

Newsletter AGV-aktuell

Liebe Mitglieder,
sehr geehrte Damen und Herren,

in unserem heutigen Newsletter blicken wir auf unsere Jahreshauptversammlung und unser Unternehmergehörigkeitsgespräch vom 30.11.2023 zurück und informieren Sie über aktuelle Urteile und Entwicklungen in der Arbeitswelt. Ihr Augenmerk möchten wir auf die von uns erstellten "[Basics der Zusammenarbeit](#)" richten, die auf unseren Praxiserfahrungen basiert.

Unsere Themen für Sie

1. Rückblick Jahreshauptversammlung AGV und Unternehmergehörigkeitsgespräch am 30.11.2023
 2. Aktuelles Urteil: Bundesarbeitsgericht zur Beteiligung des Betriebsrats bei Smartphone-Nutzung
 3. Grundlagen der Zusammenarbeit
 4. Hinweispflicht des Arbeitgebers auf Urlaubsverfall
 5. Checklisten für ein erfolgreiches Schülerbetriebspraktikum
 6. Aktuelles Urteil: LAG Nordrhein-Westfalen zum Umfang von Auskunftsansprüchen und Schadenersatz nach der DSGVO
 7. Weihnachtsgrüße
-



Rückblick auf unsere Jahreshauptversammlung und unser Unternehmergehörigkeitsgespräch vom 30.11.2023

[Vorstand des AGV neu gewählt](#)

In der bezaubernden Atmosphäre des "Szenario" in Hildesheim fanden am 30.11.2023 unsere Jahreshauptversammlung und unser Unternehmergehörigkeitsgespräch statt.

Unsere neue stellvertretende Vorsitzende Nicole **Sukop** leitete die Jahreshauptversammlung, in der unsere Geschäftsführerin Heike **Hafenmaier** in ihrem Geschäftsbericht die Aktivitäten der Verbände im vergangenen und im laufenden Jahr zusammenfasste und einen Überblick über die finanzielle Lage des Verbandes, die Entwicklung der Mitgliederzahlen und die Beiträge gab. Dem Vorstand und der Geschäftsführung wurden einstimmig Entlastung für das Jahr 2022 erteilt. Die anwesenden Vertreter unserer Mitgliedsfirmen wählten außerdem turnusmäßig den **Vorstand** des AGV neu.

In den Vorstand des AGV wurden erneut gewählt:

- Ulrich **Behre**, Alfelder Kunststoffwerke Herm. Meyer GmbH, Alfeld
- Thomas **Bremer**, VG-Orth GmbH & Co.KG, Stadtoldendorf
- Robert **Cholewa**, Stammelbach Karl Krüger GmbH & Co.KG, Hildesheim
- Matthias **Kaufmann**, kwg Kreiswohnbaugesellschaft Hildesheim mbH, Hildesheim
- Konrad **Krüger**, Stammelbach Karl Krüger GmbH & Co.KG; Hildesheim
- Carsten **Schultze**, opti-color Meß- und Regelanlagen GmbH, Bad Salzdetfurth

- Nicole **Sukop**, Werther Logistik GmbH & Co.KG, Sehnde
- Jürgen **Twardzik**, Sparkasse Hildesheim Goslar Peine, Hildesheim

Neu in den Vorstand wurde Sven **Schmidt**, Arwed Löseke Papierverarbeitung und Druckerei GmbH, Hildesheim, gewählt.

Vorsitzender des AGV bleibt Robert **Cholewa**.

Andrea Beddies, Achim Wolfram und Uwe Kahmann sind aus dem Vorstand ausgeschieden.

Auf die erneute Wahl eines ehrenamtlichen Rechnungsprüfers wurde verzichtet, da unsere Satzung diese Möglichkeit bei der Erstellung einer Bilanz zulässt.

Allen ehrenamtlich für den AGV Tätigen gratulieren wir zu ihrer Wahl und danken Ihnen herzlich für ihr Engagement!

Alle Einzelheiten werden sich aus dem Protokoll ergeben, das derzeit in Arbeit ist.



Unternehmergespräch

Künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen

Das diesjährige Unternehmergespräch wurde eingeleitet durch einen Vortrag zu dem Thema Künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen von Herrn Professor Dr. Dr. Lars Schmidt-Thieme von der Universität Hildesheim.

In einem halbstündigen Tempovortrag gelang es Herrn Prof. Schmidt-Thieme -über die übliche Nennung von ChatGPT hinaus- den Einfluss künstlicher Intelligenz auf bereits existierende Arbeitsprozesse zu skizzieren und auch einen Ausblick auf die digitale Zukunft, die es ohne KI nicht mehr geben wird, zu entwerfen.

Im Anschluss folgte eine lebhaft Diskussions mit den anwesenden Gästen über Möglichkeiten der Nutzung von Künstlicher Intelligenz und sich ergebender Synergieeffekte und Arbeitserleichterungen.

Eindrücke



Von links nach rechts: Catrin Busse, Nicole Sukop, Heike Hafemaier und Tatjana Kraus



Jahreshauptversammlung und Unternehmergespräch.



Die Location - das Szenario in Hildesheim.

Rechtsprechung aktuell

Smartphonennutzung am Arbeitsplatz unter Beteiligung des Betriebsrats



Arbeitgebern ist die Problematik um Arbeitszeit und Raucherpausen bereits seit längerem bekannt. Noch etwas unter dem Radar liegt aber die Nutzung des allgegenwärtigen Smartphones während der Arbeitszeit und der dadurch entstehende Verlust an Produktivität. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat zuletzt mit Beschluss vom 17.10.2023, Az. 1 ABR 24/22, entschieden, dass ein Verbot durch den Arbeitgeber, während der Arbeitszeit das Handy zu privaten Zwecken zu nutzen, nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterliegt.

Darum ging es

Die Arbeitgeberin ist ein produzierender Betrieb im Bereich der Automobilzulieferindustrie und beschäftigt ca. 200 Mitarbeitende, wovon die überwiegende Mehrheit in der Produktion tätig

ist. Aufgrund betriebsbedingter Wartezeiten (z. B. wegen Maschinenumbauten) gibt es immer wieder Leerlaufzeiten, die Mitarbeitende unter anderem für die Erledigung privater Angelegenheiten mittels ihres Smartphones nutzen. Am 18.11.2021 wies die Arbeitgeberin durch einen Aushang im Wege einer Mitarbeiterinformation zum Thema „Regeln zur Nutzung privater Handys während der Arbeitszeit“ darauf hin, dass die Nutzung von Handys verboten sei und kündigte für den Fall der Nichteinhaltung mit folgendem Wortlaut arbeitsrechtlicher Schritte an:

„Sehr geehrte Damen und Herren, hiermit weisen wir darauf hin, dass jede Nutzung von Mobiltelefonen/Smartphones zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit nicht gestattet ist. Sofern gegen dieses Verbot verstoßen wird, ist mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen – bis hin zur fristlosen Kündigung – zu rechnen.“

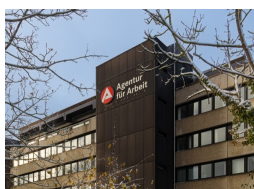
Der Betriebsrat sah hierin sein Recht auf Mitbestimmung in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Beschäftigten gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG verletzt. Er forderte die Arbeitgeberin daher auf, das Verbot zurückzunehmen. Als die Arbeitgeberin sich weigerte, machte der Betriebsrat die Unterlassung vor dem Arbeitsgericht Braunschweig und anschließend vor dem Landesarbeitsgericht Niedersachsen geltend. Das LAG Niedersachsen machte in seinem Beschluss deutlich, dass es sich bei dem ausgesprochenen Verbot nicht um eine Frage der Ordnung des Betriebs oder des Verhaltens der Beschäftigten i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG handelt. Gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG habe der Betriebsrat in Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mitzubestimmen. Gegenstand des Mitbestimmungsrechts sei das betriebliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Arbeitnehmer. Dies kann der Arbeitgeber kraft seiner Leitungsmacht durch Verhaltensregeln oder sonstige Maßnahmen beeinflussen und koordinieren. Zweck des Mitbestimmungsrechts sei es, die Arbeitnehmer hieran zu beteiligen. Sie sollen an der Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens gleichberechtigt teilnehmen. Dagegen sind Regelungen und Weisungen, welche die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisieren – sogenanntes Arbeitsverhalten –, nicht mitbestimmungspflichtig. Wirke sich dies gleichzeitig auf das Ordnungs- und das Arbeitsverhalten aus, komme es darauf an, welcher Regelungszweck überwiegt. Entscheidend sei der jeweilige objektive Regelungszweck. Dieser bestimme sich nach dem Inhalt der Maßnahme sowie nach der Art des zu beeinflussenden betrieblichen Geschehens.

Das Verbot, während der Arbeitszeit Smartphones zu privaten Zwecken zu nutzen, unterliegt in Anwendung dieser Grundsätze nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Nach dem hier überwiegenden Regelungszweck der Weisung würde kein arbeitsbegleitendes Verhalten geregelt. Vielmehr sei Gegenstand der Maßnahme die Festlegung, welche Tätigkeiten die Beschäftigten während ihrer Arbeitszeit zu unterlassen haben. Der Arbeitgeber will hier erreichen, dass die vertragsmäßig geschuldete Arbeitsleistung erbracht und dabei nicht durch die private Nutzung von Smartphones unterbrochen wird. Hierin sei eine Konkretisierung der Arbeitspflicht zu sehen und keine Regel, die das arbeitsbegleitende Ordnungsverhalten betreffe.

Dieser Ansicht schloss sich das BAG an und wies die gegen den Beschluss des LAG Niedersachsen eingelegte Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurück.

Fazit

Insbesondere im Hinblick darauf, dass noch das Arbeitsgericht München (Beschluss vom 18.11.2015 – 9 BVGa 52/15, BeckRS 2015, 73302) ein allgemeines Verbot der Benutzung privater Mobiltelefone zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit als mitbestimmungspflichtig gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG erachtet hatte, ist die für Rechtsklarheit sorgende Entscheidung des BAG erfreulich. Arbeitgeber dürfen die private Nutzung des Handys am Arbeitsplatz ohne Mitbestimmung des Betriebsrats verbieten.



Checklisten für ein erfolgreiches Schülerbetriebspraktikum

Wegweiser für Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte, Eltern und Betriebe

Damit ein Schülerbetriebspraktikum gelingt, haben die Bundesagentur für Arbeit und das Netzwerk SchuleWirtschaft Deutschland auf 31 Seiten unter den verschiedensten Aspekten Checklisten für Schülerbetriebspraktika erarbeitet und zusammengestellt.

Auf diesen finden die Betreuer und Betreuerinnen im Betrieb, Schülerinnen und Schüler, Eltern und Lehrkräfte wertvolle Hinweise, wie sie die Vorbereitung, die Durchführung und Nachbereitung des Schülerbetriebspraktikums so gestalten können, dass es für alle zum Erfolg wird. Die Verfasser publizieren z.B. auch 8 Qualitätskriterien für Schülerbetriebspraktika. Die Publikation ist online unter www.arbeitsagentur.de/checkliste-schuelerpraktikum zu finden.



Basics der Zusammenarbeit

AGV-Leitfaden-neu!

In der betrieblichen Praxis sind es wiederkehrende Aspekte, die die Zusammenarbeit erleichtern, aber auch erschweren- wenn sie fehlen. Oft sind es sehr einfache Verhaltensweisen, die die Zusammenarbeit auch in krisenbelaugten Zeiten fördern und damit Projekten zum Erfolg verhelfen. Wir haben diese gesammelt und werden unseren **neuen Leitfaden** ständig erweitern. Die Zusammenarbeit in Unternehmen und Betrieben kann sehr anstrengend sein, wenn jede/r macht, was er oder sie will, wenn niemand Verantwortung übernimmt oder wenn das, was das Unternehmen weiterbringt, einfach viel zu lange dauert.

Sicherlich gibt es keine Geheimrezepte, aber es lohnt, zu reflektieren und "kleinuarbeiten", warum ein Projekt Erfolg hatte -und warum nicht. Oft sind es auch einfache Fragen, die Missverständnisse aufklären, die helfen, Talenten auf die Spur zu kommen oder die zu mehr Entspannung bei der Zusammenarbeit verhelfen. Es lohnt sich, diese Aspekte zu beleuchten und im Alltag -nicht nur einmal- auszuprobieren. Denn wer sich verhält wie immer, der wird auch nur das Gewohnte bekommen. Unseren neunten Leitfaden finden Sie als **Anhang** zu diesem Newsletter.



Hinweispflicht des Arbeitgebers auf Urlaubsverfall

To do für Arbeitgeber Anfang Januar 2024

Der Urlaub von Beschäftigten verfällt nach der Rechtsprechung nicht automatisch am 31.12. eines Jahres. Der Arbeitgeber hat vielmehr Mitwirkungspflichten, damit der Urlaub verfällt. Solche Hinweise werden Anfang **Januar 2024** wieder Thema. Voraussetzung für die Erfüllung dieser Hinweispflicht und damit den Verfall von Urlaubsansprüchen ist, dass der Arbeitgeber seine Beschäftigten zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und sie klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub andernfalls verfällt.

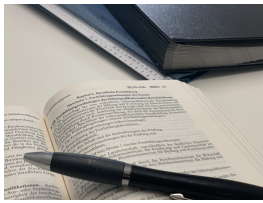
Abstrakte Angaben, z.B. im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder per Rundmail genügen nicht. Der Hinweis muss sich auf den einzelnen Arbeitnehmer und die Anzahl seiner Urlaubstage beziehen, wobei der Resturlaub aus dem Vorjahr gesondert ausgewiesen werden soll.

Dieser Mitwirkungsobliegenheit soll der Arbeitgeber nach den Empfehlungen der Fachwelt innerhalb einer Woche nach Jahresbeginn nachkommen. Besondere Umstände, z.B. ein Betriebsurlaub, können eine spätere Erfüllung rechtfertigen. Sollte Ihnen hierzu noch kein Muster vorliegen, dann sprechen Sie uns gern an.

Rechtsprechung aktuell

Auskunftsanspruch und Schadenersatz nach der DSGVO

Immer wieder erreichen unsere Mitgliedsunternehmen Anträge auf



Auskunft nach der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) aktiver oder ehemaliger Mitarbeiter. Oft ist die Verunsicherung groß: wie und in welchem Umfang darauf reagieren? Welche Konsequenzen hat eine fehlerhafte oder gar unterlassene Auskunft? Zur Frage von Schadenersatzansprüchen bei einer fehlerhaften Auskunft hat jetzt das Landesarbeitsgericht Nordrhein-Westfalen am 28.11.2023 ein interessantes Urteil gefällt.

Darum ging es

In dem entschiedenen Fall war der Kläger vom 01.12.2016 bis zum 31.12.2016 bei dem Kundenservice eines Immobilienunternehmens, der Beklagten, beschäftigt. Bereits im Jahre 2020 hatte er einen Antrag auf Auskunft gemäß Art. 15 DSGVO gestellt, den die Beklagte beantwortet hatte.

Mit Schreiben vom 01.10.2022, das der Beklagten an diesem Tag zuging, verlangte er erneut Auskunft und eine Datenkopie auf der Grundlage von Art. 15 DSGVO. Er setzte eine Frist bis zum 16.10.2022. Als die Beklagte nicht antwortete, erinnerte der Kläger mit Schreiben vom 21.10.2022 mit weiterer Fristsetzung bis zum 31.10.2022. Die ihm mit Schreiben vom 27.10.2022 erteilte Auskunft rügte der Kläger mit Schreiben vom 04.11.2022 als verspätet und inhaltlich mangelhaft. Mit Schreiben vom 11.11.2022 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass die Angaben zu den Datenempfängern die Betroffenen in der Regel nicht interessierten und daher nur kategorisiert mitgeteilt worden seien. Zudem konkretisierte sie die Angaben zur Speicherdauer und die Datenkopie. Mit Schreiben vom 18.11.2022 verlangte der Kläger erneut die namentliche Nennung der Empfänger und auch nähere Angaben zur Speicherdauer. Die Datenkopie sei weiterhin unzureichend. Die Beklagte konkretisierte die Informationen mit dann nochmals mit Schreiben vom 01.12.2022.

Der Kläger war auch mit dieser letzten Auskunft nicht einverstanden und erhob Klage, mit der er eine Geldentschädigung nach Ermessen des Gerichts verlangte, die 2.000 Euro nicht unterschreiten sollte, weil sein Auskunftsrecht aus Art. 15 DSGVO durch die Beklagte mehrfach verletzt worden sei.

Das zuständige Arbeitsgericht gab dem Kläger noch recht und sprach ihm 10.000,00 € zu.

Das durch die Beklagte dann angerufene Landesarbeitsgericht wies die Klage vollständig ab.

Zur Begründung führte das LAG an: Es treffe zwar zu, dass die Beklagte gegen Art. 12 Abs. 3 DSGVO und Art. 15 DSGVO verstoßen habe. Sie habe die Auskunft nicht fristgerecht und anfangs unvollständig erteilt. Eine vollständige Auskunft habe erst am 01.12.2022, d.h. sechs Wochen nach Ablauf der vom Kläger gesetzten Frist, vorgelegen. Dies begründe indes aus zwei Gründen keinen Anspruch auf eine Geldentschädigung gemäß Art. 82 Abs. 1 DSGVO. Ein Verstoß gegen Art. 15 DSGVO falle bereits nicht in den Anwendungsbereich von Art. 82 DSGVO. Die Vorschrift setzt haftungsbegründend eine gegen die DSGVO verstoßende Datenverarbeitung voraus. Daran fehle es bei der bloßen Verletzung der Auskunftspflicht aus Art. 15 DSGVO - sei es, dass diese verzögert oder anfangs unvollständig erfüllt werde. Unabhängig davon setze Art. 82 DSGVO für einen Anspruch auf eine Geldentschädigung wegen eines immateriellen Schadens mehr als einen bloßen Verstoß gegen die Vorschriften der DSGVO voraus. Der bloße vom Kläger angeführte Kontrollverlust über die Daten genüge nicht und sei mit dem Verstoß gegen Art. 15 DSGVO letztlich identisch. Zu weiterem immateriellen Schaden fehlte es an jeglichem konkreten Vortrag des Klägers.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision zugelassen, möglicherweise wird sich also jetzt das Bundesarbeitsgericht mit dem Sachverhalt befassen.

Fazit

Auf Basis dieses Urteils lassen sich die Beantwortung der Auskunftsanträge im Hinblick auf etwaige kostenträchtige Folgen etwas gelassener angehen. Wichtig ist, die Anträge tatsächlich zu bearbeiten und so konkret wie möglich zu beantworten. Festzuhalten bleibt, dass die Hürden für eine konkrete Schadenersatzpflicht auch bei einer zunächst unvollständigen Erfüllung des Auskunftsanspruches hoch sind.

Weihnachtsgrüße

[Ein herzlicher Dank an alle unsere Mitglieder](#)

Wir bedanken uns bei Ihnen ganz herzlich für die gute



Zusammenarbeit in diesem Jahr und wünschen Ihnen ein schönes Weihnachtsfest, einen gelungenen Jahreswechsel und einen gesunden Start in das neue Jahr. Wir hoffen, dass Sie 2024 trotz der vielfältigen Herausforderungen zuversichtlich angehen können.

In der Zeit [vom 27.12. bis zum 29.12.2023](#) bleibt unsere Geschäftsstelle geschlossen. In dringenden Fällen melden Sie sich jedoch gern per Mail.

Haben Sie noch Fragen? Dann melden Sie sich gern bei uns!



Heike Hafenmaier
Geschäftsführerin



Jan Felix Vogel
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kontakt

ARBEITGEBERVERBAND
im Bezirk Hildesheim e.V.

ANSCHRIFT
Kaiserstraße 15
31134 Hildesheim

TELEFON / FAX
Tel: 05121-7632-0
Fax: 05121-7632-18

E-MAIL: info@agvhildesheim.de oder
sekretariat@agvhildesheim.de



Bitte antworten Sie nicht auf diese E-Mail. Wenn Sie mit uns Kontakt aufnehmen möchten, nutzen Sie bitte die oben angegebenen Kontaktdaten.

Arbeitgeberverband im Bezirk Hildesheim e.V.

Kaiserstr. 15, 31134, Hildesheim

This email was sent to {{contact.EMAIL}}
You've received this email because you've subscribed to our newsletter.

[Unsubscribe](#)

