

The background of the entire page is a teal-tinted photograph of an industrial manufacturing environment. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended from above by a metal hanger. Below it, another similar gear is partially visible, resting on a surface. The background is filled with various pieces of industrial machinery, including what appears to be a conveyor belt system and other complex structures, all slightly out of focus. The overall lighting is bright, typical of a factory setting.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
November 2024**

Inhalt

Neues vom Gesetzgeber

Das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz – Was wird leichter?

Neues aus der Rechtsprechung

Kündigung wegen Weiterleitung geschäftlicher E-Mails an privaten E-Mail-Account wirksam

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Duschen kann Arbeitszeit sein

Neues aus der Rechtsprechung

Desk Sharing – Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Schadensersatz nach DSGVO – Kein Schadensersatz bei bloßer Befürchtung eines Datenmissbrauches

Neues vom Gesetzgeber

Das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz – Was wird leichter?

Bereits im Juli haben wir Sie über das Gesetzgebungsverfahren des Vierten Bürokratieentlastungsgesetzes (BEG IV) und die damit einhergehenden Formerleichterungen im Arbeitsrecht informiert. Nachdem der Gesetzesentwurf am 26. September 2024 den Bundestag passierte, wurde er nun am 18. Oktober 2024 auch durch den Bundesrat angenommen. Viele der für die arbeitsrechtliche Praxis relevanten Regelungen treten zum 1. Januar 2025 in Kraft, manche zum 1. Mai 2025. Aus diesem Anlass gibt der folgende Beitrag einen erneuten Überblick darüber, welche Formerleichterungen nach dem BEG IV in der arbeitsrechtlichen Praxis gelten und wann die Regelungen in Kraft treten.

Formerleichterungen im Nachweisgesetz

Die im Nachweisgesetz (NachwG) vorgesehenen Formerleichterungen sollen es Unternehmen ermöglichen, Abläufe in ihren Personalverwaltungen zu digitalisieren. Die Formerleichterungen im NachwG treten am **01.01.2025** in Kraft.

Bisher musste der Nachweis der wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen bzw. deren Änderung gem. §§ 2, 3 NachwG aF in Schriftform erfolgen. Schreibt das Gesetz Schriftform vor, so muss die Urkunde gem. § 126 BGB von dem Erklärenden eigenhändig durch Namensunterschrift (original) oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Bei einem Vertrag muss die eigenhändige Unterzeichnung der Parteien auf derselben Urkunde erfolgen.

Der Arbeitsvertrag selbst unterliegt keiner bestimmten Form. Er kann schriftlich, in Textform, mündlich oder sogar durch schlüssiges Handeln geschlossen werden. Lediglich die Niederschrift der Arbeitsvertragsbedingungen unterliegt nach derzeit (noch) gültigem NachwG der Schriftform.

Der Gesetzgeber hat erkannt, dass der schriftliche Nachweis der Arbeitsvertragsbedingungen für den Arbeitgeber einen unnötigen Aufwand bedeutet und ergänzt das NachwG dahingehend, dass die Niederschrift auch in **Textform** erfolgen und elektronisch übermittelt werden kann, wenn das Dokument für den Arbeitnehmer zugäng-

lich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordert, einen Empfangsnachweis zu erteilen.

Textform erfordert gem. § 126b BGB, dass eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben wird. Eine Unterschrift ist nicht erforderlich. Der Textform können etwa eine **E-Mail**, ein Telefax, eine SMS, eine Direktnachricht sowie eine ausgedruckte Erklärung genügen. Nur wenn Arbeitnehmer ausdrücklich einen schriftlichen Nachweis ihrer Arbeitsvertragsbedingungen verlangen, müssen Arbeitgeber die Informationen schriftlich auf Papier übersenden.

Gem. § 2 Abs. 5 NachwG aF entfällt die Nachweispflicht, wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, der die Angaben über die wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen enthält. Der Entfall der Nachweispflicht soll nun auch dann gelten, wenn dem Arbeitnehmer ein entsprechender Arbeitsvertrag in Textform übermittelt wurde.

Die Nachweispflicht entfällt nicht, wenn der Nachweis über die wesentlichen Arbeitsvertragsbedingungen nicht im Arbeitsvertrag, sondern durch einseitige Mitteilung durch den Arbeitgeber erfüllt wird. Arbeitgeber sind gut beraten diejenigen Aspekte, die eines Nachweises bedürfen und ihrem Direktionsrecht unterliegen (z.B. Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsaufgabe), nicht in den Arbeitsvertrag aufzunehmen, sondern einen gesonderten einseitigen Nachweis darüber zu erbringen, da sie andernfalls nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers oder durch Änderungskündigung verändert werden können. Nach dem geänderten § 2 Abs. 1 NachwG nF genügt für einen solchen gesonderten Nachweis künftig die Textform, es sei denn, der Arbeitnehmer verlangt einen schriftlichen Nachweis.

Gem. § 3 S. 1 NachwG aF ist dem Arbeitnehmer eine Änderung der wesentlichen Vertragsbedingungen spätestens an dem Tag, an dem sie wirksam wird, schriftlich mitzuteilen. Nach § 3 S. 2 NachwG nF kann die Mitteilung künftig auch in Textform erfolgen und **elektronisch übermittelt** werden. Die Mitteilungspflicht entfällt nach dem neu eingefügten § 3 Abs. 2 NachwG nF wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Änderungsvertrag oder ein Änderungsvertrag in Textform ausgehändigt worden ist.

Von diesen Änderungen bzw. Erleichterungen ausgenommen sind die in § 2a Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes aufgezählten Branchen.

Formerleichterungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Zudem können auch Arbeitnehmer-Überlassungsverträge nach dem geänderten § 12 Abs. 1 AÜG künftig in Textform und damit auch per E-Mail geschlossen werden.

Auch die Erklärung des Entleihers gegenüber dem Betriebsrat vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung kann in Textform vorgelegt werden (§ 14 Abs. 3 AÜG nF).

Die Änderungen des AÜG treten ebenfalls zum **01.01.2025** in Kraft.

Formerleichterungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Anträge auf **Verringerung** der Arbeitszeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) und ihre Ablehnung durch den Arbeitgeber sowie die Geltendmachung des Anspruchs auf Elternzeit (§§ 15, 16 BEEG), sollen anders als nach dem bisherigen BEEG, ebenfalls statt in Schriftform in **Textform** möglich sein. Diese Änderungen des BEEG sollen am **01.05.2025** in Kraft treten.

Für Teilzeitverlangen außerhalb der Elternzeit und eine etwaige Ablehnung durch den Arbeitgeber genügt bereits nach derzeitiger Rechtslage die Textform (§ 8 Abs. 3, 5 TzBfG).

Formerleichterungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz

Auch die Ankündigung der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz (§ 3 Abs. 3 PflegeZG) sowie die Ankündigung von Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz (§ 2a Abs. 1 FPfZG), die bisher schriftlich erfolgen mussten, können nach dem BEG IV ab dem **01.01.2025** in **Textform** erfolgen.

Formerleichterungen im Arbeitszeit- und Jugendarbeitsschutzgesetz

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) werden zum 01.01.2025 dahingehend angepasst, dass die jeweiligen **Aushangpflichten** durch den Arbeitgeber auch erfüllt werden, wenn dieser die geforderten Informationen über die im Be-

trieb oder in der Dienststelle übliche Informations- und Kommunikationstechnik (etwa das **Intranet**) elektronisch zur Verfügung stellt, sofern alle Beschäftigten freien Zugang zu den Informationen haben (§ 16 Abs. 1 ArbZG, §§ 47, 48 JArbSchG nF).

Soweit im JArbSchG schriftliche Handlungen vorgesehen sind, sollen diese mit Ausnahme von § 6 Abs. 4 Satz 1 und § 21a Abs. 2 JArbSchG auch in Textform erfolgen können.

Formerleichterungen bei der Altersrente und dem Ende des Arbeitsverhältnisses

Eine Regelaltersrentenbefristung, die oft bei Abschluss des Arbeitsvertrages aufgenommen wird, nach § 41 Abs. 2 SGB VI, kann ab dem 01.01.2025 ebenfalls in **Textform** vereinbart werden.

Änderung des Siebten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB VII)

Der Versicherte kann künftig vom Unternehmer die Anzeige des Versicherungsfalls nach § 193 SGB VII in einem barrierefreien Format fordern. Auch diese Änderung tritt am 01.01.2025 in Kraft.

Formerleichterungen bei der Aushändigung von Arbeitszeugnissen

Arbeitszeugnisse können ab dem 01.01.2025 mit **Einwilligung** des Arbeitnehmers statt in Schriftform auch in **elektronischer Form** erteilt werden (§ 109 GewO).

Elektronische Form nach § 126a BGB bedeutet, dass der Aussteller – also der Arbeitgeber – dem Arbeitszeugnis seinen Namen hinzufügt und das elektronische Dokument mit seiner qualifizierten elektronischen Signatur versieht.

Was bleibt unverändert?

Auch wenn das BEG IV in einigen Bereichen auf das Schriftformerfordernis verzichtet, bleibt dieses an vielen Stellen bestehen.

Kündigungen und **Aufhebungsverträge** müssen **schriftlich** erfolgen (§ 623 BGB). Die Schriftform kann nicht durch die elektronische Form ersetzt werden. Es bleibt alles beim Alten.

Befristungsabreden eines Arbeitsvertrages bedürfen ebenfalls weiterhin der Schriftform (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Da die **Befristungsabrede**

in aller Regel Bestandteil des **Arbeitsvertrags** ist, ist dieser im Falle der Befristung von beiden Parteien **eigenhändig** zu unterzeichnen.

Auch ein **nachvertragliches Wettbewerbsverbot** bedarf nach wie vor zwingend der Schriftform (§ 74 Abs. 1 HGB).

Das BEG IV enthält keine Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Die im **BetrVG** geltenden Formerfordernisse bleiben demnach **unverändert** bestehen. Betriebsvereinbarungen sowie Interessenausgleich und Sozialplan sind schriftlich niederzulegen und die Parteien haben auf derselben Urkunde zu unterzeichnen (§ 112 Abs. 1 BetrVG). Die Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber über die geplante Betriebsänderung unterliegt bekanntlicherweise keiner Formvorschrift. Sie ist somit mündlich möglich.

Auch bei der erforderlichen Anhörung des Betriebsrats vor Ausspruch einer Kündigung (§ 102 BetrVG) ist keine bestimmte Form vorgegeben. Zu **Beweis- und Dokumentationszwecken** sollte die Anhörung aber zumindest in Textform erfolgen.



Neues aus der Rechtsprechung

Kündigung wegen Weiterleitung geschäftlicher E-Mails an privaten E-Mail-Account wirksam

Am 31. Juli 2024 entschied das Oberlandesgericht (OLG) München, dass die außerordentliche fristlose Kündigung eines Vorstandsmitglieds wirksam ist und das Anstellungsverhältnis beendet, weil die Weiterleitung von dienstlichen E-Mails an den privaten E-Mail-Account eine schwerwiegende Verletzung der Sorgfaltspflichten darstellt (Az. 7 U 351/23). Dieses bemerkenswerte Urteil ist von besonderem Interesse für Unternehmen und Führungskräfte.

Der Sachverhalt

Die Beklagte war eine Aktiengesellschaft, die im Vertrieb und der Durchführung von Internetdienstleistungen sowie der Beratung in allen Bereichen, die relevant für das Internet sind, tätig war; zu dem Unternehmensgegenstand gehörte auch der Kauf und Verkauf von EDV-Anlagen (Personalcomputer, Terminals, Server etc.) und Software sowie auch dazu gehörende Computer-, Telekommunikations- und Internetsysteme, ferner Kauf und Verkauf auf eigene oder fremde Rechnung von Konsum-Investitions- und Industriegütern sowie Dienstleistungen, insbesondere Leasing- und Serviceverträge. Der Kläger war dort Vorstandsmitglied.

Der Vorstandsdienstvertrag enthielt eine Geheimhaltungsklausel, wonach sinngemäß alle betrieblichen Angelegenheiten und Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse vertraulich zu behandeln und nicht zu verbreiten sind.

Der Kläger versandte zwischen April und Juni 2021 mehrere dienstliche E-Mails an seine private E-Mail-Adresse. Inhalt dieser weitergeleiteten E-Mails waren: die Übermittlung von Gehaltsabrechnungen, Dokumente zu Provisionszahlungen, interner E-Mail-Verkehr sowie Schriftwechsel mit der Steuerberatungsgesellschaft der Beklagten, interne Zuständigkeitsfragen, eine als „confidential“ überschriebene Präsentation betreffend Fragen zur Provisionsgestaltung, das Protokoll eines internen Meetings, Übersichten über Umsatzerlöse und Bonifizierungsgrundlagen, die Kopie eines Lizenzvertrages mit einem Kundenunternehmen sowie eine Spesenübersicht für die Jahre 2013 bis 2021. All diese E-Mails versandte der Kläger von seinem dienstlichen E-Mail-Account an andere im Unternehmen tätige

Personen, wobei jeweils seine private E-Mail-Adresse auf „cc.“ gesetzt war.

Nachdem ein neu bestelltes Vorstandsmitglied diese Vorgänge Ende September 2021 bemerkte, kündigte die Beklagte den Vorstandsdienstvertrag des Klägers aus wichtigem Grund außerordentlich und fristlos.

Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage beim Landgericht München. Dieses stellte fest, dass das zwischen den Parteien bestehende Vorstandsanstellungsverhältnis durch die außerordentliche fristlose Kündigung der Beklagten nicht aufgelöst worden sei.

Die Entscheidung des Gerichts

Das OLG München gab der von der Beklagten eingelegten Berufung statt. Und entschied, dass in der Weiterleitung der dienstlichen E-Mails an die private E-Mail-Adresse des Klägers ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB läge.

Keine Verletzung der Verschwiegenheitsverpflichtung

Dabei stellt das OLG München klar, dass zur Begründung eines wichtigen Grundes i.S.d. § 626 Abs. 1 BGB nicht auf die dienstvertragliche Regelung zur Geheimhaltung abgestellt werden könne, sondern sich die Verschwiegenheitsverpflichtung unmittelbar aus zwingendem Recht, nämlich § 93 Abs. 1 Satz 3 AktG, ergebe.

Bei vertraulichen Angaben und Geheimnissen der Gesellschaft i.S.d. § 93 Abs. 1 S. 3 AktG handele es sich um nicht allgemein bekannte (offenkundige) Tatsachen, an deren Geheimhaltung ein objektives Interesse des Unternehmens bestehe. Alle vom Kläger weitergeleiteten E-Mails bezogen sich auf „betriebliche Angelegenheiten“, die nicht offenkundig waren.

Im Ergebnis verneinte das OLG München die Verletzung der Verschwiegenheitsverpflichtung nach § 93 Abs. 1 Satz 3 AktG, da ein Geheimnis offenbart und verwertet werden müsse. Diese Voraussetzungen seien durch die Weiterleitung der E-Mails an den privaten E-Mail-Account des Klägers nicht erfüllt. Der Kläger habe den Inhalt der E-Mails unstreitig keinem Dritten mitgeteilt oder zugänglich gemacht. Die Speicherung auf einem Freemail-Server reiche hierfür nicht aus. Auch eine Verwertung der Geheimnisse durch den Kläger sei (unstreitig) nicht erfolgt.

Verletzung der Sorgfaltspflicht

Das OLG München nahm aber eine Verletzung der Sorgfaltspflicht aus § 91 Abs. 1 Satz 1 AktG an. Diese Sorgfaltspflicht halte den Kläger dazu an, im Rahmen der Gesetze zu handeln.

In der Weiterleitung der E-Mails auf den privaten Account des Klägers und der dortigen Speicherung sei eine Verarbeitung nach Art. 4 Nr. 2 DSGVO zu sehen, die nicht durch eine Einwilligung der betroffenen Personen gedeckt gewesen sei (Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO). Diese Weiterleitung sei auch nicht zur Wahrung der berechtigten Interessen des Klägers erforderlich gewesen (Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO).

Das OLG arbeitet zunächst – zutreffend – heraus, dass nicht jeder Regelverstoß einen wichtigen Grund i.S.d. § 626 Abs. 1 darstellt, sondern dieser eine gewisse Schwere aufweisen muss.

Dies sei jedoch im vorliegenden Fall gegeben. Denn der Kläger habe unter Missachtung der Regelungen der DSGVO sensible Daten der Beklagten und anderer Dritter an seine private E-Mail-Adresse weitergeleitet. Zu berücksichtigen sei zudem, dass die Weiterleitung nicht ein singulärer Vorfall gewesen sei, sondern insgesamt neun E-Mails weitergeleitet wurden.

Der Kläger konnte die Weiterleitung dieser E-Mails auch nicht – mit dem in diesen Fällen häufig eingebrachten Einwand – rechtfertigen, dass die Weiterleitungen notwendig waren, um später beweisen zu können, dass er selbst keine zur Haftung führenden Fehler begangen hat.

Demnach liege ein „an sich“ wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vor.

Interessenabwägung im Einzelfall

Die Interessenabwägung fiel im Ergebnis zu Lasten des Klägers aus. Zu seinen Gunsten war zwar zu berücksichtigen, dass die weitergeleiteten Daten weder zur Kenntnis an Dritte gelangten noch die Beklagte wegen der Verstöße gegen die DSGVO sanktioniert wurde. Darüber hinaus handelte der Kläger auch nicht heimlich, sondern machte dadurch, dass er seine private E-Mail-Adresse in „cc“ setzte, für die anderen am E-Mail-Verkehr Beteiligten erkennbar, dass er die E-Mails an seinen privaten Account weiterleitete. Daraus lässt sich

entnehmen, dass er subjektiv der Ansicht war, dazu berechtigt zu sein.

Als entlastender Umstand hätte zudem herangezogen werden können, wenn der Aufsichtsrat der Beklagten von der Weiterleitung von E-Mails Kenntnis gehabt und diese gebilligt oder zumindest geduldet hätte. Dies war hier jedoch nicht der Fall.

Zu Lasten des Klägers war zu berücksichtigen, dass die E-Mails äußerst sensible Daten (Provisionspläne, Gehalts- und Provisionsabrechnungen, Compliance-Vorgänge, Auseinandersetzungen zwischen Vorständen der Beklagten) enthielten. Die Beklagte hatte ein sehr großes Interesse an der Vertraulichkeit. Darüber hinaus waren auch Dritte, insbesondere Mitarbeiter der Beklagten, betroffen, die davon ausgehen konnten, dass ihre Daten nicht auf private E-Mail-Accounts gelangten.

Zu berücksichtigen war auch, dass es sich nicht um ein singuläres Fehlverhalten, sondern um ein systematisches Vorgehen des Klägers handelte. Dafür spricht auch die mit neun relativ hohe Anzahl von E-Mail-Verläufen in einem Zeitraum von nur gut zwei Monaten.

Gegen den Kläger war auch zu werten, dass es nach dem eigenen Vortrag des Klägers erklärtes Ziel der von ihm begangenen DSGVO-Verstöße war, Material für die Verbesserung seiner Argumentationsbasis in vom Kläger offensichtlich erwarteten Haftungsprozessen der Beklagten gegen ihn zu sammeln.

Praxishinweis

Das Urteil des OLG München verdeutlicht, dass die Rechtsprechung den Umgang mit Daten und Datenschutzverstößen weiterhin streng behandelt und etwaige Verstöße scharfe Sanktionen rechtfertigen können. Zwar ging es im vorliegenden Fall um die außerordentliche Kündigung eines Vorstandsmitglieds, die Wertungen dieser Entscheidung dürften aber auf Arbeitsverhältnisse übertragbar sein. Die unbedachte Weiterleitung von dienstlichen E-Mails an den privaten E-Mail-Account können damit tief einschneidende Folgen nach sich ziehen. Insbesondere sind Arbeitnehmer zum Ende eines Arbeitsverhältnisses immer wieder dazu geneigt, noch schnell einige wichtig erscheinende E-Mails zu „sichern“, um für den anstehenden Kündigungsschutzprozess gewappnet zu sein.

Ein weiteres erstinstanzliches (noch nicht rechtskräftiges) Urteil, dass sich in diese Rechtsprechungslinie einreicht, stammt vom ArbG Mannheim, Urteil vom 01.08.2023, Az. 5 Ca 101/23. Darin hat das Arbeitsgericht eine fristlose Kündigung eines Wahlvorstandsmitglieds für wirksam erachtet, weil dieser zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl die in einer Wählerliste gesammelten personenbezogenen Daten sämtlicher wahlberechtigter Mitarbeiter an eine private E-Mail-Adresse weitergeleitet hat.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Duschen kann Arbeitszeit sein

Insbesondere nach körperlich anstrengender Arbeit oder an heißen Tagen haben viele Arbeitnehmer das Bedürfnis, nach der Arbeit zu duschen. Daher stellt sich die Frage, ob diese Körperreinigungszeiten ebenfalls zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit zählen. Die gute Nachricht für Arbeitgeber: Die Vergütungspflicht besteht nur im Ausnahmefall, wenn das Duschen als ausschließlich fremdnützig und somit als „Arbeit“ anzusehen ist, wie das BAG in seiner Entscheidung vom 23. April 2024 (Az. 5 AZR 212/23) erstmals höchstrichterlich entschieden hat.

Der Sachverhalt

Der Kläger ist als Containermechaniker bei der tarifgebundenen Beklagten beschäftigt. Zu seinen Tätigkeiten gehört das Abschleifen rostiger und schadhafter Stellen und die Vornahme von Neulackierungen an den Containern. Dabei nutzt er die Arbeitskleidung, die

ihm vom Arbeitgeber gestellt wird. Nach einer Gesamtbetriebsvereinbarung muss sich der Kläger zum jeweils festgelegten Arbeitsbeginn in Arbeitskleidung am Arbeitsplatz einfinden; eine Betriebsvereinbarung regelt außerdem, dass die tägliche Arbeitszeit mit Abschluss der zugewiesenen Arbeit oder der entsprechenden Anweisung des Vorgesetzten endet. Die Beklagte vergütet daher lediglich die Zeit während der Tätigkeit an den Containern.

Der Kläger begehrt die Vergütung für die Zeit zum An- und Ablegen der Schutzkleidung, des Duschens sowie den Arbeitsweg vom Umkleideraum zur Arbeitsstätte und zurück. Er ist der Ansicht, dass arbeitstäglich zusätzlich 55 Minuten für diese Umkleide-, Dusch- und Wegezeiten vergütet werden müssten. Er fordert für einen Zeitraum von gut fünf Jahren eine Nachzahlung von mehr als 25.000 Euro. Die Beklagte beruft sich auf den Tarifvertrag und die (Gesamt-)Betriebsvereinbarung und ist der Auffassung, dass nur die Tätigkeit am Arbeitsplatz vergütungspflichtige Arbeitszeit sei.

Das LAG Nürnberg gab dem Kläger inhaltlich recht, ist aber der Ansicht, dass die vergütungspflichtigen Zeiten für Umkleiden und Körperreinigen sowie die Wegezeiten mit arbeitstäglich lediglich 21 Minuten anzusetzen seien und sprach dem Kläger daher nur einen wesentlich geringeren Geldbetrag in Höhe von 2.400 Euro zu.

Die Entscheidung des BAG

Das BAG hat das Urteil des LAG Nürnberg in Teilen aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung zurückverwiesen, da dem BAG verschiedene konkrete Feststellungen für eine abschließende Entscheidung fehlten. Die Vorinstanz sei zunächst zutreffend davon ausgegangen, dass sowohl die Umkleidezeiten als auch die innerbetrieblichen Wegezeiten vom Umkleideraum zum Arbeitsplatz vergütungspflichtige Arbeitszeit im Sinne von § 611a Abs. 2 BGB seien.

Darüber hinaus kann es sich nach Ansicht des BAG bei Körperreinigungszeiten ebenfalls um vergütungspflichtige Arbeitszeit handeln, wenn sie mit der Tätigkeit oder der Art und Weise ihrer Erbringung unmittelbar zusammenhängen und ausschließlich der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dienen. Dieser vergütungspflichtige Zusammenhang sei dann gegeben, wenn die Körperreinigung vom Arbeitgeber angeordnet wurde oder wenn sich der Arbeitnehmer bei der geschuldeten Arbeitsleistung so sehr verschmutzt, dass ihm ein

Anlegen der Privatkleidung, das Verlassen des Betriebs und der Weg nach Hause ohne eine vorherige Reinigung des Körpers im Betrieb nicht zugemutet werden kann. Schließlich könnten auch zwingende arbeitsschutzrechtliche Hygienevorschriften eine nachträgliche vergütungspflichtige Körperreinigung verlangen.

Bei der Beurteilung sei eine objektive Einzelfallbetrachtung vorzunehmen; das subjektive Empfinden des Arbeitnehmers sei daher nicht maßgeblich. Die Beseitigung von üblichen Verunreinigungen, Schweiß- oder Körpergeruchsbildungen dienen nicht nur dem Interesse des Arbeitgebers, sondern auch der Befriedigung der privaten Bedürfnisse des Arbeitnehmers und seien daher nicht „ausschließlich fremdnützig“.

Das BAG hat die Sache an das LAG zurückverwiesen. Das BAG konnte in diesem Fall nicht selbst entscheiden, ob die Körperreinigung ausschließlich fremdnützig war und welche Dauer hierfür erforderlich gewesen wäre. Der Kammervorsitzende des LAG hatte in einem „Selbstversuch“ getestet, wieviel Zeit er zum Umkleiden benötigte und nahm auf dieser Grundlage eine Schätzung vor. Das Ergebnis dieses Selbstversuchs wurde jedoch vom BAG nicht berücksichtigt: Das Gericht habe ermessensfehlerhaft gehandelt, indem es eine Schätzung vorgenommen hat, anstatt Beweis zu erheben. Der Arbeitnehmer hätte darlegen müssen, welche Kleidungsstücke er – ggf. differenzierend nach kühlen und warmen Tagen – an- und abzulegen hat und wieviel Zeit er jeweils benötige.

Praxishinweise

Insbesondere in Industriebetrieben, dem Baugewerbe oder in der Chemiebranche kann der vorliegende Fall als Präzedenzfall von Bedeutung sein.

Das Urteil bestätigt die Rechtsprechungslinie zu Umkleidezeiten, wonach vergütungspflichtige Arbeitszeit über die Verrichtung der konkreten Tätigkeit hinausgehen kann. Erstmals hat das BAG aber festgestellt, dass auch Körperreinigungszeiten zu vergütungspflichtigen Arbeitszeiten zählen können. Das Gericht geht zutreffend davon aus, dass für Umkleide-, Körperreinigungs- und innerbetriebliche Wegezeiten stets zu prüfen ist, ob diese ausschließlich fremdnützig erfolgen und somit vergütungspflichtige Arbeitszeit darstellen. Im Regelfall wird Duschen aber eine Privatangelegenheit bleiben, es sei denn, man ist zu sehr stark schmutzenden Tätigkeiten, Arbeiten

unter besonderen klimatischen Bedingungen oder mit stark geruchsbelästigenden Stoffen verpflichtet.

Arbeitgeber sollten daher im Rahmen der Aufzeichnung und Vergütung der Arbeitszeiten stets die konkreten Umstände der Arbeitsverrichtung im Blick haben. Sie sollten sorgfältig prüfen, ob eine Körperreinigung vor Verlassen des Betriebes aufgrund der Arbeitsbedingungen zwingend erforderlich ist. Das BAG stellt klar, dass individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarungen zulässig sind, nach denen Umkleide-, Körperreinigungs- und Wegezeiten anders vergütet werden als die „eigentliche“ Tätigkeit.



Neues aus der Rechtsprechung

Desk Sharing – Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

In Zeiten von Homeoffice und Remote Work wollen viele Arbeitgeber ihre Büroräume effizienter nutzen und führen deshalb moderne Arbeitsplatzkonzepte ein. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie der Betriebsrat bei der Einführung solcher Konzepte zu beteiligen ist. Das LAG Baden-Württemberg (Az. 21 TaBV 7/24) entschied nun über die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Einführung von „Desk Sharing“ und „Clean Desk Policies“.

Der Sachverhalt

Die Beteiligten streiten über die Einsetzung einer Einigungsstelle, deren Regelungsgegenstand die Einführung eines Systems zum sogenannten „Desk Sharing“ und damit verbunden dem „Clean Desk“

sein soll. Beim Desk Sharing werden fest zugewiesene Arbeitsplätze im Unternehmen durch flexible Arbeitsplätze ersetzt, die allen Mitarbeitern zur Verfügung stehen. Durch eine Clean Desk Policy werden die Mitarbeiter dazu angehalten, ihren Arbeitsplatz nach Arbeitsende aufgeräumt und sauber zu hinterlassen.

Die Arbeitgeberin möchte die Nutzungsflächen der Büroräume umdefinieren und umgestalten. Dafür wurde ein Konzept in einer Präsentation niedergelegt, das dem Betriebsrat im Oktober 2023 zur Kenntnis gebracht wurde. Bisher gab es bereits Großraumbüros, in denen die Arbeitsplätze jedoch fest zugeordnet waren. Zumindest teilweise waren zwischen den Arbeitsplätzen Trennwände vorhanden. Eine Gefährdungsbeurteilung für die neuen Arbeitsplätze existiert bisher nicht. Ein Buchungstool ist für das Desk Sharing nicht vorgesehen.

Der Betriebsrat verlangt die Einsetzung einer Einigungsstelle insbesondere im Hinblick auf das Desk Sharing und die Clean Desk Policy.

Die Entscheidung des Gerichts

Das LAG Baden-Württemberg entschied, die Einigungsstelle (nur) für zwei Teilbereiche einzusetzen, weil diesbezüglich das Bestehen eines Mitbestimmungsrechtes nicht offensichtlich ausgeschlossen werden könne. Die Einführung von Desk Sharing und einer Clean Desk Policy sei jedoch nicht als Ganzes mitbestimmungspflichtig. Es handele sich im Grundsatz um die Regelung mitbestimmungsfreien Arbeitsverhaltens und nicht mitbestimmungspflichtigen Ordnungsverhaltens.

Entscheidend für Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sei, ob das Ordnungs- oder das Arbeitsverhalten betroffen ist. Mitbestimmungsrechte existieren dann, wenn das Ordnungsverhalten berührt ist. Das sei der Fall, wenn die Maßnahme des Arbeitgebers auf die Gestaltung des kollektiven Miteinanders oder die Gewährleistung und Aufrechterhaltung der vorgegebenen Ordnung des Betriebs zielt. Die Mitbestimmung solle gewährleisten, dass die Arbeitnehmer gleichberechtigt in die Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens einbezogen werden. Maßnahmen, die das Arbeitsverhalten betreffen, also solche mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar abgefordert oder konkretisiert wird, seien hingegen nicht mitbestimmungspflichtig.

Ein Antrag auf Einrichtung einer Einigungsstelle könne jedoch nur dann zurückgewiesen werden, wenn bei fachkundiger Beurteilung durch das Gericht sofort erkennbar ist, dass ein Mitbestimmungsrecht unter keinem denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt in Frage kommt. Sofern nicht sofort erkennbar ist, ob Mitbestimmungsrechte vorliegen, sei dem Antrag stattzugeben. Ob es tatsächlich besteht, sei sodann von der Einigungsstelle genauer zu prüfen.

Zum einen gelte dies für die „Ordnung hinsichtlich von den Arbeitnehmern eingebrachter persönlicher Gegenstände“. Selbst, wenn man die Frage des Freiräumens des Arbeitsbereiches und die der Unterbringung der aus dem Arbeitsbereich entfernten privaten Gegenstände als eine einheitliche Weisung betrachte, könne der Schwerpunkt nicht sofort bei der Steuerung des Arbeitsverhaltens verortet werden. Es sei nicht ausgeschlossen, dass es der Arbeitgeberin um eine darüberhinausgehende Ordnung bzw. vielmehr um die Beseitigung einer Unordnung gehe, die laut LAG typischerweise mindestens im selben Maße durch private wie durch betriebliche Gegenstände am Arbeitsplatz verursacht wird.

Der zweite Bereich, in dem es nicht offensichtlich ausgeschlossen ist, dass das Konzept auf Ordnungsverhalten zielt, sei die „Ordnung hinsichtlich des Verhaltens auf Flächen mit sogenannten überlagernden Nutzungen“. Die Arbeitgeberin plant die Bürofläche in die Nutzungsbereiche *Ankommen, Arbeiten, Community und Austausch* zu gliedern. Die Übergänge dieser Bereiche sind in der Regel fließend, wobei die Bereiche in ihrer Ausgestaltung jedoch unterscheid- und erkennbar bleiben sollen. In der vorgelegten Präsentation heißt es im Begleittext zu einem Foto einer größeren Küche mit Tischen und Stühlen, dass dieser Bereich auch für „Spontanmeetings“ genutzt werden könne. Hier sei nicht ausgeschlossen, dass die Ordnung des Betriebes insoweit gesteuert werde, dass primär zu Pausenzwecken bereitgestellte Räume auch für das Arbeiten bestimmt seien und zum dortigen spontanen Arbeiten ermuntern würde.

Weitere Mitbestimmungsrechte kämen nicht in Betracht. Einem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG stehe entgegen, dass mit der Einführung des Desk Sharings im vorliegenden Betrieb kein Buchungstool eingeführt werden soll. Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG kämen trotz fehlender Gefährdungsbeurteilung nicht in Betracht, weil die Einführung des Desk Sharings allein nicht zu einer konkreten Gefährdung der Arbeitnehmer führe.

Praxishinweis

Arbeitgeber, die ein bestehendes Bürokonzept verändern wollen, sollten die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates im Auge behalten. Und dies auch dann, wenn keine überwachungsgeeigneten Tools genutzt werden. Insbesondere bei der Einführung von flexiblen Arbeitsplatzmodellen können neben den weisungsrelevanten Komponenten auch ordnungsrelevante Bestandteile enthalten sein, die zumindest teilweise Mitbestimmungsrechte auslösen.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Schadensersatz nach DSGVO – Kein Schadensersatz bei bloßer Befürchtung eines Datenmissbrauches

Die Sorge vor einem Datenmissbrauch kann einen immateriellen Schaden i.S.v. Art. 82 Abs. 1 DSGVO darstellen. Die bloße Äußerung entsprechender Befürchtungen reicht jedoch für die Darlegung eines Schadens nicht aus.

Der Sachverhalt

Die Klägerin und die beklagte Arbeitgeberin führten erfolglose Gespräche über einen Aufhebungsvertrag. Während der Gespräche begehrte die Klägerin Auskunft über die Verarbeitung ihrer Daten nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO und Kopie der Daten nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO.

Im Kündigungsschutzprozess erteilte die Beklagte die Auskunft. Ob diese vollständig ist, ist streitig geblieben. Die Klägerin begehrt immateriellen Schadensersatz nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO i.H.v. mindestens 5000 €, weil sie einen Kontrollverlust über die Daten gehabt habe. Das LAG hat die Klage abgewiesen.

Die Entscheidung

Das BAG wies die Revision der Klägerin zurück (Urteil vom 20.06.2024, Az. 8 AZR 124/23).

In Übereinstimmung mit dem EuGH stellt es heraus, dass der Anspruch auf Schadensersatz einen Verstoß gegen die DSGVO, sodann das Vorliegen eines Schadens und drittens einen Kausalzusammenhang zwischen Verstoß gegen die DSGVO und Schaden voraussetze. Der Schaden müsse dabei keinen bestimmten Grad an Erheblichkeit aufweisen. Da die Klägerin das kumulative Vorliegen dieser drei Voraussetzungen darzulegen und zu beweisen habe, müsse sie insb. das Entstehen eines Schadens darlegen und beweisen.

Nach dem ErwG 85 der DSGVO gelte der „Verlust der Kontrolle“ als möglicher Schaden. Selbst der kurzzeitige Verlust der Kontrolle über personenbezogene Daten könne daher einen „immateriellen Schaden“ i.S.v. Art. 82 Abs. 1 DSGVO darstellen. Auch die Sorge und Befürchtung vor einem Datenmissbrauch könne im Ausgangspunkt einen immateriellen Schaden darstellen.

Allerdings führe das rein hypothetische Risiko einer missbräuchlichen Verwendung durch einen unbefugten Dritten nicht zur Entschädigung. Deshalb müsse geprüft werden, ob eine solche Befürchtung unter den gegebenen Umständen als begründet angesehen werden kann. Dabei sei ein objektiver Maßstab anzulegen, was die objektive Bestimmung des Missbrauchsrisikos der Daten bedinge. Die bloße Berufung auf eine solche Gefühlslage genüge nicht.

Wenn der Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO nicht erfüllt werde, reiche alleine die Befürchtung weiterer Verstöße gegen die DSGVO für die Annahme eines Schadens nicht aus.

Praxishinweis

Das Urteil ist kein Freibrief für Arbeitgeber. Der EuGH hat festgestellt, dass es keine „Bagatellgrenze“ für Schäden gibt; es genügt, dass dem Grunde nach ein Schaden vorliegt.

Steht ein Verstoß gegen die die DSGVO i.S.v. Art. 82 Abs. 1 DSGVO nach richterlicher Beweiswürdigung (§ 286 Abs. 1 ZPO) zum Nachteil der Klägerin als geschützter Personen fest, mindert sich das Beweismaß bezüglich der Entstehung und der Höhe des Schadens nach § 287 Abs. 1 ZPO, wie der Senat herausstellt. Das gibt den Tatgerichten Bewertungsspielräume.

Ungenügend ist der Sachvortrag, dass aus der Unkenntnis der Datenverarbeitung Befürchtungen, Sorge, Unmut oder Angst resultieren und keinerlei Möglichkeit der Überprüfung der Datenverarbeitung besteht.

Ist das Risiko eines Datenmissbrauchs nicht nur abstrakt dargelegt, sondern konkret, etwa durch eine substantiierte und mit Tatsachen unterlegte Befürchtung der Datenweitergabe oder -verwendung durch einen unbefugten Dritten, dürfte dies indes ein genügender Sachvortrag sein, weil nicht nur eine Gefühlslage herangezogen wird.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzcel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de