

AuA

Personal | Praxis | Recht

Arbeit und Arbeitsrecht

A 08514
. Jahrgang

70 Jahre AuA

Eine bewegte Zeit S. 528

**Digitale Nomaden
Start-ups und das
Mobile Office S. 504**

**Arbeitsrecht weltweit –
Handlungsrahmen und
Gestaltungsmittel S. 512**

**Privatnutzung von
Dienstgeräten S. 518**



Impressum

www.arbeit-und-arbeitsrecht.de

Arbeit und Arbeitsrecht vereinigt mit Personal-Profi

huss

HUSS-MEDIEN GmbH

Ein Unternehmen der Huss-Verlagsgruppe Berlin · München

Postanschrift: 10400 Berlin

Hausanschrift: Am Friedrichshain 22 · 10407 Berlin

Telefon: 030 42151-0 · Fax: 030 42151-300

Herausgeber: Wolfgang Huss, Christoph Huss

Redaktion:

E-Mail: aau.redaktion@hussberlin.de

RA Volker Hassel, verwantw., Tel.: 030 42151-434

Andreas Krabel, Tel.: 030 42151-302

Simone Ritter, Redaktionsassistentin, Tel.: 030 42151-238

Freier Mitarbeiter: Dr. Jürgen Rolf Hansen, Tel.: 08152 5660

Anzeigen:

E-Mail: aau.anzeigen@hussberlin.de

Stephan Köhn, verwantw., Tel.: 030 42151-204 · Fax: 030 42151-300

Simone Ritter, Sachbearbeitung, Tel.: 030 42151-238

Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 22 vom 1.1.2016.

Vertrieb:

E-Mail: aau.vertrieb@hussberlin.de

Betty Sitz, Fax: 030 42151-232

Leserservice:

E-Mail: leserservice@hussberlin.de

Utah Horn, Tel.: 030 42151-212 · Fax: 030 42151-232

Erscheinungsweise:

Monatlich plus Sonderausgabe (12 + 1)

Bezugshinweise:

Jahresabonnement-Inland:

€ 195,- (inkl. MwSt., zzgl. € 15,- Porto- und Versandkosten)

Jahresabonnement AuA PLUS-Inland:

€ 285,- (inkl. MwSt., zzgl. € 15,- Porto- und Versandkosten)

Vorteilpreis für Studenten gegen Nachweis:

€ 97,50 (inkl. MwSt., zzgl. € 15,- Porto- und Versandkosten)

AuA PLUS € 142,50 (inkl. MwSt., zzgl. € 15,- Porto- und

Verkaufskosten)

Jahresabonnement-Ausland:

€ 228,- (inkl. Porto- und Versandkosten)

AuA PLUS € 318,- (inkl. Porto- und Versandkosten)

Einzelheft:

€ 22,- (inkl. MwSt., zzgl. € 1,80 Porto- und Versandkosten)

Abonnementgebühren sind im Voraus zu entrichten.

Der Abonnementpreis erhöht sich für das Ausland um die Zustell-

gebühren und um evtl. Differenzen aus dem Mehrwertsteuerrecht.

Das Abonnement verlängert sich automatisch um ein Jahr, wenn es nicht

6 Wochen vor Jahresende beim Verlag schriftlich gekündigt

wurde. Höhere Gewalt entbindet den Verlag von der Lieferungspflicht,

damit verbundene Ersatzansprüche werden nicht anerkannt.

Preisänderungen an die Teuerungsrate wegen steigender Kosten

bei Einkauf, Herstellung und Versand bleiben vorbehalten. Das Recht der

Kündigung innerhalb der vereinbarten Kündigungsfrist bleibt

hiervon unberührt.

Layout, Satz und Reproduktion:

HUSS-MEDIEN GmbH · 10400 Berlin · Tel.: 030 42151-279

E-Mail: layout@hussberlin.de

Druck:

Bavaria-Druck GmbH · Joseph-Dollinger-Bogen 5

80807 (für Pakete) · 80910 (für Briefe) · München

Alle Rechte vorbehalten

© by HUSS-MEDIEN GmbH, Verlag Wirtschaft

Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheber-

rechtlich geschützt. Jeder Nachdruck – auch auszugsweise – sowie

jede andere Verwertung bedürfen – sofern sie nicht ausdrücklich

vom Urheberrechtsgesetz zugelassen sind – der Zustimmung des

Verlages. Darunter fallen insbesondere die gewerbliche Vervielfälti-

gung jeder Art und die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Einsendungen übernimmt

der Verlag keine Haftung. Anspruch auf Ausfallhonorare,

Archivgebühren und dergleichen besteht nicht. Die mit dem Namen des

Verfassers gekennzeichneten Abhandlungen stellen in erster Linie die

persönliche Meinung des Verfassers dar. Warennamen werden

in dieser Zeitschrift ohne Gewährleistung der freien Verwendbarkeit be-

nutzt. Texte, Abbildungen, Programme und technische Angaben

wurden sorgfältig erarbeitet. Verlag und Autoren können jedoch für feh-

lerhafte Angaben und deren Folgen weder eine juristische Verantwortung

noch eine Haftung übernehmen. Für alle Preisausschreiben und Wettbe-

werbe in der Zeitschrift ist der Rechtsweg ausgeschlossen.

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe gekürzt zu veröffentlichen.

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist Berlin.

ISSN 0323-4568

Inhalt

Aktuell

Geleitwort

S. Bschorr Am Ziel vorbei! 500

Nachrichten und Hinweise aus Gesetzgebung und Politik 501

Blickpunkt

J. Hennig/M. Schramm

Vor allem in Start-ups gefragt

Das Mobile Office 504

Arbeitsrecht

Aus dem Ticker

Aktuelle Entscheidungen 510

Brennpunkt

Tariffindung durch Betriebsübung? 511

A. Boysen

Handlungsrahmen und Gestaltung im internationalen Geschäft

Arbeitsrecht weltweit 512

M. Steinfeld

Rechtliche Rahmenbedingungen für BYOD und CYOD

Privatnutzung von Dienstgeräten 518

A. Muser

Rechtssicherer Datentransfer in die USA

Was kommt nach Safe Harbor? 523

Öffentlicher Dienst

Aktuelle Informationen 527

Jubiläum

70 Jahre AuA!

Eine bewegte Zeit 528

Best of HR 2016

Leserwahl 532

Persönlich

Zwanzig Fragen an ... 554

Beilagenhinweis: Diese Ausgabe enthält die Beilagen „Beck-online. Arbeitsrecht plus/premium/optimum/intern.“, Verlag C.H. Beck oHG, München, „Personal aktuell Trader/Arbeitsrecht“ Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn und „Messeprospekt „Zukunft Personal 2016““, spring messe Management GmbH, Mannheim
Wir bitten um freundliche Beachtung.

Titelbild: ©Sunny studio/Fotolia.com

Vergütung

Kurz gemeldet

Informationen zu aktueller Lohnsteuerrechtsprechung 555

J. Zange/M. Behrendt

**Arbeits- und Steuerrecht in der betrieblichen Praxis
Elektroautos in der Dienstwagenflotte?** 556

Rechtsprechung

Kurz berichtet

Wichtige Entscheidungen der Instanzgerichte 560

- Mitbestimmung bei Mindestanforderungen an Arbeitsstätten
(LAG Nürnberg, Beschl. v. 9.12.2015 – 4 TABV 13/14)
- Beleidigung bei Facebook mittels Emoticons
(LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 22.6.2016 – 4 Sa 5/16)
- Unternehmensweites Einsichtsrecht des Betriebsrats in die Gehaltslisten
(LAG Schleswig-Holstein, Beschl. v. 9.2.2016 – 1 TaBV 43/15)
- Verwirkung des Widerspruchsrechts gegen einen Betriebsübergang
(LAG München, Urt. v. 25.11.2015 – 5 Sa 478/15)
- Abmahnung vor Änderungskündigung
(LAG München, Urt. v. 13.4.2016 – 5 Sa 990/15)

Entscheidungen kommentiert

EGMR: Arbeitgeber dürfen E-Mails der Arbeitnehmer überwachen 562
(EGMR, Urt. v. 12.1.2016 – 61496/08)

Altersdiskriminierung durch Konzept 60+ für Führungskräfte? 563
(BAG, Urt. v. 17.3.2016 – 8 AZR 677/14)

Zwingendes Schriftformerfordernis für Sprinterklauseln 564
(BAG, Urt. v. 17.12.2015 – 6 AZR 709/14)

Schenkungsanfechtung bei Entgeltzahlung an freigestellte Ehefrau 565
(BAG, Urt. v. 17.12.2015 – 6 AZR 186/14)

Urlaubsabgeltung bei AU nach Mutterschutz und Elternzeit 568
(BAG, Urt. v. 15.12.2015 – 9 AZR 52/15)

Außerordentliche Kündigung bei Arbeitsverweigerung 569
(BAG, Urt. v. 22.10.2015 – 2 AZR 569/14)

Betriebsrentenanpassung – konzerninterne Verrechnungspreisabrede 570
(BAG, Urt. v. 21.4.2015 – 3 AZR 729/13)

Vertretungstätigkeit: Mehr Verantwortung – mehr Geld? 571
(BAG, Urt. v. 25.3.2015 – 5 AZR 874/12)

Service

Cartoon 507

Kurz gefragt 572

Veranstaltungen 572

Literaturtipps 575

Vorschau 576

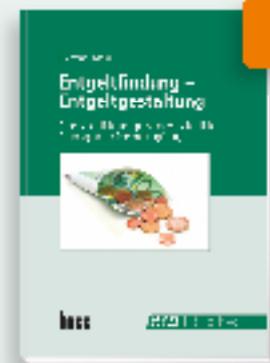
**Professionell vorbereiten,
sicher führen**



NEU

Schwierige
Mitarbeitergespräche
208 S., Broschur
Bestell-Nr. 505 221 1
€ 29,95

**Mitarbeitervergütung –
rechtssicher und flexibel**



Tip

Entgeltfindung –
Entgeltgestaltung
168 S., Broschur
Bestell-Nr. 3-349-01144-9
€ 29,80

**Der perfekte Einstieg
In die Personalarbeit**



Crashkurs
Personalarbeit
256 S., Broschur
Bestell-Nr. 505 655 4
€ 24,95

Unser komplettes Buch- und
Zeitschriftenprogramm finden Sie
übersichtlich zusammengefasst auf
www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/shop

shop
huss

Direkt-Bestell-Service:
Tel. 030 42151-325 · Fax 030 42151-232
E-Mail: bestellung@huss-shop.de
www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/shop

Aus dem Ticker

Keine Entschädigung bei Scheinbewerbung

Wer sich bei einem Unternehmen auf eine Stelle nur zum Schein bewirbt, hat bei einer Ablehnung keinen Anspruch auf Entschädigung wegen Diskriminierung.

Ein Rechtsanwalt bewarb sich auf eine Trainee-Stelle für junge Hochschulabsolventen bei einer Versicherung. Das Jura-Studium sollte maximal ein Jahr zurückliegen. Der Bewerber hatte sein Studium bereits vor acht Jahren beendet. In seiner Bewerbung betonte er, er erfülle alle Kriterien, verfüge als Rechtsanwalt über besondere Führungserfahrung und könne selbstständig arbeiten. Als die Versicherung die Bewerbung ablehnte, verlangte er wegen Altersdiskriminierung 14.000 Euro Entschädigung. Daraufhin lud die Gesellschaft ihn doch zu einem Bewerbungsgespräch ein. Er lehnte das Gespräch aber ab und schlug vor, nach Erfüllung des Entschädigungsanspruchs über seine Zukunft bei der Versicherung sprechen zu wollen. Anschließend erhob er Klage beim ArbG Wiesbaden. Die vier ausgeschriebenen Traineestellen besetzte das Unternehmen ausschließlich mit Frauen, obwohl sich zu gleichen Teilen weibliche und männliche Kandidaten beworben hatten. Er verlangte wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zusätzlich 3.500 Euro Entschädigung.

Das ArbG und das Hessische LAG wiesen die Klage ab. Das BAG hatte angenommen, dass er tatsächlich gar nicht eingestellt werden wollte und dem EuGH den Fall vorgelegt.

Der EuGH stellte nun fest, dass sich niemand in betrügerischer oder missbräuchlicher Weise auf die EU-Vorschriften zum Diskriminierungsschutz berufen darf. Da sich aus der Bewerbung ergab, dass der Jurist gar nicht eingestellt werden, sondern lediglich Entschädigungsansprüche geltend machen wollte, war er kein Opfer von Diskriminierung. Scheinbewerbungen, deren alleiniges Ziel ein Schadensersatzanspruch ist, fallen nicht unter die Bestimmungen der Richtlinien 2000/78/EG zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sowie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen und können rechtsmissbräuchlich sein. Den konkreten Fall müssen nun die Erfurter Richter entscheiden.

EuGH, Urteil vom 28. Juli 2016 – C-423/15

Schadensersatz wegen Verletzung der Friedenspflicht

Ein Streik ist rechtswidrig, wenn er auf die Durchsetzung von Forderungen gerichtet ist, welche die tarifvertragliche Friedenspflicht verletzen. Bei schuldhaftem Handeln ist die streikführende Gewerkschaft verpflichtet, dem Kampfgegner die entstandenen Schäden zu ersetzen. Sie kann nicht ohne Weiteres einwenden, diese wären auch bei einer Arbeitsniederlegung ohne friedenspflichtverletzende Forderungen entstanden.

Die Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF), die die Interessen des Flugsicherungspersonals vertritt, hatte mit der Betreibergesellschaft des Frankfurter Flughafens (Fraport) einen Tarifvertrag für die Beschäftigten in der Vorfeldkontrolle und Verkehrszentrale geschlossen. Die Regelungen in § 5 bis § 8 waren erst zum 31.12.2017 kündbar, alle anderen bereits zu Ende des Jahres 2011. Nach Teilkündigung des Tarifvertrags mit Ausnahme von § 5 bis § 8 durch die GdF zum 31.12.2011 verhandelten die Parteien über einen neuen Tarifvertrag. Das darauffolgende Schlichtungsverfahren endete mit der Empfehlung, den noch ungekündigten Teil des Tarifvertrags zu ergänzen. Mitte Februar 2012 kündigte die GdF an, ihre Mitglieder zu einem befristeten Streik aufzurufen, um diese Empfehlung durchzusetzen. Die Arbeitsniederlegungen begannen einen Tag später und endeten aufgrund einer gerichtlichen Unterlassungsverfügung Ende Februar 2012. Fraport verlangte Ersatz des entstandenen Schadens. Die Vorinstanzen wiesen diese Klage ab, wogegen das Unternehmen erfolgreich Revision beim BAG einlegte.

Der Streik war rechtswidrig und diente der Modifizierung ungekündigter Bestimmungen des Tarifvertrags mittels Durchsetzung der Schlichterempfehlung. Für diese Regelungen galt jedenfalls die tarifvertraglich vereinbarte Friedenspflicht. Der Einwand der GdF, die Arbeitsniederlegung hätte es auch ohne Berücksichtigung dieser Forderungen gegeben, war unbeachtlich. Diese hätte nämlich ein anderes Streikziel verfolgt und wäre damit „ein anderer Streik“ gewesen. Weil die GdF schuldhaft gehandelt hatte, ist sie zum Ausgleich des entstandenen Schadens verpflichtet. Zur Ermittlung dessen hat der Senat die Sache an das Hessische LAG zurückverwiesen.

BAG, Urteil vom 26. Juli 2016 – 1 AZR 160/14

Massenentlassung: Faktische Diskriminierung in der Elternzeit

Arbeitnehmer in Elternzeit dürfen nicht vom Anwendungsbereich des Massenentlassungsschutzes ausgenommen werden. Eine entsprechende Ungleichbehandlung verstößt gegen das Grundgesetz.

Die Beschwerdeführerin befand sich in Elternzeit. Währenddessen wurde von ihrer Arbeitgeberin allen Arbeitnehmern wegen Einstellung des Geschäftsbetriebs gekündigt. Diese Kündigungen erwiesen sich wegen Verstoßes gegen § 17 Abs. 2 KSchG später komplett als unwirksam. Wegen der Elternzeit der Beschwerdeführerin hatte die Arbeitgeberin eine Zulässigerklärung der zuständigen Landesbehörde einholen müssen und erst anschließend gekündigt. Die dagegen erhobene Kündigungsschutzklage scheiterte in allen Instanzen. Das BAG erklärte zuletzt, es habe keine anzeigepflichtige Massenentlassung vorgelegen, da die Kündigung der Beschwerdeführerin nicht im Zusammenhang mit den anderen Kündigungen erfolgt sei und nicht in die 30-Tages-Frist des § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG falle. Hiergegen erhob die Beschwerdeführerin Verfassungsbeschwerde wegen Verletzung des allgemeinen Gleichheitsgrundsatzes und ihres Grundrechts zum Schutze von Ehe und Familie, da sie allein aufgrund ihrer Elternzeit aus dem Kündigungsschutz der unwirksamen Massenentlassung gefallen sei. Dies stelle auch eine mittelbare/faktische Diskriminierung wegen des Geschlechts dar.

Dem schlossen sich die Karlsruher Richter an. Das BVerfG hob das Revisionsurteil auf und verwies die Sache an das BAG zurück. Dieses hatte den Massenentlassungsschutz auch für Personen in Elternzeit anhand des Zeitpunkts des Kündigungszugangs bestimmt. In bestimmten Fällen folgt daraus aber ein geringeres Schutzniveau für Personen, die besonderen Kündigungsschutz genießen. Für diese müssen solche Kündigungen so behandelt werden wie jene, für die die Regeln des Massenentlassungsschutzes gelten. Auch eine faktische Benachteiligung wegen des Geschlechts sahen die Verfassungsrichter gegeben, da Frauen bislang Elternzeit in einem deutlich höheren Maß in Anspruch nehmen.

BVerfG, Beschluss vom 8. Juni 2016 – 1 BvR 3634/13

Grenzen der betrieblichen Übung oder „Tarifbindung“ durch Betriebsübung?

Eine der aus Arbeitgebersicht teuersten Erfindungen der Rechtsprechung ist die betriebliche Übung. Ungezählte Arbeitgeber wurden in den letzten fast einhundert Jahren – die betriebliche Übung wurde 1929 vom Reichsarbeitsgericht kreiert – für eine gute Tat – die Gewährung von Sonderzuwendungen, Zulagen, freien Tagen – damit „belohnt“, dass sie sich nun dauerhaften Ansprüchen ihrer Arbeitnehmer gegenübersehen. Vom Anwendungsbereich her fast uferlos – Gegenstand einer betrieblichen Übung kann alles sein, was arbeitsvertraglich geregelt werden kann –, hat das BAG doch auch Grenzen gezogen, die es gerade in jüngerer Zeit stärker konturiert hat.

Das Gericht sieht in der regelmäßigen Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus denen die Mitarbeiter schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden, ein Vertragsangebot auf die üblich gewordenen Leistungen, das die Arbeitnehmer nach § 151 BGB stillschweigend annehmen können. Der Arbeitgeber wird also vertraglich gebunden, ohne dass er eine dahingehende Willenserklärung abgegeben hat. Es genügt, dass die Beschäftigten aus seinem Verhalten unter Berücksichtigung von Treu und Glauben sowie der Verkehrssitte gemäß § 242 BGB und der Begleitumstände auf einen Bindungswillen schließen durften. Von der Häufigkeit, mit der die Leistungen oder Vergünstigungen erbracht wurden, hängt es ab, wann die Arbeitnehmer berechtigterweise erwarten können, dass die Übung fortgesetzt wird. Bei Gratifikationen genügen dreimal, bei Altersversorgungsleistungen hat der zuständige (3.) Senat eine Gewährung über fünf bzw. acht Jahre hinweg für ausreichend erachtet.

Ob das BAG an dem Erfordernis der gleichförmigen Wiederholung festhält, ist zumindest zweifelhaft. Bei Individualleistungen hat der 10. Senat am 15.10.2015 (10 AZR 266/14, AuA 4/16, S. 247) darauf verzichtet. Ein Anspruch auf eine Tantieme soll auch dann entstehen können, wenn der Arbeitgeber in der Vergangenheit Tantiemen in unterschiedlicher Höhe gezahlt hat. Sie würden von der Natur der Sache her in unterschiedlicher Höhe anfallen. Man habe sich dann durch konkludente Willenserklärung eben

zur künftigen Zahlung dem Grunde nach verpflichtet. Da auch einer betrieblichen Übung nach Ansicht des BAG eine konkludente Willenserklärung zugrunde liegt, ist anzunehmen, dass es diese Rechtsprechung auf die betriebliche Übung überträgt. Der Unterschied zwischen Individualübung und betrieblicher Übung liegt nur darin, dass bei Ersterer das kollektive Element fehlt.

Kein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht, wenn eine andere, kollektiv- oder individualrechtliche Grundlage für die Gewährung der Vergünstigung besteht. Dasselbe gilt, wenn der Arbeitgeber irrtümlich annimmt, die Leistung aufgrund einer Verpflichtung aus einem anderen Rechtsgrund zu schulden. Erbringt er Leistungen, um – für den Arbeitnehmer erkennbar – eine bestehende oder vermeintlich bestehende Rechtspflicht zu erfüllen, so kann dieser nicht davon ausgehen, der Arbeitgeber wolle ihm die Leistung unabhängig von dieser Rechtspflicht gewähren (BAG, Urt. v. 17.9.2013 – 3 AZR 300/11).

Aus der wiederholten Erhöhung der Löhne und Gehälter kann eine betriebliche Übung selbst bei einer über Jahre gleichbleibenden Praxis nur entstehen, wenn deutliche Anhaltspunkte im Verhalten des Unternehmens dafür sprechen, es wolle die Erhöhungen auch ohne Bestehen einer Verpflichtung künftig, d. h. auf Dauer, vornehmen. Der nicht tarifgebundene Arbeitgeber will seine Entscheidungsfreiheit über die künftige Lohn- und Gehaltsentwicklung behalten. Mit den freiwilligen Entgeltsteigerungen entsteht regelmäßig keine Verpflichtung, Erhöhungen künftig überhaupt oder nach einem bestimmten Schema vorzunehmen (BAG, Urt. v. 27.4.2016 – 5 AZR 311/15).

Gewährt ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber seiner Belegschaft wiederholt eine Erhöhung der Löhne und Gehälter entsprechend der Tarifentwicklung in einem bestimmten Tarifgebiet, so kann der Arbeitnehmer regelmäßig nicht davon ausgehen, dass der Arbeitgeber die Erhöhungen auch ohne eine entsprechende tarifvertragliche Verpflichtung künftig übernehmen will. Ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber will sich grundsätzlich nicht der Regelungsmacht der Verbände mit der Folge einer nicht vorhersehbaren Dynamik

der Lohnentwicklung und entsprechender Personalkosten unterwerfen. Dies ist gerade Sinn des Fernbleibens von einem Arbeitgeberverband (BAG, Urt. v. 24.2.2016 – 4 AZR 990/13). Der nicht tarifgebundene Arbeitgeber will seine Entscheidungsfreiheit über die Lohn- und Gehaltsentwicklung behalten. Das unterscheidet diesen Sachverhalt von der Gewährung von Zulagen und Jahressonderzahlungen. Zwar entstehen durch eine betriebliche Übung auch hier weitere Kosten. Diese sind aber statisch und damit vorhersehbar und nicht unüberschaubar dynamisiert (BAG, Urt. v. 19.10.2011 – 5 AZR 359/10).

Ein tarifgebundener Arbeitgeber, der die Tarifentgelterhöhungen ungeachtet der Tarifgebundenheit des Einzelnen an alle Mitarbeiter weitergibt, will sich erkennbar im Regelfall nicht über die Zeit seiner Tarifgebundenheit hinaus ohne die Möglichkeit einer Kündigung des Tarifvertrags oder eines Verbandsaustritts dauerhaft (vertraglich) binden (BAG v. 24.2.2016). Die tarifgebundenen Arbeitnehmer können nicht davon ausgehen, dass der Arbeitgeber seine Leistungen unabhängig von den Verpflichtungen aus dem Tarifvertrag erbringen will. Sie müssen erkennen, dass der Arbeitgeber sie lediglich mit den tarifgebundenen gleichbehandeln will.

UNSER AUTOR



Dr. iur. Günter Schmitt-Rolfes

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner in der Anwaltssozietät Schmitt-Rolfes, Faltermeier, München

Rechtliche Rahmenbedingungen für BYOD und CYOD

Privatnutzung von Dienstgeräten

Angesichts der voranschreitenden Digitalisierung und der mobilen Vernetzung verschwimmen die Grenzen zwischen beruflicher und privater Sphäre bei der Nutzung von Handy, Smartphone, Laptop oder Tablet-PC zusehends. Die physische Trennung von Dienstlichem und Privatem anhand zweier Geräte wird oftmals als nicht mehr zeitgemäß empfunden. Konzepte wie BYOD („bring your own device“) oder CYOD („choose your own device“) sehen manche als Lösungsmöglichkeiten an.

1 NUTZUNGSKONZEPTE UND ERSCHEINUNGSFORMEN

Man kann drei Erscheinungsformen, je nach Eigentumsverhältnissen an den Geräten und dem Umfang der Nutzung, unterscheiden (vgl. die Übersicht auf S. 519).

Bei einem Verbot der Privatnutzung ist eine klare und im Zweifel nachweisbare Regelung erforderlich. Sobald das Diensthandy aufgrund fehlender verbindlicher Vorschriften von Beschäftigten auch privat genutzt wird, sollte der Arbeitgeber dem widersprechen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass er so behandelt wird, als habe er dem vorbehaltlos zugestimmt.

Die Nutzung von privaten IT-Geräten im Unternehmen ist grundsätzlich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Tatsächlich herrscht oftmals aber „Wildwuchs“, so wird bspw. der Desktop-PC gestellt, auf Firmenreisen kommt ein privater Laptop zum Einsatz, eigene USB-Sticks werden verwendet oder Kalender-Synchronisationen mit dem eigenem Smartphone durchgeführt. Dulden die Vorgesetzten dies ohne eindeutige Regelung, besteht die Gefahr, dass der Betrieb seiner Einfluss- und Kontrollmöglichkeiten weitgehend beraubt ist und eine spätere Änderung dieses gewohnheitsmäßig gefestigten Status nur schwer durchzusetzen ist.



ÜBERSICHT – NUTZUNGSKONZEPTE

Klassisches Diensthandy, Privatnutzung nicht erlaubt	Diensthandy, Privatnutzung erlaubt – Unterform: CYOD	Privatgerät des Arbeitnehmers zur beruflichen und privaten Nutzung – BYOD
Das Diensthandy in der „klassischen“ Form wird vom Arbeitgeber gestellt und verbleibt in seinem Eigentum. Es ist keine Privatnutzung erlaubt.	Zu unterscheiden von dem „klassischen“ Diensthandy ist das Diensthandy, das auch privat genutzt werden darf. Eine moderne Unterform hiervon ist das CYOD („choose your own device“, Unterform des COPE: „corporate owned, personally enabled“): Der Arbeitnehmer wählt ein Gerät aus, das der Arbeitgeber ihm zur Verfügung stellt.	Bei dem Konzept BYOD („bring your own device“) wird das Gerät vom Arbeitnehmer angeschafft und es wird sowohl dienstlich als auch privat genutzt. Der Arbeitgeber gewährt hierzu Zugriff auf die dienstlichen Daten und die IT-Infrastruktur des Unternehmens. Je nach Ausgestaltung erwirbt der Arbeitnehmer dabei die SIM-Karte selbst („klassisches BYOD“) und trägt die entsprechenden Vertragskosten oder der Arbeitgeber stellt eine SIM-Karte zur Verfügung. Unterschieden wird auch danach, ob der Arbeitgeber die Nutzung des privaten Geräts verbindlich im Unternehmen einführt oder lediglich als zusätzliche, nicht verpflichtende Option für alle oder einen Kreis von Angestellten.

2 REGELUNGSMÖGLICHKEITEN

Grundsätzlich sollten Arbeitgeber allgemein geltende Vorschriften hinsichtlich der Nutzung der mobilen Endgeräte im Unternehmen aufstellen. Hierfür existieren die folgenden Regelungsmechanismen:

- **Direktionsrecht:** Zum Direktionsrecht gehört die Frage, mit welchen technischen Mitteln gearbeitet wird. Stellt der Arbeitgeber das Gerät für die dienstliche Nutzung zur Verfügung, so kann er die Art und den Umfang vollumfänglich vorschreiben. Die Nutzung eines privaten Geräts für dienstliche Zwecke ist dagegen nicht vom Weisungsrecht umfasst. Das Direktionsrecht kann mittels einzelner Weisung(en) oder mithilfe von allgemein geltenden Nutzungsrichtlinien ausgeübt werden. Das Verbot einer privaten Handynutzung (Diensthandy und privates Handy) während der Arbeitszeit ist generell vom allgemeinen Weisungsrecht erfasst und unterliegt zudem nicht der Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Die Verantwortlichen können daher auch nach früherer Duldung einer solchen Nutzung ein Verbot ohne Beteiligung der Arbeitnehmervertretung erlassen (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 30.10.2009 – 6 TaBV 33/09).
- **Nutzungsrichtlinien:** Der Arbeitgeber kann die Regelungen im Rahmen des Direktionsrechts durch allgemeine Nutzungsrichtlinien oder Dienstanweisungen bekanntgeben. Änderungen erfolgen dann auf demselben Weg ohne großen administrativen Aufwand. Gehen allgemeine Nutzungsrichtlinien in ihrem Inhalt aber über den Umfang des Direktionsrechts hinaus – wie etwa im Fall der Einführung von BYOD, da hier das Privateigentum des Arbeitnehmers tangiert ist –, muss grundsätzlich eine vertragliche Einbeziehung der Nutzungsrichtlinien erfolgen.
- **Nutzungsvereinbarung:** Die vertragliche Vereinbarung kann eine Regelung hinsichtlich des „Ob“ und „Wie“ der Nutzung vorsehen. Die Regelung muss einzelvertraglich mit jedem Beschäftigten ver-

einbart werden, ebenso spätere Änderungen. Sie ist zudem i. d. R. einer AGB-Kontrolle (§§ 305 ff. BGB) unterzogen. Als Folge davon ist etwa jeder unangemessene Eingriff in die Rechtspositionen des Mitarbeiters gem. § 307 BGB unwirksam. Es droht hierdurch ein regelungsloser Zustand, den Unternehmen vermeiden sollten.

Für die Einbettung von allgemeinen Nutzungsrichtlinien kommt eine dynamische Inbezugnahme Klausel in Betracht. Danach sollen die Nutzungsrichtlinien in der „jeweils geltenden Fassung“ einbezogen werden und auch spätere Änderungen der Richtlinien ohne größeren administrativen Aufwand gelten. Eine solche dynamische Inbezugnahme Klausel unterliegt allerdings der AGB-Kontrolle gem. §§ 305 ff. BGB. Die Rechtsprechung (vgl. etwa BAG, Urt. v. 11.2.2009 – 10 AZR 222/08) sieht in diesem Zusammenhang die Möglichkeit einer einseitigen Verschlechterung der Regelungen zu Ungunsten der Arbeitnehmer.

- **Betriebsvereinbarung:** Sofern im Unternehmen ein Betriebsrat existiert, steht diesem bei der Einführung von Nutzungsregelungen mobiler Endgeräte bereits ein gesetzliches Mitbestimmungsrecht aus verschiedenen rechtlichen Gesichtspunkten zu. Das Zustandekommen einer solchen Betriebsvereinbarung ist auch für den Arbeitgeber sehr sinnvoll: Den Verhandlungspartnern steht einerseits ein weiterer Gestaltungsspielraum zu. Zudem ist der administrative Aufwand, insbesondere für eine nachträgliche Änderung und Anpassung der Regelungen, gering, da diese automatisch für alle Arbeitsverhältnisse gelten.¹

3 MITBESTIMMUNG DES BETRIEBSRATS

Bei der Einführung und Änderung von Regelungen hinsichtlich der Nutzung mobiler Endgeräte sind i. d. R. die folgenden Angelegenheiten tangiert, die ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auslösen.

 PRAXISTIPP

- ¹ Unternehmen sollten die arbeitsvertraglichen Regelungen grundsätzlich betriebsvereinbarungsoffen ausgestalten. Damit verhindern sie, dass sich Arbeitnehmer gegenüber den Regelungen aus der Betriebsvereinbarung auf das Günstigkeitsprinzip und den Vorrang der (günstigeren) arbeitsvertraglichen Regelung berufen können.

Rechtssicherer Datentransfer in die USA

Was kommt nach Safe Harbor ?

Welche rechtlich zulässigen Möglichkeiten (einschließlich der damit zusammenhängenden rechtlichen Risiken) bestehen bei einer Datenübertragung in die USA?

1 DIE SACHE SCHREMS

Durch Urteil vom 6.10.2015 in der Sache Schrems (C-362/14) hat der EuGH festgestellt, dass die sog. Safe-Harbor-Entscheidung der EU-Kommission vom 26.7.2000 (2000/520/EG), die eine datenschutzrechtliche Grundlage der Übermittlung von personenbezogenen Daten, z. B. Arbeitnehmer- oder Kundendaten, in die USA bildete, ungültig ist. In der Folge stellte sich die Frage, welche Auswirkungen die Entscheidung auf die Übertragung von personenbezogenen Daten in die USA generell hat, d. h. ob eine Übertragung ggf. auf Grundlage anderer datenschutzrechtlicher Erlaubnistatbestände möglich ist.

Inzwischen hat die EU-Kommission auf Grundlage des sog. EU-US-Privacy-Shields wiederum das Vorhandensein eines aus europäischer Sicht angemessenen Datenschutzniveaus festgestellt, wenngleich auch hier schon im Vorfeld Zweifel laut wurden, ob diese Regelung tatsächlich den Vorgaben des EuGH nach dem Schrems-Urteil entspricht.

2 SAFE-HARBOR-ENTSCHEIDUNG DER EU-KOMMISSION

Gem. Art. 25 der europäischen Datenschutzrichtlinie (95/46/EG) kann eine Übertragung personenbezogener Daten in ein Nicht-EU-Land (Drittland) nur erfolgen, soweit dort ein angemessenes Datenschutzniveau gewährleistet ist. Die Kommission kann eine Entscheidung darüber treffen, ob in einem Drittland aufgrund der dortigen Rechtsordnung oder aber aufgrund entsprechender Vereinbarungen mit der EU ein angemessenes Datenschutzniveau sichergestellt ist.

Die US-amerikanische Rechtsordnung sieht keine Regelungen vor, die inhaltlich denen der EU-Datenschutzrichtlinie entsprechen. Aufgrund der Bedeutung des transatlantischen Datenverkehrs wurde zwischen der EU und den USA daher ein Verfahren entwickelt, nachdem sich US-amerikanische Unternehmen zur Einhaltung bestimmter Datenschutzstandards verpflichten können. Aufgrund dieses „Safe Harbor“ genannten Verfahrens stellte die EU-Kommission im Jahr 2000 in der sog. Safe-Harbor-Entscheidung das Bestehen eines angemessenen Daten-



schutzniveaus in den USA fest. Eine Übertragung personenbezogener Daten an Unternehmen, die sich im Sinne dieses Verfahrens verpflichtet hatten, war somit aus europäischer Sicht datenschutzrechtlich zulässig.

3 URTEIL DES EUGH

Dem Urteil lag ein Rechtsstreit zwischen dem irischen Datenschutzbeauftragten und Herrn Schrems, einem in Österreich lebenden Nutzer des Internetdienstes Facebook zu Grunde. Eine Nutzung des sozialen Netzwerks aus dem Gebiet der EU heraus setzt voraus, dass sich der Nutzer bei der für Europa zuständigen Tochtergesellschaft von Facebook in Irland registriert, d. h. einen Benutzungsvertrag mit Facebook Ireland schließt. Personenbezogene Daten werden dann zumindest teilweise auf in den USA befindliche Server der Muttergesellschaft Facebook Inc. übertragen. Herr Schrems war damit nicht einverstanden und wandte sich an den irischen Datenschutzbeauftragten. Dort machte er geltend, dass nach seiner Auffassung in den USA kein ausreichender Schutz

Kam auch aus Europa, hatte aber nicht so weitreichende rechtliche Folgen wie das EuGH-Urteil vom vergangenen Jahr.

seiner gespeicherten personenbezogenen Daten vor nachrichtendienstlicher Überwachung gewährleistet sei, was sich vor allem aus den Enthüllungen von Edward Snowden ergäbe.

Der irische Datenschutzbeauftragte lehnte aufsichtsrechtliche Maßnahmen gegen Facebook insbesondere mit der Begründung ab, die Safe-Harbor-Entscheidung der EU-Kommission erlaube eine solche Datenübermittlung. Facebook sei i. S. d. Entscheidung zertifiziert, wodurch ein angemessenes Datenschutzniveau sichergestellt sei. Rügen bezüglich einer fehlenden Angemessenheit des Schutzes personenbezogener Daten in den USA könne man daher nicht geltend machen. Gegen diese Entscheidung ging Herr Schrems gerichtlich vor. Der irische High Court legte sodann dem EuGH die Frage vor, ob die Auffassung des irischen Datenschutzbeauftragten europarechtskonform sei, insbesondere ob dieser absolut an die Feststellungen der Safe-Harbor-Entscheidung über die Angemessenheit des Datenschutzniveaus gebunden ist.

Der EuGH stellte daraufhin fest, dass die Safe-Harbor-Entscheidung mit den Vorgaben der EU-Datenschutzrichtlinie (95/46/EG) unvereinbar und daher ungültig ist. Wesentlicher Grund dieser Entscheidung ist der Umstand, dass nach Auffassung des EuGH in den USA staatliche Erhebungen personenbezogener Daten ohne eine hinreichende Begrenzung möglich sind und im Übrigen die Betroffenen weder über solche Eingriffe informiert werden noch über Rechtsbehelfe verfügen, die einen Zugang zu den betreffenden Daten oder deren Löschung oder Änderung ermöglichen.

Zwar habe die Safe-Harbor-Entscheidung den Empfänger zur Einhaltung bestimmter datenschutzrechtlicher Standards verpflichtet, jedoch sei aufgrund der umfangreichen staatlichen Befugnisse zur Datenkontrolle in den USA ein entsprechendes Schutzniveau selbst bei entsprechender Verpflichtung des Empfängers nicht gewährleistet. Somit verstößt sie nach Auffassung des EuGH gegen die geltende Datenschutzrichtlinie und ist daher unwirksam.

4 REAKTIONEN AUF DAS URTEIL

Aufgrund des Urteils vom 6.10.2015 war eine Übermittlung personenbezogener Daten, insbesondere die Übermittlung von Arbeitnehmerdaten durch den Arbeitgeber, in die USA auf Grundlage der Safe-Harbor-Entscheidung nicht mehr möglich (vgl. Stellungnahme der EU-Kommission vom 6.11.2015, COM [2015] 566 final).

Dies betraf vor allem den Datentransfer im Rahmen von Konzernverhältnissen, z. B. auch die Auslagerung von Daten mithilfe von Cloud-Lösungen oder ein Hosting von Daten auf in den USA befindlichen Servern, bzw. eine Auftragsdatenverarbeitung durch amerikanische Dienstleister.

Tatsächlich waren nicht nur große Internetunternehmen oder internationale Konzerne hiervon betroffen, sondern alle Unternehmen, deren in der EU erhobene personenbezogene Daten in irgendeiner Weise in die USA transferiert wurden. Die Datenschutzbehörden räumten den

betroffenen Unternehmen allerdings eine Übergangsfrist bis Ende Januar 2016 ein, um ihren bisher auf Grundlage der Safe-Harbor-Entscheidung abgewickelten Datenverkehr mit Übersee auf eine andere, rechtssichere Grundlage zu stellen. In der Folge wickelten dann die meisten Betroffenen den Datentransfer auf Grundlage der EU-Standardvertragsklauseln ab. Allerdings teilte bspw. die Hamburgische Datenschutzbehörde am 6.6.2016 mit, bereits mehrere Bußgeldverfahren gegen Unternehmen abgeschlossen zu haben, die „auch ein halbes Jahr nach Wegfall der Safe-Harbor-Entscheidung“ ihren Datenverkehr nicht auf eine rechtssichere Grundlage gestellt hatten, d. h. insbesondere die EU-Standardvertragsklauseln verwendeten (Pressemitteilung vom 6.6.2016).

5 EU-US-PRIVACY-SHIELD ALS NACHFOLGER VON SAFE HARBOR

Als unmittelbare Konsequenz aus dem Schrems-Urteil nahmen die EU und die USA Verhandlungen über ein neues Abkommen auf, das als Nachfolger von Safe Harbor eine rechtssichere Grundlage für den transatlantischen Datenverkehr bilden sollte. Nachdem die EU-Kommission bereits am 2.2.2016 eine entsprechende Einigung über das sog. EU-US-Privacy-Shield-Abkommen bekanntgegeben hatte (europa.eu/rapid/press-release_IP-16-216_de.htm), erfolgte nach Abschluss des entsprechenden Rechtssetzungsverfahrens nunmehr am 12.7.2016 die offizielle Verabschiedung des Privacy Shields durch die EU-Kommission im Sinne einer Angemessenheitsentscheidung gem. Art. 25 der geltenden EU-Datenschutzrichtlinie mit Wirkung zum 1.8.2016. Unter den Voraussetzungen des Privacy Shields ist erneut das Vorhandensein eines angemessenen Datenschutzniveaus in den USA festgestellt. Zuvor hatte das Europäische Parlament sowie die sog. Art.-29-Datenschutzgruppe in Stellungnahmen Bedenken hinsichtlich einiger Bestimmungen des Privacy Shields angemeldet (vgl. Pressemitteilung vom 29.2.2016), die teilweise noch im Rechtssetzungsverfahren berücksichtigt wurden.

6 ANWENDUNGSBEREICH UND INHALTLICHE BESTIMMUNGEN

Grundlage der Teilnahme an einem über den Privacy Shield legitimierten Datenverkehr ist – wie schon bei Safe Harbor – dass die amerikanischen Unternehmen, an die die Daten übertragen werden sollen, sich in eine beim US-Handelsministerium geführte Liste eintragen, und sich zur Einhaltung der im Privacy Shield niedergelegten Grundsätze verpflichten. Das US-Handelsministerium wiederum hat sich zu regelmäßigen Kontrollen der Einhaltung dieser Grundsätze und entsprechenden Sanktionen bis hin zur Streichung von der Liste verpflichtet. Zu den einzuhaltenden Grundsätzen gehört insbesondere, dass eine Weitergabe von Daten durch die amerikanischen Unternehmen an Dritte nur unter der Voraussetzung zulässig ist, dass auch der Dritte

wiederum ein entsprechendes Datenschutzniveau gewährleistet. Im Hinblick auf den wesentlichen Gesichtspunkt der EuGH-Entscheidung in der Sache Schrems, nämlich den nahezu unbeschränkten Zugriff amerikanischer Sicherheitsbehörden sieht der Privacy Shield nunmehr „klare Schutzvorkehrungen und Transparenzpflichten“ vor. Insoweit wurde von amerikanischer Seite die Zusicherung abgegeben, dass in Zukunft ein Zugriff von Behörden klaren Beschränkungen, Schutzvorkehrungen und Aufsichtsmechanismen unterworfen sein soll und nur zu Zwecken der Rechtsdurchsetzung sowie der nationalen Sicherheit erfolgen wird. Insbesondere eine Massenüberwachung von nach dem Privacy Shield in die USA übermittelten Daten soll ausgeschlossen sein.

Diese Einschränkung ist zugleich auch mit der Möglichkeit des Einzelnen verbunden, sich mit entsprechenden Rechtsschutzbegehren an eine im US-Außenministerium eingerichtete Ombudsstelle zu wenden.

Im Verhältnis der betroffenen Personen zu dem jeweiligen Unternehmen ist vorgesehen, dass das Unternehmen auf entsprechende Beschwerden innerhalb von 45 Tagen Stellung zu nehmen hat. Im Übrigen steht hier auch ein kostenfreies Verfahren zur alternativen Streitbeilegung zur Verfügung.

Des Weiteren sieht der Privacy Shield vor, dass die nationalen Datenschutzbehörden gemeinsam mit der amerikanischen Federal Trade Commission entsprechende Beschwerden von EU-Bürgern prüfen und ihnen abhelfen. Darüber hinaus steht diesbezüglich auch noch ein Schiedsverfahren zur Erledigung von Beschwerden, denen nicht abgeholfen wurde, zur Verfügung.

Um ein ordnungsgemäßes Funktionieren, einschließlich der Einhaltung der abgegebenen Zusicherungen und Zusagen, zu gewährleisten, sind jährliche Überprüfungen durch die EU-Kommission gemeinsam mit dem amerikanischen Handelsministerium vorgesehen, wobei auch Sachverständige der europäischen Datenschutzbehörden sowie der amerikanischen Nachrichtendienste hinzugezogen werden sollen. Das Ergebnis dieser Überprüfungen soll dann in einem entsprechenden Bericht an das Europäische Parlament sowie den Europäischen Rat kommuniziert werden.

7 KRITIK AM EU-US-PRIVACY-SHIELD

Ob durch den Privacy Shield nunmehr tatsächlich den vom EuGH an der Vorgängerregelung Safe Harbor vorgenommenen Beanstandungen abgeholfen wird, bleibt strittig.

So hat die sog. Art.-29-Datenschutzgruppe – ein aus europäischen Datenschutzbeauftragten bestehendes Gremium zur Beratung der EU-Kommission in Fragen des Datenschutzes, das im Rahmen des europäischen Rechtssetzungsverfahrens anzuhören war – zwar hervorgehoben, dass der Privacy Shield tatsächlich Verbesserungen im Verhältnis zu Safe Harbor vorsehe. Gleichwohl sei eine ganze Reihe von Aspekten unberücksichtigt geblieben (Presseerklärung vom 26.7.2016).

Zum einen seien wesentliche Elemente des europäischen Datenschutzes nicht in den Privacy Shield aufgenommen worden. Dies betreffe z. B. die Verpflichtung zur Datenlöschung von nicht mehr benötigten Daten, oder das Zweckbindungsprinzip. Weiter wird beanstandet, dass der Privacy Shield nach wie vor keine wirksamen Rechtsbehelfe gegen mögliche Verletzungen des Datenschutzes vorsehe, weil die vorgesehenen Rechtsschutzmöglichkeiten zu komplex und daher möglicherweise ineffektiv seien. Auch seien die von den amerikanischen Behörden abgegebenen Zusicherungen keine hinreichenden Garantien. Aus Sicht der Art.-29-Datenschutzgruppe wird daher im Rahmen der turnusmäßigen Überprüfung insbesondere zu klären sein, ob die vorgesehenen Schutzmechanismen ausreichend funktionieren.

Noch weiter gehende Kritik an dem Privacy Shield wird auch von anderer Seite geübt, z. B. dem Kläger im Safe-Harbor-Verfahren, Herrn Schrems, wobei es grundsätzliche Zweifel an einer tatsächlichen Beendigung der Massenüberwachung von Daten gibt (Interview im Deutschlandfunk vom 5.7.2016, <https://netzpolitik.org/2016/privacy-shield-da-steht-genau-so-drin-us-recht-hat-vorrang/>). Insoweit bleibt auch abzuwarten, wie sich der EuGH in einem möglichen neuen Verfahren zu den Regelungen des Privacy Shield äußert.

8 EU-STANDARDVERTRAGSKLAUSELN

In ihrer Verlautbarung vom 6.11.2015 hat die EU-Kommission als mögliche Grundlage eines künftigen Datentransfers die Verwendung der sog. EU-Standardvertragsklauseln, d. h. der von der EU-Kommission als datenschutzrechtlich einwandfrei anerkannten Regelungen zwischen einem europäischen Unternehmen und einem in einem Drittland ansässigen Empfänger von personenbezogenen Daten, genannt. Allerdings stand die Empfehlung unter dem Vorbehalt, dass diese Vertragsklauseln im Lichte der Schrems-Entscheidung zu überprüfen sind (vgl. Stellungnahme der EU-Kommission vom 6.11.2015, COM [2015] 566 final).

Wesentlicher Gesichtspunkt der EuGH-Entscheidung waren die extensiven, vor allem anlasslosen staatlichen Eingriffsmöglichkeiten in Datenbestände in den USA. Es wurden aber erhebliche Zweifel geäußert, ob die Verwendung der EU-Standardvertragsklauseln hiergegen einen hinreichenden Schutz gewähren kann. Insofern hat die irische Datenschutzbehörde am 25.5.2016 angekündigt, eine gerichtliche Überprüfung der Zulässigkeit der EU-Standardvertragsklauseln anzustreben, so dass sich der EuGH in absehbarer Zeit dazu äußern wird, ob die in der Schrems-Entscheidung angeführten Gründe auch einer Verwendung der EU-Standardvertragsklauseln im transatlantischen Datenverkehr entgegenstehen.

Zwanzig Fragen an ...

Jan-Peter Bosch

Leiter Arbeitsrecht und Personalgrundsatzfragen, Bosch Rexroth AG, Lohr am Main



VITA

Syndikusanwalt Arbeitsrecht beim Arbeitgeberverband Südwestmetall, Syndikusanwalt Arbeitsrecht in der Konzernarbeitsrechtsabteilung der Robert Bosch GmbH, seit Juli 2012: Leiter Arbeitsrecht und Personalgrundsatzfragen bei der Bosch Rexroth AG.

Was und wo haben Sie gelernt?

Studium der Rechtswissenschaften in Tübingen, Praxiserfahrung während der Ausbildung u. a. in einer Anwaltskanzlei in Los Angeles und bei der Zeiss AG.

Wären Sie nicht Arbeitsrechtler geworden, was dann?

Gerne wäre ich Profibasketballer geworden – leider fehlte das nötige Talent!

Warum haben Sie sich für Ihren Beruf entschieden?

Das Jurastudium, weil es mir eine große Bandbreite an unterschiedlichsten Tätigkeiten eröffnet hat, das Arbeitsrecht, weil es ein dynamisches Rechtsgebiet mit großem Gestaltungsspielraum und wirtschaftlichen Fragestellungen ist und die Syndikustätigkeit, weil mein Ziel immer eine Aufgabe mit Mitarbeiterverantwortung war.

An meinem Beruf fasziniert mich/mag ich besonders ...

... den Umgang mit einem sehr breiten Spektrum an Stakeholdern im In- und Ausland, d. h. Vorstand, Führungskräfte, Mitarbeiter, Arbeitnehmervertreter und externe Berater (insbesondere Rechtsanwälte).

Wenn ich an meine ersten Berufsjahre denke, ...

... war dies eine sehr spannende Zeit, an die ich mich gerne zurückerinnere, da man nach einer langen Ausbildungszeit endlich loslegen konnte.

Welcher Rat hat Ihnen auf Ihrem beruflichen Weg am meisten genützt?

Trotz unterschiedlicher Rollen und professionellen Anforderungen authentisch zu bleiben, insbesondere als Führungskraft.

Welche (sozialen) Netzwerke nutzen Sie?

Xing und unser unternehmensinternes Netzwerk „Bosch Connect“.

Welche berufliche Entscheidung würden Sie rückwirkend anders treffen?

Ich würde jede Entscheidung wieder so treffen.

Arbeitnehmer sind dann gut, wenn ...

... ihnen Wertschätzung entgegengebracht wird, die Aufgabe für den jeweiligen Mitarbeiter sinnstiftend ist, er hohe Freiheitsgrade bei der Ausführung hat sowie die Arbeitsumgebung und -kultur inspirierend ist.

Was war Ihre beruflich schwerste Entscheidung?

Entscheidungen im Zusammenhang mit Desinvestitionsprojekten oder Standortschließungen.

Welche Themen sind für Sie die wichtigsten der nächsten zwölf Monate?

Der Abschluss einer Grundsatzvereinbarung mit dem Gesamtbetriebsrat zum Thema Industrie 4.0 und der erfolgreiche Abschluss unterschiedlicher Interessenausgleichsverhandlungen.

Arbeit bedeutet mir ...

Wie bei den meisten passt auch bei mir: „Viel, aber nicht alles“.

Was fällt Ihnen zu „Arbeit und Arbeitsrecht“ ein?

Wer im Bereich HR und Arbeitsrecht mitreden will, kommt an ihrer Lektüre nicht vorbei.

Was lesen Sie in AuA zuerst?

Die aktuellen Kurzmeldungen.

Welche Rituale pflegen Sie?

Ein Nordseeurlaub pro Jahr ist Pflicht!

Mit wem würden Sie gerne mal ein Bier trinken?

Elon Musk oder Barack Obama.

Wohin würden Sie gerne einmal reisen?

Norwegen (Natur) und Russland (Moskau und St. Petersburg) würden mich reizen. Weiter träume ich von einem Skitrip nach Colorado.

Welches ist Ihr Lieblingsbuch?

Aufgrund knapper Freizeit und Familie schaffe ich in den letzten Jahren nur eine Tageszeitung, den Spiegel und Auto Motor Sport.

Ihre größte Leidenschaft sind ...

... Autoklassiker. Das G-Modell des Porsche 911 hat es mir angetan – bislang aber leider nur ein Traum ...

Verraten Sie uns Ihr Lebensmotto?

Müsste ich erst googeln ...

Kurz gemeldet

Papierlose Zuschüsse zu Mahlzeiten

Entsprechend einer Verfügung der OFD Frankfurt/M. vom 11.7.2016 (S 2334 A – St 211) gilt bei arbeitstäglichen Zuschüssen zu Mahlzeiten, ohne dass Essensmarken ausgegeben werden, R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 LStR entsprechend. Als Arbeitslohn ist nicht der Zuschuss, sondern der maßgebliche Sachbezugswert nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung (z. B. für ein Mittag-/Abendessen i. H. v. 3,10 Euro in 2016) zu berücksichtigen, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- der Arbeitnehmer erwirbt tatsächlich eine Mahlzeit,
- für jede Mahlzeit kann pro Arbeitstag nur ein Zuschuss in Anspruch genommen werden,
- der Zuschuss übersteigt den amtlichen Sachbezugswert der Mahlzeit um nicht mehr als 3,10 Euro und
- der Zuschuss übersteigt den tatsächlichen Preis der Mahlzeit nicht.

Arbeitnehmern auf Auswärtstätigkeit, bei der die ersten drei Monate noch nicht abgelaufen sind (Zeitraum, in dem der Arbeitgeber die Pauschalen für Verpflegungsmehraufwendungen steuerfrei erstatten kann), wird der Zuschuss nicht gewährt.

Die Bewertung des Arbeitslohns mit dem Sachbezugswert gilt auch dann, wenn keine vertragliche Beziehung zwischen Arbeitgeber und dem die Mahlzeit abgebenden Unternehmen besteht. Der Nachweis, dass die Voraussetzungen erfüllt sind, ist vom Arbeitgeber zu führen. Dafür können entweder vom Mitarbeiter eingereichte Einzelbelege manuell überprüft oder elektronische Verfahren eingesetzt werden (z. B. wenn ein Anbieter monatliche Auswertungen zur Verfügung stellt, in denen die Daten der Einzelbelege zusammengefasst sind). Die Belege bzw. Abrechnungen sind zum Lohnkonto zu nehmen und aufzubewahren.

(S. P.)

Berufsständische Versorgungswerke und Riester-Rente

Der BFH hat mit Urteil vom 6.4.2016 (X R 42/14) entschieden, dass eine Person, die einem Versorgungswerk angehört und nach § 6 Abs. 1 Satz 1

Nr. 1 SGB VI von der Rentenversicherungspflicht befreit ist, keinen Anspruch auf Altersvorsorgezulage nach der sog. Riester-Rente hat. Der Kläger war als angestellter Rechtsanwalt Mitglied der Rechtsanwalts- und Steuerberaterversorgung. Er wurde von der Rentenversicherung befreit. Zusätzlich verfügte er über einen nach § 5 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes zertifizierten Altersvorsorgevertrag, auf den er pro Jahr die für die Gewährung der Höchstzulage notwendigen Eigenbeiträge einzahlte. Die Deutsche Rentenversicherung Bund versagte die Gewährung der Altersvorsorgezulage für die Jahre 2005 bis 2008, da der Kläger ihrer Auffassung nach nicht zu dem nach § 79 i. V. m. § 10a EStG anspruchsberechtigten Personenkreis gehört. Der BFH hat diese Rechtsauffassung bestätigt. Nicht zum Kreis der Begünstigten gehören Selbstständige, die sich eine eigene private Altersvorsorge aufbauten und die in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung Pflichtversicherten, da diese Personengruppen durch das Altersvermögensgesetz keine Kürzung des ihnen zustehenden Rentenniveaus hinzunehmen hatten. Durch seine Pflichtmitgliedschaft in dem Versorgungswerk hatte der Kläger nicht die Voraussetzungen erfüllt, um eine Altersvorsorgezulage zu erhalten.

Da der BFH sowohl die Selbstständigen, die sich eine eigene private Altersvorsorge aufbauen und die in berufsständischen Versorgungseinrichtungen Pflichtversicherten aufzählt, sollte jede Personengruppe für sich prüfen, ob sie weitere Einzahlungen nach der sog. Riester-Rente vornimmt, da ansonsten später die gezahlten Beiträge im Versorgungsfall verloren sein könnten.

(R. K.)

Steuerermäßigungen für Beherbergungsleistungen

Da viele Selbstständige und Angestellte beruflich unterwegs sind, ist das Urteil des BFH vom 1.3.2016 (XI R 11/14) wegen des zur Anwendung kommenden Umsatzsteuersatzes nicht uninteressant. Nach § 12 Abs. 2 Nr. 11 UStG unterliegen die unmittelbar der Beherbergung dienenden Leistungen des Hoteliers dem ermäßigten Umsatzsteuersatz von 7 %. Daraus leitet der BFH ab, dass sämtliche weitere vom Hotelier erbrachten Leistungen, auch wenn kein gesonder-

tes Entgelt für diese vereinbart wurde, nicht unter § 12 Abs. 2 Nr. 11 UStG fallen. Das soll selbst dann gelten, wenn es sich umsatzsteuerlich um Nebenleistungen handelt, die nicht unmittelbar der Beherbergungsleistung dienen. Nach dem BFH gilt dies auch für die Einräumung von Parkmöglichkeiten an Hotelgäste. Das rechnerisch auf diese Leistung entfallene Entgelt unterliegt dem Regelsteuersatz von 19 %. Notfalls ist das Gesamtentgelt, welches mit 7 % ausgewiesen ist, in Beherbergungs- und Parkleistung aufzuteilen.

In jedem Fall erhöht sich dadurch der Vorsteuerabzug für selbstständige Unternehmer und damit auch der Vorsteuerabzug der Arbeitgeber. Dafür ist dann aber eine richtig aufgeteilte Rechnung Voraussetzung.

(R. K.)

Lohnsteuerliche Förderung von Elektromobilität

Der Gesetzesentwurf zur steuerlichen Förderung der Elektromobilität sieht auch Änderungen im Einkommensteuergesetz vor.

Mit der neuen Regelung des § 3 Nr. 46 EStG-E sollen Vorteile, die der Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn in Form von kostenlosem oder verbilligtem Aufladen eines privaten Elektro- oder Hybridfahrzeugs überlässt, lohnsteuerfrei bleiben. Gleiches soll für zur privaten Nutzung überlassene betriebliche Ladeeinrichtungen gelten. Die Erstattung von vom Arbeitnehmer privat ausgelegten Kosten bleibt dagegen wie bisher auch steuerpflichtig.

Eine Ergänzung in § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG-E soll ermöglichen, dass Arbeitgeber den geldwerten Vorteil, der mit der Übereignung einer Ladeeinrichtung verbunden ist, pauschal mit 25 % Lohnsteuer erfassen können. Für einen Zuschuss zum Erwerb bzw. zur Nutzung einer Ladeeinrichtung soll ebenfalls eine pauschale Erfassung mit 25 % Lohnsteuer möglich sein. Voraussetzung ist auch hier, dass diese Vorteile zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Durch diese steuerlichen Anreize sollen sich Unternehmen stärker am Ausbau der Ladeinfrastruktur beteiligen. Geplant ist, diese lohnsteuerlichen Änderungen auf den Zeitraum 1.1.2017 bis 31.12.2020 zu befristen.

(S. P.)

Rainer Kuhsel, Rechtsanwalt, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Köln (R. K.)

Sandra Peterson, Steuerberaterin, Osram Licht AG, München (S. P.)

Entscheidungen kommentiert



Bundesarbeitsgericht, Erfurt

EGMR: Arbeitgeber dürfen E-Mails der Arbeitnehmer überwachen

Art. 8 EMRK;
EU-Datenschutzrichtlinie 95/46/EG

1. Bei einem Verbot der Privatnutzung von betrieblichen Kommunikationsmitteln zu privaten Zwecken ist der Arbeitgeber berechtigt, die Einhaltung auf Missbrauch zu kontrollieren. Die Überwachung der Einhaltung ist verhältnismäßig und verstößt weder gegen Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens) noch gegen die EU-Datenschutzrichtlinie 95/46/EG.

2. Die Vorlage von Chatprotokollen, die eine unberechtigte Privatnutzung während der Arbeitszeit belegen, unterliegt

keinem Beweisverwertungsverbot durch die Gerichte, wenn die Identität der Kommunikationspartner oder Gesprächsinhalte nicht öffentlich gemacht werden.

(Leitsätze des Bearbeiters)

EGMR, Urteil vom 12. Januar 2016 – 61496/08 (Barbulescu/Rumänien)

PROBLEMPUNKT

Der 1979 geborene Herr Barbulescu war bei einem privaten Arbeitgeber in Rumänien als Vertriebsingenieur beschäftigt. Das Unternehmen hatte auf den betrieblichen Rechnern einen Instant-Messenger-Dienst zur Kommunikation mit Kunden für den Vertrieb von Waren eingerichtet. Der Arbeitgeber hatte in seinem Betrieb in einer Richtlinie strikt verboten, Computer, Fotokopierer, Telefone, Telex und Faxgeräte für persönliche Zwecke zu nutzen.

Der Yahoo-Messenger von Herrn Barbulescu war vom Arbeitgeber für acht Tage überwacht und dies in einem 45-seitigen Chatprotokoll dokumentiert worden. Die Aufzeichnungen hatten private Nutzungen in erheblichem Umfang während der Arbeitszeit ergeben, die Inhalte des Gesundheits-, Beziehungs- und Geschlechtslebens sowie weitere Korrespondenz zu seinem Bruder und zur Verlobten zum Gegenstand hatten.

Nach Auswertung der Chatprotokolle kündigte das Unternehmen das Arbeitsverhältnis. Die rumänischen Gerichte bestätigten die Kündigung. Mit Blick auf die vertragswidrige Privatnutzung entschied das Appellationsgericht Bukarest, dass die Erwägungen des Arbeitgebers sachgerecht gewesen seien, zum Schutz der Disziplin – aber auch der Unternehmensgegenstände – die Überwachung der Yahoo-Messenger durchzuführen, um festzustellen, ob das Verbot der Privatnutzung von Computern eingehalten worden sei. Dies sei ein legitimes Ziel und die Überwachung sei auch in einer ausgewogenen Balance zwischen dem Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers und dem Überwachungsinteresse des Arbeitgebers, das Funktionieren seines Unternehmens sicherzustellen, erfolgt. Dies stimme schließlich mit dem nationalen rumänischen Recht überein, das zudem die Ziele der EU-Datenschutzrichtlinie 95/46/EG angemessen umsetze.

Herr Barbulescu machte in seiner Beschwerde zum Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) geltend, diese Auslegung und die Kündigung des Arbeitsvertrags verstießen gegen Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK). Danach hat jeder das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens, seines Hauses und seiner Korrespondenz. Eine Behörde darf in dieses Recht nur eingreifen, soweit der Eingriff gesetzlich vorgesehen ist und wenn dies dem Schutz der demokratischen Gesellschaft, der nationalen und öffentlichen Sicherheit, dem wirtschaftlichen Wohl des Landes, der Aufrechterhaltung der Ordnung, der Verhütung von Straftaten, der Gesundheit, der Moral oder zum Schutz der Rechte und der Freiheiten anderer dient (Art. 8 Abs. 2 EMRK).

ENTSCHEIDUNG

Der EGMR sah – mit sechs zu eins Stimmen – zwar den Schutzbereich von Art. 8 EMRK als eröffnet an, auch wenn es vorliegend um einen Streit zwischen Privaten geht. Eine Rechtsverletzung liegt nach Ansicht des Gerichtshofs aber nicht vor.

Die rumänischen Gerichte hätten ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen dem Recht des Mitarbeiters auf Wahrung der Privatsphäre und dem Interesse des Unternehmens hergestellt:

Letzteres hatte auf den Account in dem Glauben zugegriffen, dieser enthalte allein kundenbezogene Kommunikation. Es ist nicht unangemessen, dass ein Arbeitgeber überprüfen will, ob Beschäftigte während der Arbeit ihre dienstlichen Pflichten erledigen. Aufgrund des Verbots der Privatnutzung durfte er davon ausgehen, dass der Kläger den Yahoo-Messenger nur dienstlich genutzt hat. Das Unternehmen hat also nicht vorsätzlich ein Persönlichkeitsrecht verletzt. Die Überwachungsmaßnahme war verhältnismäßig. Der Kläger konnte dem Gericht nicht überzeugend erklären, warum er den Yahoo-Messenger-Account für private Zwecke genutzt hatte. Auch die Vorlage der Chatprotokolle als Beweismittel war nicht zu beanstanden. Diese sind durch die Gerichte nur so weit verwendet worden, wie es erforderlich gewesen ist, die unberechtigte Privatnutzung während der Arbeitszeit zu belegen. Die Identität der Kommunikationspartner oder die sehr privaten Inhalte (z. B. Geschlechtsleben) wurden nicht öffentlich gemacht.

» KONSEQUENZEN

Auch die deutsche Rechtsprechung sieht in der zeitintensiven und verbotenen privaten Nutzung des Internets oder von Mail-Programmen während der Arbeitszeit einen Pflichtverstoß, der grundsätzlich mit einer Kündigung sanktioniert werden kann (BAG, Urte. v. 31.5.2007 – 2 AZR 200/06, AuA 12/07, S. 755; v. 7.7.2005 – 2 AZR 581/04, NZA 2006, S. 98). Im Kündigungsschutzprozess lassen sich die vom Arbeitgeber ohne Hinzuziehung des Arbeitnehmers ausgewerteten Einträge der aufgerufenen Internetseiten in der Chronik des auf dem Dienstrechner installierten Internetbrowsers zum Beweis einer exzessiven Internetnutzung verwerten. Obwohl es sich dabei um personenbezogene Daten (§ 3 Abs. 1 BDSG) handelt und auch wenn eine wirksame Einwilligung (§ 4a Abs. 1 Satz 3 BDSG) in die Kontrolle dieser Daten nicht vorliegt, besteht kein Beweisverwertungsverbot, weil das BDSG auch ohne Einwilligung des Mitarbeiters die Speicherung und Auswertung der Verlaufsdaten in der Chronik eines Internetbrowsers zu Zwecken der Missbrauchskontrolle erlaubt (§ 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG). Unabhängig davon besteht jedenfalls dann kein Beweisverwertungsverbot, wenn dem Unternehmen ein mit anderen Mitteln zu führender konkreter Nachweis des Umfangs des Missbrauchs des dienstlichen Internets nicht zur Verfügung steht (LAG Berlin-Brandenburg, Urte. v. 14.1.2016 – 5 Sa 657/15, AuA 7/16, S. 443; an 30 Tagen insgesamt 40 Stunden und Aufruf von 16.369 Internetseiten, u. a. „petgirls.de“, „poppen.de“ und „sklaven-

zentrale“). Grundsätzlich wird unterschieden:

- Ist die Privatnutzung untersagt, darf der Arbeitgeber grundsätzlich überprüfen, ob die Nutzung tatsächlich nur zu dienstlichen Zwecken erfolgt, was der EGMR bestätigt. Bei besonders schweren Verstößen kommt eine Kündigung in Betracht. Eine systematische, lückenlose Kontrolle ist aber auch bei untersagter Privatnutzung allenfalls bei konkretem, schwerwiegendem Missbrauchsverdacht zulässig.
- Bei erlaubter Privatnutzung sind die arbeitgeberseitigen Kontrollrechte erheblich eingeschränkt. Das gilt insbesondere, wenn keine eindeutigen Regeln aufgestellt sind, es also an einer ausdrücklichen Anweisung, einer internen Richtlinie bzw. einer Betriebsvereinbarung fehlt.
- Ein Anspruch auf Privatnutzung aus einer betrieblichen Übung ist abzulehnen, aus den Gründen, mit denen die Rechtsprechung das Entstehen einer betrieblichen Übung auf eigenmächtige bezahlte Raucherpausen von Mitarbeitern während der Arbeitszeit abgelehnt hat: Wenn der Arbeitgeber die genaue Häufigkeit und Dauer der jeweiligen Pausen nicht kennt, können die Arbeitnehmer nicht darauf vertrauen, dass er diese Praxis weiterführt. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung (§§ 151, 242 BGB) entsteht nicht (LAG Nürnberg, Urte. v. 5.8.2015 – 2 Sa 132/15, AuA 1/16, S. 60; v. 5.11.2015 – 5 Sa 58/15, BB 2016, S. 308).

Unsicherheit besteht, ob die Erlaubnis der Privatnutzung dazu führt, dass die Unternehmen dem TKG und damit dem strafbewehrten Fernmeldegeheimnis unterliegen (§ 88 TKG, § 206 StGB). Die Gerichte lehnen dies überwiegend ab (LAG Berlin-Brandenburg, Urte. v. 16.2.2011 – 4 Sa 2132/10, AuA 12/11, S. 733; LAG Niedersachsen, Urte. v. 31.5.2010 – 12 Sa 875/09, AuA 7/11, S. 442; VG Karlsruhe, Urte. v. 27.5.2013 – 2 K 3249/12, NVwZ-RR 2013, S. 797; Fülbiel/Splittergerber, NJW 2012, S. 1995 ff.). Ein Teil der Literatur (Simitis/Seifert, BDSG, 7. Aufl., § 32, Rdnr. 92 m. w. N) und der Gesetzgeber scheinen das aber zu bejahen, wenn ausgeführt wird: Nach geltender Rechtslage wird ein Arbeitgeber, der seinen Beschäftigten die private Nutzung von dienstlich zur Verfügung gestellten Telekommunikationsdiensten erlaubt, als Diensteanbieter i. S. v. § 3 Nr. 6 TKG angesehen. Für ihn gelten deshalb das Fernmeldegeheimnis und die Vorschriften des § 88 ff. TKG (BT-Drs. 17/4230, S. 43).

Nach Abschluss des Übertragungsvorgangs im Herrschaftsbereich des Kommunikationsteilnehmers gespeicherte Verbindungsdaten werden jedenfalls nicht mehr durch § 88 TKG geschützt (LAG Berlin-Brandenburg v. 16.2.2011, a. a. O.; VGH Kassel, Beschl. v. 19.5.2009 – 6 A 2672/08.Z, NJW 2009, S. 2470).

! PRAXISTIPP

Es empfiehlt sich, Klarheit zu schaffen, z. B. durch eine Arbeitsanweisung mit einem Verbot der privaten Nutzung betrieblicher Kommunikationsmittel und dem Hinweis auf stichprobenartige Kontrollen. Wird die private Nutzung insgesamt untersagt, stehen einem Betriebsrat insoweit keine Mitbestimmungsrechte zu. Denn hierbei handelt es sich um konkrete Arbeitsanweisungen, die die Mitarbeiter im Umgang mit dienstlichen Geräten des Unternehmens bei der Ausübung ihrer vertraglich geschuldeten Tätigkeit zu beachten haben (LAG Hamm, Urte. v. 7.4.2006 – 10 TaBV 1/06, NZA-RR 2007, S. 20). Die Erlaubnis einer privaten Nutzung von E-Mail und Internet kann der Betriebsrat auch nicht erzwingen. Nur wenn es um die Frage geht, in welcher Weise („Wie“) die Gestattung der Privatnutzung von Internet und E-Mail geschehen soll, käme ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG in Betracht; soweit es aber um die Frage geht, ob eine Privatnutzung überhaupt gestattet wird, kann der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei über die Gewährung freiwilliger Leistungen entscheiden.

RA Volker Stück, Aschaffenburg

Altersdiskriminierung durch Konzept 60+ für Führungskräfte?

§§ 1, 3, 7, 15 AGG

Ein Konzept zur Möglichkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Vollendung eines bestimmten Lebensjahres benachteiligt Arbeitnehmer nicht unangemessen, wenn diese nicht mit den anderen Teilnehmern des Konzepts vergleichbar sind.

(Leitsatz des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 17. März 2016 – 8 AZR 677/14

○ PROBLEMPUNKT

Der im Oktober 1952 geborene Kläger war bis Oktober 2012 bei der Beklagten als langjähriger Verkaufsleiter beschäftigt. In dieser Funktion gehörte er dem Kreis der leitenden Führungskräfte an.