▶ Urlaub

Richtungswechsel beim BAG: Kein Urlaub während Sonderurlaub

| Für die Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs bleiben Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs unberücksichtigt. |

Damit änderte das BAG (19.3.19, 9 AZR 315/17, Abruf-Nr. 207805) seine bisherige Rechtsprechung. Nach § 3 Abs. 1 BUrlG beläuft sich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf sechs Tage in der Woche auf 24 Werktage. Dies entspreche einem gesetzlichen Jahresurlaubsanspruch von 20 Tagen bei einer Fünftagewoche. Sei die Arbeitszeit eines ArbN auf weniger oder mehr als sechs Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, müsse die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle ArbN eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten.

IHR PLUS IM NETZ
aa.iww.de
Abruf-Nr. 207805

Der Senat hat diese Umrechnung in Fällen des Sonderurlaubs bisher nicht vorgenommen. Seine bisherige Rechtsprechung (BAG 6.5.14, 9 AZR 678/12) gibt der Senat damit auf. Befinde sich ein ArbN im Urlaubsjahr ganz oder teilweise im unbezahlten Sonderurlaub, sei bei der Berechnung der Urlaubsdauer zu berücksichtigen, dass die Parteien ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt haben. Dies führe dazu, dass einem ArbN für ein Kalenderjahr, in dem er sich durchgehend im unbezahlten Sonderurlaub befinde, mangels einer Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zustehe.

BAG: Für Zeiten des Sonderurlaubs entsteht kein Erholungsurlaub

▶ Datenschutz

Unternehmen haften für Datenschutzverstöße ihrer ArbN!

| ArbG haften im Rahmen von Art. 83 DS-GVO für schuldhafte Datenschutzverstöße ihrer ArbN, sofern es sich nicht um einen Exzess handelt. Dabei ist nicht erforderlich, dass für die Handlung ein gesetzlicher Vertreter oder eine Leitungsperson verantwortlich ist. |

Zu diesem Ergebnis kam die Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder (DSK) im April 2019. Die Haftung für Mitarbeiterverschulden ergebe sich aus dem sogenannten funktionalen Unternehmensbegriff. Nach der Rechtsprechung zum funktionalen Unternehmensbegriff würden ArbG für das Fehlverhalten aller ihrer ArbN haften. Eine Kenntnis der Geschäftsführung vom konkreten Verstoß oder eine Verletzung der Aufsichtspflicht sei für die Verantwortlichkeit nicht erforderlich. Handlungen von ArbN, die bei verständiger Würdigung nicht dem Kreis der jeweiligen unternehmerischen Tätigkeit zugerechnet werden können („Exzesse"), seien ausgenommen. Die alten nationalen Haftungsregeln seien bisher nicht der neuen Rechtslage angepasst worden. Unzutreffend verweise § 41 Abs. 1 BDSG auf zurechnungseinschränkende Regelungen im OWiG. Die DSK forderte den Gesetzgeber auf, die §§ 30, 130 OWiG klarstellend vom Anwendungsbereich auszunehmen und dem europäischen Recht anzupassen.

Keine Kenntnis oder Aufsichtspflichtverletzung der Geschäftsführung