

Info-Brief - Juni 2021

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
es wird Sommer, die Infektionszahlen gehen zurück, das BetrVG wird verbessert und die Sonne lässt auch mal wieder sehen. Wunderbare Aussichten!
In diesem Sinn versuchen wir in diesem Info-Brief nur positive Nachrichten abzubilden ☺

Mit herzlichen Grüßen
Team Thannheiser und Partner

Als PDF steht der Info-Brief zum kostenlosen Download bereit:
<http://www.thannheiser.de/thannheiser/arbeitnehmer/infos.html>

Verkündung des neuen BPersVG – heimlich, still und leise

Auf einmal ging alle ganz schnell: Das neue BPersVG ist im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden und ist in Kraft!

Doch was ändert sich? In der Hauptsache die §§-Nummern. Aber einige wichtige Dinge sind klargestellt: Ganz wichtig für Umorganisationen, z.B. bei BKKen: § 29 führt ein **ÜBERGANGSMANDAT** ein.

Die Amtszeit ist genau festgelegt – sie beginnt am 1. Juni des Wahljahres. Es gibt Regelungen, die eine personalratslose Zeit vermeiden.

Das sind nur einige Highlights. Wir werden Sie/Euch in einem gesonderten Newsletter informieren.

Ausstattung des Betriebsrats mit Technik für Videokonferenzen

LAG Berlin-Brandenburg vom 14.04.2021 - 15 TaBVGa 401/21

Das LArbG Berlin-Brandenburg hat einen Arbeitgeber im Wege einer einstweiligen Verfügung verurteilt, dem bestehenden Betriebsrat eine technische Ausstattung zur Verfügung zu stellen, die diesem die Durchführung von Sitzungen und Beratungen in Form einer Videokonferenz ermöglicht.

Zur Begründung hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, es handle sich um erforderliche Informationstechnik, die der Arbeitgeber nach § 40 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz zur Verfügung stellen müsse. Gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist kein weiteres Rechtsmittel gegeben.

Vergütung von Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten eines Wachpolizisten

BAG 31.03.2021 – 5 AZR 292-20 u. 5 AZR 148/20

Wer dienstlich zur Verfügung gestellte Umkleide- und Aufbewahrungsmöglichkeiten nicht nutzt, hat **keinen** Anspruch auf Vergütung für Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten. Das gilt auch, wenn eine Uniform und persönliche Schutzausrüstung nebst Dienstwaffe getragen werden müssen.

Auf Weisung des beklagten Landes müssen die Wachpolizisten ihren Dienst in angelegter Uniform mit dem Aufdruck POLIZEI sowie mit den persönlichen Ausrüstungsgegenständen und streifenfertiger Dienstwaffe antreten. Es ist ihnen freigestellt, ob sie den Weg zur und von der Arbeit in Uniform zurücklegen und ob sie das in einer Dienststelle zur Verfügung gestellte Waffenschließfach und einen Spind für die Kleidung nutzen.

Nach Ansicht des BAG ist das Umkleiden und Rüsten mit einer besonders auffälligen Dienstkleidung, persönlichen Schutzausrüstung und Dienstwaffe keine zu vergütende Arbeitszeit, wenn Beschäftigte eine dienstlich zur Verfügung gestellte Umkleide- und Aufbewahrungsmöglichkeit nicht nutzten, sondern für die Verrichtung dieser Tätigkeiten ihren privaten Wohnbereich wählen.

Vergütung von ärztlichem Hintergrunddienst als Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst

BAG 25.03.2021 – 6 AZR 264/20

Ob ärztlicher Hintergrunddienst eine zu vergütende Rufbereitschaft oder ein Bereitschaftsdienst ist, hängt davon ab, ob der Dienst mit einer Aufenthaltsbeschränkung verbunden ist.

Wird vom Arbeitgeber eine Vorgabe der Zeit zwischen Abruf und Aufnahme der Arbeit gemacht, so folgt daraus, dass sich die/der Beschäftigte an einem bestimmten Ort aufzuhalten hat, was einer faktischen Aufenthaltsbeschränkung vorgibt. Das gilt auch, wenn der ärztliche Hintergrunddienst mit einer Telefonbereitschaft verbunden ist.

Maßgeblich ist nach Ansicht des BAG der Umfang der vom Arbeitgeber angeordneten Aufenthaltsbeschränkung. Auch bei der Rufbereitschaft in die Wahl eines Aufenthaltsortes nicht völlig beliebig, da sich Beschäftigte nur so weit von dem Arbeitsort entfernt aufhalten dürfen, dass sie die Arbeit dort **alsbald** aufnehmen können.

Mit der Verpflichtung, einen dienstlichen Telefonanruf anzunehmen und damit die Arbeit unverzüglich aufzunehmen, ist keine räumliche Aufenthaltsbeschränkung verbunden.

Dass unter Umständen nach einem Anruf zeitnah die Arbeit in der Klinik fortgesetzt werden muss, steht im Einklang mit dem Wesen der Rufbereitschaft.

Betriebsrätemodernisierungsgesetz - der neue § 79a im Betriebsverfassungsgesetz

Dort geht es um die datenschutzrechtliche Verantwortung für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat.

Art. 4 Nr. 7 DSGVO bestimmt, dass Verantwortlicher jede Stelle ist, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet.

Die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des Betriebsrates bei der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigendaten war nach Inkrafttreten der DSGVO umstritten und wurde zuletzt vom BAG ausdrücklich offengelassen (BAG vom 9.4.2019, Az. 1 ABR 51/17).

„§ 79a BetrVG Datenschutz

Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat der Betriebsrat die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Soweit der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist der Arbeitgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Arbeitgeber und Betriebsrat unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Die oder der Datenschutzbeauftragte ist gegenüber dem Arbeitgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet

über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats zulassen. Die §§ 6 Absatz 5 Satz 2, 38 Absatz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes gelten auch im Hinblick auf das Verhältnis der oder des Datenschutzbeauftragten zum Arbeitgeber.“

Schutz der Daten

Vor der Frage, ob der Betriebsrat selbst als Verantwortlicher einzustufen ist, wird bestimmt, dass datenschutzrechtliche Vorgaben vom BR eingehalten werden müssen. Was aber nach der Rechtsprechung schon länger so war (BAG vom 12.8.2009, Az. 7 ABR 15/08).

Eine betriebsverfassungsrechtlich erforderliche Weitergabe von Daten an den Betriebsrat ist nach Ansicht des BAG regelmäßig auch ohne weitere Abwägung datenschutzrechtlich zulässig (BAG vom 7.5.2019, Az. 1 ABR 53/17). Die Verarbeitung der Daten durch den Betriebsrat richtet sich im Wesentlichen nach § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG und ist zur Ausübung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte zulässig sein.

Bei der Verarbeitung von sensiblen Beschäftigendaten (Art. 9 Abs. 1 DSGVO), etwa Gesundheitsdaten, muss der Betriebsrat angemessenen und spezifischen Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Person (§ 26 Abs. 3 S. 3 BDSG in Verbindung mit § 22 Abs. 2 BDSG) sicherstellen. Dazu zählen, der Schutz der Daten vor dem Zugriff Dritter, die Beschränkung des Kreises der Zugriffsberechtigten und ein Löschkonzept (vgl. BAG vom 9.4.2019, Az. 1 ABR 51/17).

Dazu gehört auch, dass der Betriebsrat innerhalb seiner Zuständigkeit selbstständig die technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Datensicherheit gewährleisten muss, was der bisherigen Rechtsprechung des BAG entspricht (BAG vom 12.8.2009, Az. 7 ABR 15/08).

Auch innerhalb einer verantwortlichen Stelle können einzelne intern verantwortliche Organisationseinheiten benannt werden. Indes ist. Danach scheidet eine Haftung aus, wenn der Verantwortliche nachweist, dass er nicht für den Umstand, durch den der Schaden eingetreten ist, verantwortlich ist.

Verantwortlichkeit

Nach § 79a S. 2 BetrVG liegt die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit, für Beschäftigendaten im Rahmen der dem BR gesetzlich zugewiesenen Aufgaben, beim Arbeitgeber. Der Arbeitgeber ist als Verantwortlicher verpflichtet, die Dokumentations- und Rechenschaftspflichten nach der DSGVO zu erfüllen.

Erhebt der BR allerdings außerhalb seiner gesetzlich zugewiesenen Aufgaben Daten, kann eine solche Datenverarbeitung nicht dem Arbeitgeber zugeordnet werden. Dann ist der Betriebsrat verantwortlich.

Kooperationsgebot

Der Gesetzgeber versucht den Konflikt zwischen datenschutzrechtlicher Verantwortlichkeit des Arbeitgebers und innerorganisatorischer Weisungsfreiheit des Betriebsrats durch ein Kooperationsgebot in § 79a S. 3 BetrVG aufzufangen. Darunterfallen könnten beispielsweise:

- Auskunftsansprüche
- Führung des Verzeichnisses von Verarbeitungstätigkeiten (Art. 30 DSGVO),
- technischen und organisatorischen Maßnahmen (Art. 32 DSGVO) oder
- die Datenschutz-Folgenabschätzung (Art. 35 DSGVO).

Wie diese Zusammenarbeit konkret aussieht und was sie alles umfasst, sollte im Wege einer Rahmenbetriebsvereinbarung konkretisiert werden.

Betriebliche Datenschutzbeauftragte

Die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten nach der DSGVO beziehen den Betriebsrat nun mit ein. Im Gegenzug soll dieser aber seine neutrale Rolle behalten. § 79a S. 4, 5 BetrVG konkretisiert die Verschwiegenheitspflichten. Diese bestehen auch gegenüber dem Arbeitgeber und wurden hinsichtlich solcher Informationen erweitert, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats zulassen.

Reiserecht

Ein Reiserücktritt wegen pandemiebedingter Reisewarnung ist wirksam

AG Hannover, Urteil vom 09.04.2021 - 502 C 12946/20

Wer eine Pauschalreise vor Pandemie-Beginn gebucht hat, kann wirksam davon zurücktreten, wenn das Auswärtige Amt später pandemiebedingt für das Reiseziel eine Reisewarnung ausspricht. Eine geleistete Anzahlung ist vom Reiseveranstalter zurückzuerstatten.

Der Fall:

Am 02.01.2020 hatte der Kläger des vorliegenden Rechtsstreits für 2.060 Euro beim beklagten Reiseunternehmen eine Pauschalreise nach Ägypten für die Zeit vom 25.12.2020 bis 08.01.2021 gebucht. Vereinbarungsgemäß leistete er eine Anzahlung in Höhe von 515 Euro. Mit Schreiben vom 15.09.2020 erklärte er sodann unter Berufung auf durch die Corona-Pandemie verursachte außergewöhnliche Umstände den Rücktritt vom Pauschalreisevertrag. Das beklagte Reiseunternehmen erteilte dem Kläger eine Stornorechnung über 824 Euro. Im Gegenzug verlangte der Kläger seine Anzahlung zurück.

Die Entscheidung:

Das AG Hannover gab dem Kläger Recht. Dieser habe gegen das beklagte Reiseunternehmen einen Anspruch auf Rückzahlung der Anzahlung gemäß § 651h Abs. 5 BGB, da er zu Recht vom Vertrag zurückgetreten sei. Das beklagte Reiseunternehmen habe hierdurch den Anspruch auf den vereinbarten Reisepreis verloren, § 651h Abs. 1 Sätze 1 und 2 BGB. Gemäß § 651h Abs. 3 BGB könne der Reiseveranstalter auch keine Entschädigung hierfür verlangen, da am Bestimmungsort oder in dessen unmittelbarer Nähe unvermeidbare, außergewöhnliche Umstände aufgetreten seien, die die Durchführung der Pauschalreise oder die Beförderung von Personen an den Bestimmungsort erheblich beeinträchtigen. Nach ersichtlich herrschender Auffassung in Literatur und Rechtsprechung sei für die Beurteilung dieser Voraussetzungen darauf abzustellen, ob zum Zeitpunkt der Rücktrittserklärung eine nicht nur unerhebliche Wahrscheinlichkeit bestand, dass die Reise aufgrund der Covid-19-Pandemie erheblich beeinträchtigt sein würde.

Hiervon sei aufgrund des Vortrags der Parteien und aufgrund der allgemeinkundigen Umstände auszugehen. Maßgeblich ist nach der Entscheidung des AG Hannover, dass für das außereuropäische Ausland, mithin auch für das hier gegenständliche Reiseziel Ägypten, eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes zum Zeitpunkt der Rücktrittserklärung Bestand hatte. Nach dem Inhalt der Reisewarnung sei damit zu rechnen gewesen, dass die Reise aufgrund behördlicher Anordnungen, nämlich aufgrund eines generellen Einreiseverbotes oder aufgrund eines Verbotes des Hotelbetriebs vereitelt werden würde. Es sei zudem nach ihrem Inhalt damit zu rechnen, dass im Fall der Möglichkeit der Einreise und des Hotelaufenthaltes die Reise erheblich beeinträchtigt sein würde.

Berufung wegen uneinheitlicher Rechtsprechung zugelassen:

Das Urteil ist jedoch noch nicht rechtskräftig. Bei den Gerichten sind derzeit eine Vielzahl von Klagen anhängig, die die Frage zum Gegenstand haben, ob bei einem Rücktritt im Zusammenhang mit der Pandemie die Voraussetzungen des § 651h Abs. 3 BGB gegeben sind. Die Rechtsprechung ist uneinheitlich und eine obergerichtliche Rechtsprechung existiert bislang nicht. Daher hat das Amtsgericht Hannover die Berufung gegen das Urteil zugelassen.

[Quelle]: Redaktion beck-aktuell, 22. Apr 2021

Zu guter Letzt:

Falscher Gesundheitstipp in Zeitung löst keine Produkthaftung aus

In einer Regionalausgabe der österreichischen "Kronen-Zeitung" gab "Kräuterpfarrer Benedikt" in seiner Ratgeber-Kolumne die Empfehlung, zur Linderung von Rheumaschmerzen eine Auflage aus geriebenem Kren anzuwenden. Allerdings wurde die Dauer der Auflage in dem Artikel fälschlich mit zwei bis fünf Stunden angegeben. Stattdessen hätte es vielmehr zwei bis fünf Minuten heißen müssen. Eine Leserin folgte dem Rat, brachte Kren an ihrem Fußgelenk auf und beließ die Auflage dort für etwa drei Stunden. Sie entfernte sie erst, als es aufgrund einer toxischen Hautreaktion bereits zu starken Schmerzen gekommen war. Sie verklagte daraufhin den Krone-Verlag auf Schadensersatz in Höhe von 4.400 Euro. In erster und zweiter Instanz blieb sie ohne Erfolg. Die Revisionsinstanz, der österreichische Oberste Gerichtshof rief den EuGH im Vorabentscheidungsverfahren zur Auslegung der Produkthaftungsrichtlinie 85/374/EWG an.

Ein falscher Gesundheitsrat in einem Zeitungsartikel löst keine Haftung nach der Produkthaftungsrichtlinie aus, wenn seine Befolgung zu Gesundheitsschäden führt, stellte der EuGH fest.

Bezeichnung "Schwuchtel" ist als Formalbeleidigung strafbar

Wer einen Mann als "Schwuchtel" und "Pussy" bezeichnet, kann sich wegen Beleidigung strafbar machen. Es kam zwischen dem Angeklagten und dem Geschädigten zum Streit über eine online verkaufte Uhr. Als der Geschädigte eine Teilrückzahlung vorschlug, antwortete der Angeklagte per SMS mit: "kleine pussy, lass dir einen blasen". Auf die Reaktion des Geschädigten, Strafanzeige stellen zu wollen, antwortete der Angeklagte mit: "mach das, schwuchtel", "dein anwalt wird dich einliefern lassen!" sowie "in der norderstrasse in hh-altona nehmen sie so pussys wie dich gerne auf!"

Das Gericht bewertete die Bezeichnung des Geschädigten als "Schwuchtel" als Herabwürdigung einer Person alleine wegen ihrer (vermeintlichen) sexuellen Orientierung, die auch eine besonders zu missbilligende Geringschätzung homosexueller Männer im Allgemeinen mit sich bringe. Diese sei daher unabhängig von den konkreten Umständen des Einzelfalls und dem Kontext ihrer Äußerung als sogenannte Formalbeleidigung strafbar. Hingegen stelle die Bezeichnung als "Pussy" nicht schlechthin eine Beleidigung dar. Diese sei jedoch selbst unter Beachtung der dem Angeklagten zuzubilligenden Meinungsfreiheit im vorliegenden Fall erkennbar bloß ehrenrührig, herabsetzend und ohne Kontext zur sachlichen Auseinandersetzung verwendet worden und infolgedessen strafbar.

Und das alles konnte bewiesen werden, weil es als sms vorlag.

Quelle: Beck Newsletter



Thannheiser
& Partner
Rechtsanwälte

Achim Thannheiser

Rechtsanwalt + Betriebswirt

Angelika Küper

Rechtsanwältin + Dozentin für Wirtschaftsrecht

Lothar Böker

Rechtsanwalt + Mediator

Alexandra Borm

Rechtsanwältin

Volker Mischewski

Rechtsanwalt + Mediator

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Silke Papke

Rechtsanwaltsfachangestellte

Josefa Günther

Rechtsanwaltsfachangestellte

Lisa-Marie Leiermann

Stud. Hilfskraft

Rühmkorffstr. 18, 30163 Hannover

Tel: 0511 990490

E-Mail: Rechtsanwalt@Thannheiser.de

www.thannheiser.de



BR Anwälte
Netzwerk für Arbeitnehmerrechte



CAIDAO



BAB
INSTITUT

Zusammenarbeit mit

Klaus Beckereit

Rechtsanwalt + Mediator

WERBUNG

Falls die Besprechungsräume nicht ausreichen oder für die „Flucht“ aus dem Homeoffice:

<https://lister-räume.de>



RaumAngebot

- RaumPreise
- Grundriss
- RaumBilder
- Flyer
- Anfahrt
- Buchungsanfrage

Zentrale Schulungsräume in Hannover

Freundliche Seminarräume, Gruppenarbeitsräume und Besprechungs-räume in einem schön renovierten und ruhig gelegenen Lister Altbau mit grünen Hofgarten. Wenige Meter vom Lister Platz mit Blick auf die Eilenriede (ideal für den Mittagsspaziergang).

- Räume für Seminare, Workshops oder Schulungen 38 m² und 30 m² (bis 12 Personen mit Tischen, bis 30 TN nur bestuhlt) sowie
- Gruppenarbeitsräume oder Besprechungsräume (19 m² bzw. 25 m²) stehen zur Verfügung.
- Großes Foyer mit Garderobe, Internetkaffee, Küche und Toiletten.
- Überdachter Raucherbereich draußen im Hof.
- Gartennutzung - Stühle mit Polster und Tisch unter großer Kastanie.

Seminare Meeting Workshop

Preise

Seminarräume jeweils pro Tag (8:30 bis 17:30 Uhr) pauschal ohne Tagungsgetränke incl. MWSt.

Zu anderen Zeiten nach Absprache buchbar.

Nötige Materialien, W-LAN, Wandtafel, Flipchart, Beamer sind inbegriffen (HD-Beamer gegen Aufpreis).

Raum 1 mit ca. 30 m ² (12 TN m. Tisch - eng 15 TN)	109,00 €
Raum 2 mit ca. 38 m ² (8 TN m. Tisch - eng 10 TN)	109,00 €
(Teil des Raumes durch Pfeiler als Sitz-/Arbeitsecke nutzbar)	
Raum 3 mit ca. 19 m ² (max. 4 TN m. Tisch)	59,00 €
Raum 4 mit ca. 25 m ² (max. 6 TN m. Tisch)	79,00 €
Komplettpaket (A) für alle Räume	- 25 %
Komplettpaket (B) für Raum 1 oder 2 UND Raum 3 oder 4	- 15 %
Tagungspauschale "flatrate" (Bio-Kaffee, Tee, Kräutertees, Wasser, Bionade, Cola, Obst und Schoko/Kekse oder Joghurt pro Person und Tag)	12,00 €
Tagungspauschale "mini" (Bio-Kaffee, Tee, Kräutertee, Wasser mit u. ohne Kohlensäure pro Person und Tag)	7,50 €

Achtung: Bei Nutzung über 18:00 Uhr hinaus, müssen wir einen Zuschlag von 50 % der jeweiligen Raumkosten berechnen.

Die Vermietung erfolgt grundsätzlich nicht am Wochenende. Ausnahmen können angefragt werden.

Tagungspauschale (Getränke und Kaffeepause):

Fairtrade Bio-Kaffee, verschiedene Teesorten, Wasser mit und ohne Kohlensäure, Bionade, Cola (werden morgens hingestellt und sind in der Küche den ganzen Tag frei verfügbar).

Frisches Obst und Kekse und Überraschungsleckereien (Schokolade einerseits, Joghurt andererseits) werden für eine Vormittags- und eine Nachmittagspause bereitgestellt.