

The background of the entire page is a blue-tinted photograph of an industrial setting. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended by a chain. Below it, another gear is visible, partially obscured. The background is filled with various industrial structures, including pipes, beams, and other machinery, all slightly out of focus. The overall color scheme is a monochromatic blue, giving it a professional and industrial feel.

LOSCHELDER

**Newsletter Arbeitsrecht
Dezember 2025**

Inhalt

Loschelder Praxistipp

Weihnachten im Arbeitsrecht – Rechte und Pflichten in der festlichen Zeit

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Angemessene Probezeit bei einem befristeten Arbeitsverhältnis bleibt eine Einzelfallentscheidung

Loschelder Praxistipp

Der Zugriff auf die Mailbox ausgeschiedener Mitarbeiter

Neues aus der Rechtsprechung

EuGH erklärt die Mindestlohn-Richtlinie der EU in Teilen für unwirksam

Loschelder Praxistipp

Weihnachten im Arbeitsrecht – Rechte und Pflichten in der festlichen Zeit

Mit der Vorweihnachtszeit rücken auch im Betrieb besondere Fragen in den Fokus. Der Beitrag zeigt Ihnen kompakt, welche Regeln jetzt gelten – bei Arbeit an den Feiertagen, Betriebsferien und Urlaubssperren, beim Weihnachtsgeld und bei der Planung von Weihnachtsfeiern.

Arbeit an den „Feiertagen“

Heiligabend (24. Dezember) und Silvester (31. Dezember) sind **keine gesetzlichen Feiertage**, sondern grundsätzlich reguläre Werktage im Sinne des § 3 Abs. 2 BUrlG. Arbeitnehmer sind daher – sofern keine abweichenden betrieblichen oder vertraglichen Regelungen bestehen – verpflichtet, an diesen Tagen zu arbeiten. Arbeitnehmer, die an diesen Tagen freihaben wollen, müssen **Urlaub** beantragen. Ein Anspruch auf „halbe Urlaubstage“ besteht grundsätzlich nicht, auch wenn in der Praxis häufig entsprechende Vereinbarungen getroffen werden.

In vielen Betrieben gelten jedoch **Sonderregelungen**, die Arbeitnehmer an Heiligabend und Silvester ganz oder teilweise von der Arbeitspflicht befreien. Solche Regelungen können sich aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder aus dem Arbeitsvertrag ergeben. Hat der Arbeitgeber über mehrere Jahre hinweg regelmäßig freigegeben, kann zudem eine **betriebliche Übung** entstehen, aus der Arbeitnehmer künftig einen Anspruch auf Freistellung ableiten können. Ein deutlicher **Hinweis auf die Freiwilligkeit** der Freistellung ist daher empfehlenswert, um solche Bindungswirkungen zu vermeiden.

Klar ist hingegen, dass die gesetzlichen Feiertage (25./26. Dezember sowie 1. Januar) stets arbeitsfrei sind. Fällt einer dieser Tage auf ein Wochenende, entsteht kein zusätzlicher Anspruch auf einen Ersatzruhetag. Arbeitgeber sind gut beraten, Urlaubs- und Einsatzplanung zum Jahresende frühzeitig vorzunehmen und den Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG einzubeziehen, um Konflikte zu vermeiden.

Betriebsferien und Urlaubssperre: Was dürfen Arbeitgeber?

Nach § 7 Abs. 1 BUrlG sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen, soweit nicht dringende betriebliche Belange oder vorrangige Urlaubswünsche an-

derer Beschäftigter entgegenstehen. Solche dringenden Gründe müssen im Einzelfall substantiiert dargelegt werden. Eine **pauschale Urlaubssperre** über Weihnachten ohne konkreten Anlass ist unzulässig. Das Arbeitsgericht Braunschweig (*ArbG Braunschweig*, Az. 4 Ca 373/19) hat 2019 entschieden, dass allgemeine Hinweise auf einen zu erwartenden hohen Krankenstand oder den „reibungslosen Betriebsablauf“ keine ausreichende Begründung darstellen. Erforderlich sind vielmehr nachvollziehbare Angaben zum tatsächlichen Personalbedarf und den betrieblichen Erfordernissen.

Arbeitgeber sind grundsätzlich berechtigt, **Betriebsferien** anzuordnen. Diese müssen jedoch rechtzeitig (6 bis 12 Monate vorher) angekündigt werden, damit Arbeitnehmer ihre persönlichen Planungen anpassen können. Die Betriebsferien dürfen nicht den gesamten Jahresurlaub der Arbeitnehmer erfassen. Einer Grundsatzentscheidung des BAG (Az. 1 ABR 79/79) zufolge ist es zulässig, wenn bis zu 60% des Jahresurlaubs durch Betriebsferien gebunden werden.

Schließlich trifft den Arbeitgeber eine **Hinweispflicht** auf drohenden Urlaubsverfall. Unterlässt er den schriftlichen Hinweis, dass der Resturlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder bis zum 31. März des Folgejahres verfällt, bleibt der Urlaubsanspruch bestehen.

Weihnachtsgeld und Geschenke

Weihnachtsgeld kann sowohl leistungsbezogen als auch treuebezogen ausgestaltet sein. Bei einem **Mischcharakter**, mit dem sowohl die Betriebstreue als auch erbrachte Leistungen vergütet werden sollen, ist entscheidend, welcher Zweck überwiegt. Leistungen, die ausschließlich an die Betriebstreue geknüpft sind, können regelmäßig an das Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungstag gebunden und für Zeiten längerer Arbeitsunfähigkeit gekürzt werden. Leistungsbezogene Sonderzahlungen hingegen begründen keinen Anspruch für krankheitsbedingte Abwesenheiten (*LAG BW*, Az. 9 Sa 13/20).

Ein **Freiwilligkeitsvorbehalt**, der z.B. auf der Gehaltsabrechnung vermerkt ist, ist im Regelfall ausreichend, um klarzustellen, dass keine dauerhafte Anspruchsgrundlage entsteht (*LAG Köln*, Az. 7 Sa 121/13). Ebenso kann vertraglich ein **Widerrufsvorbehalt** für wirtschaftliche Notlagen vereinbart werden, solange die Gründe transparent und verständlich definiert sind.

Geschenke im Rahmen von Betriebsfeiern o.ä. können bei wiederholter, gleichförmiger Zuwendung ebenfalls eine betriebliche Übung begründen. Es ist zulässig den Kreis der Beschenkten auf die anwesenden Personen zu beschränken. Arbeitnehmer, die nicht teilnehmen, haben daher keinen Anspruch auf das Geschenk (ArbG Köln, Az. 3 Ca 1819/13).

Die Weihnachtsfeier aus Sicht des Arbeitgebers

Die Weihnachtsfeier aus Sicht des Arbeitgebers ist in erster Linie eine **freiwillige Veranstaltung**, die der Stärkung des Betriebsklimas und der innerbetrieblichen Gemeinschaft dient. Ob eine solche Feier stattfindet, liegt grundsätzlich im **Ermessen des Arbeitgebers**, es sei denn, es bestehen betriebliche Übung oder Vereinbarungen, die eine Weihnachtsfeier verbindlich machen. Auch wenn der Arbeitgeber die Feier während der Arbeitszeit organisiert, können Arbeitnehmer die Teilnahme ablehnen, müssen dann jedoch regulär ihrer Arbeit nachgehen.

Bei der Einladung zur Weihnachtsfeier ist der arbeitsrechtliche **Gleichbehandlungsgrundsatz** zu beachten: Alle Mitarbeiter der betreffenden Einheit sollten eingeladen werden, Ausnahmen sind nur aus sachlichen Gründen möglich, etwa, wenn einzelne Mitarbeiter während der Feier Bereitschaftsdienst leisten müssen oder in der Vergangenheit bei ähnlichen Veranstaltungen durch störendes Verhalten aufgefallen sind. Ein pauschaler Ausschluss einzelner Arbeitnehmergruppen ist ohne triftigen Grund nicht zulässig. Arbeitgeber sollten außerdem darauf achten, dass die Einladung die Freiwilligkeit der Teilnahme klar kommuniziert, um Missverständnisse zu vermeiden und die Motivation zu erhöhen.

Das **Verhalten** auf der Weihnachtsfeier kann ebenfalls arbeitsrechtlich relevant sein. Auch wenn die Atmosphäre entspannter ist als am Arbeitsplatz, bleiben die **arbeitsvertraglichen Nebenpflichten** bestehen. Fehlverhalten, wie Beleidigungen, sexuelle Belästigungen oder körperliche Übergriffe, kann arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, bis hin zu Abmahnung oder Kündigung. Übermäßiger Alkoholkonsum entschuldigt kein unangemessenes Verhalten und berechtigt nicht, am nächsten Tag unentschuldig der Arbeit fernzubleiben. Arbeitgeber sind daher gut beraten, klare Regeln und Erwartungen zu kommunizieren und bei der Auswahl des Rahmens der Feier auf ein Umfeld zu achten, das professionelles Verhalten fördert, ohne die gesellige Stimmung zu untergraben.

Weihnachtsgrüße

Wir sind zuversichtlich, dass Ihnen mit Hilfe unserer Ausführungen eine schöne betriebliche Weihnachtszeit ohne unerwünschte Zwischenfälle gelingt und wünschen Ihnen und Ihrer Belegschaft eine fröhliche Weihnachtszeit, erholsame Feiertage und einen guten Start ins neue Jahr, voller Erfolg, Gesundheit und gemeinsamer Freude.



Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Angemessene Probezeit bei einem befristeten Arbeitsverhältnis bleibt eine Einzelfallentscheidung

Gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG muss bei einem befristeten Arbeitsverhältnis die Dauer der Probezeit in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Gesetzlich nicht geregelt ist, welcher Zeitraum dabei als angemessen gilt. Das LAG Berlin-Brandenburg (Az 9 Sa 1150/23) hatte entschieden, dass ein Zeitraum von 25 % der zu erwartenden Befristung grundsätzlich angemessen sei. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) (Az. 2 AZR 160/24) erteilte diesem Orientierungswert nun eine Absage.

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung des zwischen ihnen bestehenden befristeten Arbeitsverhältnisses und in diesem Zusammenhang, ob die vereinbarte Probezeit gegen § 15 Abs. 3 TzBfG verstößt. Mit Wirkung zum 22.08.2022

schlossen sie einen für die Dauer eines Jahres befristeten Arbeitsvertrag. Die ersten vier Monate der Tätigkeit (22.08.2022 bis 21.12.2022) sollten laut Arbeitsvertrag als Probezeit gelten. Zudem wurde beiden Parteien die Möglichkeit eingeräumt, das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen ordentlich zu kündigen. Mit Schreiben vom 09.12.2022 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis „innerhalb der Probezeit ordentlich zum nächstzulässigen Zeitpunkt“. Das sei nach ihrer Auffassung der 28.12.2022.

Die Klägerin beantragt festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten vom 09.12.2022 nicht zum 28.12.2022 aufgelöst wurde, sondern ungekündigt fortbesteht. Die Probezeitklausel sei unwirksam. Die vereinbarte Probezeit stehe nicht in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Befristung und verstoße daher gegen § 15 Abs. 3 TzBfG. Da die Probezeitklausel unwirksam sei, entfalle zugleich die vertragliche Einräumung der ordentlichen Kündigungsmöglichkeit nach § 15 Abs. 4 TzBfG. Jedenfalls bedürfe die Kündigung einer sozialen Rechtfertigung i.S.d. KSchG, da die Wartezeit i.S.d. § 1 Abs. 1 KSchG nur so lange sein könne, wie eine zulässige vereinbarte Probezeit.

Sowohl das Arbeitsgericht Berlin als auch das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg gaben der Klage teilweise statt. Beide Instanzen erklärten die vereinbarte Probezeit für unwirksam, da sie angesichts der zu erwartenden Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses die Grenze der Angemessenheit überschreite. Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Probezeit sei von einem Regelwert von 25 % der Dauer der Befristung auszugehen. Die Instanzgerichte gaben jedoch der hilfsweise erklärten ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers statt. Das Arbeitsverhältnis sei daher gem. § 622 Abs. 2 Nr. 1 BGB mit Ablauf eines Monats zum 15. Januar 2023 wirksam gekündigt. Die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) lehnten beide Instanzen ab. Die Wartezeit nach dem KSchG werde nicht durch eine vertraglich vereinbarte Probezeit beeinflusst.

Die Klägerin legte gegen dieses Urteil Revision ein. Sie beharrte weiterhin auf der vollständigen Unwirksamkeit der Kündigung.

Die Entscheidung

Das BAG hob das Berufungsurteil teilweise auf und wies die Revision der Klägerin vollständig zurück. Es befand – anders als die Vorinstanz – eine Probezeitdauer von vier Monaten im vorliegenden

Fall als angemessen. Die Probezeitkündigung sei daher wirksam. Zudem lehnte es den Regelwert des LAG Brandenburg ab. Die Frage nach der Angemessenheit der Dauer der Probezeit im Verhältnis zur Befristung eines Arbeitsverhältnisses könne nicht an Regelwerten bemessen werden. Stattdessen sei in jedem Einzelfall stets eine Abwägung unter Berücksichtigung der zu erwartenden Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit durchzuführen. Im vorliegenden Fall hatte die Beklagte einen detaillierten Einarbeitungsplan vorgelegt, der in drei verschiedene Phasen gegliedert war. Die Dauer des Eingliederungsplans betrug 16 Wochen. Nach dieser Zeit sollte die Mitarbeiterin vollständig produktiv einsatzfähig sein. Auf Grundlage der genannten Tatsachen erachtete das Gericht die Probezeit von vier Monaten als sachgerecht. Wie die Vorinstanz sah das Gericht ebenfalls keine Anhaltspunkte, dass auf das Arbeitsverhältnis das KSchG Anwendung findet. Selbst bei einer unverhältnismäßig langen und deshalb unzulässigen Probezeitdauer sei nicht von einer Verkürzung der Wartezeit i.S.d. § 1 Abs. 1 KSchG auszugehen.

Praxishinweis

Auch in befristeten Arbeitsverhältnissen kann grundsätzlich eine Probezeit mit zweiwöchiger Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 3 BGB vereinbart werden. Gemäß § 15 Abs. 3 TzBfG muss die Dauer der Probezeit im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Die (noch) verhältnismäßige Dauer der Probezeit – und damit ihre Wirksamkeit – hängt stets vom Einzelfall ab. Nach dem Urteil des BAG steht fest, dass keine feste Obergrenze von 25 % der Gesamtdauer des Arbeitsvertrages gilt. Im entschiedenen Sachverhalt genügte ein Einarbeitungsplan dafür, eine längere Probezeit zu rechtfertigen. Andererseits ist davon auszugehen, dass eine Probezeit mit einer Dauer von max. 25 % der Befristungsdauer im Regelfall nicht beanstandet werden wird.

Die arbeitgeberseitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der ersten sechs Monate wird zudem dadurch vereinfacht, dass in dieser Zeit zumeist parallel die sechsmonatige Wartefrist nach § 1 Abs. 1 KSchG gilt, so dass eine in diesem Zeitraum ausgesprochene ordentliche Kündigung keiner sozialen Rechtfertigung bedarf, weil noch kein Kündigungsschutz nach dem KSchG gilt. Voraussetzung für eine ordentliche Kündigung ist aber die Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit im Arbeitsvertrag gemäß § 15 Abs. 4 TzBfG.

Das Urteil der Vorinstanz haben wir bereits in einem Beitrag aus Oktober 2024 für Sie besprochen.



Loschelder Praxistipp

Der Zugriff auf die Mailbox ausgeschiedener Mitarbeiter

Wenn ein Mitarbeiter das Unternehmen verlässt, bleibt seine dienstliche Mailbox oft voller wichtiger Informationen – etwa zu Kunden, Projekten oder internen Abläufen. Für den Arbeitgeber kann es erforderlich sein, auf dieses Postfach zuzugreifen, um einen reibungslosen Betriebsablauf sicherzustellen. Technisch ist ein solcher Zugriff meist problemlos möglich. Die rechtliche Zulässigkeit ist jedoch nicht immer gegeben.

Grundlagen

Die dienstliche Mailbox stellt ein Arbeitsmittel dar und steht im Eigentum des Arbeitgebers. Dieser kann im Rahmen seines Weisungsrechts nach § 106 GewO den zulässigen Umgang mit dem Postfach festlegen. Es handelt sich hier um eine Konkretisierung der Art und Weise der Arbeitsleistung. Regeln für den Umgang können in internen Richtlinien, wie zum Beispiel einem „Best Practice“, festgehalten werden.

Bei dem Zugriff auf das dienstliche Postfach sollte zwischen zwei Kategorien von Datensätzen unterschieden werden, auf die unabhängig voneinander zugegriffen werden kann. Die Metadaten (oder auch Logfiles) geben Aufschluss über Kommunikationsabläufe, ohne den eigentlichen Inhalt der Nachrichten offenzulegen. Hieraus lassen sich

die IP- und E-Mail-Adressen von Absender und Adressaten, die Menge der verschickten Daten, Zeitpunkt und Anzahl der Verbindungen und ggf. sogar die Betreffzeilen ablesen. Die Inhaltsdaten stellen den eigentlichen Inhalt der Nachricht dar. Enthalten sind der Mailtext und Anhänge der Mail. Beide Datensätze enthalten Informationen, die sich auf identifizierbare oder identifizierte Personen beziehen und stellen somit personenbezogene Daten i.S.d. Art. 4 Nr. 1 DSGVO dar.

Zulässigkeit der Datenverarbeitung

Jeder Zugriff auf E-Mail-Metadaten, ebenso wie auf den Inhalt der Kommunikation selbst, erfordert gem. Art. 5 Abs. 1 a), Art. 6 Abs. 1 DSGVO eine datenschutzrechtliche Rechtfertigung (sog. Verbot mit Erlaubnisvorbehalt). Zudem müssen die Prinzipien des Art. 5 Abs. 1 DSGVO beachtet werden.

Die Datenverarbeitung ist grundsätzlich zulässig, wenn der Betroffene in die Verarbeitung seiner Daten einwilligt (§ 26 Abs. 2 BDSG, Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO). Von der Bearbeitung betroffen i.S.d. Art. 4 Nr. 1 DSGVO ist jedoch nicht nur der ausgeschiedene Beschäftigte. Auch die Kommunikationspartner sind Betroffene i.S.d. DSGVO. Hierbei kann es sich um unternehmensexterne Dritte handeln, aber auch andere Mitarbeiter. Gegenüber jeder dieser Personen bedarf es beim Zugriff auf die Mailbox eine Rechtfertigung. Die vorherige Einholung einer Genehmigung sämtlicher Kommunikationspartner dürfte in der Praxis regelmäßig unmöglich oder zumindest unverhältnismäßig aufwendig sein.

Entscheidend ist daher die Möglichkeit einer Rechtfertigung nach den übrigen Rechtfertigungstatbeständen des Art. 6 Abs. 1 DSGVO. Sind die Daten erforderlich, damit der Arbeitgeber eine gesetzliche Pflicht erfüllen kann, kann die Verarbeitung auf Art. 6 Abs. 1 lit. c DSGVO gestützt werden. Insbesondere kommt jedoch Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO in Betracht. Hiernach ist jede Verarbeitung zulässig, die zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers oder eines Dritten erforderlich ist, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte oder Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen. Hiernach kommt prinzipiell für jeden Datenverarbeitungsvorgang der ein ausreichend gewichtiges Interesse verfolgt, eine Rechtfertigung in Betracht. Über die Zulässigkeit der Datenverarbeitung entscheidet eine Interessenabwägung im Einzelfall.

Wird das Postfach rein dienstlich genutzt, ist der Zugang zu diesem grundsätzlich zulässig, solange der Arbeitgeber durch den Zugriff einen legitimen Zweck verfolgt. Ein solcher Zweck kann grundsätzlich in allen zur Durchführung und Organisation des Betriebs gebotenen Anlässen liegen. Wer mit geschäftlichen E-Mail-Adressen korrespondiert, muss damit rechnen, dass seine Mails weitere Verarbeitung erfahren. Den dienstlichen Interessen des Arbeitgebers wird daher grundsätzlich Vorrang eingeräumt. Ein direkter Zugriff auf das Postfach ist jedoch dann nicht erforderlich und damit nicht zulässig, wenn die benötigten Daten durch ein milderes Mittel erlangt werden können.

War die private Nutzung nicht gestattet, dürfte den Interessen des Arbeitgebers ebenfalls grundsätzlich ein Vorrang eingeräumt werden. Mitarbeiter dürfen nicht damit rechnen, dass ihre Kommunikation vertraulich bleibt, wenn sie entgegen den Anweisungen ihres Arbeitgebers die dienstliche Mailbox zur privaten Kommunikation nutzen. Der Zugriff ist dann regelmäßig zulässig, obwohl private Kommunikation betroffen ist.

Anders verhält es sich, wenn der Arbeitgeber die Privatnutzung der dienstlichen Mailbox gestattet oder duldet. Auch hier soll dem Arbeitgeber grundsätzlich das Recht zustehen, dienstliche Mails einzusehen. Kann bei einem Zugriff jedoch nicht ausgeschlossen werden, auch private Kommunikation auszulesen, kann der Zugriff ausnahmsweise unzulässig sein. Wird die Möglichkeit und der Umfang des Zugriffs jedoch vorher klar kommuniziert, kann sich dies im Rahmen der erforderlichen Interessenabwägung positiv für den Arbeitgeber auswirken und einen Verstoß gegen Art. 5 Abs. 1 lit. a DSGVO verhindern. Gleiches gilt in Bezug auf die Datenmenge. Der Arbeitgeber sollte nach Art. 5 Abs. 1 lit. c DSGVO die verarbeiteten Daten auf das Mindestmaß reduzieren.

Praxishinweis

In der Praxis kann im Vorfeld regelmäßig nicht mit Sicherheit bestimmt werden, ob eine dienstliche Mailbox – verbotenerweise – auch privat genutzt wurde. Für Arbeitgeber empfiehlt sich daher, bereits im Vorfeld klare Maßnahmen zu treffen und ein abgestuftes Zugriffsverfahren vorzusehen. Auf diese Weise werden die Interessen und Rechte der Beschäftigten und ihrer Kommunikationspartner ge-

wahrt, während sich der Arbeitgeber rechtlich absichert und das Risiko möglicher Verstöße gegen Datenschutz- oder Kommunikationschutzvorschriften minimiert:

Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses: individual- und kollektivvertragliche Regelungen

Im Vorfeld empfiehlt es sich, den Umgang mit der dienstlichen Mailbox verbindlich zu regeln. Der Arbeitgeber sollte die private Nutzung ausdrücklich untersagen, um einen rechtssicheren Zugriff auf das Postfach nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers zu gewährleisten. Darüber hinaus sollten Beschäftigte verpflichtet werden, vor ihrem Ausscheiden alle relevanten dienstlichen E-Mails auf einem gesonderten Speicherplatz abzulegen. Wird die private Nutzung der dienstlichen Mailbox ausnahmsweise gestattet, empfiehlt es sich, den Arbeitnehmer zusätzlich anzuweisen, dienstliche und private Kommunikation klar voneinander zu trennen. Dies kann entweder durch die Löschung privater Nachrichten oder durch deren separate Speicherung erfolgen. Um eine gewisse Transparenz sicherzustellen, sollten die Beschäftigten zudem bereits zu Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses über die Möglichkeit und die Umstände eines möglichen Zugriffs auf ihre Mailbox nach ihrem Ausscheiden hingewiesen werden.

Achtung: Werden Beschäftigte angewiesen, schon während der Laufzeit ihres Anstellungsverhältnisses E-Mails oder sonstige Daten auf einem für den Arbeitgeber regelmäßig zugänglichen Weg abzuspeichern, eignet sich dies zur Überwachung der Beschäftigten. In diesen Fällen kann ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).

Kurz vor Ausscheiden: Zustimmung oder Anweisung des Beschäftigten

Ist ein Ausscheiden und das Erfordernis des Zugriffs absehbar, empfiehlt es sich, mit den Beschäftigten das Gespräch zu suchen. Es sollte über mögliche Sichtsmaßnahmen bzgl. der dienstlichen Mailbox aufgeklärt werden. Der Beschäftigte sollte in diesem Gespräch angewiesen werden, entsprechende Sortierungsmaßnahmen bzgl. des relevanten Mailverkehrs vorzunehmen. Im besten Fall sollte zusätzlich die Genehmigung eingeholt werden, auf die Mailbox zugreifen zu können.

Zugriff auf das Postfach

Kann die private Kommunikation ausgesondert werden, ist ein Zugriff auf die Mailbox regelmäßig zulässig. Auch wenn keine Sortierungsmaßnahmen erfolgt sind, ist der Zugriff nicht vollständig ausgeschlossen. Der Arbeitgeber kann zunächst auf die LogFiles zugreifen und eine Sortierung eigenständig anhand der Betreffzeilen oder der Adressdaten vornehmen. Ein Zugriff auf Logfiles stellt zwar einen Eingriff dar, ist aber im Vergleich zum Zugriff auf den vollständigen Nachrichteninhalt weniger intensiv und einfacher zu begründen. Ein gestufter Zugriff kann dann erforderlich sein, wenn der Beschäftigte sich geweigert hat, eine Vorsortierung vorzunehmen oder aufgrund eines fristlosen Ausscheidens keine Möglichkeit zur Vorsortierung bestand. Um den datenschutzrechtlichen Grundsatz der Datenminimierung zu wahren, sollte der Zugriff auf Logfiles technisch möglichst gefiltert erfolgen. Die auszulesenden Datensätze sind auf den betreffenden Arbeitnehmer sowie – soweit möglich – auf bestimmte Zeiträume und Kommunikationspartner zu begrenzen.

Besteht Gefahr im Verzug, kann im Zweifel unmittelbar auf den Inhalt der Nachrichten zugegriffen werden. Gefahr im Verzug liegt beispielsweise vor, wenn ohne die Informationen aus dem Postfach gesetzliche Pflichten nicht erfüllt werden können oder Schwierigkeiten mit Geschäftspartnern drohen.



Neues aus der Rechtsprechung

EuGH erklärt die Mindestlohn-Richtlinie der EU in Teilen für unwirksam

Im Herbst 2022 verabschiedete die Europäische Union eine Richtlinie zum Mindestlohn (EU 2022/2041). Drei Jahre später hat der EuGH (Urteil vom 11. November 2025, Az. C 19/23) nun entschieden, dass diese Richtlinie in Teilen unwirksam ist. Zur Begründung führte das Gericht aus, die EU habe mit einzelnen Regelungen ihre Kompetenzen überschritten.

Worum geht's?

Zentraler Streitpunkt war die Auslegung von Art. 153 AEUV. Danach ergänzt und unterstützt die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten unter anderem bei der Verbesserung der Arbeitsumwelt, der Arbeitsbedingungen und der sozialen Sicherheit. Art. 153 Abs. 5 AEUV schränkt diese Kompetenz jedoch ausdrücklich ein: Die Zuständigkeit der Union erstreckt sich gerade nicht auf das Arbeitsentgelt sowie auf das Koalitions-, Streik- und Aussperrungsrecht.

Ungeachtet dessen nahm der Europäische Rat die Richtlinie mit überwältigender Mehrheit von 24 der 27 Mitgliedstaaten an. Ziel war es, europaweit ein angemessenes Mindestlohniveau sicherzustellen und Tarifverhandlungen zu stärken. Zur Rechtfertigung wurde angeführt, die Richtlinie habe lediglich appellativen Charakter und greife faktisch nicht in die nationale Zuständigkeit zur Festlegung von Lohnuntergrenzen ein. Zudem hatte der EuGH bereits früher klargestellt, dass die Ausnahmeregelung zum Arbeitsentgelt in Art. 153 Abs. 5 AEUV „nicht auf alle Fragen, die mit dem Arbeitsentgelt in irgendeinem Zusammenhang stehen, ausgedehnt werden [kann], ohne dass einige [in Artikel 153 Abs. 1 AEUV] aufgeführte Bereiche großenteils ihrer Substanz beraubt werden“ (EuGH, Urteil vom 13.09.2007, Az. C-307/05). Schweden und Dänemark stimmten bereits gegen die Richtlinie und erhoben im Jahr 2023 Klage vor dem EuGH. Beide Länder kennen – anders als viele andere Mitgliedstaaten – keine gesetzlichen Mindestlöhne. Unterstützung erhielten sie vom EU-Generalanwalt, der beantragt hatte, die Richtlinie insgesamt für unwirksam zu erklären.

Dem folgte der EuGH jedoch nur teilweise. Die Richtlinie bleibt im Wesentlichen gültig. Wichtig sind allerdings die Regelungen zur Festlegung und Aktualisierung nationaler Mindestlöhne nach Art. 5

Abs. 2 der Mindestlohn-Richtlinie. Diese verpflichteten die Mitgliedstaaten, bei der Bemessung des Mindestlohns insbesondere die Kaufkraft unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten, das allgemeine Lohnniveau und dessen Verteilung, die Lohnwachstumsraten sowie die langfristige Entwicklung der nationalen Produktivität heranzuziehen.

Was ändert sich?

Für die konkrete Höhe des Mindestlohns in Deutschland hat die Entscheidung keine unmittelbaren Auswirkungen. Maßgeblich bleibt weiterhin das seit 2014 geltende Mindestlohngesetz (MiLoG). Allerdings dürfte denjenigen Forderungen, die unter Berufung auf die Richtlinie (Orientierung anhand des Medianlohns) eine Anhebung des Mindestlohns auf 15 Euro brutto verlangten, nun eine zentrale Argumentationsgrundlage entfallen.



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 Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@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