

Editorial

Herausgeber:
michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Köln



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,
liebe Leserinnen und Leser,

der Beitrag zum Thema des Monats befasst sich mit den arbeitsrechtlichen Auswirkungen gesetzlicher Feiertage. Ulrich Kortmann untersucht in arbeitszeitrechtlicher Hinsicht das Verbot der Feiertagsbeschäftigung. Er geht beispielsweise der Fragestellung nach, ob ein in Nordrhein-Westfalen im Homeoffice tätiger Arbeitnehmer für ein in Niedersachsen ansässiges Unternehmen im Homeoffice arbeiten darf oder ob ein in Nordrhein-Westfalen beschäftigter Arbeitnehmer an Allerheiligen auf eine Dienstreise nach Niedersachsen geschickt werden kann. Er geht ferner der Fragestellung nach, unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmer Anspruch auf Feiertagsvergütung haben und ob Arbeitnehmern, die regelmäßig an Feiertagen arbeiten, gesonderte Ausgleichsansprüche zustehen. Schließlich wird erörtert, ob und unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmer Feiertagszuschläge verlangen können.

Darüber hinaus werden wieder einige interessante Entscheidungen besprochen, nämlich die mit Spannung erwartete Entscheidung des BAG v. 22.8.2019 – 2 AZR 111/19, die sich mit der praktisch wichtigen Frage des Zeitpunktes des Zugangs von Kündigungsschreiben bei einem Einwurf in den Hausbriefkasten beschäftigt, die Entscheidung des LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 24.5.2019 – 2 Sa 214/18, die sich mit Entschädigungsansprüchen der Arbeitnehmer für eine rechtswidrige Videoüberwachung befasst, und schließlich die Entscheidung des LAG Nürnberg v. 27.8.2019 – 6 Sa 110/19 – zur dauerhaften Beantragung von Teilzeit für den Urlaubsmonat August.

michels.pmks und der Deutsche Anwaltverlag wünschen Ihnen eine spannende Lektüre!

Dr. Marcus Michels, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner michels.pmks

Inhalt

Editorial

Thema des Monats

Gesetzliche Feiertage und ihre arbeitsrechtliche Auswirkung .. 2

Rechtsprechung

BAG: Zugang einer Kündigungserklärung – Einwurf in den Hausbriefkasten..... 5

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Entschädigung für rechtswidrige Videoüberwachung 7

LAG Nürnberg: Kein Anspruch auf dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit im Ferienmonat August..... 9

Terminvorschau BAG

Neue anhängige Rechtsfragen 11

michels.pmks
FACHANWÄLTE



DeutscherAnwaltVerlag

Gesetzliche Feiertage und ihre arbeitsrechtliche Auswirkung

Ihre Feiertage sind den Arbeitnehmern in Deutschland heilig, auch wenn der zumeist kirchliche Ursprung im Laufe der Jahre in den Hintergrund getreten ist. Ihre Anzahl (von bis zu 14 Feiertagen pro Jahr in Augsburg) ist im europaweiten Vergleich rekordverdächtig. Feiertage zu streichen, käme den meisten gleichwohl nicht in den Sinn. Die wirtschaftlichen Auswirkungen sind umstritten, sie variieren zudem stark je nach Branche. Welche Feiertage als gesetzliche Feiertage arbeitsfrei sind, richtet sich nach den Feiertagsgesetzen der Länder (dies gilt auch für die sogenannten bundes-einheitlichen Feiertage). Lediglich der Tag der Deutschen Einheit ist bundesgesetzlich geregelt (Art. 2 Abs. 2 Einigungsvertrag).

Arbeitsrechtlich bedeutsam sind Feiertage zum einen wegen des – mit vielen Ausnahmen versehenen – Beschäftigungsverbots (§ 9 ArbZG), zum anderen aufgrund der gesetzlichen Entgeltfortzahlung gemäß § 2 EFZG. Zudem sehen zahlreiche Tarifverträge Zuschläge oder Zeitgutschriften für Feiertagsarbeit vor.

I. Arbeitszeitrecht

Die Zulässigkeit einer Beschäftigung von Arbeitnehmern an gesetzlichen Feiertagen richtet sich nach denselben Regeln wie die Beschäftigung an Sonntagen. Es besteht im Grundsatz ein Beschäftigungsverbot (§ 9 ArbZG). Für bestimmte Branchen bzw. bestimmte Tätigkeiten bestehen gesetzliche Ausnahmen (§ 10 ArbZG). Liegen diese vor, ist eine Beschäftigung an Feiertagen auch ohne Vorliegen einer gewerbeaufsichtsrechtlichen Erlaubnis zulässig. Voraussetzung ist jedoch stets, dass die Tätigkeiten nicht auf einen Werktag verschoben werden können, wobei hierbei die wirtschaftliche Zumutbarkeit und auch der Zweck der Privilegierung berücksichtigt werden müssen (*Baeck/Deutsch*, ArbZG; 3. Aufl., § 10, Rn 10). Zudem gelten die recht unübersichtlich geregelten Ausnahmen kraft Bewilligung der Aufsichtsbehörde oder für bestimmte Gewerbebezüge nach den Bedarfsgewerbeverordnungen der Länder, die diese aufgrund der Ermächtigung in § 12 Abs. 2 ArbZG erlassen haben. In engen Grenzen sind schließlich unaufschiebbare Arbeiten gemäß § 14 ArbZG zulässig (außergewöhnliche Fälle bzw. Notfälle). Insofern bestehen keine Besonderheiten zur Beschäftigung an Sonntagen.

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Feiertagsregelungen in den Ländern ergeben sich allerdings zahlreiche praktische Probleme bei der Bestimmung des räumlichen Geltungsbereichs des Beschäftigungsverbots. Da es sich um ein öffentlich-rechtliches Verbot handelt, ist das Territorialitätsprinzip maßgeblich. Es kommt daher auf den Arbeitsort an. Dies gilt jedenfalls dann, wenn es sich hierbei um den regelmäßigen Arbeitsort handelt. Dies kann zu kuriosen Folgen führen wie im Fall des Landmaschinen-Herstellers John Deere, durch dessen nahe Zweibrücken gelegene Produktionsstätte die Landesgrenze zwischen Rheinland-Pfalz und dem Saarland führt. An Mariä Himmelfahrt besteht das Kuriosum, dass die auf der saarländischen Seite arbeitenden Mitarbeiter frei haben, während ihre Kollegen jenseits der Landesgrenze arbeiten müssen (Bild v. 15.8.2019).

Problematisch ist der Fall, wenn Arbeitnehmer nicht am regelmäßigen Arbeitsort, sondern an einem anderen Arbeitsort eingesetzt werden (etwa auf einer Dienstreise). Hier ist nach herrschender Meinung stets der Ort des Arbeitseinsatzes maßgeblich, auch wenn der regelmäßige Arbeitsort ein anderer ist (*Baeck/Deutsch*, ArbZG, § 9, Rn 10; *Anzinger/Koberski*, ArbZG § 9, Rn 18; *Neumann/Biebl*, ArbZG § 9, Rn 13). Nur vereinzelt wird die Auffassung vertreten, dass der regelmäßige Arbeitsort maßgeblich sein soll (Beck'scher Onlinekommentar/*Cock*, ArbZG, § 9, Rn 5).

Verbot der Feiertagsbeschäftigung

Räumlicher Geltungsbereich

Dienstreisen am Feiertag

Thema des Monats

In der Konsequenz bedeutet dies, dass ein Arbeitnehmer aus Nordrhein-Westfalen an Allerheiligen (Feiertag in Nordrhein-Westfalen) auf Dienstreise nach Niedersachsen (kein Feiertag) geschickt werden könnte. Umgekehrt dürfte ein Arbeitnehmer aus Niedersachsen an diesem Tag keine Tätigkeiten in Nordrhein-Westfalen ausüben. Soweit trickreiche Arbeitgeber versuchen sollten, ganze Betriebsabteilungen für die Dauer eines Feiertages in ein benachbartes Bundesland, in dem kein Feiertag ist, zu verschicken, dürfte eine solche Vorgehensweise jedoch fraglich im Hinblick auf das stets bei der Ausübung des Direktionsrechts zu beachtende billige Ermessen sein.

Nimmt man es ganz genau, müsste man das lokale Feiertagsrecht auch bei der Routenplanung einer Dienstreise genau beachten. Dies gilt jedenfalls für solche Reisezeiten, die nach der Rechtsprechung als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zu werten sind (insbesondere Fahrten mit dem selbstgesteuerten Pkw). Ein Arbeitnehmer, der am 1. November von Osnabrück (kein Feiertag) mit dem Auto nach Frankfurt am Main (kein Feiertag) fährt, müsste Nordrhein-Westfalen (Feiertag) großräumig umfahren. Es ist allerdings nicht bekannt, dass ein solcher Fall schon einmal von einem Gewerbeaufsichtsamt moniert wurde.

Für Arbeitnehmer im Home-Office gelten keine abweichenden Regeln. Auch für diese Arbeitnehmer ist das Recht am Arbeitsort maßgeblich, unabhängig von der Frage, ob am Ort des Betriebes, dem er zugeordnet ist, ebenfalls ein gesetzlicher Feiertag ist oder nicht.

II. Vergütungsrecht

1. Entgeltfortzahlung

Für Arbeitszeit, die aufgrund eines gesetzlichen Feiertages ausfällt, hat der Arbeitgeber dasjenige Arbeitsentgelt zu gewähren, das ohne den Arbeitsausfall zu zahlen gewesen wäre, § 2 EFZG. Es gilt also – wie bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – das Lohnausfallprinzip.

Der Anspruch besteht allerdings nur, wenn der Feiertag die einzige Ursache für den Arbeitsausfall ist. Fällt die Arbeit am Feiertag (auch) aus anderen Gründen aus, besteht auch kein Anspruch nach § 2 EFZG. Aus diesem Grunde entfällt ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für dauerkrankte Arbeitnehmer außerhalb der Entgeltfortzahlung, im ruhenden Arbeitsverhältnis (etwa im unbezahlten Sonderurlaub) oder während eines auch am Feiertag fortwährenden Arbeitskampfes.

Von dem Grundsatz der Monokausalität bestehen einige gesetzlich geregelte Ausnahmen: Ist ein Arbeitnehmer an einem Feiertag krank und ist der Entgeltfortzahlungszeitraum noch nicht abgelaufen, erhält er für diesen Tag Feiertagsvergütung (§ 4 Abs. 2 EFZG). Gleiches gilt für den Fall, dass die Arbeitszeit an einem Feiertag in Folge von Kurzarbeit ausfällt. Umgekehrt entfällt der Anspruch auf Feiertagsvergütung für Arbeitnehmer, die unmittelbar vor oder nach einem Feiertag unentschuldig der Arbeit fernbleiben (§ 2 Abs. 3 EFZG).

Regelmäßig kein Anspruch auf Vergütung eines Feiertages besteht für Arbeitnehmer, die regelmäßig an Feiertagen arbeiten müssen (etwa ärztliches und Pflegepersonal im Krankenhaus, Taxifahrer, Mitarbeiter im Sicherheitsgewerbe und in Verkehrsbetrieben). Soweit diese Arbeitnehmer an einem Feiertag arbeiten, erhalten sie die vereinbarte Vergütung gemäß § 611 BGB. Arbeitet der Arbeitnehmer hingegen am Feiertag nicht, weil er nicht im Schichtplan eingeteilt ist oder seinen Ausgleichstag im Freischichtenmodell nimmt, entfällt die Arbeit nicht wegen des Feiertages (BAG, Urt. v. 24.9.2015 – 6 AZR 510/14). Im Ergebnis führt dies dazu, dass nach der gesetzli-

praktische Auswirkungen

Reisezeit am Feiertag

Arbeiten im Home-Office

Lohnausfallprinzip

Kausalität des Feiertages für den Arbeitsausfall

Ausnahmen

regelmäßig an Feiertagen arbeitende Arbeitnehmer

chen Regelung Arbeitnehmer, die regelmäßig an Feiertagen arbeiten, benachteiligt werden. Diese müssen die am Feiertag (aber nicht wegen des Feiertags) ausgefallenen Stunden nacharbeiten (dies spricht auch das BAG im Urt. v. 24.9.2015 a.a.O. an).

Allerdings sehen einzelne Tarifverträge für diesen Fall einen Ausgleich vor. Namentlich § 6 Abs. 3 S. 3 TVöD regelt, dass für diejenigen Arbeitnehmer, die wegen des Dienstplans an einem Feiertag frei haben, sich die monatliche Soll-Arbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, entsprechend vermindert. Eine entsprechende Regelung enthält auch § 3 Abs. 2 S. 1 Anlage 31 AVR-Caritas.

Nicht zulässig ist es allerdings, arbeitsvertraglich von vornherein Feiertage von der Arbeitspflicht auszunehmen. So hat im vom BAG im Urt. v. 16.10.2019 – 5 AZR 352/18 – entschiedenen Falle der Arbeitgeber in einem Arbeitsvertrag mit einem Zeitungszusteller eine Regelung vorgesehen, wonach Arbeitstage lediglich solche Tage sind, an denen Zeitungen im Zustellgebiet erscheinen. Der Arbeitgeber hatte argumentiert, dass die Arbeit am Feiertag (an dem keine Zeitung erscheint) nicht wegen des Feiertages, sondern wegen der mangelnden arbeitsvertraglichen Arbeitspflicht ausfällt. Das BAG sah hierin einen Verstoß gegen den Grundsatz der Unabdingbarkeit des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltzahlung an Feiertagen. Für zulässig hielt das BAG indes eine tarifliche Regelung, die bestimmt, dass Arbeitnehmer für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf die Wochentage Montag bis Freitag fällt, einen Anspruch auf Gutschrift von 1/261 des individuellen Jahresarbeitszeitsolls haben; eine derartige Regelung weiche nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer von der gesetzlichen Regelung der Entgeltfortzahlung an Feiertagen in § 2 Abs. 1 EFZG ab (BAG, Urt. v. 6.12.2017 – 5 AZR 118/17).

2. Feiertagszuschläge

Ein gesetzlicher Anspruch auf Zuschläge (Geld- oder Zeitzuschläge) für Feiertagsarbeit besteht nicht. Allerdings enthalten zahlreiche Tarifverträge entsprechende Regelungen.

Sieht ein Tarifvertrag Zuschläge für Arbeit an Feiertagen vor, so sind meist die gesetzlichen Feiertage nach den Feiertagsgesetzen der Länder gemeint. Maßgeblich ist das am Beschäftigungsort geltende Feiertagsgesetz (BAG, Urt. v. 13.4.2005 – 5 AZR 475/04). Mehrfach musste sich das BAG hierbei mit der Frage beschäftigen, ob Feiertagszuschläge für „Feiertage“ zu zahlen sind (Ostersonntag, Pfingstsonntag). In ständiger Rechtsprechung verneint das BAG einen Feiertagszuschlag für diese Tage, soweit diese landesrechtlich nicht als gesetzlicher Feiertag anerkannt sind. Tatsächlich sind der Ostersonntag und der Pfingstsonntag nur in Brandenburg gesetzliche Feiertage (§ 2 Abs. 1 des Feiertagsgesetzes für Brandenburg). In allen anderen Bundesländern handelt es sich um „normale“ Sonntage, sodass ein Feiertagszuschlag nicht zu zahlen ist (BAG, Urt. v. 17.8.2011 – 10 AZR 347/10). Arbeitgeber, die in Unkenntnis der Bedeutung der tariflichen Regelung versehentlich Feiertagszuschläge für Ostersonntag und Pfingstsonntag gewähren, können von dieser Praxis jederzeit abrücken. Eine betriebliche Übung kann nicht entstehen. In einem solchen Fall kann dem Verhalten des Arbeitgebers ein Bindungswille nicht entnommen werden, denn dieser will nur (wenn auch fehlerhaft) die tariflichen Normen vollziehen (BAG v. 17.8.2011, a.a.O.).

Abschließend ist noch darauf hinzuweisen, dass Feiertagszuschläge mindestlohnwirksam sind. Sie werden also nicht zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn geschuldet (BAG, Urt. v. 17.1.2018 – 5 AZR 69/17).

Ulrich Kortmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Tarifliche Regelungen

zwingendes Recht

kein gesetzlicher Anspruch

Zuschläge für Ostersonntag/
Pfingstsonntag?

Anrechnung auf den Mindestlohn

BAG: Zugang einer Kündigungserklärung – Einwurf in den Hausbriefkasten

1. Das in einen Hausbriefkasten eingeworfene Kündigungsschreiben geht dem Empfänger in dem Zeitpunkt zu, zu dem nach der Verkehrsanschauung mit der nächsten Entnahme zu rechnen ist.
2. Die Feststellung des Bestehens und Inhalts einer Verkehrsanschauung ist eine im Wesentlichen auf tatsächlichem Gebiet liegende Frage, deren tatrichterliche Beantwortung nur einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Kontrolle daraufhin unterliegt, ob das Berufungsgericht bei seiner Würdigung einen falschen rechtlichen Maßstab angelegt, gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Umstände unberücksichtigt gelassen hat.
3. Die Fortdauer des Bestehens oder Nichtbestehens einer Verkehrsanschauung wird nicht vermutet. Zu den tatsächlichen Grundlagen einer gewandelten Verkehrsanschauung muss das Landesarbeitsgericht Feststellungen treffen.

[Orientierungssätze]

BAG, Urt. v. 22.8.2019 – 2 AZR 111/19

I. Der Fall

Die Parteien streiten u.a. über die Wirksamkeit einer außerordentlichen, hilfsweise ordentlichen Kündigung der Beklagten. Mit Schreiben vom 27.1.2017 kündigte die Beklagte das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos mit sofortiger Wirkung, hilfsweise ordentlich zum nächst zulässigen Termin. Die Beklagte legte das Schreiben am selben Tag gegen 13:25 Uhr in den Hausbriefkasten des Klägers. An diesem Tag, einem Freitag, nahm der Kläger ab 14:00 Uhr an der Geburtstagsfeier seiner Großmutter in F. teil und nahm erst am darauffolgenden Montag von der Kündigung Kenntnis.

Erst am 20.2.2017 – und damit genau drei Wochen nach dem 30.1.2017 – erhob der Kläger Kündigungsschutzklage. Er bestritt dabei den Einwurf des Kündigungsschreibens am 27.1.2017 und rügte, dass das Kündigungsschreiben bezüglich der außerordentlichen Kündigung vom 27.1.2017 bei ihm erst am Montag, den 30.1.2017 eingegangen sei. Die Post in der von ihm bewohnten Straße in einem kleinen elsässischen Dorf mit weniger als 2.000 Einwohnern werde ausschließlich in der Zeit von 9:00 Uhr bis 11:00 Uhr zugestellt. Selbst wenn das Kündigungsschreiben am 27.1.2017 um 13:25 Uhr in seinen Briefkasten eingeworfen worden sein sollte, wäre es ihm erst am Folgetag zugegangen.

Das Arbeitsgericht wies die Klage unter Verweis auf § 13 i.V.m. § 7 KSchG ab. Das LAG bestätigte die Entscheidung mit der Begründung, die Kündigung sei rechtzeitig zugegangen.

II. Die Entscheidung

Die dagegen eingelegte Revision hielt das BAG für begründet und verwies die Sache zurück. Es stellte klar, dass das in einen Hausbriefkasten eingeworfene Kündigungsschreiben dem Empfänger in dem Zeitpunkt zugehe, sobald nach der Verkehrsanschauung mit der nächsten Entnahme zu rechnen sei. Die Annahme einer Verkehrs-

Einwurf der Kündigung um
13:25 Uhr

Zugang erst am 30.1.2017?

ArbG und LAG: Klageabweisung mit unterschiedlicher Begründung

Revision begründet – Zurückweisung

anschauung, wonach bei Hausbriefkästen im Allgemeinen mit einer Leerung unmittelbar nach Abschluss der üblichen Postzustellzeiten zu rechnen sei, die allerdings stark variieren können, sei nicht zu beanstanden.

Entgegen der Auffassung des LAG stellten aber die örtlichen Zeiten der Postzustellung nicht unbeachtliche individuelle Verhältnisse des Empfängers dar. Zu diesen könnte bspw. eine Vereinbarung mit dem Postboten über persönliche Zustellzeiten, konkrete eigene Leerungsgewohnheiten oder auch die krankheits- oder urlaubsbedingte Abwesenheit zählen. Die allgemeinen örtlichen Postzustellungszeiten gehörten dagegen nicht zu den individuellen Verhältnissen, sondern seien vielmehr dazu geeignet, die Verkehrsauffassung über die übliche Leerung des Hausbriefkastens zu beeinflussen. Das LAG könne zur Bestimmung des Zugangszeitpunkts auch eine (gewandelte) Verkehrsanschauung feststellen, die beispielsweise aufgrund geänderter Lebensumstände eine spätere Leerung des Hausbriefkastens – etwa mehrere Stunden nach dem Einwurf oder bezogen auf eine „feste“ Uhrzeit am Tag – zum Gegenstand hat.

Dies sei vom LAG konkret festzustellen, nicht aber lediglich zu vermuten. Es hätte nicht auf eigene Erfahrungswerte, sondern vielmehr auf sachverständige Hilfe zurückgreifen müssen, was es unterlassen hatte. Die Ausführungen des LAG zum Bestehen einer (gewandelten) Verkehrsanschauung in Bezug auf den Leerungszeitpunkt von Hausbriefkästen hielten im Übrigen einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. So sei die Bezugnahme auf „Normalarbeitszeiten“ nicht nachvollziehbar. Zudem habe man unberücksichtigt gelassen, dass viele Berufstätige nicht in Singlehaushalten leben. Außerdem spiele der Fall in Frankreich, nicht in Deutschland.

III. Der Praxistipp

Der Ansatz des LAG Baden-Württemberg auf den Normalarbeitnehmer abzustellen hinterließ durchaus offene Fragen (flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office, Urlaub, Krankheit oder sonstige Abwesenheit), worauf wir auch bereits in unserer Urteilsbesprechung im Infobrief September 2019 hingewiesen haben. Die Entscheidung war sicherlich geprägt von dem begrüßenswerten Willen nach Rechtssicherheit für die Praxis. Diesem Ansatz möchte das BAG aber gerade nicht folgen und stellt klar, dass alles so bleiben soll wie es ist bzw. war. Bei der Beurteilung des Zugangs der Kündigung ist daher (weiterhin) auf den Zeitpunkt abzustellen, zu dem nach der Verkehrsanschauung mit der nächsten Entnahme zu rechnen ist. Diese Verkehrsanschauung ist, nötigenfalls durch Sachverständigengutachten, durch das Gericht zu ermitteln. Eine allgemeine Vermutungsregel oder ein Abstellen auf Normalarbeitsverhältnisse genügt hierzu nicht. In der Begründung ist dem BAG zu folgen, zumal es tatsächlich mehr als fraglich ist, warum das LAG bei einem Zugang in Frankreich, deutsche Verhältnisse zugrunde legt. Gerade für deutschlandweit agierende Unternehmen wäre es aber wünschenswert, wenn einheitliche Zeitpunkte festgelegt würden. Diesem Bedürfnis hat das BAG nunmehr aber eine Absage erteilt und sogar explizit darauf verwiesen, dass die Verkehrsanschauung in diesen Fällen sich sogar regional unterscheiden könne.

Ganz nebenbei hätte die Ungewissheit über den Ausgang des Rechtsstreit ohne Weiteres durch eine rechtzeitige Einlegung der Kündigungsschutzklage vermieden werden können; aus Gründen anwaltlicher Vorsorge sollte die insoweit bestehende Dreiwochenfrist nicht ohne Not bis zum letzten Tag ausgeschöpft werden, da Unklarheiten über den tatsächlichen Zugang der Kündigung nicht so selten sind.

Dr. Jannis Kamann, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Individuelle Verhältnisse des Empfängers

Prüfung geboten statt Vermutung

Richtige Begründung – kritisches Ergebnis

Vermeidung durch rechtzeitige Klageerhebung

LAG Mecklenburg-Vorpommern: Entschädigung für rechtswidrige Videoüberwachung

1. Eine Entschädigung wegen nicht rechtmäßiger Videoüberwachung am Arbeitsplatz nach § 823 Abs. 1 BGB kommt nur in Betracht, wenn sie zu einer schweren Persönlichkeitsrechtsverletzung geführt hat. Ob eine schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts vorliegt, kann nur aufgrund der gesamten Umstände des jeweiligen Einzelfalls beurteilt werden. Hierbei sind im Rahmen der gebotenen Gesamtwürdigung insbesondere die Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, ferner der Anlass und die Beweggründe des Handelnden sowie der Grad des Verschuldens zu berücksichtigen (wie BAG v. 19.2.2015 – 8 AZR 1007/13 – NJW 2015, 2749 = AP Nr. 44 zu § 611 BGB Persönlichkeitsrecht = NZA 2015, 994).

2. Wichtige Anhaltspunkte für das für die Entschädigung maßgebende erhebliche Ausmaß der Verletzung des Persönlichkeitsrechts ergeben sich aus Art und Ausmaß der Verfehlung der Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes.

[Amtliche Leitsätze]

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 24.5.2019 – 2 Sa 214/18

I. Der Fall

Die Arbeitgeberin betreibt eine Tankstelle. In den öffentlich zugänglichen Bereichen (Fahrbahn, Tankstellenshop, Außenanlage) sind sichtbare Videokameras installiert. Auf deren Nutzung wird mit den handelsüblichen Aufklebern hingewiesen. Neben diesen öffentlich zugänglichen Bereichen ist an der Tankstelle ein Lagerraum eingerichtet, in dem u.a. die Shop-Artikel aufbewahrt werden. In das Lager kann durch eine Türe aus dem Tankstellenshop sowie durch eine weitere, gegenüberliegende Türe, die in den Außenbereich führt, eingetreten werden. Darüber hinaus gehen von dem Lagerraum unter anderem der Personalraum, der dem Aufenthalt der Mitarbeiter dient, die Toiletten und das Büro des Tankstellenbetreibers ab. Durch in dem Lager aufgestellte Regale wird der Eindruck eines Flurbereichs erzeugt. Auch in diesem Flur sind jedenfalls zwei Kameras installiert, die bei Bewegung Aufnahmen des Flurbereichs fertigen. Eine weitere, verdeckte Kamera hat sich nach Auffassung des Gerichtes in der Decke oberhalb der Kasse befunden. Mit dieser Kamera konnten Aufnahmen des Kassiervorgangs gefertigt werden.

Der Arbeitgeber hat zu dem Zweck dieser beiden Kameras sowohl in erster wie in zweiter Instanz unzureichende Angaben gemacht. Er behauptete, diese seien erforderlich, um die Aufklärung von Einbrüchen in das Lager zu verhindern oder jedenfalls deren Aufklärung zu erleichtern. Allerdings zeichneten beide Kameras keine Aufnahmen des Bereichs der Außentür auf.

Die an der Tankstelle beschäftigten Arbeitnehmer wurden über den Betrieb der Kameras im Außenbezirk wie auch im Lager durch den Arbeitgeber mündlich im Rahmen der Einarbeitung informiert. Über die verdeckte Kamera in der Decke über der Kassenzone informierte der Arbeitgeber hingegen nicht.

Der Kläger war über 7 Monate an der Tankstelle beschäftigt. Er macht geltend, in seinen Persönlichkeitsrechten durch die Aufnahmen der Kameras im Lager und der Kamera über der Kassenzone beeinträchtigt zu sein, und fordert eine Entschädigung in Geld, wobei er zuletzt den Entschädigungsbetrag mit 2.000 EUR beziffert hat.

Überwachung mit Videokameras

Unzureichende Angaben über Verwendung der Aufnahmen

Information der Arbeitnehmer über diese Kameras zu Beginn des Arbeitsverhältnisses

Fortsetzung der Verweigerung des Betriebsrates

Rechtsprechung

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 1.500 EUR zugesprochen. Hiergegen legt der Arbeitgeber Berufung ein. Im Wege der Anschlussberufung verfolgt der Kläger seinen Anspruch auf die Zahlung einer weiteren Entschädigung in Höhe von 500 EUR fort.

II. Die Entscheidung

Das LAG spricht dem Kläger eine Entschädigung in der beantragten Höhe zu. Anspruchsgrundlage sei nach dem insoweit noch anzuwendenden Bundesdatenschutzgesetz a.F. § 823 Abs. 1 BGB. Durch die Installation und den Betrieb der Kameras im Lager und der verdeckten Kamera im Verkaufsraum habe der Arbeitgeber das grundrechtlich geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers verletzt.

Der Betrieb der Kameras verstoße gegen die gesetzlichen Regeln von § 32 BDSG a.F. (§ 26 BDSG n.F.). Der Arbeitgeber habe keine Gründe dargelegt, die die Notwendigkeit der Kameras zur Abwehr von Straftaten oder zu der Erleichterung der Aufklärung begründen, vorgetragen. Nur solche Gründe hätten aber in der notwendigen Abwägung dazu führen können, den Einsatz der Kameras zu begründen und ihn gegebenenfalls zu rechtfertigen.

Eine wirksame Einwilligung der Arbeitnehmer sei ebenfalls nicht erfolgt. Insoweit fehle es nicht nur an der für eine Einwilligung erforderlichen, umfangreichen Information der Arbeitnehmer, sondern auch an der für eine wirksame Einwilligung notwendigen Schriftform. Ausdrücklich hält die Kammer fest, dass ein mündlicher Hinweis im Rahmen einer Einweisung in die Arbeitstätigkeit in keinem Fall ausreichend ist.

Bereits das Arbeitsgericht hatte den Arbeitgeber bezüglich der Nutzung der Kameras im Flur zu einer Entschädigung in Höhe von 1.500 EUR verurteilt. Die Höhe dieser Entschädigung bestätigt das Landesarbeitsgericht. Darüber hinaus hat es den Arbeitgeber zu einer weiteren Entschädigung in Höhe von 500 EUR verurteilt davon ausgehend, dass auch über der Kassenzone verdeckte Kameras installiert waren. Dass hier keine höhere Entschädigung ausgeurteilt wurde, war alleine dem Antrag des Arbeitnehmers geschuldet. Das LAG deutet in der Entscheidung an, dass der Entschädigungsbetrag ansonsten deutlich höher zu bemessen gewesen sei.

III. Der Praxistipp

Der Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes ist zuzustimmen. Sie macht nochmals deutlich, dass Videoüberwachung nicht nur einer umfangreichen technischen Planung bedarf, sondern auch rechtlich abgesichert geplant und vorbereitet werden muss. Hierzu gehört, und das nicht erst seit Wirksamkeit der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO), dass die Arbeitnehmer über den Einsatz der Videokameras informiert werden und diesem formgerecht zustimmen. Ist das, um Straftaten aufzuklären, nicht tunlich, muss von vornherein eine Begründung existieren, die den heimlichen Einsatz von Videokameras rechtfertigt. Andernfalls besteht nicht nur, wie im vorliegenden Sachverhalt, das Risiko für den Arbeitgeber, zu durchaus erheblichen Entschädigungsleistungen verurteilt zu werden. Die durch heimliche, widerrechtliche Videoüberwachung gewonnenen Ergebnisse sind dann im Übrigen auch nicht verwertbar.

Markus Pillok, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Verfahrensgang

Entschädigungsanspruch begründet

keine Rechtfertigung der Kameranutzung

Keine wirksame Einwilligung

Entschädigungshöhe

maßvoller Einsatz von Videoüberwachung

LAG Nürnberg: Kein Anspruch auf dauerhafte Reduzierung der Arbeitszeit im Ferienmonat August

Ein Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit um 1/12 mit dem Ziel der dauerhaften Freistellung im Ferienmonat August kann rechtsmissbräuchlich sein, wenn dieser Monat regelmäßig zu den arbeitsintensivsten Monaten zählt und Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer dadurch von vorneherein deutlich eingeschränkt würden.

[Amtlicher Leitsätze]

LAG Nürnberg, Urt. v. 27.8.2019 – 6 Sa 110/19

I. Der Fall

Die Parteien streiten über die Verpflichtung der Beklagten, der dauerhaften Verringerung der jährlichen Arbeitszeit des Klägers um 1/12 bei einer jährlichen Freistellung jeweils im Kalendermonat August zuzustimmen. Der Kläger hat ein schulpflichtiges Kind und ist bei der Beklagten seit dem 1.5.2010 als Dipl.-Ing. (FH) und amtlich anerkannter Sachverständiger für den Kraftfahrzeugverkehr beschäftigt. Die Beklagte ist ein Unternehmen aus der TÜV-Süd-Gruppe und beschäftigt (deutlich) mehr als 15 Arbeitnehmer; in der Abteilung des Klägers werden von insgesamt 8 Mitarbeitern neben dem Kläger 6 weitere Sachverständige beschäftigt.

Mit Schreiben vom 27.2.2018 beantragte der Kläger die Reduzierung seiner regelmäßigen jährlichen Arbeitszeit ab dem 1.7.2018 um 1/12. Die Verteilung der arbeitsfreien Tage sollte nach seinem Antrag dabei dergestalt vorgenommen werden, dass der Kalendermonat August dauerhaft arbeitsfrei bleibt. Die Beklagte lehnte das Begehren des Klägers mit Schreiben vom 5.3.2018 mit der Begründung ab, dem Teilzeitbegehren stünden betriebliche Gründe entgegen. Bei Gewährung der begehrten Teilzeit könne insbesondere auch unter Berücksichtigung der Interessen der anderen in der Abteilung beschäftigten Mitarbeiter der Dienstbetrieb nicht ordnungsgemäß aufrechterhalten werden.

Das Arbeitsgericht Nürnberg hat die Klage mit Urt. v. 9.1.2019 abgewiesen – 12 Ca 2177/18. Zur Begründung hat es im Wesentlichen angeführt, die gesetzlichen Voraussetzungen für die Geltendmachung eines Anspruchs auf Verringerung der vereinbarten Arbeitszeit seien erfüllt. Dem Begehren des Klägers stünden allerdings betriebliche Gründe entgegen. Das LAG Nürnberg bestätigt nun die getroffene Entscheidung unter Vertiefung der erstinstanzlichen Begründung.

II. Die Entscheidung

Mit Urt. v. 27.8.2019 hat das LAG Nürnberg festgestellt, die vom Kläger gegen das erstinstanzliche Urteil eingelegte Berufung sei in der Sache nicht begründet. Das Arbeitsgericht habe zutreffend entschieden, dass der vom Kläger geltend gemachte Anspruch diesem nicht zusteht. Auch nach dem Berufungsvorbringen – so das LAG – sei festzustellen, dass der Kläger keinen Anspruch auf die von ihm begehrte Teilzeitvereinbarung habe. Das Teilzeitbegehren des Klägers sei in zweifacher Hinsicht unbegründet.

Dem Teilzeitbegehren des Klägers stünden zum einen betriebliche Gründe im Sinne des § 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG entgegen. Nach dieser Vorschrift liege ein betrieblicher Grund insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder

Parteien des Rechtsstreits

Teilzeitantrag für Ferienmonat August

Verfahrensgang

Berufung zurückgewiesen

entgegenstehende betriebliche Gründe i.S.v. § 8 Abs. 4 S. 2 TzBfG

Rechtsprechung

unverhältnismäßige Kosten verursacht. Insoweit genügt es, wenn der Arbeitgeber rational nachvollziehbare, hinreichend gewichtige Gründe hat, der Verringerung der Arbeitszeit nicht zuzustimmen (vgl. z.B. BAG, Urt. v. 20.1.2015 – 9 AZR 735/13; BAG, Urt. v. 13.11.2012 – 9 AZR 259/11).

Die nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts insoweit in drei Stufen vorzunehmende Prüfung (vgl. BAG, Urt. v. 20.1.2015 – 9 AZR 735/1) falle zu Ungunsten des Klägers aus. Hiernach sei zunächst festzustellen, ob der vom Arbeitgeber als erforderlich angesehenen Arbeitszeitregelung überhaupt ein betriebliches Organisationskonzept zugrunde liege und – wenn dies zutreffe – um welches Konzept es sich handle (erste Stufe). In der Folge sei sodann zu untersuchen, inwieweit die aus dem Organisationskonzept folgende Arbeitszeitregelung dem Arbeitszeitverlangen tatsächlich entgegenstehe (zweite Stufe). Schließlich sei das Gewicht der entgegenstehenden betrieblichen Gründe zu prüfen (dritte Stufe). Es sei die Frage zu klären, ob das betriebliche Organisationskonzept oder die zugrunde liegende unternehmerische Aufgabenstellung durch die vom Arbeitnehmer gewünschte Abweichung wesentlich beeinträchtigt werde.

Unter Anwendung dieser Grundsätze habe die Beklagte hinreichend dargelegt, dass ein entsprechendes Organisationskonzept vorliege, um sämtliche Urlaubswünsche einigermaßen in Einklang zu bringen und sie dieses tatsächlich durchgeführt habe. Insbesondere habe es sich bei dem Monat August um den umsatzstärksten Monat gehandelt und es habe daher die (mit dem Betriebsrat abgestimmte) „Verfahrensabweisung Urlaubsantrag 2018“ bestanden, nicht mehr als 10 Urlaubstage, in einzelnen Ausnahmefällen bis zu 15 Urlaubstage zu gewähren. Der Teilzeitwunsch des Klägers würde dieses Konzept unterlaufen und die Chancen anderer Arbeitnehmer, im August Urlaub gewährt zu bekommen, ohne zwingenden Grund verringern. Es würde dadurch entgegen der Auffassung des Klägers das Organisationskonzept gerade nicht gewahrt.

Zum anderen stelle der Teilzeitwunsch des Klägers aber auch eine unzulässige Rechtsausübung im Sinne des § 242 BGB dar. Die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit, verbunden mit dem Wunsch, jeweils den gesamten August arbeitsfrei zu haben, bezwecke allein die Verfahrensabweisung der Beklagten zu unterlaufen und dem Kläger entgegen der gesetzlichen Regelung des § 7 BUrlG gerade für den August in den folgenden Jahren die Urlaubsnahme zu sichern. Damit will der Kläger ersichtlich erreichen, dass Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer zur selben Zeit, gegebenenfalls auch aus denselben Gründen wie beim Kläger, dauerhaft nicht berücksichtigt werden und eine Entscheidung über die Urlaubsgewährung nach billigem Ermessen im Sinne des § 7 BUrlG nicht mehr erfolgen soll.

III. Der Praxistipp

Die Entscheidung des LAG ist insbesondere mit Blick auf den gelungenen Ausgleich der betrieblichen Belange des Unternehmens an einer verlässlichen Urlaubsplanung einerseits und den persönlichen Urlaubswünschen einzelner Arbeitnehmer zu begrüßen. Die dauerhafte Verringerung der Arbeitszeit jeweils nur für einen Monat – noch dazu den umsatzstärksten Ferienmonat August – würde den Arbeitgeber vor unlösbare Aufgaben in Bezug auf die Aufrechterhaltung des Betriebs stellen. Dem hat das LAG völlig zu Recht eine Absage erteilt und zusätzlich noch auf die wenig altruistische Motivation des offenbar nur auf seinen eigenen Vorteil bedachten Arbeitnehmers rekurriert.

Arbeitgeber sind im Umgang mit Teilzeitanträgen gut beraten, zum einen eine Regelung oder Anordnung betreffend die Urlaubsnahmen ihrer Arbeitnehmer und die

dreistufige Prüfung

Vorrang des betrieblichen Organisationskonzeptes

unzulässige Rechtsausübung

gelungener Interessenausgleich

Schaffung von Urlaubsgrundsätzen

Rechtsprechung

insoweit geltenden Grundsätze zu vereinbaren bzw. zu treffen. Hierbei ist nach Auffassung des LAG hinreichend, dass ein entsprechendes Organisationskonzept existiert und nach diesem verfahren wird sowie, ob dies einen hinreichend gewichtigen Grund darstellt, dem Teilzeitbegehren nicht zuzustimmen. Auch sollten etwaig entgegenstehende betriebliche Gründe nicht nur hinreichend dokumentiert, sondern auch hinreichend in den Prozess unter Beweisantritt eingeführt werden (vgl. instruktiv dazu Urt. v. 20.1.2015 – 9 AZR 735/1).

Dr. Gunther Mävers, Maître en Droit, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Terminvorschau BAG

Neue anhängige Rechtsfragen

– BAG 5 AZR 578/18 –

Vergütung von Überstunden – Freizeitausgleich durch Freistellung in einem gerichtlichen Vergleich

Die Parteien streiten über die Vergütung von Überstunden und dabei insbesondere darüber, ob das Arbeitszeitguthaben der Klägerin durch eine im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs vereinbarte unwiderrufliche Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung ausgeglichen ist.

Die Klägerin war seit Januar 2014 bei der beklagten Steuerberater- und Wirtschaftsprüfergesellschaft als Sekretärin beschäftigt und verdiente zuletzt 3.250 EUR brutto monatlich. Am 27.9.2016 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos.

Dagegen erhob die Klägerin Kündigungsschutzklage. Im Gütetermin am 15.11.2016 schlossen die Parteien einen gerichtlichen Vergleich, nach dem das Arbeitsverhältnis durch ordentliche betriebsbedingte Kündigung mit Ablauf des 31.1.2017 endete und in dem es weiter heißt:

„3. Die Beklagten stellen die Klägerin unwiderruflich von der Pflicht der Erbringung der Arbeitsleistung bis einschließlich 31.1.2017 unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung frei. Urlaubsansprüche der Klägerin für 2016 und 2017 werden mit der Freistellung in Natur gewährt.“

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte die Klägerin die Abgeltung eines Gleitzeitguthabens von 67,10 Stunden. Dies lehnte die Beklagte unter Hinweis darauf ab, Überstunden seien gemäß dem Vergleich durch die bezahlte Freistellung ausgeglichen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Durch die bezahlte Freistellung seien nicht nur der Urlaub, sondern auch die Überstunden aus dem Gleitzeitguthaben abgegolten.

Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Vorinstanz: LAG Hamm, Urt. v. 19.6.2018 – 12 Sa 218/18

Termin der Entscheidung: 20.11.2019, 9:00 Uhr

Zuständig: Fünfter Senat

Abgeltung der Überstunden
durch Freistellung im Vergleich

– BAG 8 AZR 35/19 –

Ersatz eines Personenschadens – materieller und immaterieller Schaden – Haftungsprivileg des § 104 Abs. 1 S. 1 SGB VII

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte der Klägerin zum Ersatz materieller und immaterieller Schäden verpflichtet ist.

Die Klägerin war bei der Beklagten, die ein Seniorenpflegeheim betreibt, als Pflegefachkraft beschäftigt. Am 7.12.2016 stellte sie vor Arbeitsbeginn ihr Fahrzeug auf einem Parkplatz außerhalb des Geländes ab und begab sich zu Fuß zum Seiteneingang des Pflegeheims, an dem sich – wie am Haupteingang – ein Zeiterfassungssystem befand. Bevor sie den Eingang erreichte, rutschte sie nach ihrer Darstellung auf dem Weg, der zum Betriebsgelände gehörte und weder gesalzen noch mit Splitt bestreut war, aus und erlitt dabei eine Außenknöchelfraktur. Sie befand sich anschließend in stationärer Behandlung und wurde am Bein operiert. Bei der Verletzung der Klägerin handelte es sich um einen Versicherungsfall i.S.v. § 7 SGB VII. Die Klägerin erhielt Verletztengeld.

Mit der vorliegenden Klage hat die Klägerin von der Beklagten die Zahlung eines Schmerzensgeldes sowie den Ersatz materieller Schäden verlangt. Sie hat behauptet, es sei nach der Operation zu einer Wundheilungsstörung gekommen, die zu Beweglichkeitseinschränkungen geführt habe. Zudem hat sie die Feststellung begehrt, dass die Beklagte verpflichtet sei, ihr sämtliche (weiteren) materiellen Schäden aus dem Unfall vom 7.12.2016 zu ersetzen, soweit die Ansprüche nicht an Sozialversicherungsträger oder sonstige Dritte übergangen oder übergegangen seien.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Beklagte könne sich gegenüber dem Schadensersatzverlangen der Klägerin auf das Haftungsprivileg nach § 104 Abs. 1 S. 1 SGB VII berufen, da sie den Versicherungsfall nicht vorsätzlich herbeigeführt habe und auch kein Wegeunfall nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 SGB II vorliege.

Hiergegen wendet sich die Klägerin mit ihrer Revision.

Vorinstanz: LAG München, Urt. v. 27.11.2018 – 7 Sa 365/18

Termin der Entscheidung: 28.11.2019, 10:30 Uhr

Zuständig: Achter Senat

Personenschaden /
Binnenhaftungsprivileg

Impressum

Herausgeber:

michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Hohenstaufenring 57
50674 Köln
Tel.: +49-221-50003-5
Fax: +49-221-50003-636

Über die Kanzlei:

michels.pmks Rechtsanwälte ist eine Boutique mit Schwerpunkten auf dem Arbeitsrecht sowie dem Gesundheitsrecht. Mit sechs Rechtsanwälten beraten wir vom Standort Köln aus bundesweit zu allen Fragen des Arbeitsrechts.

Erscheinungsweise:

10x jährlich, nur als PDF, nicht im Print.

Bestellungen:

Über den Verlag unter
<https://kostenlos.anwaltverlag.de/fachgebiete/arbeitsrecht>.



DeutscherAnwaltVerlag

Rochusstraße 2–4 · 53123 Bonn
Tel.: 02 28-9 19 11-52 · Fax: 02 28-9 19 11-23
Ansprechpartnerin im Verlag: Anne Krauss

Hinweis:

Die Ausführungen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt. Sie stellen jedoch lediglich Arbeitshilfen und Anregungen für die Lösung typischer Fallgestaltungen dar. Die Eigenverantwortung für die Formulierung von Verträgen, Verfügungen und Schriftsätzen trägt der Benutzer. Herausgeber, Autoren und Verlag übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Infobrief enthaltenen Ausführungen.

Hinweise zum Urheberrecht:

Die Inhalte dieses Infobriefs wurden mit erheblichem Aufwand recherchiert und bearbeitet. Sie sind für den Abonnenten zur ausschließlichen Verwendung zu internen Zwecken bestimmt. Dementsprechend gilt Folgendes:

- Die schriftliche Verbreitung oder Veröffentlichung (auch in elektronischer Form) der Informationen aus diesem Infobrief darf nur unter vorheriger schriftlicher Zustimmung durch die Deutsche Anwaltverlag & Institut der Anwaltschaft GmbH erfolgen. In einem solchen Fall ist der Deutsche Anwaltverlag als Quelle zu benennen.
- Unter „Informationen“ sind alle inhaltlichen Informationen sowie bildliche oder tabellarische Darstellungen von Informationen aus diesem Infobrief zu verstehen.
- Jegliche Vervielfältigung der mit dem Infobrief überlassenen Daten, insbesondere das Kopieren auf Datenträger sowie das Bereitstellen und/oder Übertragen per Datenfernübertragung ist untersagt. Ausgenommen hiervon sind die mit der Nutzung einhergehenden, unabdingbaren flüchtigen Vervielfältigungen sowie das Herunterladen oder Ausdrucken der Daten zum ausschließlichen persönlichen Gebrauch. Vom Vervielfältigungsverbot ausgenommen ist ferner die Erstellung einer Sicherheitskopie, soweit dies für die Sicherung künftiger Benutzungen des Infobriefs zum vertraglich vorausgesetzten, ausschließlich persönlichen Gebrauch notwendig ist. Sicherheitskopien dürfen nur als eine solche verwendet werden.
- Es ist nicht gestattet den Infobrief im Rahmen einer gewerblichen Tätigkeit Dritten zur Verfügung zu stellen, sonst zugänglich zu machen, zu verbreiten und/oder öffentlich wiederzugeben.