bereits unzulässig, soweit die Klägerin Auskunft über die „konkreten“ personenbezogenen Daten begehrt hat, da er insoweit nicht hinreichend bestimmt i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist.

3.1.1. Ein Klageantrag ist hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch durch Bezifferung oder gegenständliche Beschreibung so konkret bezeichnet, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 Abs. 1 ZPO) klar abgegrenzt ist, Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung (§ 322 Abs. 1 ZPO) erkennbar sind, das Risiko des eventuell teilweisen Unterliegens des Klägers nicht durch vermeidbare Ungenauigkeit auf den Beklagten abgewälzt und eine etwaige Zwangsvollstreckung nicht mit einer Fortsetzung des Streits im Vollstreckungsverfahren belastet wird (*BAG 27. April 2021 - 2 AZR 342/20 - Rn. 19; BGH 21. November 2017 - II ZR 180/15 - Rn. 8; 28. November 2002 - I ZR 168/00 – Rn. 46*). Es genügt nicht, sich auf gesetzliche Vorschriften zu berufen, die den erhobenen Anspruch vorsehen, vielmehr

müssen die sich aus den Normen ergebenden Konsequenzen im Einzelfall von der klagenden Partei bei der Formulierung ihres Klageantrags berücksichtigt werden. Die Verwendung auslegungsbedürftiger Begriffe kommt nur in Betracht, wenn einerseits für den Kläger eine weitere Konkretisierung nicht möglich oder zumutbar ist, andererseits für die Parteien kein Zweifel an ihrem Inhalt besteht, so dass die Reichweite von Antrag und Urteil feststeht (*BGH 2. Dezember 2015 - IV ZR 28/15 - Rn. 8*). Zu berücksichtigen ist hierbei, dass das Prozessrecht das materielle Recht verwirklichen, dagegen nicht dessen Durchsetzung vermeidbar hindern soll. Infolgedessen müssen Klageanträge im Zweifel so ausgelegt werden, wie es dem Inhalt des mit der Klage verfolgten materiellen Anspruchs entspricht (*BGH 2. Dezember 2015 - IV ZR 28/15 - Rn. 10*).

3.1.2. Der von der Klägerin im Berufungsverfahren gestellte Auskunftsanspruch erfüllt die nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO erforderlichen Bestimmtheitserfordernisse nicht, soweit er den auslegungsbedürftigen Begriff „konkret“ verwendet, ohne selbst zu konkretisieren, welche Auskünfte im Ergebnis verlangt werden. Es bleibt offen, welche Angaben die Klägerin mit ihrem Auskunftsverlangen betreffend die „konkreten personenbezogenen Daten“ genau meint. So führt sie selbst aus, die Beklagte habe unter Punkt 2a ihres Auskunftsschreibens vom 22.09.2020 (von der Klägerin unzutreffend mit dem Datum 23.09.2020 bezeichnet) einen Teil der personenbezogenen Daten der Klägerin bereits konkret benannt, es fehlten dagegen beispielhaft Angaben dazu, „welcher Wert für die Körpergröße, für die Haarfarbe, für Konfektionsgröße etc. konkret gespeichert ist“. Soweit es der Klägerin tatsächlich um die Überprüfung geht, ob die Beklagte hinsichtlich Körpergröße, Haarfarbe und Konfektionsgröße die von der Klägerin selbst angegebenen Daten zutreffend übernommen und verarbeitet hat, hätte sie ihren Antrag diesbezüglich in bestimmter Weise fassen können. Der Zusatz „etc.“ und die Klarstellung der Klägerin selbst, sie gebe lediglich Beispiele für personenbezogene Daten an, lassen jedoch offen, welche weiteren konkreten Angaben die Klägerin verlangt. Diese Frage würde auch bei der möglicherweise gewollten Auslegung, es sollten „alle“ personenbezogenen Daten konkret angegeben werden, in das Zwangsvollstreckungsverfahren verlagert, ohne dass im hiesigen Verfahren eine abschließende Klärung herbeigeführt werden könnte.

Eine Konkretisierung des Antrags war der Klägerin auch möglich, da ihr sowohl im Einzelnen bekannt war, welche personenbezogenen Daten sie selbst der Beklagten übermittelt hatte, die vereinbarungsgemäß in der Sedcard der Klägerin aufgeführt waren und die sie zum Zwecke der Entgeltabrechnung zur Verfügung gestellt hatte. Darüber hinaus war ihr aufgrund der Beantwortung des Auskunftsverlangens durch die Beklagte vom 22.09.2020

bekannt, hinsichtlich welcher Kategorien personenbezogene Daten verarbeitet worden sind, sodass sie auch im Hinblick darauf konkrete Auskunft hätte verlangen können.

3.2. Der Antrag auf Auskunftserteilung ist im Übrigen unbegründet. Dies folgt sowohl daraus, dass es sich um einen Globalantrag handelt, als auch daraus, dass die Beklagte den Auskunftsanspruch der Klägerin nach Art. 15 Abs. 1 DS-GVO bereits mit ihrem Schreiben vom 22.09.2020 erfüllt hat und der Anspruch daher gemäß § 362 Abs. 1 BGB erloschen ist.

3.2.1. Bei dem im Berufungsverfahren gestellten Auskunftsanspruch handelt es sich um einen Globalantrag. Da sowohl einzelne personenbezogene Daten der Klägerin in Ziffer 2a des Schreibens vom 22.09.2020 im Einzelnen angegeben worden sind (Stamm- und Kontaktdaten), als auch bestimmte Empfänger in Ziffer 4c desselben Schreibens angegeben worden sind, darunter drei Empfänger in den USA, ist der begehrte Auskunftsanspruch zumindest teilweise bereits erfüllt und kann eine nochmalige unbegrenzte Leistung nicht verlangt werden

Ein Globalantrag, der eine Vielzahl von Fallgestaltungen erfasst, ist in vollem Umfang als unbegründet abzuweisen, wenn es darunter Fallgestaltungen gibt, in denen sich der Antrag als unbegründet erweist (*BAG 27. Oktober 2010 - 7 ABR 36/09 - Rn. 35; 13. Oktober 2009 - 9 AZR 139/08 - Rn. 23*). Das Gericht darf nicht dahin erkennen, dass der geltend gemachte Anspruch unter einschränkenden Voraussetzungen gegeben ist, die nicht zum Inhalt des Anspruchs erhoben worden sind. Eine solche Tenorierung würde sich nicht mehr im Rahmen des Antrags halten (§ 308 ZPO). Es würde nicht weniger als beantragt zugesprochen, sondern etwas anderes (*BAG 17. Januar 2019 – 6 AZR 17/18 - Rn. 29 mwN*). Ein Globalantrag liegt bei der Geltendmachung eines Auskunftsanspruchs vor, wenn die in Anspruch genommenen Partei zu einzelnen Themen bereits Auskünfte erteilt hat, sodass eine nochmalige unbegrenzte Leistung nicht verlangt werden könnte (*BAG 16. Dezember 2021 – 2 AZR 235 / 21 – Rn. 37*).

Diese Voraussetzungen sind vorliegend durch die bereits erteilten Auskünfte in den Ziffern 2a und 4c des Schreibens vom 22.09.2020 erfüllt.

3.2.2. Der Auskunftsanspruch besteht darüber hinaus insgesamt nicht mehr, weil die Beklagte die nach Art. 15 Abs. 1 DS-GVO geschuldeten Auskünfte bereits erteilt hat und der von der Klägerin geltend gemachte und auf Art. 15 Abs. 1 DS-GVO bezogene Auskunftsanspruch damit durch Erfüllung erloschen ist, § 362 BGB.

Erfüllt im Sinne des § 362 Abs. 1 BGB ist ein Auskunftsanspruch grundsätzlich dann, wenn die Angaben nach dem erklärten Willen des Schuldners die Auskunft im geschuldeten Gesamtumfang darstellen. Wird die Auskunft in dieser Form erteilt, steht ihre etwaige inhaltliche Unrichtigkeit einer Erfüllung nicht entgegen. Der Verdacht, dass die erteilte Auskunft unvollständig oder unrichtig ist, kann einen Anspruch auf Auskunft in weitergehendem Umfang nicht begründen. Wesentlich für die Erfüllung des Auskunftsanspruchs ist daher die - gegebenenfalls konkludente - Erklärung des Auskunftsschuldners, dass die Auskunft vollständig ist (*vgl. BGH 3. September 2020 - III ZR 136/18 - Rn. 43 mwN*). Die Annahme eines derartigen Erklärungsinhalts setzt demnach voraus, dass die erteilte Auskunft erkennbar den Gegenstand des berechtigten Auskunftsbegehrens vollständig abdecken soll. Daran fehlt es beispielsweise dann, wenn sich der Auskunftspflichtige hinsichtlich einer bestimmten Kategorie von Auskunftsgegenständen nicht erklärt hat, etwa weil er irrigerweise davon ausgeht, er sei hinsichtlich dieser Gegenstände nicht zur Auskunft verpflichtet. Dann kann der Auskunftsberechtigte eine Ergänzung der Auskunft verlangen (*BGH 15. Juni 2021 – VI ZR 576/19 – Rn. 19 f. mwN*).

Vorliegend hat die Beklagte mit ihrem Schreiben vom 22.09.2020 den mit Schreiben vom 23.06.2020 vorgerichtlich geltend gemachten Auskunftsanspruch der Klägerin, der ihrem erstinstanzlichen Klageantrag entsprochen hat, vollständig erfüllt. Der Anspruch war unter Wiedergabe des Verordnungstextes auf eine Auskunft hinsichtlich sämtlicher in Art. 15 Abs. 1 Buchst. a bis h DS-GVO benannter Bereiche gerichtet. Auf diese acht Bereiche bezieht sich die Antwort der Beklagten vom 22.09.2020, mit der sie Angaben zu jedem in Art. 15 Abs. 1 DS-GVO genannten Bereich gemacht hat, ohne eine Kategorie von Auskunftsgegenständen auszulassen. Eine Ergänzung der erteilten Auskunft war daher nicht veranlasst und nicht zu beanspruchen. Soweit die Klägerin zutreffend darauf hingewiesen hat, dass die Beklagte ihre Auskunft vom 22.09.2020 mit kategorisierten Angaben, die grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse „passen“, erteilt hat, ist dies nicht zu beanstanden. Die Klägerin hat parallel zu ihren gleichlautenden Auskunftsverlangen vom 23.06.2020 und mit der Klageerweiterung vom 27.07.2020 eine Kopie aller sie betreffenden und von der Beklagten verarbeiteten personenbezogenen Daten gemäß § 15 Abs. 3 DS-GVO verlangt und nachfolgend von der Beklagten am 22.09.2020 erhalten. Damit hat die Beklagte die Klägerin in die Lage versetzt, sämtliche verarbeiteten tatsächlich auf ihre Person bezogenen Daten im Einzelnen daraufhin zu überprüfen, ob etwaige Unrichtigkeiten enthalten sind und etwaige weitere Rechte geltend gemacht werden sollen. Der Einwand der Klägerin, die Durchsuchung der ihr überlassenen CSV-Dateien sei ihr unzumutbar, ist nicht nachvollziehbar. Durch die Erteilung der weitgehend kategorisierten Auskunft vom

22.09.2020 ist die Klägerin in die Lage versetzt worden zu prüfen, in welcher Art und Weise und in welchem Umfang die Beklagte personenbezogene Daten der Klägerin verarbeitet hat einschließlich der Überlassung solcher Daten an andere Empfänger im In- und Ausland. Soweit sich daraus eine Beanstandung der Klägerin oder eine Veranlassung zu weiterer Prüfung für die Klägerin ergeben hat, ist sie durch die Überlassung der CSV-Dateien gerade in die Lage versetzt worden, weitere Überprüfungen vorzunehmen. Soweit sie dies wegen des Datenvolumens für unzumutbar erachtet, dürfte dasselbe in dem Fall gelten, in dem die Beklagte die in den CSV-Dateien enthaltenen Angaben in ihr Antwortschreiben vom 22.09.2020 aufgenommen hätte. Eine Schlechterstellung der Klägerin durch die Handhabung der Beklagten ist nicht eingetreten.

III.

Die Parteien haben die erstinstanzlichen Kosten des Rechtsstreits gemäß § 92 Abs. 1 ZPO im Verhältnis ihres jeweiligen Obsiegens und Unterliegens zu tragen. Dasselbe gilt im Berufungsverfahren unter Berücksichtigung des Erfolgs der Berufung der Beklagten und der Erfolglosigkeit der Berufung der Klägerin sowie der Anschlussberufung der Beklagten. Dabei ergeben sich die im Urteil festgesetzten Kostenquoten unter Berücksichtigung der jeweiligen Gebührenstreitwerte.

Für das erstinstanzliche Verfahren entsprach der Gebührenstreitwert insoweit für die erstinstanzlichen Anträge zu 5 und 8 - 12 den geltend gemachten Beträgen. Der negative Feststellungsantrag zu 4 war mit dem Wert von 688,50 EUR zu bewerten, auf den er sich bezog. Der Entfristungsantrag war mit dem von der Klägerin angesetzten Wert des 3-monatigen Zeitraums nach Fristablauf vom 21.06. bis 20.09.2020 zu berücksichtigen (8.950,50 EUR, davon 918 EUR für den 21.-30.06.2020, 3.098,25 EUR für den Monat Juli 2020, 2.983,50 EUR für den Monat August 2020 und 1.950,75 EUR für den 1.-20.09.2020). Für den Auskunftsantrag zu 6 der Klägerin, den auf Auskunft gerichteten Widerklageantrag der Beklagten und den mit dem Antrag zu 7 geltend gemachten Herausgabeanspruch hat die Kammer für die Kostenentscheidung jeweils einen Gebührenstreitwert von 500 EUR unter Berücksichtigung des mit den jeweiligen Begehren verbundenen Aufwandes für die in Anspruch genommene Partei angesetzt. Die erstinstanzliche Kostenquote folgt aus dem Obsiegen der Klägerin mit dem erstinstanzlichen Antrag zu 1 und der rechtskräftigen Feststellung der Hauptsachenerledigung hinsichtlich des negativen Feststellungsantrags und des Antrags auf Erteilung einer Kopie gemäß Art. 15 Abs. 3 DS-GVO sowie aus ihrem Unterliegen im Übrigen.

Für das Berufungsverfahren war neben den bezifferten Annahmeverzugslohnansprüchen betreffend die Berufungen beider Parteien und dem Wert des von der Klägerin weiterverfolgten Auskunftsanspruchs von 500 EUR ein Gebührenstreitwert für den Entfristungsantrag (Anschlussberufung der Beklagten) in Höhe des im Berufungsverfahren von der Klägerin noch geltend gemachten wirtschaftlichen Wertes von 5.821,44 EUR anzusetzen (918 EUR für den 21.-30.06.2020, 1.864,69 EUR für den Monat Juli 2020, 1.864,69 EUR für den Monat August 2020 und 1.174,06 EUR für den 1.-20.09.2020). Die Kostenquote folgt aus dem Unterliegen der Beklagten mit ihrer Anschlussberufung und ihrem Obsiegen im Übrigen.

IV.

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ZPO liegen nicht vor.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist kein Rechtsmittel gegeben. Die Parteien werden auf die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 72a ArbGG hingewiesen.