

## // Im Blickpunkt

Jordan/Bissels/Löw befassen sich in ihrem Beitrag mit den arbeits- und datenschutzrechtlichen Aspekten von Silent Monitoring und Voice Recording am Arbeitsplatz. Damit ergänzen sie das Thema „Überwachung von Arbeitnehmern“, das bereits allgemein von Freckmann (BB 2008, 1904) und zur E-Mail-Korrespondenz von Wolf/Mulert (BB 2008, 442) dargestellt wurde. Der weiterhin offenen Frage des Schicksals von Sonderzahlungen und Stichtagsklauseln in Betriebsvereinbarungen nehmen sich aktuell Albicker/Wiesenecker an.

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



## // Standpunkt



von **Dr. Oliver Simon**, RA, FAArbR, Partner bei CMS Hasche Sigle in Stuttgart

**Das neue IT-Grundrecht – Risiken und Nebenwirkungen im Arbeitsrecht?**

E-Mail-Account und Internetzugang gehören heute zur Standardausstattung vieler Arbeitsplätze. So praktisch und hilfreich diese Ausstattung für die Erbringung der Arbeit ist, so unerwünscht ist in aller Regel die Privatnutzung durch Arbeitnehmer während der Arbeitszeit. Bei der Überwachung von Arbeitnehmern ist technisch vieles möglich, rechtlich zulässig ist hingegen deutlich weniger. Schon bislang durfte der Arbeitgeber mit Blick auf die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer nur eingeschränkt deren E-Mail- und Internetnutzung kontrollieren. Das scheinbar weit entfernt vom Arbeitsrecht ergangene Grundsatzurteil des BVerfG vom 27.2.2008 (1 BvR 370/07,

// **BB-ONLINE** BBL2008-2625-1) zur Online-Durchsuchung bei der Terrorismusbekämpfung dürfte den rechtlich zulässigen Rahmen weiter einschränken. Es liegt nahe, das in dieser Entscheidung neu geschaffene „IT-Grundrecht“ über die mittelbare Drittwirkung der Grundrechte auch bei der Überwachung der elektronischen Kommunikation von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber zu berücksichtigen. Jedenfalls wenn eine Privatnutzung erlaubt ist, wird eine Inhaltskontrolle privater E-Mail- oder Internetkommunikation nur noch bei Gefahren für überragend wichtige Rechtsgüter, wie insbesondere Leib, Leben und Freiheit, zulässig sein. Diese Hürde ist so hoch, dass praktisch keine Kontrolle mehr zulässig sein wird. Für Arbeitgeber ist es deshalb wichtig, klare Regelungen für die Nutzung des dienstlichen E-Mail-Accounts und des Internetzu-

gangs aufzustellen und die dienstliche und private Nutzung – soweit Letztere überhaupt erlaubt wird – deutlich zu trennen. Durch das in der Praxis weit verbreitete Unterbleiben klarer Regelungen und (stillschweigende) Dulden der Privatnutzung droht dem Arbeitgeber ansonsten, dass er praktisch jede Kontrollmöglichkeit aus der Hand gibt.

**Entscheidungen****BAG: Sozialplanabfindung bei vorgezogener Altersrente**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 11.11.2008 – 1 AZR 475/07 – wie folgt: Die Betriebsparteien dürfen in Sozialplänen für Arbeitnehmer, die Anspruch auf vorgezogene Altersrente haben, geringere Abfindungsansprüche vorsehen. Das gilt auch, wenn der Rentenbezug mit Abschlägen verbunden ist. Sozialpläne dienen gemäß § 112 Abs. 1 S. 2 BetrVG dem Ausgleich oder der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die Arbeitnehmern infolge von Betriebsänderungen entstehen. Sozialplanabfindungen kommt daher eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion zu. Dementsprechend können die Betriebsparteien bei der Beurteilung des Umfangs der voraussichtlichen Nachteile Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigen.

(PM BAG vom 11.11.2008)

**BAG: Wechselschichtzulage – Einsatz in allen Schichten**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 24.9.2008 – 10 AZR 140/08 – wie folgt: Der Anspruch auf eine Wechselschichtzulage setzt voraus, dass der Beschäftigte in allen Schichten des Dienstplans „rund um die Uhr“ eingesetzt wird. Ein Einsatz nur in den Spät- und Nachtschichten löst lediglich den Anspruch auf eine Schichtzulage i. S. d. § 8 Abs. 6 TVöD aus.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2008-2625-2 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

**LSG: Sozialversicherungspflicht für GmbH-Fremdgeschäftsführer**

Das LSG Niedersachsen-Bremen entschied in seinem Urteil vom 24.1.2007 – L 2 R 35/06 – wie folgt: Eine beitragspflichtige Beschäftigung könne auch beim Fremd-Geschäftsführer einer GmbH im Ausnahmefall zu verneinen sein. Zwar sprächen Gesellschafts- und der Anstellungsvertrag für eine abhängige Beschäftigung, diese spiegelten aber die tatsächlichen Machtverhältnisse in der GmbH nicht wider. Ein allgemeiner Grundsatz zur „Flucht aus der Sozialversicherung“ lässt sich nicht ableiten, auch wenn sich das Urteil i. R. d. Rechtsprechung des BSG vom 30.6.1999 (B 2 U 35/98 R) bewegt.

Volltext des Urteils: // **BB-ONLINE** BBL2008-2625-3 unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

**Gesetzgebung****Flexi-II-Gesetz verabschiedet**

Der Bundestag hat am 13.11.2008 das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze“ („Flexi-II-Gesetz“) verabschiedet. Die Neuregelungen sollen am 1.1.2009 in Kraft treten. Bemerkenswert ist, dass der zuständige Ausschuss am Vorabend den Ausschluss der beitragsfreien Überführung in die bAV nun doch gestrichen hat. Auch sollen künftig Wertguthaben, die Arbeitnehmer in einem Langzeitkonto ansparen, bereits gegen Insolvenz geschützt sein, wenn diese die Höhe eines einfachen monatlichen Bezugsrahmens erreicht haben.

(PM BAVC vom 14.11.2008)

**Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz verkündet**

Nach dem am 5.11. in Kraft getretenen Gesetz wird die Zahl der Unfallversicherungsträger auf neun reduziert. Es werden fünf neue Meldepflichten bei der Betriebsprüfung und eine gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie begründet. Ab 1.1.2009 wird das Insolvenzgeld durch die Krankenkassen monatlich eingezogen.

(PM BDA vom 14.11.2008)