

Seit Inkrafttreten der DSGVO im vergangenen Jahr ist das Problembewusstsein gegenüber der Handhabung von Daten deutlich angestiegen. Langsam aber sicher finden nun datenschutzrechtliche Fallgestaltungen Einzug in die oberste Gerichtsbarkeit. Derzeit ist ein Beschluss des LAG Niedersachsen (12 TaBV 23/18 vom 22.10.2018) beim BAG anhängig (1 ABR 44/18). In dem Verfahren geht es um die brisante Frage, ob dem Betriebsrat wegen seines Rechts aus § 80 Abs. 2 HS. 2 BetrVG Einblick in nicht anonymisierte Brutto-Gehaltslisten zu gewähren ist. Sowohl die Vorinstanz als auch das LAG Niedersachsen gaben dem Antrag des Betriebsrats auf Einsichtnahme eines ausgewählten Mitglieds statt. Beide Instanzen argumentierten, dass die Nichtanonymisierung für die generelle Überwachungsaufgabe des Betriebsrats nötig wäre. Eine anlassbezogene und damit nur eingeschränkte Einsichtnahme genüge nicht. Ferner könne sich der Arbeitgeber in diesem Fall nicht auf das datenschutzrechtlich geschützte informationelle Recht der Arbeitnehmer auf Selbstbestimmung berufen. Es bleibt abzuwarten, wie das BAG entscheiden wird. Zu begrüßen wäre in diesem Rahmen eine höchstrichterliche Entscheidung darüber, ob sich etwas an der datenschutzrechtlichen Stellung des Betriebsrats im Sinne des Datenschutzes als „Nicht-Dritter“ geändert hat (BAG, 12.8.2009 – 7 ABR 15/08).



Rebecca Marlow,
Redakteurin
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Nachwirkung einer Betriebsvereinbarung über Verhandlungspflichten

Eine Betriebsvereinbarung, welche ausschließlich bestimmte Verhandlungspflichten der Betriebsparteien mit dem Ziel deren zeitnahe Einigung über einen der zwingenden Mitbestimmung unterliegenden Gegenstand festlegt, regelt eine freiwillige Angelegenheit. Sie wirkt nicht gem. § 77 Abs. 6 BetrVG nach (Rn. 19 ff.).

BAG, Beschluss vom 23.10.2018 – 1 ABR 10/17
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2019-179-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Anforderungen an Unterzeichnung einer Berufungsbegründung

1. Die Unterschrift oder – bei Übermittlung durch einen Telefaxdienst – ihre Wiedergabe in der Kopie sind zwingende Wirksamkeitserfordernisse einer formgültigen Berufungsbegründung (§ 520 Abs. 5, § 130 Nr. 6 ZPO) (Rn. 14 ff.).

2. Im Gegensatz zu einer leer gebliebenen Unterschriftenzeile, die auch auf ein Versehen zurückzuführen sein kann, erlaubt ein faksimiliertes Signum regelmäßig den Schluss, dass derjenige, mit dessen Namenszug der dem Gericht zugeleitete Schriftsatz gestempelt wurde, bei dessen Fertigstellung und Absendung abwesend war. Die Annahme, er habe den Schriftsatz gleichwohl inhaltlich verantworten und auch bei Gericht einreichen wollen, liegt in einem solchen Fall fern (Rn. 19).

3. Die mangelhafte Form einer Berufungsbegründung kann nicht durch rügelose Einlassung geheilt werden (§ 295 Abs. 2 ZPO). Eine Heilung durch nachträgliche „Bestätigung“ scheidet jedenfalls nach Fristablauf ebenfalls aus (Rn. 23 ff.).

4. Legt eine Partei gegen eine Entscheidung eine unzulässige Revision ein und führt sie diese später als – zulässige – Anschlussrevision fort, bildet die unzulässige Revision mit der Anschlussrevision ein einheitliches Rechtsmittel. Über das

Rechtsmittel hat das Revisionsgericht eine einheitliche Sachentscheidung zu treffen (Rn. 29 ff.).

BAG, Urteil vom 24.10.2018 – 10 AZR 278/17
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2019-179-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Inkongruenz durch Forderungspfändung in der Insolvenzanfechtung

1. Eine Gläubigerbenachteiligung iSd. § 129 Abs. 1 InsO kann auch dann vorliegen, wenn die Rückgewähr des durch eine anfechtbare Rechtshandlung Erlangten zu keiner signifikanten Verbesserung der Befriedigung der Insolvenzgläubiger im Rahmen des Verteilungsverfahrens führt (Rn. 17).

2. Die Erfüllung der Entgeltforderung eines Arbeitnehmers mittels Forderungspfändung kann als sog. inkongruente Deckung nach § 131 InsO anfechtbar sein. Die Pfändung und Überweisung einer Forderung einerseits und die Zahlung durch den Drittschuldner andererseits sind selbstständige Rechtshandlungen (Rn. 13).

3. Bei einer erfolgreichen Anfechtung muss nach § 143 Abs. 1 Satz 1 InsO das zur Insolvenzmasse zurückgewährt werden, was durch die anfechtbare Handlung aus dem Vermögen des Schuldners veräußert, weggegeben oder aufgegeben ist. Hat der Schuldner als Arbeitgeber das Entgelt gezahlt, erhält der Arbeitnehmer im Normalfall nur den Nettolohn. Nur diesen muss der Arbeitnehmer dann zurückzahlen (Rn. 33).

4. Erhielt der Arbeitnehmer dagegen – sei es durch Leistung des Schuldners oder eines Drittschuldners – das Bruttoentgelt, muss er dieses an die Insolvenzmasse zurückgewähren. Dies gilt auch dann, wenn er in der Zwischenzeit seinen Sozialversicherungsbeitrag und/oder die Einkommenssteuer selbst abgeführt hat. Die entsprechende Rückabwicklung bzw. Verrechnung vollzieht sich nach den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen (Rn. 34 f.).

BAG, Urteil vom 18.10.2018 – 6 AZR 506/17
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2019-179-3**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Altersabstandsklausel in der Hinterbliebenenversorgung

1. Eine Regelung in einer Versorgungsordnung, die die Hinterbliebenenrente von Witwen, die mehr als 15 Jahre jünger als der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer sind, um 5 vH für jedes weitere Jahr Altersunterschied vermindert, bewirkt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters iSv. § 3 Abs. 1 AGG (Rn. 27).

2. Die durch eine solche Altersabstandsklausel bewirkte unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters ist nach § 10 Satz 1 und Satz 2 AGG sachlich gerechtfertigt (Rn. 29).

3. Einer solchen Regelung liegt ein legitimes Ziel iSv. § 10 Satz 1 AGG zugrunde. Durch die Kürzung der Hinterbliebenenversorgung werden die mit ihr verbundenen finanziellen Risiken begrenzt. Dies dient dem Interesse des Arbeitgebers an einer überschaubaren und kalkulierbaren Versorgungslast (Rn. 36).

4. Eine solche Altersabstandsklausel ist angemessen und erforderlich iSv. § 10 Satz 2 AGG. Bei einem Altersunterschied von mehr als 15 Jahren ist der gemeinsame Lebenszuschnitt der Ehegatten typischerweise darauf angelegt, dass der jüngere Ehepartner einen größeren Lebensabschnitt ohne den Versorgungsberechtigten und deshalb ohne die mit dessen Einkommenssituation verbundenen Versorgungsmöglichkeiten verbringt. Im Streitfall kommt hinzu, dass die sukzessive und moderate Minderung von 5 vH der Ausgangspension pro weiteres Jahr Altersunterschied erst bei einem Altersunterschied von 35 Jahren – und damit einem Altersabstand, der den üblichen Abstand in erheblichem Maße übersteigt – zu einem vollständigen Ausschluss von der Hinterbliebenenrente führt (Rn. 40 f.).

BAG, Urteil vom 16.10.2018 – 3 AZR 520/17
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2019-179-4**
unter www.betriebs-berater.de