

Diakonie RWL | Lenaustraße 41 | 40470 Düsseldorf

An die Mitglieder des Diakonisches Werk
Rheinland-Westfalen-Lippe e. V.

- einschließlich Mitarbeitervertretungen

Zur Kenntnis:
Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche im
Rheinland
Hans-Böckler-Straße 7
40476 Düsseldorf

Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt
Altstädter Kirchplatz 5
33602 Bielefeld

Lippische Landeskirche
Landeskirchenamt
Leopoldstraße 27
32756 Detmold

Düsseldorf, 19. August 2026

RUNDSCHREIBEN Nr. 10/2026 ARBEITS- und SOZIALRECHT

Zentrum Recht

Andreas Goebel
Referent
Tel. +49 211 6398-310
Fax +49 211 6398-299
a.goebel
@diakonie-rwl.de

Inhaltsverzeichnis

1	Rechtsprechung	2
1.1	Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Mai 2026 - 2 AZR 184/25 -, Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung; Anscheinsbeweis für den Zugang der Einladung zum bEM	2
1.2	Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. März 2026 - 7 AZR 297/24-, Anforderungen an die Befristung des Arbeitsverhältnisses, die auf einem gerichtlichen Vergleich beruht	5
1.3	Arbeitsgericht Siegburg, Urteil vom 22. Mai 2026, - 1 Ca 1741/25 -, Unterlassungsanspruch und Schadensersatz wegen des Teilens einer Diagnose in einem WhatsApp-Chat	6
2	Gesetzgebung	8
2.1	Sachstand Reform KiBiz NRW	8
2.2	Sachstand Reform SGB VIII	8
3	Information der Personalabteilung des DW RWL - Diakonie HR Barcamp - Düsseldorf am 03.09.2026	9

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend informieren wir Sie unter anderem über folgende aktuelle Entwicklungen:

1 Rechtsprechung

1.1 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Mai 2026 - 2 AZR 184/25 -, Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung; Anscheinsbeweis für den Zugang der Einladung zum bEM

Gegenstand dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts war die Wirksamkeit einer ordentlichen krankheitsbedingten Kündigung.

Das Gericht verneinte hier die Frage, ob der Arbeitgeberin der Beweis einer Einladung zum bEM gelungen war. Das hier verwendete «Scan-Verfahren» bei dem ein Postangestellter den Text *„Ich habe die o.g. Sendung dem Empfangsberechtigten übergeben, bzw. das Einschreiben Einwurf in die Empfangsvorrichtung des Empfängers eingelegt“* zu einem Zeitpunkt unterschreibt und den Vorgang am Scanner beendet, bevor er die Sendung in den Briefkasten einlegt, war nach Auffassung des Gerichts nicht geeignet, den Zugang zu beweisen. Auch die Vernehmung des Postangestellten konnte hier den Beweis nicht erbringen.

Der Arbeitgeberin gelang auch nicht der Beweis, dass auch ein bEM nicht dazu hätte beitragen können, neuerlichen Arbeitsunfähigkeitszeiten entgegenzuwirken und das Arbeitsverhältnis zu erhalten.

Das Bundesarbeitsgericht stellte deshalb fest, dass die Kündigung unwirksam sei.

Hierzu aus dem [Urteil](#):

- *„Eine auf krankheitsbedingte Fehlzeiten gestützte Kündigung ist nicht iSv. § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG durch Gründe in der Person des Arbeitnehmers „bedingt“, wenn es angemessene mildere Mittel zur Vermeidung oder Verringerung künftiger krankheitsbedingter Fehlzeiten gibt.“*
(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Mai 2026 - 2 AZR 184/25 -, Rn. 15)
- *„**War der Arbeitgeber jedoch gemäß § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zur Durchführung eines bEM verpflichtet und ist er dieser Verpflichtung nicht nachgekommen, ist er darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass auch ein bEM nicht dazu hätte beitragen können, neuerlichen Arbeitsunfähigkeitszeiten entgegenzuwirken und das Arbeitsverhältnis zu erhalten.** Die Durchführung eines bEM ist zwar nicht selbst ein milderes Mittel gegenüber der Kündigung. § 167 Abs. 2 SGB IX konkretisiert aber den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Mit Hilfe eines bEM können mildere Mittel als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erkannt und entwickelt werden. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung, ob die Kündigung durch mildere Mittel hätte voraussichtlich vermieden werden können, ist der Zeitpunkt ihres Zugangs (BAG 15. Dezember 2022 – 2 AZR 162/22 – Rn. 14, BAGE 179, 351; 18. November 2021 – 2 AZR 138/21 – Rn. 13 f., BAGE 176, 209).“*
(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Mai 2026 - 2 AZR 184/25 -, Rn.16)
- *„Danach hat der Beklagten die Darlegung oblegen, dass auch mit Hilfe eines (weiteren) bEM keine milderen Mittel als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätten erkannt oder entwickelt werden können. Ihr ist **nicht der Nachweis gelungen, dass sie ihrer Verpflichtung, erneut die Initiative zur Durchführung eines bEM zu ergreifen, nachgekommen und dem Kläger die Einladung zu einem bEM mit Schreiben vom 11. Oktober 2023 zugegangen ist.**“*
(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Mai 2026 - 2 AZR 184/25 -, Rn.17)
- *„Dem steht entgegen, dass der **Postangestellte** nach dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Verfahrensablauf auf dem Eingabefeld des Scanners den dort vorgegebenen Text **„Ich habe die o.g. Sendung dem Empfangsberechtigten übergeben, bzw. das Einschreiben Einwurf in die Empfangsvorrichtung des Empfängers eingelegt“** zu einem Zeitpunkt unterschreibt und den Vorgang am Scanner beendet, bevor er die **Sendung in den Briefkasten einlegt**. Damit wird der Auslieferungsbeleg im elektronischen System auch bei regelkonformem Vorgehen des Postangestellten zu einem Zeitpunkt generiert, zu welchem **noch kein Zugang stattgefunden** hat. Ein solcher Auslieferungsbeleg kann nicht den Anschein begründen, dass ein „Einschreiben Einwurf in die Empfangsvorrichtung des Empfängers eingelegt“ wurde, sondern allenfalls, dass ein solcher Vorgang unmittelbar bevorsteht. Das vorgegebene Verfahren*

und die Angaben auf dem Auslieferungsbeleg entsprechen einander nicht. Der Auslieferungsbeleg ist – zumindest für einige Augenblicke – objektiv unwahr. Der vom Postangestellten mittels Unterschrift bekundete Geschehensablauf hat – unabhängig von der Ungenauigkeit der Angabe bezüglich des Übergabens „bzw.“ Einlegens der Sendung im Auslieferungsbeleg – bei Einhaltung des Verfahrens zu diesem Zeitpunkt (noch) nicht stattgefunden. Damit entfällt der für die Annahme eines Anscheinsbeweises maßgebliche Anknüpfungspunkt einer wahrheitsgemäßen Bestätigung einer bereits erfolgten Zustellung (zu Zustellungsmängeln bei unwahren Angaben auf einer Zustellungsurkunde vgl. auch BFH 25. Juni 2024 – X R 13/23 – Rn. 22; 19. Oktober 2022 – X R 14/21 – Rn. 29, BFHE 277, 88).“

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Mai 2026 - 2 AZR 184/25 -, Rn.26)

- **„Wenn die Bestätigung der Zustellung nach den Regeln des Verfahrens schon zu einem Zeitpunkt erfolgt, in welchem sie noch nicht durchgeführt ist, entkräftet dies alle Vermutungswirkungen für den tatsächlichen Zugang des Einschreibens.“**

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Mai 2026 - 2 AZR 184/25 -, Rn. 27)

- **„Das Landesarbeitsgericht hat weiter ohne revisionsrechtlich erheblichen Fehler angenommen, die **Beklagte** sei ihrer sie – mangels Durchführung des erneut erforderlich gewordenen bEM – treffenden **erweiterten Darlegungslast zur Verhältnismäßigkeit der Beendigungskündigung nicht nachgekommen**, und es sei grundsätzlich davon auszugehen, dass ein von der Beklagten durchzuführendes bEM dazu hätte beitragen können, neuerliche Krankheitszeiten des Klägers bezogen auf den maßgeblichen Prognosezeitpunkt des Kündigungszugangs zumindest zu verhindern und so das Arbeitsverhältnis zu erhalten.“**

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Mai 2026 - 2 AZR 184/25 -, Rn.33)

beck-aktuell.de berichtet davon, dass die **Post** der Neuen Juristischen Wochenschrift (NJW) gegenüber mitgeteilt habe, dass man bereits ein **neues Zustellverfahren beim Einwurfeinschreiben eingeführt** habe.

Demnach werde nun „der **Einwurf** nach dem Scan durch den Zusteller **zusätzlich digital bestätigt und mit Unterschrift sowie einer Bestätigung der Einlage im Scanner dokumentiert**.“

Eine gerichtliche Bewertung dieses angepassten Verfahrens liegt noch nicht vor.

Als mögliche Alternativen zum Beweis der Zustellung gelten die persönliche Übergabe gegen Empfangsbestätigung, die Zustellung durch eine Botin oder die Zustellung durch einen Gerichtsvollzieher.

1.2 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. März 2026 - 7 AZR 297/24-, Anforderungen an die Befristung des Arbeitsverhältnisses, die auf einem gerichtlichen Vergleich beruht

Gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG liegt ein sachlicher Grund für eine zulässige Befristung insbesondere vor, wenn die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) befasste sich in der Entscheidung insbesondere mit der Frage, wann ein entsprechender Vergleich vorliegt. Das BAG nimmt dies nur dann an, wenn das Gericht an dem Vergleich verantwortlich mitwirkt. Dies sei der Fall, wenn die Parteien einen schriftlichen Vergleichsvorschlag des Gerichts durch Schriftsatz gegenüber dem Gericht annehmen. Dagegen fehlt es laut BAG regelmäßig an der verantwortlichen Mitwirkung, wenn der Vergleich dadurch geschlossen wird, dass die Parteien dem Gericht einen schriftlichen Vergleichsvorschlag unterbreiten.

Das Gericht sah in diesem Fall die Voraussetzung für den Befristungsgrund aus § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG als nicht erfüllt an.

Da das Gericht auch keine anderen Sachgründe für eine Befristung feststellen konnte, stellte es fest, dass die Befristung nicht durch einen sachlichen Grund gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG gerechtfertigt und deshalb nicht zulässig war.

Aus dem [Urteil](#) des Bundesarbeitsgerichts:

- „Anders als vom Landesarbeitsgericht angenommen, **erfüllt** ein nach § 278 Abs. 6 ZPO zustande gekommener **Vergleich die Voraussetzungen eines gerichtlichen Vergleichs iSv. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG nur dann, wenn das Gericht an dem Vergleich verantwortlich mitwirkt**. Das ist grundsätzlich nur bei einem nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2 ZPO zustande gekommenen Vergleich der Fall. Dagegen wird ein nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO geschlossener Vergleich den Anforderungen des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 TzBfG in der Regel nicht gerecht (vgl. zuletzt BAG 21. März 2017 – 7 AZR 369/15 – Rn. 15).
(1) Nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 2 ZPO wird ein Vergleich dadurch geschlossen, dass die Parteien einen **schriftlichen Vergleichsvorschlag des Gerichts** durch Schriftsatz gegenüber dem Gericht annehmen. **Durch den Vergleichsvorschlag wirkt das Gericht am Inhalt des Vergleichs verantwortlich mit** (zuletzt BAG 21. März 2017 – 7 AZR 369/15 – Rn. 16 mwN). **Wird der Vergleich hingegen nach § 278 Abs. 6 Satz 1 Alt. 1 ZPO dadurch geschlossen, dass die Parteien dem Gericht einen übereinstimmenden schriftlichen Vergleichsvorschlag unterbreiten, fehlt es in der Regel an der erforderlichen verantwortlichen Mitwirkung des Gerichts** (BAG 21. März 2017 – 7 AZR 369/15 – Rn. 16; 8. Juni 2016 – 7 AZR 467/14 – Rn. 23; 14. Januar 2015 – 7 AZR 2/14 – Rn. 26; 15. Februar 2012 – 7 AZR 734/10 – Rn. 19 ff., BAGE 140, 368). Bei einem solchen Vergleich ist der gerichtliche Beitrag – abgesehen von der Prüfung von Verstößen gegen Strafgesetze und gegen §§ 134, 138 BGB – regelmäßig

auf eine Feststellungsfunktion beschränkt (zuletzt BAG 21. März 2017 – 7 AZR 369/15 – Rn. 16 mwN).“
(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. März 2026 - 7 AZR 297/24-, Rn. 19-20)

Diese Rechtsprechung ist beim Abschluss von Vergleichen mit Befristungsklausel vor Gericht zu beachten.

1.3 Arbeitsgericht Siegburg, Urteil vom 22. Mai 2026, - 1 Ca 1741/25 -, Unterlassungsanspruch und Schadensersatz wegen des Teilens einer Diagnose in einem WhatsApp-Chat

Das Arbeitsgericht Siegburg hatte sich in dieser [Entscheidung](#) mit dem Streit über Unterlassungsansprüche und Entschädigungsansprüche wegen der Weitergabe von personenbezogenen Daten auseinanderzusetzen.
Zu diesem Urteil berichtete auch das Justizportals des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen der [Pressemitteilung vom 13. Juli 2026](#).

Neun Ärztinnen und Ärzte der Klinik, unter anderem der Kläger und die Beklagte, aus der Abteilung Allgemeinchirurgie waren Mitglieder einer WhatsApp-Chatgruppe in der sich unter anderem über Urlaubsplanung, Krankmeldungen und Dienstübernahmen sowie die Organisation gemeinsamer Feiern oder Geburtstagsgeschenke ausgetauscht wurde.

Nachdem der Kläger sich in der Notaufnahme der Klinik hatte behandeln lassen und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgestellt bekam, informierte er die Mitglieder der Chatgruppe über den krankheitsbedingten Ausfall und bat um Vertretung.

Die beklagte Ärztin übernahm daraufhin den fraglichen Dienst. Die Beklagte teilte, nachdem sie Befundwerte und Diagnosen von einer Kollegin erfahren hatte, in der WhatsApp-Chatgruppe Informationen über die Diagnose und äußerte weiterhin Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Klägers.

Der Kläger klagte wegen der Datenschutzverstöße auf Unterlassung und Schadensersatz.

Das Arbeitsgericht Siegburg bestätigte sowohl den Anspruch auf Unterlassung im Hinblick auf die Wiederholungsgefahr und sprach dem Kläger weiterhin einen immateriellen Schadensersatz in Höhe von 1000 € zu.

Aus dem Urteil des Arbeitsgerichts Siegburg:

- *„Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen **Anspruch auf Unterlassung** der Weitergabe personenbezogener Gesundheitsdaten des Klägers, ohne dass einer der im Antrag konkretisierten Rechtfertigungstatbestände vorliegt. Der Anspruch folgt aus § 1004 Abs. 1 BGB, § 823 Abs. 2 Satz 1 BGB iVm. Art. 9 DSGVO.“*
(Arbeitsgericht Siegburg, Urteil vom 22. Mai 2026, - 1 Ca 1741/25 -, Rn.46)

- „Etwas anderes gilt dann, wenn Beschäftigte personenbezogene Daten für eigene Zwecke verarbeitet, die sich von denen der arbeitgebenden Partei unterscheiden, das Handeln also nicht den zugewiesenen Aufgaben entspricht. **Im Falle eines solchen Exzesses wird der oder die Mitarbeitende nach den Art. 4 Nr. 7 DSGVO selbst zum Verantwortlichen**“
(Arbeitsgericht Siegburg, Urteil vom 22. Mai 2026, - 1 Ca 1741/25 -, Rn.56)
- „die Beklagte dürfte zwar im Rahmen der Ausübung ihrer Tätigkeit für ihre Arbeitgeberin gehandelt haben, indem sie in der Chatgruppe „Ärzte-AC“ zu Fragen der Dienstplangestaltung und Vertretungsregelungen kommunizierte. Soweit sie darüber hinaus jedoch - nachdem der Vertretungsfall bereits abgeschlossen war - Informationen zu den medizinischen Gründen für den krankheitsbedingten Ausfall des Klägers, dessen Krankheitsgeschichte sowie den **Einzelheiten der ärztlichen Behandlung offenbarte, war dies für dienstliche Zwecke weder erforderlich noch sinnvoll**. Es entsprach weder den arbeitsvertraglichen Aufgaben der Klägerin noch lag es objektiv im Interesse der Arbeitgeberin. **Vielmehr erfolgte die Mitteilung in den Worten der Beklagten „Nur zu jedermanns Info“, letztlich um den Kläger in der Abteilung bloßzustellen.**“
(Arbeitsgericht Siegburg, Urteil vom 22. Mai 2026, - 1 Ca 1741/25 -, Rn.57)
- „Durch die Weitergabe von Daten an nicht berechnigte Dritte wird ein Kontrollverlust in dem Sinne verursacht, dass unbefugte Dritte Zugriff auf personenbezogene Daten erhalten (vgl. BGH, EuGH-Vorlage vom 06.05.2025 - VI ZR 53/23 -, Rn. 46, juris). **Ein Schaden kann daher ohne Hinzukommen weiterer Umstände allein darin liegen, dass personenbezogene Daten hierzu nicht berechtigten Dritten überlassen werden** (vgl. BGH, Urteil vom 11.02.2025 - VI ZR 365/22 -, Rn. 16, juris; OLG Hamm, Urteil vom 20.01.2023 - I-11 U 88/22 -, Rn. 121, juris; OLG Düsseldorf, Urteil vom 28.10.2021 - I-16 U 275/20 -, juris), etwa im Falle eines Datenlecks bzgl. Gesundheitsdaten (vgl. BAG, Urteil vom 20.02.2025 - 8 AZR 61/24 -, Rn. 22, juris).
b) Vorliegend hat der Kläger unter Zugrundelegung dieser Grundsätze den Eintritt eines immateriellen Schadens hinreichend dargelegt. **Durch das Handeln der Klägerin sind Gesundheitsdaten des Klägers an jedenfalls sieben Mitglieder der Chatgruppe „Ärzte-AC“ - exklusive des Klägers und der Beklagten selber - übermittelt worden, die insoweit nicht zugriffsberechtigt waren**. Es handelte sich dabei um detaillierte und intime Informationen zu Diagnosen und Laborwerten. **Es entstand ein Kontrollverlust bezüglich der Gesundheitsdaten des Klägers**, die er dem Krankenhaus bzw. den ihn behandelnden Personen ausschließlich zum Zwecke der Durchführung der medizinischen Behandlung anvertraut hatte. **Darüber hinaus wurde der Kläger durch die mit der Datenweitergabe verknüpfte Andeutung der Beklagten, dass eine tatsächliche Arbeitsunfähigkeit nicht vorgelegen habe („meint [...] höchst krank zu sein“, „vielleicht sitzt [...] ein Pups quer“), im Kollegenkreis herabgesetzt**.
6) Zum Ersatz dieses immateriellen Schadens hält die Kammer einen Betrag i.H.v. 1.000,00 EUR für geboten, aber auch ausreichend.“

(Arbeitsgericht Siegburg, Urteil vom 22. Mai 2026, - 1 Ca 1741/25 -, Rn. 71-73)

2 Gesetzgebung

2.1 Sachstand Reform KiBiz NRW

Der nordrhein-westfälische Landtag hat am 21.07.2026 ein Gesetz zur Änderung des Kinderbildungsgesetzes beschlossen.

Erste Änderungen sind bereits in Kraft getreten.

Wesentliche weitere Änderungen treten am 01.08.2027 in Kraft.
Informationen zum Verlauf und einen ersten Überblick über die Änderungen finden Sie hier:

[Landtag NRW: Suchergebnis Gesetze](#)

Das Änderungsgesetz ist hier abrufbar:

[Dokument](#)

Unter folgendem Link finden Sie den aktuellen Regelungstext ab 01.08.2026.

[01.08.2026 Gesetz zur frühen Bildung und Förderung von Kindern \(Kinderbildungsgesetz – KiBiz\) - Sechstes Gesetz zur Ausführung des Achten Buches Sozialgesetzbuch - | RECHT.NRW.DE](#)

Wir werden Sie gemeinsam mit dem Geschäftsfeld Tageseinrichtungen für Kinder weitergehend informieren.

Ansprechperson für Rückfragen:

Lukas Wins

Telefon: +49 211 6398-231

l.wins@diakonie-rwl.de

2.2 Sachstand Reform SGB VIII

Das Bundeskabinett hat am 12.08.2026 den Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Strukturreform der Kinder- und Jugendhilfe beschlossen.

Informationen zu den Inhalten und dem weiteren Ablauf finden Sie insbesondere hier:
[Erstes Gesetz zur Strukturreform der Kinder- und Jugendhilfe - BMBFSFJ](#)

Das Geschäftsfeld Familie und Junge Menschen hat die in der Kinder- und Jugendhilfe tätigen Mitglieder bereits zu Gesprächen bezüglich des aktuellen Sachstandes des Reformprozesses eingeladen.

Einen ersten Überblick bietet zusätzlich auch die Seite des DiJuF:
[Regierungsentwurf eines Ersten Gesetzes zur Strukturreform der Kinder- und Jugendhilfe | DIJUF](#)

Ansprechperson für Rückfragen:

Lukas Wins

Telefon: +49 211 6398-231

l.wins@diakonie-rwl.de

**3 Information der Personalabteilung des DW RWL - Diakonie HR
Barcamp - Düsseldorf am 03.09.2026**

Heute teilen wir Ihnen gerne die folgende Information unserer Personalabteilung mit:

Liebe Begeisterte für eine zukunftsorientierte Personalsicherung in der Diakonie,

wir laden Sie herzlich zu dem Diakonie Event für Personaler:innen in Ihrer Nähe ein.

Seien Sie dabei, lassen Sie sich inspirieren, lernen Sie dazu, tauschen Sie sich mit Kolleg:innen auf Augenhöhe aus:

am Donnerstag, den 03.09.2026

bei der Diakonie RWL (Lenastraße 41, 40470 Düsseldorf)

von 10-16 Uhr

Die offizielle Einladung und weitere Informationen zu dem HRCamp können Sie der angehängten PDF-Datei entnehmen.

Zur Anmeldung geht es direkt hier:

<https://ewde.questoo.de/public/event/34ed39e5-1d0c-41df-a378-26a30f1cf72b?lang=de>

Die PDF-Datei finden Sie in der [Anlage 1](#).

Bei Fragen hierzu können Sie sich an Frau Roderhoff (L.Roderhoff@diakonie-rwl.de) wenden.

gez.
Andreas Goebel

gez.
Lukas Wins