



Büro Saarlouis:

Hohenzollernring 6
66740 Saarlouis

Tel: 06831 / 48974-0

Fax: 06831 / 48974-40

E-Mail: dr.geiben@geiben.de

Internet: www.geiben.de

Themen dieser Ausgabe:

- **Neuregelung des Beschäftigten-Datenschutzes**
- **Dienstwagennutzung bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses**
- **„Schwarze“ Hochzeit**



Kurzmitteilungen zur aktuellen Rechtsprechung:

Baurecht / Architekten

Hinweispflichten des Architekten

Empfiehlt der Architekt dem Bauherrn bestimmte Materialien, dann ist er aufgrund seiner Beratungspflicht gegebenenfalls verpflichtet, auf Risiken und Folgekosten hinzuweisen. Das OLG Koblenz hat aktuell (Beschl. v. 30.05.2011 - 5 U 297/11) entschieden, dass ein Architekt, der Fenster aus Kiefernholz empfiehlt über erforderliche häufige Schutzanstriche wegen stark bewitterter Fassade informieren muss.

Prüfungspflichten des Architekten

In einem anderen aktuellen Urteil hat das OLG Koblenz (v. 9.09.2011 - 5 U 224/11) entschieden, dass ein Architekt als Sonderfachmann sämtliche für die Genehmigungsfähigkeit eines Bauvorhabens in Betracht zu ziehende Vorschriften kennen oder ermitteln und bei seinem weiteren Vorgehen berücksichtigen muss. Dies gilt auch bei Bauten in potentiellen Überschwemmungsgebieten (bei extremem Hochwasser der Saar).

Neuregelung

des Beschäftigten-Datenschutzes

In das Datenschutzgesetz sollen Änderungen aufgenommen werden, die den Schutz der beschäftigten Arbeitnehmer erhöhen:

1.) Eine heimliche Videoüberwachung von Arbeitnehmern ist verboten und nur in Ausnahmefällen, beispielsweise bei einem konkreten Straftatenverdacht zulässig. Ansonsten ist eine Videoüberwachung nur zulässig, wenn sie erkennbar gemacht wird, etwa durch ein Schild am Eingangsbereich und dies zur Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen erforderlich ist und dann auch nur

- zur Zutrittskontrolle
- zur Wahrnehmung des Hausrechts
- zum Schutz des Eigentums
- zur Sicherheit des Beschäftigten
- zur Sicherung von Anlagen
- zur Abwehr von Gefahren für die Sicherheit des Betriebes
- zur Qualitätskontrolle

Eine Videoüberwachung von Teilen der Betriebsstätten, die überwiegend der privaten Lebensgestaltung der Beschäftigten dienen, ist unzulässig. Dies gilt insbesondere für Sanitär-, Umkleide- und Schlafräume.

Diese Regeln gelten auch für ausgeschaltete Videoanlagen oder für Videoatruppen.

2.) Eine Telefondatenerfassung (Nummer oder Kennung der beteiligten Anschlüsse, Beginn und Ende der jeweiligen Verbindung mit Datum und Uhrzeit) ist nur erlaubt zu Abrechnungszwe-

cken oder zur stichprobenartigen oder anlassbezogenen Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Der Arbeitgeber darf also kontrollieren, ob der Mitarbeiter privat oder dienstlich telefoniert.

Ein Mithören eines privaten Telefongesprächs ist hingegen nicht erlaubt. Dienstgespräche dürfen nur mitgehört werden, wenn sowohl der Beschäftigte wie auch sein Kommunikationspartner im Einzelfall vorher darüber informiert wurde und eingewilligt hat.

Ohne Kenntnis bzw. ohne Einwilligung des Beschäftigten darf der Arbeitgeber Dienstgespräche nur abhören, wenn die telefonischen Dienstleistungen wesentlicher Inhalt der geschulten Arbeitsleistung sind, wie beispielsweise bei einem Call-Center. Dann aber auch nur stichprobenartig, wobei vorher der Mitarbeiter darüber zu informieren ist, dass er in einem eingegrenzten Zeitraum mit einer Kontrolle zu rechnen hat. Hierbei muss der Kommunikationspartner des Beschäftigten über die Möglichkeit des Mithörens informiert werden und einwilligen.



3.) Die auf dem Arbeitsplatz-Computer eingegangenen E-Mails dürfen vom Arbeit-

Fortsetzung S. 1 (Datenschutz):

geber nur kontrolliert werden, wenn dies für die Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist und dann auch nur, sofern es sich nicht um erkennbar private Inhalte handelt.

Private E-Mails dürfen nur dann gelesen werden, wenn dies zur Durchführung der ordnungsgemäßen Geschäftsbetriebes unerlässlich ist, also beispielsweise, wenn bei einer Erkrankung des Mitarbeiters seine elektronische Post zwecks weiterer Bearbeitung der dienstlichen E-Mails gesichtet werden muss.

Hierbei ist jedoch Voraussetzung, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten hierauf schriftlich hinweist.



Bei Verstößen hiergegen hat der Arbeitnehmer einen Unterlassungsanspruch, darüber hinaus auch Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche. Ferner macht der Arbeitgeber sich strafbar.

Das Gesetzgebungsverfahren ist jedoch noch nicht abgeschlossen. Ein in Kraft treten dieses Gesetzes wird Anfang 2013 erwartet.

DIENSTWAGENNUTZUNG**BEI KÜNDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES**

Nach einem aktuellen Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 21.03.2012 (5 AZR 651/10) kann der Widerruf der Dienstwagennutzung durch den Arbeitgeber im Falle einer Freistellung rechtswidrig sein und Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers auslösen.

Auch wenn im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, die Dienstwagenüberlassung

Entzug des Fahrzeuges zu widerrufen, wenn der Arbeitnehmer von der Arbeitsleistung freigestellt wird, so ist dieser Widerruf unwirksam, wenn er nicht nach billi-

gem Ermessen ausgeübt wurde.

Dies ist dann nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber keine Gründe vorgebracht hat, warum der



im Falle eines Widerrufs der Dienstwagennutzung nicht nur einen faktischen Nutzungsausfall hat, sondern darüber hinaus auch einer steuerlichen Belastung ohne Gegenwert ausgesetzt ist.

In diesem Falle überwiegt das Interesse des Arbeitnehmers, den zu versteuernden Vorteil auch real nutzen zu können das abstrakte Interesse des Arbeitgebers am sofortigen Entzug des Dienstwagens.

Nach dieser Entscheidung des BAG ist künftig auch ein Widerruf der Dienstwagennutzung nur noch eingeschränkt möglich.

„Schwarze“ Hochzeit

Das OLG Frankfurt (Beschl. v. 16.05.2011 - 19 W 29/11) hat sich aktuell mit der Frage beschäftigt, ob Schadensersatzansprüche verlangt werden können, wenn ein Hochzeitspaar mit einem Gastronomen vereinbart, dass die Vergütung für die Durchführung einer Hochzeitsfeier zum Zwecke der Steuerhinterziehung (teilweise) "schwarz" gezahlt werden sollte.

Die Feier konnte nicht durchgeführt werden, da der vorgesehene Saal nicht fertig gestellt war.

Den Anspruch auf Schadensersatz wies das Landgericht Frankfurt (bestätigt durch das OLG Frankfurt) ab: Der Vertrag sei wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot insgesamt unwirksam.

Selbst wenn der Vertrag wirksam gewesen wäre, hätte als "entgangener Gewinn" nicht der erwartete Wert der Hochzeitsgeschenke beansprucht werden können, denn zu ersetzen sind nur solche Schadensfolgen, zu deren Abwendung die verletzte Vertragspflicht übernommen wurde. Der Zweck einer Hochzeitsfeier ist aber nicht darauf gerichtet, wie bei einer gewerblichen Veranstaltung Gewinne zu erzielen.

