

Editorial

Herausgeber:
michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB, Köln



Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,
liebe Leserinnen und Leser,

durch die Pandemie bedingt etwas unbemerkt ist zum 30.7.2020 die fristgerechte Umsetzung der revidierten Arbeitnehmerentsenderichtlinie erfolgt und mithin auch bereits in Kraft getreten. Wenngleich sich Personalbewegungen über Grenzen derzeit in einem überschaubaren Rahmen halten, haben innerhalb der EU tätige Unternehmen die Neuregelungen fortan bei Entsendungen zu beachten. Wir wollen uns daher diesem komplexen Thema mit einem ersten Überblick nähern.

Hierneben haben wir wieder drei interessante Urteile zur Besprechung herausgesucht: Der 1. Senat des BAG hatte Gelegenheit, sich mit der spannenden Frage des Rechts des Betriebsrats auf Einsichtnahme in Bruttoentgeltlisten nach dem Entgelttransparenzgesetz zu befassen (BAG, Beschl. v. 28.7.2020 – 1 ABR 6/19). Mit der Frage der Vereinbarkeit von Europarecht mit den Regelungen zum Sonderkündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten (gem. § 38 Abs. 2 i.V.m. § 6 Abs. 4 S. 2 BDSG mit Art. 38 Abs. 3 S. 2 DSGVO) hatte sich der 2. Senat des BAG zu befassen und hat diese spannende Frage dem EuGH vorgelegt (BAG, Vorlagebeschluss. v. 30.7.2020 – 2 AZR 225/20 (A)). Mit der Wirksamkeit einer Befristungsabrede und einigen sich um die Vorbeschäftigung rankenden Fragen hatte sich schließlich das LAG Nürnberg zu befassen (LAG Nürnberg, Urt. v. 18.8.2020 – 7 Sa 152/20).

michels.pmks und der Deutsche Anwaltverlag wünschen Ihnen eine spannende Lektüre!

Dr. Gunther Mövers, Maître en Droit, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln
Partner michels.pmks

Inhalt

Editorial

Thema des Monats

Die Umsetzung der revidierten Arbeitnehmerentsenderichtlinie – Überblick und erste Bewertung 2

Rechtsprechung

BAG: Einsichtnahme des Betriebsrats in Bruttoentgeltlisten nach dem Entgelttransparenzgesetz 6

BAG: Kündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten (Vorlagebeschluss zum EuGH). 8

LAG Nürnberg: Wirksamkeit einer Befristungsabrede 10

Terminvorschau BAG

Neue anhängige Rechtsfragen 12

michels.pmks
F a c h a n w ä l t e



DeutscherAnwaltVerlag

Die Umsetzung der revidierten Arbeitnehmerentsenderichtlinie – Überblick und erste Bewertung

Bereits im Sommer (am 10.7.2020) ist das der Umsetzung der revidierten Arbeitnehmerentsenderichtlinie dienende „Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28.6.2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen“ verabschiedet worden, um nach Verkündung (BGBl. 2020 I, S. 657 ff.) noch rechtzeitig vor Ablauf der Umsetzungsfrist zum 30.7.2020 in Kraft treten zu können.

I. Hintergrund

Nachdem bereits die ursprüngliche Arbeitnehmerentsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen erst nach jahrelangen Diskussionen verabschiedet worden war, vermag es nicht zu überraschen, dass es im Rahmen der vorgesehenen Überprüfung ebenfalls zu intensiven Diskussion kam. Auch die revidierte Arbeitnehmerentsenderichtlinie konnte erst nach unzähligen und kontrovers geführten Diskussionen im Sommer 2018 verabschiedet werden (Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen“) und sieht eine Umsetzungsfrist bis zum 30.7.2020 vor, die eingehalten werden konnte. Nachdem das BMAS im Mai 2019 erste konkrete Regelungsgegenstände in einem Eckpunktepapier kundgetan hatte, legte die Bundesregierung im Februar 2020 den ersten Gesetzentwurf vor (BT-Drucks. 84/20), der sodann mit einigen – nicht wesentlichen - Änderungen (BT-Drucks. 19/19371) auch verabschiedet werden konnte.

II. Inhaltliche Regelungen

Das „Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2018/957/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28.6.2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen revidierte Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie“ sieht im wesentlichen folgende Änderungen und Ergänzungen des Arbeitnehmerentsendegesetzes vor:

1. Allgemeine Arbeitsbedingungen

Zunächst wurde der Katalog der auf entsandte Arbeitnehmer anwendbaren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Staats, in den die Arbeitnehmer entsandt werden, erweitert. Gem. § 2 AEntG sind die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen betreffend folgende Arbeitsbedingungen auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber und seinen im Inland beschäftigten Arbeitnehmern zwingend anzuwenden:

1. Entlohnung einschließlich der Überstundensätze ohne die Regelungen über die betriebliche Altersversorgung,
2. bezahlter Mindestjahresurlaub,
3. Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
4. Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insb. durch Leiharbeitsunternehmen,
5. Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz, einschließlich der Anforderungen an die Unterkünfte von Arbeitnehmern, wenn sie vom Arbeitgeber

Umsetzung der revidierten Arbeitnehmerentsenderichtlinie

langwierige politische Verhandlungen

Überblick zu den wesentlichen Regelungen

Erweiterung des Katalogs der allgemeinen Arbeitsbedingungen

für Arbeitnehmer, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt eingesetzt werden, unmittelbar oder mittelbar, entgeltlich oder unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden,

6. Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen,
7. Gleichbehandlung der Geschlechter sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen und
8. Zulagen oder die Kostenerstattung zur Deckung der Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten für Arbeitnehmer, die aus beruflichen Gründen von ihrem Wohnort entfernt sind.

Hiervon werden auch ausländische Arbeitgeber außerhalb der EU erfasst unabhängig davon, dass sie keinen Sitz im Inland haben und unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis deutschem Recht unterliegt.

2. Entlohnung entsandter Arbeitnehmer

Des Weiteren wurden die Bedingungen für die Entlohnung entsandter Arbeitnehmer im Vergleich zu inländischen Arbeitnehmern weiter angepasst.

Entsante Arbeitnehmer sollen im Verhältnis zu inländischen Arbeitnehmern die gleiche Vergütung unter Einbeziehung nicht nur der Grundvergütung, sondern auch weiterer Lohnbestandteile erhalten, dies allerdings nur, soweit diese in Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen festgelegt sind. Sind die Entgeltsätze hingegen in nicht allgemeinverbindlichen Tarifverträgen geregelt, kommen diese nicht zum Tragen.

Neu definiert ist der Entlohnungsbegriff in der neuen Regelung des § 2a AEntG. Hiernach sind alle Bestandteile der Vergütung, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber in Geld oder als Sachleistung für die geleistete Arbeit erhält, insbesondere die Grundvergütung, einschließlich Entgeltbestandteilen, die an die Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung der Arbeitnehmer und die Region anknüpfen sowie Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen, einschließlich Überstundensätzen umfasst.

Leistungen, die nur anlässlich der Tätigkeit gewährt werden, wie bspw. Stellplatz, Kantine, Kinderbetreuungseinrichtung sind demgegenüber nach der Gesetzesbegründung nicht umfasst. Entsprechendes gilt nach der Richtlinie für arbeitgeberseitig aufgewandte Kosten für den Umzug, die Unterbringung oder die Verpflegung. Die neue Regelung des § 2b AEntG unterscheidet insoweit zwischen Entsendezulagen, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber mit Sitz im Ausland für die Zeit der Arbeitsleistung im Inland zusätzlich erhält, und solchen Entsendezulagen, die (nur) zur Erstattung von Kosten gezahlt werden, die infolge der Entsendung tatsächlich entstanden sind, insb. Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten. Nur erstere können auf die Entlohnung angerechnet werden.

Einer Verpflichtung aus der Richtlinie folgend sind die verschiedenen Vergütungsbestandteile, aus denen sich die Vergütung zusammensetzt, auf transparente Weise anzugeben. Hierzu findet sich eine Übersicht auf den Internetseiten des Zoll als der zuständigen Kontrollbehörde: https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/mindestarbeitsbedingungen_node.html.

Geltung auch für ausländische Arbeitgeber

Grundsatz der gleichen Vergütung

(weiter) Entlohnungsbegriff

beiläufige Leistungen nicht erfasst

transparente Darstellung

3. Leiharbeit

In Bezug auf die nach der Richtlinie vorgesehene Gleichbehandlung zwischen entsandten und lokalen Leiharbeitnehmern hinsichtlich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen bestand in Deutschland kein Umsetzungsbedarf (mehr), da dies bereits in § 8 Abs. 3 AEntG vorgesehen ist.

Kettenentsendungen von Leiharbeitnehmern sind ebenfalls erfasst; für sie gelten die Regeln des deutschen Arbeitsrechts. In § 13c Abs. 5 AEntG ist für den Fall, dass der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an eine Beschäftigung (eines ggf. auch anderen Arbeitnehmers) im Inland beschäftigt wird, vorgesehen, dass diese Zeiten zur Berechnung der Beschäftigungsdauer im Inland zusammengerechnet werden. Dies flankierende Informationspflichten für Entleiher sind in § 15a AEntG vorgesehen, wonach in grenzüberschreitenden Konstellationen besondere Unterrichtungspflichten des Entleihers gegenüber dem Verleiher bestehen. Dies gewährleistet, dass der Verleiher als Arbeitgeber des grenzüberschreitend eingesetzten Arbeitnehmers auch die notwendigen Informationen erhält, um die im deutschen Recht vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen einhalten zu können.

4. Langfristige Entsendung

Nach der revidierten Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie sollen Entsendungen im Regelfall nicht länger als 12 Monate andauern dürfen. Sodann gelten für die entsandten Arbeitnehmer unabhängig von dem auf das Arbeitsverhältnis jeweils anwendbare Recht sämtliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die in dem Mitgliedstaat, in dessen Hoheitsgebiet die Arbeitsleistung erbracht wird, festgelegt sind. § 13b AEntG sieht daher vor, dass für den Fall, dass ein Arbeitnehmer von einem im Ausland ansässigen Arbeitgeber mehr als 12 Monate im Inland beschäftigt wird, auf dieses Arbeitsverhältnis nach 12 Monaten Beschäftigungsdauer im Inland alle Arbeitsbedingungen Anwendung finden, die am Beschäftigungsort in Rechts- und Verwaltungsvorschriften und in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen vorgeschrieben sind. Hierdurch sollten langzeimentsandte Arbeitnehmer besonders geschützt werden. Dies gilt indes nicht für die Verfahrens- und Formvorschriften und Bedingungen für den Abschluss oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (also den Kündigungsschutz), nachvertragliche Wettbewerbsverbote sowie die betriebliche Altersversorgung.

Ungeachtet des vorstehenden Grundsatzes ist auf Antrag eine Verlängerung der Entsendung um bis zu 6 weiteren Monaten möglich, was eine Mitteilung des Arbeitgebers vor Ablauf einer Beschäftigungsdauer im Inland von 12 Monaten voraussetzt, die gegenüber der Zollverwaltung in deutscher Sprache erfolgen und folgende Angaben enthalten muss:

- Familienname, Vorname und Geburtsdatum der Arbeitnehmer,
- Ort der Beschäftigung im Inland, bei Bauleistungen die Baustelle,
- die Gründe für die Überschreitung der 12-monatigen Beschäftigungsdauer im Inland und
- die zum Zeitpunkt der Mitteilung anzunehmende voraussichtliche Beschäftigungsdauer im Inland.

Weitere Vorgaben an die Begründung des Verlängerungsantrages werden weder vom Gesetzgeber definiert noch finden sich diese auf den Internetseiten der zuständigen Zollverwaltung (<https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Arbeitsbedingungen->

Lohngleichbehandlung

Kettenentsendungen

grundsätzliche Dauer von
12 Monaten

ausnahmsweise Verlängerung
auf bis zu 18 Monate

bei-Langzeitentsendungen/arbeitsbedingungen-bei-langzeitentsendungen_node.html).

Nach Ablauf dieses Zeitraums von 12 (bzw. ausnahmsweise bis zu 18 Monaten) finden – mit wenigen Ausnahmen – (fast) alle zwingenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des Staates Anwendung, in den die Arbeitnehmer entsandt werden.

5. Sonderregeln für bestimmte Tätigkeiten

Schließlich sind einige wenige Sonderregeln für bestimmte Tätigkeiten von entsandten Arbeitnehmern vorgesehen, die für die Praxis bedeutsam sind.

Dies betrifft zum einen die nach der Richtlinie zwingend vorgeschriebene Ausnahme für Erstmontage- und Einbauarbeiten, bei denen der Arbeitnehmer nicht länger als acht Tage im Inland beschäftigt ist. § 24 Abs. 1 AEntG sieht insoweit vor, dass die Arbeitsbedingungen nach einigen Vorschriften des AEntG (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 und 2, § 5 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und § 13b AEntG) sowie nach § 20 MiLoG auf Arbeitnehmer, die von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland im Inland beschäftigt werden, nicht anzuwenden sind, wenn

- 1) die Arbeitnehmer Erstmontage- oder Einbauarbeiten erbringen, die
 - a) Bestandteil eines Liefervertrags sind,
 - b) für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind und
 - c) von Facharbeitern oder angelernten Arbeitern des Lieferunternehmens ausgeführt werden sowie
- 2) die Dauer der Beschäftigung im Inland acht Tage innerhalb eines Jahres nicht übersteigt.

Zum anderen werden einige Konstellationen der Inlandsbeschäftigung ausgenommen, die üblicherweise nicht mit der Erbringung einer Werk- oder Dienstleistung des im Ausland ansässigen Arbeitgebers gegenüber Dritten verbunden sind. Auch dann sind die in den oben aufgeführten Vorschriften genannten Arbeitsbedingungen nicht anzuwenden auf Arbeitnehmer sowie Leiharbeitnehmer, die von Arbeitgebern oder Entleihern mit Sitz im Ausland vorübergehend im Inland beschäftigt werden und, ohne im Inland Werk- oder Dienstleistungen für ihren Arbeitgeber gegenüber Dritten zu erbringen,

- für ihren Arbeitgeber Besprechungen oder Verhandlungen im Inland führen, Vertragsangebote erstellen oder Verträge schließen (Nr. 1),
- als Besucher an einer Messeveranstaltung, Fachkonferenz oder Fachtagung teilnehmen, ohne Tätigkeiten nach § 2a Abs. 1 Nr. 8 SchwarzArbG zu erbringen (Nr. 2),
- für ihren Arbeitgeber einen inländischen Unternehmensteil gründen (Nr. 3) oder
- als Fachkräfte eines international tätigen Konzerns oder Unternehmens zum Zweck der betrieblichen Weiterbildung im inländischen Konzern- oder Unternehmensteil beschäftigt werden (Nr. 4).

Vorübergehend ist eine solche Beschäftigung gem. § 24 Abs. 2 S. 2 AEntG allerdings nur dann, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr als 14 Tage ununterbrochen und nicht mehr als 30 Tage innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten im Inland tätig ist. Diese Zeiträume sind also recht kurz bemessen.

danach gilt fast ausschließlich deutsches Recht

Ausnahmen für bestimmte Konstellationen

Erstmontage- und Einbauarbeiten

Inlandsbeschäftigung

allerdings nur bei vorübergehender Tätigkeit

III. Ausblick

Die vielfach geäußerte Kritik, insbesondere von Seiten der Wirtschaft, die Regelungen seien schwer verständlich und bürokratisch geraten, ändert nichts daran, dass sie nun seit dem 30.7.2020 zu beachten sind. Die betroffenen Unternehmen haben sich daher schnellstmöglich mit den Neuregelungen und deren Anwendung in Praxis vertraut zu machen.

Die im Rahmen von grenzüberschreitenden Personaleinsätzen – bspw. auch im Arbeitsmigrationsrecht durch das Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetz zum 1.3.2020 - zu konstatierende Entwicklung zur Lokalisierung und dem (ggf. nun noch früheren) Abschluss lokaler Anstellungsverträge wird sich hierdurch voraussichtlich verstärken.

Dr. Gunther Mävers, Maître en Droit, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Rechtsprechung

BAG: Einsichtnahme des Betriebsrats in Bruttoentgeltlisten nach dem Entgelttransparenzgesetz

Das entgeltlistenbezogene Einsichts- und Auswertungsrecht nach § 13 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG ist an die Zuständigkeit des Betriebsrats für die Beantwortung individueller Auskunftsverlangen nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG gebunden. Es besteht nicht, wenn der Arbeitgeber die Erfüllung der Auskunftsverpflichtung berechtigterweise an sich gezogen hat.

[Amtlicher Leitsatz]

BAG, Beschl. v. 28.7.2020 – 1 ABR 6/19

I. Der Fall

Die Beteiligten stritten um die Übergabe von Bruttoentgeltlisten an den Antragsteller. Antragsteller ist der 27-köpfige Betriebsrat der Antragsgegnerin (im Folgenden: Betriebsrat und Arbeitgeberin), welcher auch ein Betriebsausschuss gebildet hat. Bei der Arbeitgeberin sind mehr als 4.000 Arbeitnehmer beschäftigt.

Nach Einführung des EntgTranspG im Jahr 2017 hatte die Arbeitgeberin von der gesetzlichen Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Erfüllung individueller Auskunftsverlangen generell selbst zu übernehmen. In regelmäßigen Abständen unterrichtet sie den Betriebsrat über etwaige Auskunftsverlangen der Arbeitnehmer und deren Beantwortung.

Hierzu gewährt die Arbeitgeberin dem Betriebsrat Einblick in die Bruttoentgeltlisten, welche – nach Geschlecht aufgeschlüsselt – die Entgeltbestandteile einschl. übertariflicher Zulagen und einzelvertraglich vereinbarter Zahlungen enthalten. Der Betriebsrat kann PDF-Dateien auf einem gesondert zur Verfügung gestellten Computer oder einen Ausdruck der Listen einsehen. Zudem können sich die Mitglieder des Betriebsrats Notizen machen und Berechnungen anstellen.

Der Betriebsrat verlangte in diesem Verfahren von der Arbeitgeberin die Übergabe der Entgeltlisten an den Betriebsausschuss. Seiner Ansicht nach sei ihm durch § 13 Abs. 1 S. 1 EntgTranspG die Aufgabe zugewiesen, die Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern im Betrieb zu fördern. In diesem Zusammenhang

ggf. sofortiger Handlungsbedarf

Trend zur Lokalisierung

Auskunftsverlangen durch Arbeitgeberin

Einsichtnahme durch den Betriebsrat

Übergabeverlangen des Betriebsrats

sei der Betriebsausschuss nach § 13 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG berechtigt, die Bruttoentgeltlisten einzusehen und auszuwerten. Hierzu müssten die Listen in bearbeitungsfähigen Dateiformaten oder hilfsweise in einer anderen auswertbaren (Papier-) Form ausgehändigt werden.

Die Arbeitgeberin vertritt die Auffassung, der allgemeine betriebsverfassungsrechtliche Anspruch aus § 80 Abs. 2 S. 2 Hs. 2 BetrVG werde nicht durch § 13 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG dahingehend erweitert, dass der Betriebsrat die Herausgabe der Entgeltlisten verlangen könnte. Es verbleibe bei dem Einsichts- und Auswertungsrecht des Betriebsrats.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf hat die Anträge des Betriebsrats abgewiesen (Beschl. v. 6.7.2018 – 11 BV 47/18). Die hiergegen eingelegte Beschwerde hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf ebenfalls zurückgewiesen (Beschl. v. 23.10.2018 – 8 TaBV 42/18). Das Bundesarbeitsgericht bestätigte die Instanzgerichte und wies die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurück.

II. Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats auf Übergabe der Bruttoentgeltlisten als unbegründet zurückgewiesen. Eine Pflicht zur Übergabe folge nicht aus § 13 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG. Es könne zudem offenbleiben, ob ein solches Recht aus § 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG entnommen werden könne.

Das Einsichtnahmerecht des Betriebsrats stehe grundsätzlich im Zusammenhang mit der Erfüllung der Auskunftspflicht nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG.

Zwar sei der Betriebsrat grundsätzlich der Adressat für individuelle Auskunftsverlangen der Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern. Da die Arbeitgeberin diese Verpflichtung im vorliegenden Fall jedoch nach § 14 Abs. 2 S. 1 bzw. § 15 Abs. 2 EntgTranspG selbst übernommen habe, bestünde auch kein Einsichtsrecht aus § 13 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG mehr.

Dies ergebe sich schon aus dem Wortlaut des § 13 EntgTranspG. Aus Sicht des BAG sei § 13 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG unmissverständlich dahingehend, dass das Recht des Betriebsrats, Bruttoentgeltlisten einzusehen, aufgabengebunden ist. Dies lege schon die Überschrift des § 13 EntgTranspG „Aufgaben und Rechte des Betriebsrats“ nahe. Zwar könne man die Vorschrift aufgrund der Bezugnahme auf § 13 Abs. 1 S. 1 und 2 EntgTranspG auch so verstehen, dass das Einsichtnahmerecht unabhängig von der Pflicht zur Auskunftserteilung bestehe. Allerdings könne man diesen Verweis auch lediglich als Klarstellung des Aspekts der Förderung einer Durchsetzung der Entgeltgleichheit auffassen.

Dieses Verständnis würde auch durch die Gesetzessystematik gestützt. § 13 EntgTranspG befinde sich in dem Gesetzesabschnitt, der mit „Individuelle Verfahren zur Überprüfung von Entgeltgleichheit“ überschrieben ist. In diesem Abschnitt seien der Auskunftsanspruch selbst und hierzu die Anspruchsberechtigung, Formalien, Bezugspunkt, Gegenstand und Reichweite ebenso festgelegt wie ein Verfahren zur Geltendmachung und Behandlung von Auskunftsverlangen mit regelhafter Einbindung des Betriebsrats. Daher seien nur die Rechte des Betriebsrats bei seiner regelhaften Einbindung betroffen. Auch ein Vergleich mit § 15 Abs. 4 S. 5 EntgTranspG sowie § 25 Abs. 1 EntgTranspG führe zu keiner anderen Lesart der Norm.

Des Weiteren werde diese Auslegung des § 13 EntgTranspG nach Ansicht des BAG auch durch die Gesetzesbegründung zum EntgTranspG gestützt. Darin laute es, dass § 13 EntgTranspG „die Aufgaben und Rechte des Betriebsrats und speziell des

keine Erweiterung des
Einsichts- und Auswertungs-
rechts

Verfahrensgang

keine Übergabeverpflichtung
des Arbeitgebers

Verknüpfung von Erfüllung
und Einsichtnahme

Erfüllung der Auskunfts-
verlangen durch die
Arbeitgeberin

Wortlaut der Norm

Gesetzessystematik

Gesetzesbegründung zum
EntgTranspG

Betriebsausschusses im Rahmen des Auskunftsanspruchs der Beschäftigten nach § 10“ EntgTranspG regele (vgl. BT-Drs. 18/11133, 62). Die Verknüpfung der Erfüllung des Auskunftsanspruchs mit dem Einsichtsrechts des Betriebsrats sei somit auch vom Gesetzgeber beabsichtigt gewesen.

Schließlich spreche nach den Ausführungen des Senats auch der Sinn und Zweck der Regelung für diese Auslegung der Norm. Damit der Betriebsrat Auskunftsansprüche der Beschäftigten erfüllen könne, müsste er auch berechtigt sein, die Entgeltlisten einzusehen und auszuwerten. Dies sei schon durch den gesetzlichen Mindestinhalt und -umfang der Auskunft nach § 11 EntgTranspG entsprechend vorgegeben. Ein weitergehendes Mandat des Betriebsrats ließe sich somit auch nicht aus § 80 Abs. 2 S. 2 Hs. 2 BetrVG entnehmen. § 13 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG erweitere bereits die Auswertungsberechtigung des Betriebsrats.

Da die Arbeitgeberin die Erfüllung der Auskunftspflichtung generell übernommen habe, scheide aber das durch den Betriebsrat beanspruchte Einsichts- und Auswertungsrecht schon dem Grunde nach aus. Anhaltspunkte, dass die Auskunftspflichtung nicht ordnungsgemäß durch die Arbeitgeberin erfüllt werde, konnte das BAG aus den Feststellungen des LAG nicht erkennen. Es bedurfte daher auch keiner Entscheidung darüber, was die Rechtsfolge einer entsprechenden Pflichtverletzung sein würde.

III. Der Praxistipp

Die Entscheidung reiht sich in eine Vielzahl von Entscheidungen zur Problematik der Bruttoentgeltlisten ein. Beide Betriebsparteien hatten in der Vergangenheit stets versucht, die Reichweite der eigenen Rechte bzw. Verpflichtungen des anderen zu erweitern. Bisher wählte das BAG stets einen Mittelweg und legte die Normen grundsätzlich nah an deren Wortlaut aus.

Die Informations- und Einsichtsrechte des Betriebsrats folgen nach der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum einen aus § 80 Abs. 2 S. 2 Hs. 2 BetrVG und zum anderen aus § 13 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG (vgl. BAG, Beschl. v. 7.5.2019 – 1 ABR 53/17).

Mit der vorliegenden Entscheidung stellt das BAG nunmehr klar, dass das Einsichtsrechts des Betriebsrats aus § 13 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG eng verknüpft ist mit seiner Aufgabe, die Auskunftsverlangen der Arbeitnehmer nach § 10 Abs. 1 EntgTranspG zu erfüllen. Macht der Arbeitgeber von den gesetzlichen Möglichkeiten der §§ 14 Abs. 2 S. 1, 15 Abs. 2 EntgTranspG Gebrauch und übernimmt selbst die Erfüllung der Auskunftsverlangen, so entfällt das Einsichtsrecht des Betriebsrats aus § 13 Abs. 2 S. 1 EntgTranspG. Ein etwaiges Recht kann somit nur aus § 80 Abs. 2 S. 2 Hs. 2 BetrVG folgen. Zu empfehlen wäre daher, als Arbeitgeber etwaige Auskunftsverlangen der Arbeitnehmer grundsätzlich selbst zu erfüllen.

Weiterhin ungeklärt bleibt die Frage, ob dem Betriebsrat ein Recht auf Aushändigung der Entgeltlisten zusteht. Die Instanzgerichte haben diesen Anspruch teilweise bereits bejaht (vgl. LAG München, Beschl. v. 17.12.2019 – 6 TaBV 33/19; LAG Düsseldorf, Beschl. v. 23.10.2019 – 8 TaBV 42/18). Das BAG hat bisher nur festgestellt, dass datenschutzrechtliche Erwägungen nicht gegen dieses Recht sprechen dürften (vgl. BAG, Beschl. v. 7.5.2019 – 1 ABR 53/17).

Adrian Mrochen, Rechtsanwalt, Köln

Sinn und Zweck der Norm

kein Einsichts- und Auswertungsrecht dem Grunde nach

bisherige Rechtsprechung des BAG

Informations- und Einsichtsrechte des Betriebsrats

Verknüpfung mit der Erfüllung des Auskunftsverlangen

Aushändigung der Entgeltlisten

BAG: Kündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten (Vorlagebeschluss zum EuGH)

Vorlagebeschluss des BAG zur Frage, ob der Sonderkündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten gem. § 38 Abs. 2 i.V.m. § 6 Abs. 4 S. 2 BDSG mit Art. 38 Abs. 3 S. 2 DSGVO vereinbar ist.

BAG, Vorlagebeschluss. v. 30.7.2020 – 2 AZR 225/20 (A)

I. Der Fall

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung. Der Kläger war bei der Beklagten als „Teamleiter Recht“ beschäftigt. Er wurde zudem zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten ernannt. Die Beklagte, ein Unternehmen der Privatwirtschaft, war zur Benennung eines Datenschutzbeauftragten verpflichtet. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich aus betriebsbedingten Gründen. Der Kläger berief sich auf seinen Sonderkündigungsschutz gem. § 38 Abs. 2 i.V.m. § 6 Abs. 4 S. 2 BDSG. Das BAG hat des Verfahrens ausgesetzt und legt dem EuGH im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 AEUV sinngemäß die folgenden Fragen vor: Ist der Sonderkündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten nach dem BDSG mit Art. 38 Abs. 3 S. 2 DSGVO vereinbar? Falls nicht: steht Art. 38 DSGVO dem Sonderkündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten auch dann entgegen, wenn dessen Benennung nur nach dem Recht des Mitgliedsstaates, nicht jedoch nach Art. 37 Abs. 1 DSGVO verpflichtend ist? Beruht Art. 38 DSGVO auf einer ausreichenden Ermächtigungsgrundlage, insbesondere soweit er Datenschutzbeauftragte erfasst, die in einem Arbeitsverhältnis zum Verantwortlichen stehen?

II. Die Entscheidung

Der 2. Senat legt in den Entscheidungsgründen ausführlich dar, wieso aus seiner Sicht Zweifel daran bestehen, ob die Regelung zum Sonderkündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten (§ 38 Abs. 2 i.V.m. § 6 Abs. 4 S. 2 BDSG) mit Art. 38 Abs. 3 DSGVO vereinbar ist. Nach dieser Vorschrift dürfe der Datenschutzbeauftragte von dem Verantwortlichen wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht abberufen oder benachteiligt werden. Demgegenüber sehe der Sonderkündigungsschutz im BDSG vor, dass ein verpflichtend benannter Datenschutzbeauftragter nur aus wichtigem Grund abberufen und sein Arbeitsverhältnis ebenfalls nur aus wichtigem Grund gekündigt werden könne, auch wenn die Abberufung oder Kündigung nicht mit der Erfüllung seiner Aufgaben in einem Zusammenhang stehe. Zudem verfüge der Datenschutzbeauftragte über einen nachwirkenden Kündigungsschutz für die Dauer eines Jahres nach Abberufung. Ein wichtiger Grund läge nicht bereits darin, dass aufgrund einer organisatorischen Änderung der betriebliche Datenschutz zukünftig durch einen externen Datenschutzbeauftragten gewährleistet werden solle.

Da die DSGVO eine Vollharmonisierung der nationalen Vorschriften zum Datenschutz bewirke, seien auch verschärfende nationale Regelungen unzulässig. Im nationalen Schrifttum sei umstritten, ob vor diesem Hintergrund der Sonderkündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten zulässig sei. Zum Teil werde vertreten, dass es sich bei dem Sonderkündigungsschutz um eine materiell-arbeitsrechtliche Regelung handle, für die keine Gesetzgebungskompetenz der EU bestehe. Zum anderen werde vertreten, dass der nationale Gesetzgeber sich auf die arbeitsrechtliche Öffnungsklausel des Art. 88 DSGVO stützen dürfe. Nach der Gegenauffassung sei der Sonderkündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten unionsrechtswidrig, jedenfalls soweit es sich um einen nach Art. 37 DSGVO verpflichtend zu benennenden Datenschutzbeauftragten handle.

betriebsbedingte Kündigung
des Datenschutzbeauftragten

Zweifel an der Vereinbarkeit
mit Europarecht

DSGVO bezweckt
Vollharmonisierung des
Datenschutzes

Zur zweiten Vorlagefrage erläutert der Senat, dass der Sonderkündigungsschutz möglicherweise dann nicht gegen Unionsrecht verstoße, wenn es sich um einen nicht gem. Art. 37 Abs. 1 DSGVO verpflichtend zu benennenden Datenschutzbeauftragten handele. Man könne Art. 37 Abs. 4 S. 1 DSGVO auch dahingehend verstehen, dass diese Norm auch dann anwendbar sei, wenn der Datenschutzbeauftragte lediglich aufgrund nationalen Rechts verpflichtend zu bestellen sei.

Die dritte Vorlagefrage bezieht sich auf die Kompetenz der Europäischen Union für die Regelung des Sonderkündigungsschutzes. Die Union verfüge über Kompetenz zur Regelung des Datenschutzes, nicht jedoch des materiellen Arbeitsrechts. Art. 38 Abs. 3 S. 2 DSGVO könnte daher eine ausreichende Ermächtigungsgrundlage fehlen, soweit die Vorschrift sich auf Datenschutzbeauftragte bezieht, die in einem Arbeitsverhältnis zum Verantwortlichen stehen.

III. Der Praxistipp

Der Vorlagebeschluss des BAG verwundert nur auf den ersten Blick. Ziel der DSGVO ist eine Harmonisierung des Datenschutzstandards innerhalb der Europäischen Union, da Unterschiede beim Schutzniveau den unionsweiten freien Verkehr personenbezogener Daten behindern können. Unterschiede im Schutzniveau stellen daher ein Hemmnis für die unionsweite Ausübung von Wirtschaftstätigkeiten dar, die den Wettbewerb verzerren (Erwägungsgrund 9 zur DSGVO). Dies bedeutet, dass die DSGVO nicht etwa Mindeststandards für den Schutz personenbezogener Daten vorsieht, die vom nationalen Recht übertroffen werden dürfen, sondern sie verbietet auch mitgliedstaatliche Vorschriften, die einen höheren Datenschutzstandard als von der DSGVO vorgegeben vorsehen. Ob die starke kündigungsschutzrechtliche Stellung des internen Datenschutzbeauftragten nach deutschem Recht tatsächlich geeignet ist, den freien Datenverkehr in der Europäischen Union zu behindern oder für Wettbewerbsverzerrung zu sorgen, mag man bezweifeln. Nach meinem Dafürhalten spricht viel dafür, dass es sich um eine arbeitsrechtliche Regelung handelt, die nach nationalem Recht zu beurteilen ist. Die Entscheidung des EuGH dürfte gleichwohl kaum vorherzusehen sein.

Bis der EuGH entscheidet, besteht Rechtsunsicherheit, was den Kündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten angeht. Die Aussicht, einen anhängigen Kündigungsschutzstreit bis zur Entscheidung des EuGH auszusetzen, wird in den seltensten Fällen für die Parteien eine verlockende Option sein. Stattdessen dürfte die unsichere Rechtslage die Vergleichsbereitschaft auf beiden Seiten erhöhen. Arbeitgeber dürften zudem gut beraten sein, wenn sie weiterhin von einer Anwendbarkeit der nationalen Regelung zum Sonderkündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten ausgehen.

Ulrich Kortmann, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

LAG Nürnberg: Wirksamkeit einer Befristungsabrede

1. Der Arbeitgeber kann sich im Entfristungsprozess bei fehlender Rechtfertigung der Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG wegen Vorbeschäftigung auch auf eine Rechtfertigung der Befristung nach § 14 Absatz 1 TzBfG oder § 14 Abs. 3 TzBfG berufen. Der Arbeitgeber ist insoweit in der Darlegungs- und Beweislast.

2. Die formularmäßige Tatsachenbestätigung im Arbeitsvertrag „15. Kein vorheriges Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Arbeitnehmer/in Mit Rücksicht auf § 14 Abs. 2 TzBfG versichert der/die

Anwendung der DSGVO auf den nur nach nationalem Recht verpflichtenden Datenschutzbeauftragten

Kompetenz der Union für Fragen des Kündigungsschutzes

Harmonisierung heißt nicht Mindeststandards

Rechtsunsicherheit bis zur Entscheidung des EuGH

Arbeitnehmer/in ausdrücklich, dass er/sie noch nie in seinem/ihrer Leben in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber gestanden hat. Der/die Arbeitnehmer/in ist darüber informiert, dass eine unrichtige Angabe hierüber den Arbeitgeber zur Anfechtung des Arbeitsvertrages nach § 123 BGB berechtigen kann.“ allein ohne das Hinzutreten weiterer Umstände führt nicht dazu, dass von einem vertraglichen Ausschluss anderer Befristungsgründe als des § 14 Abs. 2 TzBfG oder einem rechtsmissbräuchlichen Berufen des Arbeitgebers auf andere Befristungsgründe als des § 14 Abs. 2 TzBfG auszugehen wäre.

[Amtliche Leitsätze]

LAG Nürnberg, Urt. v. 18.8.2020 – 7 Sa 152/20

I. Der Fall

Zwischen den Parteien bestand ein erstes Arbeitsverhältnis in der Zeit vom 30.4.2012 – 29.4.2013. Die Klägerin war nach Ende dieses Beschäftigungsverhältnisses arbeitslos. Mit Arbeitsvertrag vom 23.10.2017 stellte die Beklagte die zu diesem Zeitpunkt 57 Jahre alte Klägerin neuerlich als Maschinenbedienerin ein. Auch dieser Vertrag war befristet. Die letzte Befristung endete mit Ablauf des 22.10.2019. Gründe für die Befristung waren in dem Vertrag nicht aufgeführt.

Arbeitsvertrag: Keine Vorbeschäftigung

Der zwischen den Parteien geschlossene Arbeitsvertrag sah, wie bereits der Arbeitsvertrag aus dem Jahr 2012, die Bestätigung der Arbeitnehmerin vor, dass zwischen ihr und der Arbeitgeberin vor dem aktuellen Arbeitsvertrag noch nie ein Arbeitsvertrag bestanden hätte. Für den Fall, dass diese Bestätigung unzutreffend sei sollte der Arbeitgeber ein Anfechtungsrecht gemäß § 123 BGB zustehen.

Nach Angaben der Arbeitgeberin erfolgte die befristete Einstellung der Klägerin aufgrund des Ausfalls von verschiedenen Stammarbeitskräften. Nur unter Hinweis auf diese Tatsache sei die Einstellung auch intern zu rechtfertigen gewesen.

Mit ihrer rechtzeitig eingelegten Klage macht die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristung des Beschäftigungsverhältnisses geltend. Das Arbeitsgericht Würzburg gab der Klage statt (Urt. v. 9.7.2019 – 14 Ca 1301/19). Es führte hierzu aus, dass aufgrund der Änderung der Rechtsprechung des BAG zu den Voraussetzungen sachgrundloser Befristungen, auch der bereits längere Zeit zurückliegende Arbeitsvertrag der Parteien eine Befristung ohne sachlichen Rechtfertigung unmöglich mache. Aufgrund der formularmäßigen Regelung in dem von der Beklagten vorgegebenen Arbeitsvertrag, es habe kein vorangegangenes Beschäftigungsverhältnis bestanden, sei dieser ein Berufen auf Sachgründe für die Befristung verwehrt. Die Berufung der Beklagten war erfolgreich. Das LAG Nürnberg hat die Entscheidung des Arbeitsgerichts aufgehoben und die Klage abgewiesen.

II. Die Entscheidung

Anders als das Arbeitsgericht stellte das LAG fest, dass die Befristung des Arbeitsvertrages auch ohne Vorliegen eines Sachgrundes wirksam sei. Die Beklagte hatte in zweiter Instanz darauf hingewiesen, dass das Beschäftigungsverhältnis mit der Klägerin auch ohne Sachgrund befristet werden konnte, da die Klägerin zum Zeitpunkt des Abschlusses des Vertrages älter als 52 Jahre und vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses arbeitslos war. § 14 Abs. 3 TzBfG sehe ausdrücklich vor, dass

zwei Beschäftigungsverhältnisse

Befristungsgründe

Verfahrensgang

Sachgrundlose Befristung wirksam

ältere Arbeitnehmer, die zuvor beschäftigungslos gewesen seien, ohne Sachgrund befristet eingestellt werden könnten.

Keiner Entscheidung hätte die Frage bedurft, ob die Beklagte, wie erstinstanzlich geschehen, auf das Vorliegen von Sachgründen für die Befristung hätte berufen können. Das Arbeitsgericht hatte angenommen, entsprechenden Vortrag der Beklagten sei rechtsmissbräuchlich, da der von ihr vorgegebene Arbeitsvertrag die unzutreffende Behauptung enthalte, ein vorhergehendes Arbeitsverhältnis habe nicht bestanden. Hierzu führt das LAG aus, dass der Inhalt des Arbeitsvertrages die Beklagte an weitergehendem Vortrag zu Sachgründen, die eine Befristung rechtfertigen könnten, nicht hindere. Bei dieser Formulierung handele es sich um einen zur Zeit der Vertragserstellung üblichen Formulierungsvorschlag. Der Klausel sei indes nicht zu entnehmen, dass die Beklagte sich auf andere Umstände, die die Befristung eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen könnten, nicht berufen werde.

III. Der Praxistipp

Die Entscheidung des LAG Nürnberg führt den weiteren Mal die Notwendigkeit sorgfältiger Prüfung von befristeten Arbeitsverträgen vor Augen. Erfreulich ist die Klarstellung der Kammer, dass die vormals tatsächlich in einer Vielzahl von Formulararbeitsverträgen enthaltene Feststellung zu einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis die Geltendmachung weiterer Gründe zur Rechtfertigung der Befristung nicht ausschließt.

Markus Pillok, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Köln

Terminvorschau BAG

Neue anhängige Rechtsfragen

– BAG 3 AZR 64/19 –

Anpassungsregelung - Störung der Geschäftsgrundlage

Die Parteien streiten über die Anpassung einer laufenden Betriebsrente.

Die 87-jährige Klägerin bezieht von der Beklagten eine Witwenrente. Die erteilte Versorgungszusage enthält eine Anpassungsregelung, wonach sich die Versorgungsbezüge ebenso ändern wie die Entwicklung der höchsten Tarifgruppe für kaufmännische Angestellte der Angestellten der pfälzischen Eisen- und Metallindustrie. Dem entsprechend passte die Beklagte sowohl die Betriebsrente des verstorbenen Ehemanns der Klägerin als auch die der Klägerin entsprechend der Gehaltsentwicklung an. Im Jahr 2016 erklärte die Beklagte, daran nicht mehr festhalten zu wollen, und stützte sich auf eine Störung der Geschäftsgrundlage gemäß § 313 BGB. Sie werde Betriebsrentenerhöhungen nur noch nach § 16 BetrAVG vornehmen. Dementsprechend gab die Beklagte Tarifgehaltserhöhungen ab dem 1.7.2016 (und ab dem 1.4.2017) nicht weiter.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Zahlung einer entsprechend der Tarifgehaltserhöhungen angepassten Betriebsrente. Sie meint, die Voraussetzungen für den Wegfall der Geschäftsgrundlagen seien nicht gegeben, jedenfalls nicht hinreichend dargelegt.

kein Ausschluss mit
alternativen Gründen

Befristungen sorgfältig prüfen

WGG bei betrieblicher
Altersversorgung

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage auf die Berufung der Beklagten abgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Vorinstanz: LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 7.5.2018 – 3 Sa 102/17

Termin der Entscheidung: 8.12.2020, 10:00 Uhr

Zuständig: Dritter Senat

– BAG 9 AZR 102/20 –

Bestehen eines Arbeitsverhältnisses – Crowdworker

Die Parteien streiten darüber, ob ein „Crowdworker“ als Arbeitnehmer anzusehen ist.

Die Beklagte betreibt eine sog. Crowdsourcing-Plattform, über die sie Aufträge ihrer Kunden an Auftragnehmer – die sog. Crowdworker – vermittelt. Der Kläger war als solcher wöchentlich ca. 20 Stunden zur Erfüllung einer Vielzahl von Aufträgen für die Beklagte tätig. Er erzielte dabei eine durchschnittliche monatliche Vergütung von 1.749,34 EUR.

Grundlage der Zusammenarbeit war eine zwischen den Parteien geschlossene Basis-Vereinbarung. Ein bestimmtes Auftragsvolumen war nicht vereinbart. Der Kläger war nicht verpflichtet, Aufträge zu übernehmen. Weiter war u.a. geregelt, dass der Kläger selbst entscheiden konnte, wie und in welchem Intervall er Aufträge elektronisch angezeigt bekam, ob er sie übernahm und auch, ob er sie bis zum Ende ausführte. Mit Annahme eines jeden Auftrags sollte kein Vertragsverhältnis zu den Kunden der Beklagten, sondern (jeweils) nur mit der Beklagten zustande kommen. Der Kläger war nicht verpflichtet, höchstpersönlich tätig zu werden, sondern durfte eigene Mitarbeiter einsetzen und Unteraufträge erteilen. Vorgaben zu Ort und Zeit der Tätigkeiten erfolgten im Rahmen der Beschreibung der Einzelaufträge. Soweit der Kläger gegenüber Dritten auftrat, erhielt er zum Teil sog. Legitimationsschreiben auf Briefpapier der Beklagten, um seine Tätigkeit im Auftrag der Plattform nachweisen zu können. Die Basisvereinbarung konnte von beiden Seiten jederzeit ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

Mit E-Mail vom 10.4.2018 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass sie dessen Account deaktiviere und ihm keine weiteren Aufträge anbiete.

Der Kläger begehrt mit seiner Klage im Hauptantrag u.a. die Feststellung, dass zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bestehe. Daneben verlangt er Beschäftigung zu bestimmten Bedingungen, die Gewährung von Erholungsurlaub und macht Zahlungsansprüche geltend. Der Kläger ist dabei – im Kern – der Auffassung, er sei weisungsgebunden und fremdbestimmt für die Beklagte tätig gewesen. Die Beklagte sieht in dem Vertragsverhältnis demgegenüber eine besondere Form der Selbstständigkeit. Weder sei der Kläger in die Arbeitsorganisation der Beklagten eingegliedert noch sei er zur Leistungserbringung (persönlich) verpflichtet.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter.

Vorinstanz: LAG München, Urt. v. 4.12.2019 – 8 Sa 146/19

Termin der Entscheidung: 1.12.200, 9:00 Uhr

Zuständig: Neunter Senat

Crowdworker als
Arbeitnehmer?

Impressum

Herausgeber:

michels.pmks Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Hohenstaufenring 57
50674 Köln
Tel.: +49-221-50003-5
Fax: +49-221-50003-636

Über die Kanzlei:

michels.pmks Rechtsanwälte ist eine Boutique mit Schwerpunkten auf dem Arbeitsrecht sowie dem Gesundheitsrecht. Mit acht Rechtsanwälten beraten wir vom Standort Köln aus bundesweit zu allen Fragen des Arbeitsrechts.

Erscheinungsweise:

10x jährlich, nur als PDF, nicht im Print.

Bestellungen:

Über den Verlag unter
<https://kostenlos.anwaltverlag.de/fachgebiete/arbeitsrecht>.



DeutscherAnwaltVerlag

Rochusstraße 2–4 · 53123 Bonn
Tel.: 02 28-9 19 11-52 · Fax: 02 28-9 19 11-23
Ansprechpartnerin im Verlag: Anne Krauss

Hinweis:

Die Ausführungen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt und nach bestem Wissen erstellt. Sie stellen jedoch lediglich Arbeitshilfen und Anregungen für die Lösung typischer Fallgestaltungen dar. Die Eigenverantwortung für die Formulierung von Verträgen, Verfügungen und Schriftsätzen trägt der Benutzer. Herausgeber, Autoren und Verlag übernehmen keinerlei Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Infobrief enthaltenen Ausführungen.

Hinweise zum Urheberrecht:

Die Inhalte dieses Infobriefs wurden mit erheblichem Aufwand recherchiert und bearbeitet. Sie sind für den Abonnenten zur ausschließlichen Verwendung zu internen Zwecken bestimmt. Dementsprechend gilt Folgendes:

- Die schriftliche Verbreitung oder Veröffentlichung (auch in elektronischer Form) der Informationen aus diesem Infobrief darf nur unter vorheriger schriftlicher Zustimmung durch die Deutsche Anwaltverlag & Institut der Anwaltschaft GmbH erfolgen. In einem solchen Fall ist der Deutsche Anwaltverlag als Quelle zu benennen.
- Unter „Informationen“ sind alle inhaltlichen Informationen sowie bildliche oder tabellarische Darstellungen von Informationen aus diesem Infobrief zu verstehen.
- Jegliche Vervielfältigung der mit dem Infobrief überlassenen Daten, insbesondere das Kopieren auf Datenträger sowie das Bereitstellen und/oder Übertragen per Datenfernübertragung ist untersagt. Ausgenommen hiervon sind die mit der Nutzung einhergehenden, unabdingbaren flüchtigen Vervielfältigungen sowie das Herunterladen oder Ausdrucken der Daten zum ausschließlichen persönlichen Gebrauch. Vom Vervielfältigungsverbot ausgenommen ist ferner die Erstellung einer Sicherheitskopie, soweit dies für die Sicherung künftiger Benutzungen des Infobriefs zum vertraglich vorausgesetzten, ausschließlich persönlichen Gebrauch notwendig ist. Sicherheitskopien dürfen nur als eine solche verwendet werden.
- Es ist nicht gestattet den Infobrief im Rahmen einer gewerblichen Tätigkeit Dritten zur Verfügung zu stellen, sonst zugänglich zu machen, zu verbreiten und/oder öffentlich wiederzugeben.



juris PartnerModul Arbeitsrecht

Jetzt gratis testen

partnered by Bundesanzeiger Verlag | C.F. Müller | De Gruyter | Deutscher Anwaltverlag | dfv Mediengruppe | Erich Schmidt Verlag | Handelsblatt Fachmedien | IWW Institut | Reguvis Fachmedien | Stollfuß Medien | Verlag Dr. Otto Schmidt

Die Fachgebietslösung für Ihre arbeitsrechtlichen Mandate: Hier finden Sie Top-Literatur und Zeitschriftenbeiträge zu allen aktuellen Themen der täglichen Beratungspraxis sowie Tipps für eine erfolgreiche Prozess- und Verhandlungsstrategie.

Mit wenigen Mausklicks beantworten Sie sämtliche Fragen in Ihrem arbeitsrechtlichen Mandat, ob Datenschutz, Gleichstellung, Entgeltfortzahlung, Auslandseinsatz, betriebliche Altersversorgung, Schwerbehindertenrecht, Kündigungsschutz oder die Gestaltung von Arbeits- und Aufhebungsverträgen. Alle Inhalte sind in der bewährten juris Qualität aufbereitet und intelligent verlinkt mit Rechtsprechung und Gesetzen in der juris Datenbank.

juris PartnerModul **Arbeitsrecht** enthält u. a.:

- Anwalts-Formularbuch Arbeitsrecht, Bauer/Lingemann/Diller/Haußmann
- Arbeitsrecht aktiv, AA
- ArbGG, Schwab/Weth (Hrsg.)
- Arbeitsrecht Handbuch, Tschöpe (Hrsg.)
- Arbeitsrecht Kommentar, Henssler/Willemsen/Kalb (Hrsg.)
- Arbeits-Rechts-Berater, arbrb
- Betriebs-Berater, BB
- juris PraxisReport Arbeitsrecht, Düwell (Hrsg.)

juris PartnerModul **Arbeitsrecht premium** enthält u. a. zusätzlich:

- AGG, Hey/Forst (Hrsg.)
- Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst, Groeger (Hrsg.)
- Der Arbeitsvertrag, Preis (Hrsg.)
- Der Betrieb (arbeitsrechtlicher Teil)
- Der Kündigungsschutzprozess, Kleinmann/Meyer-Renkes/Fündling
- Entgeltfortzahlung, Krankengeld, Mutterschaftsgeld, Knorr/Krasney
- und viele weitere Titel

+ Rechtsprechung, Gesetze und Literaturnachweise von juris



ab 73,00 €/Monat

zzgl. MwSt.

jurisAllianz

Führende Fachverlage. Top Rechtswissen.

Mehr Informationen und Gratistest-Freischaltung » **HIER**