

# Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,  
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Mai 2022.  
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der  
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre bpl Rechtsanwälte

## ARBEITSRECHT

### Bundesarbeitsgericht zur Beweislast bei Überstunden

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Nachweispflicht von geleisteten Überstunden beim Arbeitnehmer bleibt. Der Arbeitnehmer muss ein pausenloses Durcharbeiten selbst beweisen, nicht der Arbeitgeber das Gegenteil.

## ARBEITSRECHT

### Landesarbeitsgericht: Fristlose Kündigung von Betriebsrat wegen Datenschutzverstoß

Das LAG Baden-Württemberg hat entschieden, dass die fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitglieds wegen des Verstoßes gegen datenschutzrechtliche Vorschriften gerechtfertigt sein kann.

## Bundesarbeitsgericht zur Beweislast bei Überstunden

### Wer muss Überstunden im Zweifel nachweisen?

*BAG, Urteil vom 04.05.2022, Az. 5 AZR 359/21*

Das Bundesarbeitsgericht hat am 04.05.2022 ein Urteil zu der Frage gefällt, wer geleistete Arbeitszeit tatsächlich darlegen und im Zweifel beweisen muss.

Hintergrund des Rechtsstreits war ein Streit zwischen einem Auslieferungsfahrer mit seinem ehemaligen Arbeitgeber über die Abgeltung geleisteter Überstunden.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer streiten häufig über die Abgeltung von Überstunden. Daher gibt es bereits eine Vielzahl von Urteilen zur Darlegungs- und Beweislast in solchen Fällen.

Grundsätzlich gilt: Der Arbeitnehmer muss nachweisen an welchen Tagen und zu welchen Stunden er über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat. Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer angeben was er für eine Tätigkeit ausgeübt hat und dass die Ableistung der Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet oder diesem zumindest bekannt war.

Auf diese Darlegung kann der Arbeitgeber dann erwidern und Stellung nehmen.

Im betreffenden Fall gab es im Unternehmen eine technische Aufzeichnung der Arbeitszeit des Klägers. Es wurde registriert wann der Arbeitstag begann und wann dieser endete. Pausenzeiten wurden nicht erfasst. Der Arbeitnehmer hatte laut dieser Aufzeichnung über einen Zeitraum von zweieinhalb Jahren ungefähr 350 Überstunden errechnet. Dazu kämen weitere Stunden für die Abholung des Fahrzeugs. Er habe nie Pausen gemacht, nicht einmal um zu essen oder zu trinken, so der Arbeitnehmer. Das habe er alles unterwegs erledigt.

Das Arbeitsgericht Emden (ArbG Emden, Ur. v. 09.11.2020, Az. 2 Ca 399/18) sprach dem Kläger in der ersten Instanz knapp 6.400 EUR, trotz Beweisfälligkeit, zu. Das ArbG berief sich dabei auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus dem Mai 2019. Dort hatte der EuGH entschieden, dass die tatsächlich geleistete Arbeitszeit erfasst und dokumentiert werden müsse. Das ArbG leitete aus der in § 618 BGB normierten arbeitgeberseitigen Fürsorge- und Schutzpflicht eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Messung, Aufzeichnung und Kontrolle der Arbeitszeiten seiner Arbeitnehmer ab. Komme der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, so gingen die Überstunden zu seinen Lasten.

Das BAG hat dieses Urteil des Arbeitsgerichts, wie zuvor auch schon das Landesarbeitsgericht, kassiert. Der Arbeitnehmer habe sein pausenloses Durcharbeiten nachweisen müssen. Der Arbeitgeber müsse nicht das Gegenteil beweisen.

Das BAG führt dazu aus, dass es bei dem EuGH-Urteil von 2019 lediglich um die Anwendung der Arbeitszeitrichtlinie gehe. Dort würden, wie der Name schon sagt, Fragen der Arbeitszeit geregelt. Die Abrechnung von Überstunden betreffe jedoch nicht die Arbeitszeit, sondern die Vergütung.

Der Arbeitnehmer habe hinreichend konkret darlegen müssen, dass es erforderlich gewesen sei, ohne Pausenzeiten durchzuarbeiten. Die nicht durchgeführten Pausen, führten nämlich zu der Berechnung der Überstunden durch den Arbeitnehmer. Diese pauschale Aussage des Arbeitnehmers, ohne nähere Beschreibung des Arbeitsumfangs werde der Beweislast des Arbeitnehmers jedoch nicht gerecht.

## Landesarbeitsgericht: Fristlose Kündigung von Betriebsrat wegen Datenschutzverstoß

### Veröffentlichung von Prozessakten

*LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 25.03.2022, Az. 7 Sa 63/21*

Das LAG Baden-Württemberg hat entschieden, dass die Veröffentlichung von Prozessakten die fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes rechtfertigt.

Die Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes ist gemäß § 15 KSchG, § 113 BetrVG nur in Form einer außerordentlichen Kündigung möglich.

Dem Entwicklungsleiter eines Unternehmens, der dort seit 1997 tätig war und seit 2006 auch Betriebsratsmitglied war, wurde fristlos gekündigt. Der Arbeitgeber trägt vor, der Arbeitnehmer habe Prozessakten aus einem vorherigen Kündigungsschutzverfahren zwischen den Parteien veröffentlicht und damit gegen Vorschriften des Datenschutzes verstoßen.

In den veröffentlichten Schriftsätzen seien unter anderem auch Gesundheitsdaten weiterer Mitarbeiter unter voller Namensnennung enthalten gewesen.

Der Arbeitnehmer war der Auffassung, dass es keine Vorschrift gebe, die es gebiete Prozessakten geheim zu halten. Ein Datenschutzverstoß läge auch deshalb schon nicht vor, weil der Arbeitnehmer ausschließlich im Rahmen persönlicher oder familiärer Tätigkeiten gehandelt habe.

Das LAG hat, wie auch das Arbeitsgericht Stuttgart in der Vorinstanz, die Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers abgewiesen. Wer der Betriebsöffentlichkeit Gesundheitsdaten offenlege und durch das Teilen eines Dropbox-Links auch die Weiterverbreitung ermögliche, ohne dafür einen rechtfertigenden Grund zu haben, verletze „rechtswidrig und schuldhaft Persönlichkeitsrechte der in diesen Schriftsätzen namentlich benannten Personen“. Die außerordentliche Kündigung des Arbeitgebers sei daher gerechtfertigt.

**Hinweis: Datenschutzrechtliche Vorschriften sind auch von Arbeitnehmern im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu beachten!**

FALLS SIE UNSEREN NEWSLETTER IN ZUKUNFT NICHT MEHR ERHALTEN MÖCHTEN, SCHICKEN SIE BITTE EINE KURZE E-MAIL AN [INFO@BPL-RECHT.DE](mailto:INFO@BPL-RECHT.DE)

BPL RECHTSANWÄLTE

STROOT & KOLLEGEN

RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER STRASSE 285

49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541 76007570

TELEFAX 0541 76007599

[INFO@BPL-RECHT.DE](mailto:INFO@BPL-RECHT.DE)

[WWW.BPL-RECHT.DE](http://WWW.BPL-RECHT.DE)

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>