

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter September/Oktober 2024.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre **bpl** Rechtsanwälte

HINWEIS

Aktualisierung Ihrer Datenschutzerklärung

ARBEITSRECHT/SOZIALRECHT

Bundessozialgericht: Arbeitsunfall
auch auf dem Weg zur Abholung
von Arbeitsmaterialien möglich

ARBEITSRECHT

Bundesarbeitsgericht bestätigt:
Quarantäne im Urlaub ist kein Grund
für Nachgewährung von Urlaubstagen

Aktualisierung von Impressum und Datenschutzerklärung: Aus TMG wird DDG - aus TTDSG wird TDDDG

Nahezu jeder Webseitenbetreiber ist vom neuen Digitale-Dienste-Gesetz (DDG) betroffen.

Das DDG, welches am 14. Mai 2024 in Kraft getreten ist, ersetzt das bisherige Telemediengesetz (TMG) und ergänzt den Digital Services Act (DSA) der EU. Gleichzeitig wird das Telekommunikation-Telemedien-Datenschutz-Gesetz (TTDSG) in Telekommunikation-Digitale-Dienste-Datenschutz-Gesetz (TDDDG) umbenannt. **Diese Änderungen erfordern eine Aktualisierung von Impressum und Datenschutzerklärung auf Ihrer Website.**

Was regelt das Digitale-Dienste-Gesetz?

Das DDG setzt nationale Vorgaben zur Umsetzung des EU-Digital Services Act fest, der darauf abzielt, rechtswidrige Inhalte im Internet zu reduzieren und strengere Pflichten für Online-Diansteanbieter zu etablieren. Gleichzeitig übernimmt es Regelungen, die zuvor im Telemediengesetz verankert waren, und enthält Anforderungen an Diansteanbieter in Deutschland.

Auswirkungen auf die Impressumspflicht

Bisher war die Impressumspflicht in § 5 TMG geregelt.

Ab sofort findet sich diese im § 5 DDG. Inhaltlich bleibt die Impressumspflicht unverändert, es handelt sich lediglich um eine **formale Anpassung**. Webseitenbetreiber sollten ihre Impressumstexte jedoch überarbeiten, um die korrekten gesetzlichen Verweise einzufügen oder auf die Angabe des Gesetzesparagrafen komplett zu verzichten. Dies würde auch dazu führen, dass bei diesbezüglichen künftigen Gesetzesänderungen keine Anpassungen vorgenommen werden müssten.

Auswirkungen auf Ihre Datenschutzerklärung

Mit der Umbenennung des TTDSG in TDDDG müssen auch die Datenschutzerklärungen entsprechend angepasst werden.

Welche Änderungen sollten Sie vornehmen?

Impressum aktualisieren: Ersetzen Sie Verweise auf § 5 TMG durch § 5 DDG oder verzichten Sie ganz auf Paragrafenangaben, um zukünftige Änderungen zu vermeiden.

Datenschutzerklärung anpassen: Überprüfen Sie Ihre Datenschutzerklärung und ersetzen Sie Hinweise auf das TTDSG durch das TDDDG.

Bundessozialgericht: Arbeitsunfall auch auf dem Weg zur Abholung von Arbeitsmaterialien möglich

Pressemitteilung Nr. 27/2024 des Bundessozialgerichts vom 26.09.2024

Das Bundessozialgericht (BSG) hat am 26. September 2024 (Az. B 2 U 15/22 R) entschieden, dass ein Arbeitsunfall auch dann vorliegen kann, wenn eine Arbeitnehmerin auf dem Weg zu ihrer Wohnung verunglückt, um dort vor Arbeitsbeginn wichtige Arbeitsschlüssel und -unterlagen abzuholen. Die Klägerin war nach einem privaten Wochenendausflug auf dem Rückweg zu ihrer Wohnung, um Arbeitsmaterialien für einen Einsatz in einem Gemeindezentrum zu holen. Kurz vor ihrem Wohnort hatte sie einen schweren Verkehrsunfall.

Die zuständige Berufsgenossenschaft hatte die Anerkennung als Arbeitsunfall zunächst abgelehnt, ebenso wie die Vorinstanzen. Doch das Bundessozialgericht entschied nun zugunsten der Klägerin und verwies den Fall zurück an das Landessozialgericht. Es müsse noch geprüft werden, ob die Klägerin auf einem versicherten Betriebsweg war - entweder aufgrund einer Weisung des Arbeitgebers oder weil die Arbeitsschlüssel und -unterlagen notwendige Arbeitsmittel für die Erfüllung ihrer beruflichen Aufgaben waren.

Das Landessozialgericht wird diese entscheidenden Punkte nun genauer untersuchen müssen.

Bundesarbeitsgericht bestätigt: Quarantäne im Urlaub ist kein Grund für Nachgewährung von Urlaubstagen

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28.05.2024, Az. 9 AZR 76/22

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat kürzlich entschieden, dass Arbeitnehmer, die während ihres Urlaubs in Quarantäne müssen, **keine Nachgewährung** der betroffenen Urlaubstage verlangen können. Damit bestätigt das BAG die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und zieht eine wichtige Linie zwischen Quarantäne und Krankheit im arbeitsrechtlichen Kontext.

Hintergrund: Quarantäne während des Urlaubs

Im verhandelten Fall hatte ein Schlosser im Oktober 2020 acht Tage Urlaub genommen, musste aber aufgrund einer behördlichen Anordnung für den gesamten Zeitraum in Quarantäne. Trotz der Einschränkungen, die ihm durch die Quarantäne auferlegt wurden, betrachtete seine Arbeitgeberin die Tage als verbrauchten Urlaub.

Der Kläger argumentierte, dass die Quarantäne einem krankheitsähnlichen Zustand gleichkomme, sodass er gemäß § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) eine Nachgewährung der Urlaubstage fordern könne. Nach dieser Vorschrift dürfen ärztlich attestierte Krankheitszeiten während des Urlaubs nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden.

BAG folgt EuGH-Urteil: Quarantäne ist kein "krankheitsähnlicher" Zustand

Das BAG hat die Klage abgewiesen und ist dabei einer Entscheidung des EuGH (Urteil vom 14.12.2023, Az. C-206/22) gefolgt. Der EuGH stellte darin klar, dass eine behördlich angeordnete Quarantäne den Erholungszweck des Urlaubs nicht grundsätzlich beeinträchtigt, da sich Arbeitnehmer trotz der Einschränkungen zu Hause erholen könnten.

Anders als bei einer Krankheit, die den Urlaubsanspruch unberührt lasse, stelle eine Quarantäne kein unvorhersehbares Ereignis dar, das die Nachgewährung von Urlaubstagen rechtfertigen würde.

Hinweis:

Für Arbeitgeber ist dieses Urteil von großer Bedeutung, da es Unsicherheiten in Bezug auf den Umgang mit Quarantänezeiten während des Urlaubs beseitigt. Wichtig ist:

Keine Nachgewährung - Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Nachgewährung von Urlaubstagen, die sie während einer Quarantäne verbracht haben.

Verweis auf § 9 BUrlG - Arbeitgeber sollten sicherstellen, dass § 9 BUrlG korrekt angewendet wird. Eine Nachgewährung von Urlaubstagen ist nur bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vorgesehen, nicht bei einer Quarantäne.

Kommunikation mit Mitarbeitenden - Es ist ratsam, Mitarbeitende über diese Regelungen zu informieren und in solchen Fällen transparent zu handeln. Dies kann Missverständnissen vorbeugen und das Vertrauen in die arbeitsrechtlichen Prozesse stärken.

Das Urteil schafft eine klare Grundlage für den Umgang mit Quarantänezeiten im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen und schließt damit ein weiteres arbeitsrechtliches Kapitel zur Corona-Pandemie ab.

FALLS SIE UNSEREN NEWSLETTER IN ZUKUNFT NICHT MEHR ERHALTEN MÖCHTEN, SCHICKEN SIE BITTE EINE KURZE
E-MAIL AN 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

WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER

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