

## Newsletter September 2022

### In dieser Ausgabe:

- 1 Bundesarbeitsgericht  
bejaht Pflicht zu  
umfassender  
Arbeitszeiterfassung
- 3 Schadensersatz für  
verspätete Auskunft  
gemäß Art. 15 DS-GVO

## Bundesarbeitsgericht bejaht Pflicht zu umfassender Arbeitszeiterfassung

Das inzwischen als „Stechuhr-Entscheidung“ bezeichnete Urteil des EuGH aus dem Jahr 2019 (EuGH, Urteil vom 14.05.2019, Az.: C-55/18) war bereits mehrfach Thema in unserem Newsletter.

Der EuGH hatte entschieden, dass Arbeitgeber die Pflicht treffe, umfassende und vollständige Arbeitszeiterfassungssysteme vorzuhalten. Das deutsche Arbeitszeitgesetz hingegen verpflichtet nur zur Erfassung von Überstunden. Seinerzeit war daher häufig vom Ende der Vertrauensarbeitszeitmodelle die Rede.

Später hatte das Arbeitsgericht Emden entschieden, dass das Fehlen eines Arbeitszeiterfassungssystems zu einer Umkehr der Beweislast zugunsten der Beschäftigten im Überstundenvergütungsprozess führe. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat die Entscheidung in der zweiten Instanz aufgehoben.

Nun hat erstmals das Bundesarbeitsgericht Gelegenheit gehabt, sich mit den Folgen der „Stechuhr-Entscheidung“ auseinanderzusetzen (BAG, Beschluss vom 13.09.2022, Az.: 1 ABR 22/21). Der Beschluss des BAG ist ein Paukenschlag!

### Sachverhalt (grob skizziert):

Ein Betriebsrat hatte versucht, beim Arbeitgeber die Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems durchzusetzen. Nachdem der Arbeitgeber sich diesem Wunsch nicht anschließen wollte, rief der Betriebsrat schließlich die Arbeitsgerichtsbarkeit an.

In der ersten Instanz unterlag der Betriebsrat. Dem Betriebsrat komme im Rahmen der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten gemäß § 87 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) kein Initiativrecht zu. Das zweitinstanzliche Landesarbeitsgericht sah dies anders und bejahte ein Initiativrecht des Betriebsrats, jedenfalls in Bezug auf die Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems.

## Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts:

Das BAG hat die zweitinstanzliche Entscheidung aufgehoben (BAG, Beschluss vom 13.09.2022, Az.: 1 ABR 22/21).

Nach Auffassung des Gerichts komme es auf die Frage, ob und wann dem Betriebsrat ein Initiativrecht im Rahmen der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten gar nicht an. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehe nämlich nur dann, wenn es keine gesetzliche Regelung gebe.

Nach Ansicht des BAG bestehe eine solche gesetzliche Regelung, und zwar in Form von § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Diese Norm sehe vor, dass der Arbeitgeber zur Sicherung des Gesundheitsschutzes „für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen“ habe. **Dies umfasse auch die vollständige Erfassung der Arbeitszeit.**

## Fazit:

Der Betriebsrat hat das von ihm eingeleitete Beschlussverfahren damit zwar im Ergebnis verloren, in der Sache jedoch obsiegt.

Es wird beinahe zur Nebensache, wenn das BAG die Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung bestätigt: In sozialen Angelegenheiten, größtenteils in § 87 BetrVG geregelt, kann der Betriebsrat nur das „Wie“ und nicht das „Ob“ einer Maßnahme mitbestimmen. Umgekehrt gilt, dass Betriebsrat und Arbeitgeber nicht einvernehmlich von zwingenden gesetzlichen Regelungen zuungunsten der Arbeitnehmer abweichen dürfen.

Wohl auch im Lichte der eingangs genannten EuGH-Rechtsprechung gelangt das BAG nun zu dem Ergebnis, dass die Pflicht zur Vorhaltung eines vollständigen Arbeitszeiterfassungssystems bereits jetzt Inhalt der zwingenden gesetzlichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes ist.

Offen bleibt gegenwärtig noch, welche Spielräume bei der Ausgestaltung von Arbeitszeiterfassungssystemen noch verbleiben.

Fest steht allerdings, dass Vertrauensarbeitszeitmodelle ohne Zeiterfassung ab sofort nicht mehr zulässig sind. Arbeitgeber müssen daher - nötigenfalls kurzfristig - Arbeitszeiterfassungssysteme implementieren. Die Neueinführung von Vertrauensarbeitszeitmodellen verbietet sich ab sofort.

Ob sich aus der Entscheidung weitere Konsequenzen, beispielsweise zu Fragen der Beweislast im Rahmen von Vergütungsklagen, ergeben, muss abgewartet werden.

---

*Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts dürfte das "Aus" für Vertrauensarbeitszeitmodelle bedeuten.*

---

## Schadensersatz für verspätete Auskunft gemäß Art. 15 DS-GVO

Das Oberlandesgericht Köln (OLG Köln, Urteil vom 14.07.2022, Az.: 15 U 137/21) hat entschieden, dass wegen einer verspäteten Auskunft nach Art. 15 DS-GVO ein Schadensersatzbetrag in Höhe von 500,00 € angemessen sein kann.

### Sachverhalt (stark verkürzt):

Die Klägerin hatte ihren ehemaligen Rechtsanwalt u.a. auf Zahlung von Ersatz immaterieller Schäden wegen verspäteter Datenauskunft in Anspruch genommen. Gegenstand des ursprünglichen Mandats, in dessen Rahmen die Klägerin eine Auskunft gemäß Art. 15 DS-GVO beehrte, war eine verkehrsrechtliche Angelegenheit.

Der Beklagte erteilte die beehrte Auskunft deutlich verspätet, woraufhin ihn die Klägerin auf Ersatz immaterieller Schäden in Anspruch genommen hat.

### Die Entscheidung des OLG Köln:

Das OLG Köln hat der Klägerin, anders als die Vorinstanz, einen Schadensersatzbetrag in Höhe von 500,00 € zugesprochen.

Dieser Betrag sei ausreichend und angemessen, um die von der Klägerin erlittenen immateriellen Schäden nach Art. 82 Abs. 1 DS-GVO auszugleichen. Durch die verspätet erteilte Auskunft sei die Klägerin im Unklaren darüber gelassen worden, ob und mit welchen Erfolgsaussichten Ansprüche aus dem erlittenen Verkehrsunfall noch durchsetzbar waren. Die dadurch eingetretenen psychischen Beeinträchtigungen seien keine bloße Bagatelle. Im Ergebnis hat das Gericht schließlich auch das vorsätzliche Verhalten des Beklagten in die Abwägung einbezogen.

### Fazit:

Die Fälle, in denen wegen einer verspätet erteilten Datenschutzauskunft Schadensersatzansprüche bejaht werden, häufen sich.

Das Bundesarbeitsgericht hat außerdem kürzlich entschieden, dass auch eine *unvollständige* Auskunft gemäß Art. 15 DS-GVO einen Schadensersatzanspruch auslösen kann (BAG, Urteil vom 05.05.2022, Az.: 2 AZR 363/21).

Das Bundesarbeitsgericht ist der Auffassung, dass auch eine unvollständige Auskunft eine persönliche Betroffenheit auslösen könne und hat im konkreten Fall einen Schadensersatzbetrag in Höhe von 1.000,00 € zugesprochen.

---

*Es zeichnet sich immer deutlicher ab, dass die Nichterteilung von Datenschutzauskünften Schadensersatzansprüche auslösen kann.*

---

---

*Auch eine unvollständige  
Auskunft gem. Art. 15 DS-  
GVO kann  
Schadensersatz-  
ansprüche auslösen.*

---

Verantwortliche Stellen sollten Auskunftsbegehren betroffener Personen daher ernst und nicht auf die leichte Schulter nehmen. Stattdessen sollte sichergestellt werden, dass solche Anfragen fristgemäß innerhalb eines Monats (bzw. innerhalb von drei Monaten im Anwendungsbereich des EKD-Datenschutzgesetzes) beantwortet werden.

Anhand der Rechtsprechung zu verspätet oder unvollständig erteilten Auskünften lässt sich zudem der Trend beobachten, eine eventuell erforderliche Erheblichkeitsschwelle als Anspruchsvoraussetzung im Rahmen von Schadensersatzansprüchen gem. Art. 82 DS-GVO als niedrig anzusehen.

Gegenwärtig ist noch nicht höchstrichterlich geklärt, ob Schadensersatzansprüche gem. Art. 82 DS-GVO an das Überschreiten einer Erheblichkeitsschwelle geknüpft sind. Die Arbeitsgerichtsbarkeit verneint dies regelmäßig, während die Zivilgerichtsbarkeit ein gewisses Mindestmaß an Beeinträchtigung fordert. Die Entscheidung des OLG Köln zeigt, dass sich die Zivilgerichtsbarkeit der Arbeitsgerichtsbarkeit anzunähern scheint.