

// Im Blickpunkt

Die Vorfälle bei der Deutschen Bahn geben dem bereits als hinfällig erachteten Vorhaben eines eigenständigen Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes neue Impulse. Das BMAS plant nach eigenen Angaben (PM vom 16.2.2009) ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz, das ein Gesetzeswerk aus einem Guss werden soll. Die Regelungslücken bei der Video- und E-Mail-Überwachung sollen genauso geschlossen werden wie die Gesetzeslücken beim Detektiveinsatz und beim Informantenschutz (Whistleblower). *Diller* nimmt in seinem Aufsatz Stellung zur Frage der Rechtmäßigkeit des Konto-Ausspähens bei der Deutschen Bahn und kommt dort zu einem der aktuellen Meinung widersprechenden Ergebnis.



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

// Standpunkt



von Dr. **Volker Vogt**, LL.M.,
Rechtsanwalt bei Latham &
Watkins

**Gestresste Arbeitnehmer –
Haftungsrisiken für Arbeitgeber?**

Nachdem aus dem anglo-amerikanischen Rechtsraum zunächst die „Mobbingwelle“ nach Deutschland hinüberschwappte, droht nun erneutes Ungemach in Form von Klagen wegen übermäßiger Stressbelastung. Immerhin sehen sich fast drei Viertel der Bürger im Berufsleben einem zu hohen Stress ausgesetzt. So genannte „Stressklagen“ haben ihren Ursprung im englischsprachigen Recht. Konkret geht es um Schadensersatzansprüche wegen stressbedingter Gesundheitsschädigungen am Arbeitsplatz. Grundlage eines möglichen Anspruchs könnte die Verletzung der Fürsorgepflicht bzw. ein Verstoß gegen die Schutzpflichten aus § 618 BGB, §§ 3ff. ArbSchG, § 81 BetrVG oder § 3 ArbZG sein.

Erstes „deutsches Opfer“ einer solchen Stressklage wurde die Commerzbank AG, die vor dem Londoner High Court im Jahr 2004 von einer überarbeiteten Aktienhändlerin wegen zuviel Stress, der angeblich zu Depressionen geführt und Klinikaufenthalte notwendig gemacht habe, auf eine siebenstellige Schadensersatzsumme verklagt wurde. Das Verfahren endete schließlich einvernehmlich, ohne dass das Vergleichsergebnis publik wurde.

Droht nun auch in Deutschland eine Klagewelle? Ersatzansprüche nach deutschem Recht sind bekanntlich geringer als im Common Law. Ferner ist das Niveau der deutschen Arbeitsschutzvorschriften höher. Schließlich können Beschwerden von Arbeitnehmern wegen zu hoher Arbeitsbelastung auf die kollektive Ebene transportiert werden. Dennoch ist

nicht auszuschließen, dass so manche Stressklage künftig auf den Tischen deutscher Arbeitsgerichte landet. Ein Schadensersatzanspruch besteht aber nur, wenn ein Arbeitnehmer die Kausalität der stressbedingten Arbeitsbelastung für die eingetretenen gesundheitlichen Schäden beweisen kann. Dies dürfte in der Praxis nur selten gelingen.

Entscheidungen**EuGH: Betriebsübergang bei fehlender
Selbstständigkeit**

Der EuGH entschied in seinem Urteil vom 12.2.2009 – C-466/07 – wie folgt: Art. 1 Abs. 1 Buchst. a und b der RL 2001/ 23/EG vom 12.3.2001 zur Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Betriebsübergang findet auch dann Anwendung, wenn der übertragene Unternehmens- oder Betriebsteil seine organisatorische Selbstständigkeit nicht bewahrt. Voraussetzung ist, dass die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenen Produktionsfaktoren beibehalten wird und sie es dem Erwerber erlaubt, diese Faktoren zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen.

(PM EuGH vom 12.2.2009)

BAG: Betriebsrentenanpassung im Konzern

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 10.2.2009 – 3 AZR 727/07 – wie folgt: Bei der Anpassung der Betriebsrenten kommt es auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers an, der die betriebliche Altersversorgung schuldet. Auch wenn es sich beim versorgungspflichtigen Arbeitgeber um eine konzernabhängige Tochtergesellschaft handelt, sind grundsätzlich seine eigenen wirtschaftlichen Verhältnisse maßgebend. Auf eine schlechte wirtschaftliche Lage der Konzernobergesellschaft oder des Gesamtkonzerns kann es nur dann ankommen, wenn am Anpassungstichtag ausreichend konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass in den nächsten drei Jahren die

im Konzern bestehenden Schwierigkeiten auf das Tochterunternehmen „durchschlagen“.

(PM BAG vom 10.2.2009)

**LAG Düsseldorf: Anwendung von EU-Recht
auf das Bundesurlaubsgesetz**

Das LAG hat in seinem Urteil vom 2.2.2009 – 12 Sa 486/06 – im Anschluss an die Entscheidung des EuGH vom 20.1.2009 – C-350/06 – das Bundesurlaubsgesetz richtlinienkonform ausgelegt und eine EG-Richtlinie unmittelbar angewendet. Danach erfasst die EG-Richtlinie allerdings nicht tariflichen oder vertraglichen Mehrurlaub, was im vorliegenden Fall wegen einer Sonderregelung im Tarifvertrag zur Folge hatte, dass die zwei Wochen Mehrurlaub für 2004 verfallen waren, wohingegen der Mehrurlaub für 2005 voll entstanden und abzugelten war.

Volltext des Urteils: [// BB-ONLINE](#) BBL2009-437-1 unter www.betriebs-berater.de

**LAG Berlin-Brandenburg: Kein Nachweis
geschlechtsspezifischer Benachteiligung
durch Statistik**

Das LAG wies mit seinem Urteil vom 12.2.2009 – 2 Sa 2070/08 – die Klage einer Beschäftigten bei Sony BMG auf Schadensersatz wegen geschlechtsspezifischer Benachteiligung bei einer Beförderungsentscheidung ab. Bloße Statistiken über die Geschlechterverteilung in der Gesamtbetriebschaft reichten für die Beurteilung der Besetzung von Führungspositionen insoweit nicht aus.

(PM LAG Berlin-Brandenburg vom 12.2.2009)

Gesetzgebung**Mindestlohngesetzen zugestimmt**

Mit der Zustimmung des Bundesrates findet das Arbeitnehmer-Entsendegesetz nunmehr auf neun Wirtschaftszweige Anwendung. Neu hinzugekommen sind durch vorangegangenen Beschluss des Bundestages das Wach- und Sicherheitsgewerbe, die Entsorgungswirtschaft, die Pflegedienste, Großwäschereien, Bergbauspezialdienste und gewerkschaftliche Weiterbildungseinrichtungen.

(PM Bundesrat vom 13.2.2009)