



Newsletter AGV-aktuell

Liebe Mitglieder,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir hoffen, Sie hatten trotz aller Herausforderungen einen guten Start ins Jahr und bleiben zuversichtlich. In diesem Newsletter haben wir Ihnen wieder abwechslungsreiche Themen zusammengestellt. Unser zentrales Thema ist und bleibt die Förderung der betrieblichen Zusammenarbeit, die aus unsere Sicht eines der Mittel ist, was es gilt, den nicht wenigen Problemen in diesem Land entgegenzusetzen.

Unsere Themen für Sie

1. Aktualisierter Leitfaden zum Infektionsschutzgesetz der BDA
 2. Das Geschäft mit der Angst: Wenn (und wie) Anwaltsschreiben in Betrieben Handlungsdruck erzeugen
 3. Schadenersatz bei Datenschutzverstößen
 4. "Ich könnte ihn erwürgen"-Vom einfachen Umgang mit schwierigen Menschen: Unser Lese-oder Hör Tipp
 5. Rechtsprechung des BAG: Entgeltabrechnungen als elektronisches Dokument
 6. Rechtsprechung LAG Niedersachsen: Befristung aufgrund vorübergehenden Mehrbedarfs
-

Das Infektionsschutzgesetz (IfSG) regelt die gesetzlichen Pflichten zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen. Zweck des Gesetzes ist es, übertragbaren Krankheiten vorzubeugen, Infektionen frühzeitig zu erkennen und ihre Weiterverbreitung zu verhindern. Zudem regelt das IfSG Entschädigungszahlungen, die erwerbstätige Personen erhalten können, die wegen einer behördlich angeordneten Quarantäne oder einem behördlich angeordneten Tätigkeitsverbot ihrer Erwerbstätigkeit nicht nachgehen können und dadurch einen Verdienstaufschlag erleiden.

Die 7 Seiten umfassende Handlungshinweise der BDA mit Stand Januar 2025 geben einen Überblick über Anwendungsfragen in der arbeitsrechtlichen Praxis unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung. Den Leitfaden finden Sie in der Anlage zu diesem Newsletter.



Das Geschäft mit der Angst

Wenn (und wie) Anwaltsschreiben in Betrieben Handlungsdruck erzeugen

Welcher Unternehmer kennt das nicht: Ein Anwaltsschreiben landet auf dem Tisch und "der Kamm schwillt". Eher selten ist der Inhalt "nett".

Nicht nur ausscheidende Beschäftigte, die nicht in Frieden gegangen sind, suchen Rechtsrat bei Anwälten (m/w/d), die das "Geschäft mit der Angst" bespielen. Natürlich sind nicht alle so. Jedoch gibt es einige, die ihren ganz eigenen Weg gehen und die Interessen ihrer Mandanten wenig beachten.

Dann läuft z.B. die Frist, die sie dem Arbeitgeber setzen, "morgen" ab. Mitunter wird auch ein sehr rüder Ton angeschlagen oder der Arbeitgeber mit substanzlosen Vorwürfen bzw. Drohungen überhäuft. In unserer Beratung häufen sich auch Fälle, in welchen -unter Fristsetzung- ein Nachweis nach dem Nachweisgesetz oder eine Auskunft nach der Datenschutzgrundverordnung verlangt wird, obwohl beides mit der eigentlichen Forderung kaum etwas zu tun hat.

Dies alles sind oft "Teile des Spiels" und sollen Arbeitgeber dazu bewegen, der Forderung schnell nachzukommen oder ihr nachzukommen, um viel ungeplante Arbeit oder mögliche Schadensersatzforderungen zu vermeiden.

Das mag manchen Beschäftigten, die das Mandat erteilt haben, auf den ersten Blick imponieren. Denkt er/sie länger darüber nach, so ist es am Ende eines Arbeitsverhältnisses allerdings oft dieser durch solche Anwaltsschreiben erzeugte negative Eindruck, der langfristig aus der Arbeitsbeziehung erhalten bleibt. Denn dieser Eindruck kann nicht mehr oder kaum mehr durch ein positiv erlebtes Miteinander revidiert werden. Hinzu kommt, dass sich nun jemand Drittes in die Arbeitsbeziehung einmischt, der sie nicht in allen Facetten beurteilen kann. Ferner hinterlässt der oder die Beschäftigte den bleibenden Eindruck, nicht in der Lage gewesen zu sein, die Forderung selbstverantwortlich zu stellen. "Hätte er/sie vernünftig gefragt, hätte ich es ihm/ihr gegeben" ist denn auch ein Satz, den wir sehr oft von unseren Mitgliedsfirmen hören.

Was können Arbeitgeber tun?

Kurze Frist: Statt die Frage zu stellen, ob man bei dem Anwalt eine Fristverlängerung "beantragen" kann, einfach darauf hinweisen, dass die Frist zu kurz ist und mitteilen, bis wann man gedenkt, das Schreiben zu beantworten. Und dies dann auch innerhalb dieser Zeit umsetzen. Bedenken Sie: Anwälte sind keine Behörden, bei welchen Anträge gestellt werden und: sie sind nicht irgendwie "besonders".

Verlangen sachfremder Nachweise: Vorbereitet sein und Muster dafür bereithalten.

AGV: Unsere Juristen werden sehr oft zu solchen Aufreger-Schreiben kontaktiert. Wir antworten für Sie oder sind Ihr "Ghostwriter", d.h. kommentieren Ihren Entwurf konstruktiv.



Schadenersatz bei Datenschutzverstößen

Aktuelles vom Bundesarbeitsgericht und Bundesgerichtshof

Die jüngste Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) und die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Schadenersatz bei Verstößen gegen die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zeigen eine Annäherung in der Bewertung der Voraussetzungen für immateriellen Schadenersatz.

Bundesgerichtshof:

In seinem Urteil vom 18. November 2024 entschied der BGH, dass bereits der bloße und kurzzeitige Verlust der Kontrolle über eigene personenbezogene Daten infolge eines DSGVO-Verstoßes einen immateriellen Schaden im Sinne von Art. 82 Abs. 1 DSGVO darstellen kann. Es ist dabei nicht erforderlich, dass die Daten missbräuchlich verwendet wurden oder weitere spürbare negative Folgen für die betroffene Person eingetreten sind.

Bundesarbeitsgericht:

Das BAG hat in mehreren Entscheidungen die Voraussetzungen für einen immateriellen Schadensersatzanspruch nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO konkretisiert. In einer Entscheidung vom 20. Juni 2024 (Az. 8 AZR 91/22) betonte das BAG, dass ein Verstoß gegen die DSGVO allein nicht automatisch zu einem Schadensersatzanspruch führt. Vielmehr muss der Betroffene einen konkreten immateriellen Schaden darlegen und nachweisen. Ein bloßes Unwohlsein oder allgemeine Befürchtungen reichen hierfür nicht aus. Es bedarf einer tatsächlichen Beeinträchtigung, die über ein bloßes Ärgernis hinausgeht.

Vergleich der Entscheidungen:

Während der BGH in seiner Entscheidung den immateriellen Schadensbegriff weit auslegt und bereits den Verlust der Kontrolle über personenbezogene Daten als ausreichend ansieht, legt das BAG strengere Maßstäbe an und fordert den Nachweis eines konkreten immateriellen Schadens. Diese unterschiedliche Herangehensweise zeigt, dass die Rechtsprechung hinsichtlich der Anforderungen an den Schadensnachweis bei DSGVO-Verstößen uneinheitlich ist.

Es bleibt abzuwarten, wie sich die Rechtsprechung weiterentwickelt und ob der Europäische Gerichtshof (EuGH) in zukünftigen Entscheidungen für Klarheit sorgen wird.



"Ich könnte ihn erwürgen"

[Lese-oder Hör Tipp: Vom einfachen Umgang mit schwierigen Menschen](#)

Viele Unternehmen und viele Teams haben sie: schwierige Menschen. Narzissten, Schwarzmalen, Selbstdarsteller, Machtmenschen oder Hilferufer, mit anderen Worten: Aufreger-Typen.

Über schwierige Menschen redet das Team, ohne konstruktiv mit ihnen zu kommunizieren. Das verbindet wie gemeinsames Jammern es oft grandios gelingt. Nur kommt für manche Beschäftigten irgendwann der Punkt, an dem sie schwierige Menschen einfach nicht mehr ertragen wollen oder können. Manche kündigen dann oder wechseln die Abteilung.

Wenn es noch nicht zu spät ist:

Eine Alternative ist es dann, sich stattdessen damit zu beschäftigen, wie man mit schwierigen Menschen umgehen kann. Martin Wehrle zeigt in seinem Buch mit Beispielen, Übungen und Anleitungen, wie das auf einfache Weise gelingen kann. Er zeigt allerdings auch auf, was einem die eigene Reaktion über sich selbst sagt und lädt ein, selbst einen "Weissglut-Test" zu machen.

Besonders gefallen hat mir, Heike Hafenmaier, die kleine Übersetzer- Rubrik, z.B. zu Nazisst-Deutsch. Ein Beispiel: Narzisst: "Ich finde, du kannst richtig gut mit Sprache umgehen, darum eine kleine Bitte..". Zu deutsch: "Lass dich manipulieren! Schreib das Protokoll für mich, dann kann ich mich wichtigeren Dingen widmen". Oder: "Danke für das Stichwort, dazu möchte ich jetzt was sagen" (Narzisst). "Halt endlich die Klappe und lass *mich* reden, ich kann das (und alles andere) besser als du" (Deutsch).

Das Buch von Spiegel-Bestseller-Autor Martin Wehrle, das es auch als Hörbuch gibt, kostet € 15,00. Es bietet nicht nur in der Arbeitswelt einen hohen Nutzwert (mosaik-Verlag, ISBN 978-3-442-39327-5).



Rechtsprechung: Befristung aufgrund vorübergehenden Mehrbedarfs

Urteil des LAG Niedersachsen vom 10.12.2024, 10 SLa 230/24

Das LAG Niedersachsen aus Hannover hat mit Urteil vom 10.12.2024 zu dem Befristungsgrund des vorübergehenden Mehrbedarfs folgende Leitsätze aufgestellt:

1. Der Befristungsgrund des vorübergehenden Arbeitskräftebedarfs gemäß § 14 Absatz 1 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz erfordert nicht, dass der befristet beschäftigte Arbeitnehmer in dem Bereich eingesetzt wird, in dem der Mehrbedarf entstanden ist. Es genügt vielmehr, wenn zwischen dem zeitweilig erhöhten Arbeitsanfall und der befristeten Einstellung ein ursächlicher Zusammenhang besteht. Der Arbeitgeber ist nicht gehindert, die vorhandene Arbeitsmenge zu verteilen, seine Arbeitsorganisation zu ändern oder die zusätzlichen Arbeiten anderen Arbeitnehmern zuzuweisen.
2. Der Arbeitgeber darf einen zeitweiligen Mehrbedarf an Arbeitskräften jedoch nicht zum Anlass nehmen, beliebig viele Arbeitnehmer einzustellen. Vielmehr muss sich die Zahl der befristet eingestellten Arbeitnehmer im Rahmen des prognostizierten Mehrbedarfs halten und darf diesen nicht überschreiten.
3. Für das Vorliegen des Kausalzusammenhangs zwischen prognostiziertem Mehrbedarf und Befristung trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und ggf. die Beweislast. (amtl. Leitsätze)



Rechtsprechung des BAG: Entgeltabrechnungen als elektronisches Dokument zulässig

Urteil des BAG vom 28.01.2025, 9 AZR 48/24

BAG urteilt entgegen der Vorinstanz (LAG Niedersachsen)

Arbeitgeber können ihre Verpflichtung zur Abrechnung des Arbeitsentgelts in Textform nach § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO grundsätzlich auch dadurch erfüllen, dass sie die Abrechnung als **elektronisches Dokument** zum Abruf in ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach einstellt, so urteilte aktuell das BAG.

In dem entschiedenen Fall ist die Klägerin im Einzelhandelsbetrieb der Beklagten als Verkäuferin

beschäftigt. Für den Konzernverbund, dem die Beklagte angehört, regelt die Konzernbetriebsvereinbarung über die Einführung und Anwendung eines digitalen Mitarbeiterpostfachs vom 7. April 2021, dass alle Personaldokumente, insbesondere Entgeltabrechnungen, über einen externen Anbieter in einem digitalen Mitarbeiterpostfach bereitgestellt werden und von den Beschäftigten über einen passwortgeschützten Online-Zugriff abrufbar sind. Sofern für Beschäftigte keine Möglichkeit besteht, über ein privates Endgerät auf die im digitalen Mitarbeiterpostfach hinterlegten Dokumente zuzugreifen, hat der Arbeitgeber zu ermöglichen, die Dokumente im Betrieb einzusehen und auszudrucken. Auf Grundlage der Konzernbetriebsvereinbarung stellte die Beklagte ab März 2022 Entgeltabrechnungen nur noch elektronisch zur Verfügung. Dem widersprach die Klägerin und verlangte, ihr weiterhin Abrechnungen [in Papierform](#) zu übersenden.

Das Landesarbeitsgericht hat der Klage, mit der die Klägerin die Erteilung der Entgeltabrechnungen begehrt, stattgegeben. Es hat angenommen, die Entgeltabrechnungen seien ihr durch Einstellen in das Online-Portal nicht ordnungsgemäß erteilt. Bei Entgeltabrechnungen handele es sich um zugangsbedürftige Erklärungen. Ein digitales Mitarbeiterpostfach sei nur dann als Empfangsvorrichtung geeignet, wenn der Empfänger es – anders als die Klägerin im Streitfall – für den Erklärungsempfang im Rechts- und Geschäftsverkehr bestimmt habe.

Die Revision der Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

Der Begründung nach wahre der Arbeitgeber grundsätzlich die von § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO für Entgeltabrechnungen vorgeschriebene Textform, indem er diese in ein digitales Mitarbeiterpostfach einstellt. Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abrechnung seines Entgelts sei eine sog. [Holschuld](#), die der Arbeitgeber erfüllen kann, ohne für den Zugang der Abrechnung beim Arbeitnehmer verantwortlich zu sein. Es genüge, dass er die Abrechnung an einer elektronischen Ausgabestelle bereitstellt. Hierbei habe er den berechtigten Interessen der Beschäftigten, die privat nicht über die Möglichkeit eines Online-Zugriffs verfügen, Rechnung zu tragen.

Die in der Konzernbetriebsvereinbarung im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG geregelte digitale Zurverfügungstellung der Entgeltabrechnungen greife nicht unverhältnismäßig in die Rechte der betroffenen Arbeitnehmer ein. Der Senat sei jedoch an einer abschließenden Entscheidung gehindert, weil bisher keine Feststellungen dazu getroffen worden seien, ob Einführung und Betrieb des digitalen Mitarbeiterpostfachs in die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats fallen.



[Haben Sie noch Fragen?](#)

[Dann melden Sie sich gern bei uns!](#)

Heike Hafenmaier

Geschäftsführerin

Jan Felix Vogel

Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)