

SEPTEMBER 2022 – ARBEITSRECHT UND TARIFPOLITIK

1. Keine Verjährung eines Urlaubsanspruchs bei fehlendem Hinweis durch Arbeitgeber*von Kerstin Plack***Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 22. September 2022 – C-120/21**

Der EuGH hat entschieden, dass Urlaubsansprüche nicht nach § 195 BGB verjähren, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht aufgefordert hat, noch bestehenden Urlaub zu nehmen und nicht darauf hingewiesen hat, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfallen werde.

I. Sachverhalt

Die Parteien haben über die Abgeltung von Urlaub gestritten. Klägerin war von November 1996 bis Juli 2017 bei dem Beklagten als Steuerfachangestellte beschäftigt. Sie hatte im Jahr Anspruch auf 24 Tage Urlaub. Mit Schreiben vom 1. März 2012 bescheinigte der Beklagte ihr einen Resturlaubsanspruch von 76 Tagen, der nicht Ende März verfallen werde, weil sie den Urlaub wegen des hohen Arbeitsaufwands nicht habe antreten können. Auch in den Folgejahren nahm die Klägerin ihren Urlaub nicht vollständig in Anspruch. Der Beklagte hat die Klägerin weder aufgefordert, weiteren Urlaub zu nehmen, noch darauf hingewiesen, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfallen werde. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte die Klägerin Abgeltung von 101 Urlaubstagen. Der Beklagte berief sich auf Verjährung.

Das Arbeitsgericht gab dem Antrag hinsichtlich drei Urlaubstagen für das Jahr 2017 statt, das LAG gab der Berufung hinsichtlich der Abgeltung für weitere 76 Urlaubstage statt. Auf die Revision hin setzte das Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 29. September 2020 das Verfahren aus (Az. 9 AZR 266/20 (A)). Es hat den EuGH um Entscheidung über die Frage gebeten, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Charta einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nach Ablauf von drei Jahren verjährt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht tatsächlich in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen. Der EuGH hat die Vorlagefrage bejaht.

II. Entscheidungsgründe

Zwar werde das Recht auf bezahlten Jahresurlaub durch die Verjährungsvorschrift von § 195 BGB nicht in seinem Wesensgehalt angetastet, sondern lediglich die Geltendmachung einer zeitlichen Begrenzung von drei Jahren unterworfen. Allerdings sei die Klägerin von ihrem Arbeitgeber nicht tatsächlich in die Lage versetzt worden, ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrzunehmen. Die Gewährleistung der Rechtssicherheit dürfe nicht als Vorwand dienen, um zuzulassen, dass sich der Arbeitgeber auf sein eigenes Versäumnis, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich auszuüben, beruft, um daraus im Rahmen der auf diesen Anspruch gestützten Klage des Arbeitnehmers einen Vorteil zu ziehen. Mit der Einrede der Verjährung könne sich der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten entziehen. Zusätzlich komme es ihm zugute, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub verjähre.

Der Arbeitgeber habe zwar ein berechtigtes Interesse daran, nicht mit Anträgen auf Urlaub oder finanzielle Vergütung konfrontiert zu werden, die auf mehr als drei Jahre alte Ansprüche gestützt werden. Dieses Interesse sei aber nicht mehr berechtigt, wenn er sich durch fehlen-

de Hinweise selbst in eine Situation gebracht habe, in der er mit solchen Anträgen konfrontiert werde und aus der er zulasten des Arbeitnehmers Nutzen ziehen könne. Es sei Sache des Arbeitgebers, gegen späte Anträge wegen nicht genommenen bezahlten Jahresurlaubs dadurch Vorkehrungen zu treffen, dass er seinen Hinweis- und Aufforderungsobliegenheiten gegenüber dem Arbeitnehmer nachkomme.

III. Bewertung | Folgen der Entscheidung

Die Verjährung dient gerade nicht ausschließlich den Interessen des Schuldners, sondern ist ein Gebot der Rechtsstaatlichkeit. Sie soll Rechtsfrieden und Rechtssicherheit schaffen. Diese Zwecke kann sie nur erfüllen, wenn sie der Geltendmachung von Ansprüchen eine zeitliche Grenze setzt, ohne dass auf weitere Umstände abzustellen ist.

Die Hinweisobliegenheit des Arbeitgebers wird durch diese Entscheidung weiter erheblich verschärft. Es bleibt bei der Notwendigkeit auch im Fall von lange zurückliegenden Bezugszeiträumen auf den Urlaub hinzuweisen. Nicht entschieden ist über die Möglichkeit der Verwirkung, die neben einem Zeit- ein Umstandsmoment voraussetzt.

2. Hinweispflicht des Arbeitgebers auf Urlaubsansprüche bei langandauernder Arbeitsunfähigkeit

von Kerstin Plack

Europäischer Gerichtshof, Urteile vom 22. September 2022 – [C-518/20](#) und [C-727/20](#)

Der EuGH hat in zwei miteinander verbundenen Verfahren entschieden, dass den Arbeitgeber die Hinweispflicht auch für solche Urlaubsansprüche trifft, die der Arbeitnehmer in einem Bezugszeitraum erworben hat, in dessen Verlauf er tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder aufgrund einer seitdem fortbestehenden Krankheit arbeitsunfähig geworden ist.

I. Sachverhalte

Der Kläger in der Sache C-518/20 ist bei der beklagten Fraport als Frachtfahrer beschäftigt. Er bezieht seit dem Dezember 2014 eine Rente wegen voller, aber nicht dauerhafter Erwerbsminderung, die zuletzt bis zum 31. August 2022 verlängert wurde. Er klagte auf Feststellung, dass ihm 34 Tage bezahlter Jahresurlaub aus dem Jahr 2014 zustehen, die er aufgrund seines Gesundheitszustands nicht habe in Anspruch nehmen können. Zudem sei die Beklagte ihrer Hinweisobliegenheit nicht nachgekommen. Die Beklagte ist der Ansicht, der Urlaubsanspruch für 2014 sei aufgrund der vollen Erwerbsminderung nach Ablauf des Übertragungszeitraums von 15 Monaten Ende März 2016 verfallen

In einem verbundenen Fall (C-727/20) ist die Klägerin, Angestellte beim St. Vincenz-Krankenhaus, seit 2017 arbeitsunfähig erkrankt. Sie klagte auf 14 Tage nicht genommenen Urlaub aus dem Jahr 2017. Der Beklagte hatte sie weder aufgefordert, ihren Urlaub zu nehmen, noch darauf hingewiesen, dass nicht beantragter Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder des Übertragungszeitraums verfallen kann.

Die Vorinstanzen wiesen die Klagen jeweils ab, das Bundesarbeitsgericht setzte die Verfahren aus und legte dem EuGH Fragen zur Vorabentscheidung, die dieser zusammen geprüft hat. Der EuGH hatte die Frage zu beantworten, ob Art. 7 der Richtlinie 2003/88 und Art. 31 Abs. 2 der Charta dahin auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub, den er in einem Bezugszeitraum erworben hat, in dessen Verlauf eine volle Erwerbsminderung oder eine Erwerbsunfähigkeit aufgrund einer seitdem fortbestehenden Krankheit eingetreten ist, entweder nach Ablauf eines gemäß nationalem Recht zulässigen Übertragungszeitraums oder später auch dann erlöschen kann, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht rechtzeitig in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch auszuüben.

II. Entscheidungsgründe

Der EuGH beantwortet die Frage einschränkend für die vorgelegten Fälle dahingehend, dass europäisches Recht einem Verfall von Urlaubsansprüchen in Fällen entgegensteht, in denen der Arbeitnehmer den Anspruch in einem Bezugszeitraum erworben hat, in dessen Verlauf er tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder aufgrund einer seitdem fortbestehenden Krankheit arbeitsunfähig geworden ist, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht rechtzeitig in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch auszuüben.

Der EuGH bestätigt zunächst, dass unter den besonderen Umständen, dass ein Arbeitnehmer während mehrerer aufeinander folgender Bezugszeiträume arbeitsunfähig ist, mit Blick auf den Schutz des Arbeitgebers einzelstaatliche Rechtsvorschriften einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten vorsehen können, nach dessen Ablauf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt (EuGH-Urteil vom 22. November 2011, KHS, C-214/10).

Allerdings sei vor dem automatischen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu prüfen, ob der Arbeitnehmer durch entsprechenden Hinweis des Arbeitgebers tatsächlich in die Lage versetzt wurde, diesen Anspruch wahrzunehmen. Der EuGH weist ausdrücklich darauf hin, dass sich die betroffenen Arbeitnehmer in den Ausgangsverfahren darauf beschränken, die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub geltend zu machen, die sie für den Bezugszeitraum erworben haben, in dem sie zum Teil erwerbstätig und zum Teil voll-erwerbsgemindert oder krankheitsbedingt arbeitsunfähig waren. Insofern bestünde nicht die Gefahr der negativen Folgen einer unbeschränkten Ansammlung von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub.

De EuGH ergänzt, dass die zeitliche Begrenzung, die der Gerichtshof für zulässig erklärt habe, den Arbeitnehmer gewiss daran hindere, den Erhalt sämtlicher Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub einzufordern, die er während seiner längeren Abwesenheit vom Arbeitsplatz in mehreren aufeinanderfolgenden Bezugszeiträumen erworben hat. Eine solche Beschränkung könne aber nicht auf den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub angewandt werden, der im Lauf eines Bezugszeitraums erworben wurde, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet habe, bevor er voll erwerbsgemindert oder arbeitsunfähig wurde, ohne dass geprüft wurde, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig in die Lage versetzt hat, diesen Anspruch geltend zu machen. Eine solche Situation liefe darauf hinaus, den Anspruch, der in Art. 31 Abs. 2 der Charta verankert und in Art. 7 der Richtlinie 2003/88 konkretisiert ist, inhaltlich auszuhöhlen.

III. Bewertung | Folgen der Entscheidung

Durch einen frühzeitigen Hinweis zu Beginn eines Kalenderjahres auf die Notwendigkeit, den Urlaub zu nehmen, lässt sich der Eintritt der vom EuGH angenommenen Folgen für eine langfristige Urlaubsübertragung verhindern.

Der EuGH erwähnt darüberhinausgehend zwar, dass eine zeitliche Begrenzung zur Ansammlung von Urlaubsansprüchen *den Arbeitnehmer gewiss daran hindere*, sämtliche Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub einzufordern, die er während einer längeren Abwesenheit in mehreren aufeinanderfolgenden Bezugszeiträumen erworben hat (Rz. 45). Aus dem Zusammenhang geht allerdings nicht eindeutig hervor, dass für Fälle langer Arbeits- oder Erwerbsunfähigkeit generell keine Hinweisobliegenheit des Arbeitgebers für die Bezugszeiträume besteht, in denen der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbracht hat. Ob danach ein Hinweis an einen im gesamten Jahresverlauf erkrankten oder erwerbsunfähigen Arbeitnehmer erfolgen muss, bleibt vielmehr offen. Es kann sich daher anbieten, den Arbeitnehmer während einer langen Abwesenheit zu Beginn jedes Bezugszeitraums auf seinen Urlaub hinzuweisen. Von einem Gesamthinweis auf alle über die Jahre gesammelten Urlaubsansprüche im Zeitpunkt der Rückkehr des Arbeitnehmers raten wir ab; es ist nicht auszuschließen, dass dies als „Ankerkenntnis“ des Arbeitgebers gewertet werden könnte.

3. **Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrat bei unternehmenseinheitlicher Einführung und Nutzung von Microsoft Office 365**

von Helena Wolff

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 8. März 2022 – 1 ABR 20/21

Das BAG hat entschieden, dass die unternehmenseinheitliche Nutzung von Microsoft Office 365 mit der Möglichkeit einer zentralen Kontrolle von Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer aus zwingenden technischen Gründen eine betriebsübergreifende Regelung erfordert, für die der Gesamtbetriebsrat zuständig ist.

I. Sachverhalt

Die Beteiligten streiten über die Zuständigkeit des antragstellenden örtlichen Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung des Softwarepakets Microsoft 365. Die Arbeitgeberin unterhält mehrere Betriebe, in denen Betriebsräte gebildet sind. Zusätzlich ist im Unternehmen ein Gesamtbetriebsrat errichtet. Die Arbeitgeberin beabsichtigt, das Softwarepaket Office 365 in allen Betrieben des Unternehmens in Form einer „1-Tenant-Lösung“ zu nutzen, in deren Rahmen das gesamte Unternehmen bezogen auf die elektronische Datenverarbeitung als ein einheitlicher Mandant (Tenant) mit einer zentralen Administration geführt wird.

Der Gesamtbetriebsrat stimmte dem unternehmensweiten Einsatz des Softwarepakets im April 2019 zu. Der antragstellende Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, er habe bei der Einführung und Anwendung des Softwarepakets – mindestens von Teilen desselben - mitzubestimmen. Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Betriebsrats auf Feststellung seiner Zuständigkeit abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) hat die Beschwerde des Betriebsrats gegen die Entscheidung zurückgewiesen.

II. Entscheidungsgründe

Nach Auffassung des BAG war die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zulässig, aber unbegründet. Ihm stehe kein Mitbestimmungsrecht bezüglich der Nutzung des Softwarepakets Office 365 zu. Für die Ausübung des Mitbestimmungsrechts sei der Gesamtbetriebsrat zuständig. Es handle sich bei der Einführung und Anwendung der neuen Software um eine Angelegenheit, die mehrere Betriebe betrifft und die nicht durch die einzelnen Betriebsräte geregelt werden könne. Die Administration könne nur einheitlich für das gesamte Unternehmen erfolgen und auch die Administrationsrechte würden zentral vergeben. Dadurch bestehe die Möglichkeit einer Kontrolle des Nutzungsverhaltens von Beschäftigten in sämtlichen Betrieben. Diese zentrale Überwachungsmöglichkeit gebiete aus technischen Gründen zwingend eine betriebsübergreifende Regelung. Dass bei einzelnen Modulen benutzerbezogene Einstellungen vorgenommen werden können, sei unerheblich.

Der Einwand, eine zwingende technische Notwendigkeit bestehe allenfalls für die Einführung, nicht aber für die Anwendung, jedenfalls aber nicht für sämtliche Module des Softwarepakets verfange nicht. Es handle sich um eine einheitliche betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit, innerhalb derer eine Aufspaltung der Zuständigkeit auf mehrere betriebsverfassungsrechtliche Organe nicht möglich sei.

III. Bewertung | Folgen der Entscheidung

Das BAG konkretisiert in dieser Entscheidung die Voraussetzungen für das zwingende Erfordernis einer unternehmenseinheitlichen oder betriebsübergreifenden Regelung als Voraus-

setzung für die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats. Das Gericht stellt hierbei auf die Funktionsweise der Software bzw. deren geplante Anwendung ab. Zusätzlich enthält die Entscheidung auch die Klarstellung, dass sich der Gesamtbetriebsrat bei der Regelung nicht auf diejenigen Aspekte beschränken darf, die zwingend einer unternehmenseinheitlichen Ausgestaltung bedürfen, sondern eine umfassende Regelung treffen müsse. Offen bleibt die Frage, ob sich die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats auch bereits durch eine unternehmenseinheitliche Nutzung der Software ergeben kann.

4. Höhe des Anspruchs auf immateriellen Schadensersatz – Verstoß gegen die DS-GVO

von Kristina Harrer-Kouliev

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 5. Mai 2022 – 2 AZR 363/21

Das BAG hat mit Urteil vom 5. Mai 2022 entschieden, dass sich die Bestimmung eines der Höhe nach ins Ermessen des Gerichts gestellten Schadensersatzanspruchs gem. Art. 82 Abs. 1 DS-GVO nach § 287 Abs. 1 S. 1 ZPO richtet.

I. Sachverhalt

Die Parteien streiten zuletzt noch über die Höhe eines Schadensersatzanspruchs nach Art. 82 Abs. 1 DS-GVO. Die Klägerin war bei der Beklagten als Hauswirtschafterin mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 45 Stunden pro Monat zu einem Bruttostundenentgelt von 10,00 € beschäftigt. Der Arbeitsvertrag sah eine zweistufige Verfallsklausel für beiderseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis vor, von der u. a. Ansprüche aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers sowie Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen waren. Außergerichtlich ließ die Klägerin durch ihren Prozessbevollmächtigten gegenüber der Beklagten mit Fristsetzung zum 13. Februar 2020 einen Auskunftsanspruch im Hinblick auf sämtliche über sie bei der Beklagten gespeicherten Daten, insbesondere die Daten der Arbeitszeiterfassung, gelten machen.

Mit einer Stufenklage vom 19. Februar 2020 hat die Klägerin von der Beklagten Auskunft über ihre im Zeitraum vom 1. März 2019 bis zum 30. Januar 2020 geleistete Arbeitszeit, eine eidesstattliche Versicherung sowie die sich aus der Auskunft ergebende Nachzahlung von Vergütung begehrt. Die Beklagte übersandte am 13. August 2020 die Stundennachweise für den begehrten Zeitraum. Die Klägerin hat mit Schreiben vom 14. August 2020 die Zahlung eines in das Ermessen des Gerichts gestellten immateriellen Schadensersatzes „auf Grundlage von Art. 15 DS-GVO“ verlangt. Sie war der Auffassung, da die Beklagten dem Auskunftsbegehren nicht nachgekommen sei, stünde ihr immaterieller Schadensersatz nach Art. 82 DS-GVO i. H. v. mindestens 6.000,00 € zu. Den Auskunftsanspruch haben die Parteien in der ersten Instanz übereinstimmend für erledigt erklärt. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das LAG hat der Klägerin einen Schadensersatzanspruch i. H. v. 1.000,00 € zugesprochen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren auf Zahlung eines höheren Schadensersatzanspruchs weiter.

II. Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Nach Auffassung des BAG hat das LAG der Klägerin zu Recht keinen über 1.000,00 € hinausgehenden Schadensersatzanspruch zugesprochen.

Zugunsten der Klägerin könne unterstellt werden, dass ihr ein Anspruch auf immateriellen Schadensersatz nach Art. 82 Abs. 1 DS-GVO zustehe und der Anspruch nicht nach der vertraglichen Ausschlussfrist verfallen sei. Insoweit sei die Entscheidung des LAG rechtskräftig, da die Beklagte gegen ihre Verurteilung kein Rechtsmittel eingelegt habe. Daher bedürfe es keiner Entscheidung, ob allein eine nicht vollständige Erfüllung des Auskunftsanspruchs nach Art. 15 Abs. 1 DS-GVO einen immateriellen Schaden i. S. v. Art. 82 Abs. 1 DS-GVO begründen könne. Nach Auffassung des BAG könnten sich daran aber Zweifel ergeben, weil Erwägungsgrund 146 S. 1 DS-GVO nur von solchen Schäden spreche, „die einer Person aufgrund einer Verarbeitung entstehen, die mit dieser Verordnung nicht im Einklang steht“.

Verarbeitungen i. S. d. DS-GVO seien die in Art. 4 Nr. 2 DS-GVO genannten Handlungen, wie z. B. das Erheben, Erfassen oder das Speichern personenbezogener Daten. Die Nichterfüllung oder die nicht vollständige Erfüllung des Auskunftsanspruchs nach Art. 15 DS-GVO müsse danach für sich genommen nicht gleichbedeutend sein mit einer verordnungswidrigen „Verarbeitung“. Zugunsten der Klägerin könne aber unterstellt werden, dass ein Schadensersatzanspruch nach Art. 82 Abs. 1 DS-GVO keinen in bestimmter Weise qualifizierten Verstoß gegen die DS-GVO, somit kein Überschreiten einer gewissen Erheblichkeitsschwelle, voraussetze.

Das LAG habe zu Recht angenommen, dass es bei der Bestimmung der von der Klägerin in das Ermessen des Gerichts gestellten Höhe des Schadensersatzanspruchs gem. § 287 Abs. 1 S. 1 ZPO alle Umstände des Einzelfalles würdigen musste. Art. 82 DS-GVO regle keine eigenen Verfahrensmodalitäten zur Durchsetzung des Schadensersatzanspruchs.

Das LAG habe die Höhe des immateriellen Schadensersatzanspruchs mit 1.000,00 € nicht ermessensfehlerhaft zu niedrig festgesetzt. Bei der Bemessung der Höhe eines Schadensersatzanspruchs nach § 287 ZPO bestehe ein weiterer Ermessensspielraum, innerhalb dessen die Besonderheiten jedes einzelnen Falles zu berücksichtigen seien. Das LAG habe ermessensfehlerfrei berücksichtigt, dass die Beklagte bis zuletzt das Auskunftsbegehren nicht vollständig erfüllt habe. Damit habe das LAG ermessensfehlerfrei eine Gewichtung des konkreten Ausmaßes der Beeinträchtigung der Klägerin durch die nicht vollständige Erfüllung ihres Auskunftsbegehrens vorgenommen und dieser eine relativ geringere Bedeutung beigemessen, als wenn es der Klägerin maßgeblich um die Auskunft über ihre übrigen bei der Beklagten gespeicherten personenbezogenen Daten gegangen wäre. Zudem sei der Betrag von 1.000,00 € fühlbar und habe nicht nur symbolischen Wert. Auch habe der immaterielle Schaden nach Art. 82 Abs. 1 DS-GVO – anders als eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG – keinen erkennbaren Bezug zur Höhe eines dem Gläubiger zustehenden Arbeitsentgelts, so dass keine Anhaltspunkte dafür bestünden, dass es sich dabei um ein relatives Bemessungskriterium handeln könnte. Dem Umstand, dass die Beklagte anwaltlich vertreten war, sei keine dem Schadensersatzanspruch erhöhende Bedeutung beizumessen.

III. Bewertung | Folgen der Entscheidung

Das BAG trifft zwar keine ausdrückliche Entscheidung darüber, ob die Nichterfüllung bzw. die nicht vollständige Erfüllung des Auskunftsanspruchs nach Art. 15 Abs. 1 DS-GVO einen Anspruch auf immateriellen Schadensersatz dem Grunde nach begründen kann. Zu Recht äußert das BAG Zweifel daran, dass eine nicht ordnungsgemäße Erfüllung des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs eine den Schadensersatzanspruch begründende Verarbeitung i. S. d. Art. 82 Abs. 1 DS-GVO darstellt. Auch stellt das BAG zu Recht klar, dass im Rahmen der Festsetzung der Höhe des Schadensersatzes im Wesentlichen darauf abzustellen sei, aus welchem Grund das Auskunftsverlangen geltend gemacht wird. Entgegen der Auffassung des BAG müsste aber auch die Qualität eines Verstoßes bei der Bestimmung der Schadensersatzhöhe ins Gewicht fallen.

5. Verlängerung der gesetzlich festgelegten Höchstdauer einer Arbeitnehmerüberlassung durch Tarifvertrag

von Benjamin Stumpp

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14. September 2022 – 4 AZR 83/21

Das BAG hat am 14. September 2022 entschieden, dass bei einer vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung durch einen Tarifvertrag der Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche abweichend von der gesetzlich zulässigen Überlassungshöchstdauer eine andere Überlassungshöchstdauer vereinbart werden kann. Diese ist auch für den überlassenen Arbeitnehmer und dessen Arbeitgeber (Verleiher) unabhängig von deren Tarifgebundenheit maßgebend.

I. Sachverhalt

Der Kläger war der Beklagten ab Mai 2017 für knapp 24 Monate als Zeitarbeitnehmer überlassen. Die Beklagte ist Mitglied im Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. (Südwestmetall). In ihrem Unternehmen galt der zwischen Südwestmetall und der IG Metall geschlossene „Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit“. Der Tarifvertrag regelt u.a., dass die Dauer einer Arbeitnehmerüberlassung 48 Monate nicht überschreiten darf. Der Kläger will mit seiner Klage festgestellt wissen, dass zwischen ihm und der Beklagten (Entleiher) aufgrund Überschreitung der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer kraft Gesetzes (§ 9 Abs. 1 Nr. 1b, § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG) ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen sei. Der Tarifvertrag Leih-/Zeitarbeit gelte für ihn mangels Mitgliedschaft in der IG Metall nicht. Zudem sei die dem Tarifvertrag zugrundeliegende Regelung (§ 1 Abs. 1b S. 3 AÜG) verfassungswidrig.

II. Entscheidungsgründe

Das BAG hat die Revision des Klägers zurückgewiesen. Südwestmetall und IG Metall konnten die Überlassungshöchstdauer für den Einsatz von Leiharbeitnehmern bei der Beklagten durch Tarifvertrag mit Wirkung auch für den Kläger und dessen Arbeitgeberin (Verleiher) verlängern. Bei § 1 Abs. 1b S. 3 AÜG handelt es sich um eine vom Gesetzgeber außerhalb des Tarifvertragsgesetzes vorgesehene Regelungsermächtigung, die den Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche nicht nur gestattet, die Überlassungshöchstdauer abweichend von § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG verbindlich für tarifgebundene Entleihunternehmen, sondern auch für Verleiher und Zeitarbeitnehmer mittels Tarifvertrag zu regeln, ohne dass es auf deren Tarifgebundenheit ankommt. Die gesetzliche Regelung ist unionsrechts- und verfassungskonform. Die vereinbarte Höchstüberlassungsdauer von 48 Monaten hält sich im Rahmen der gesetzlichen Regelungsbefugnis. Bei einer vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung kann in einem Tarifvertrag der Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche daher abweichend von der gesetzlich zulässigen Dauer von 18 Monaten eine andere Überlassungshöchstdauer vereinbart werden. Die vereinbarte tarifvertragliche Höchstüberlassungsdauer von 48 Monaten hält sich im Rahmen der gesetzlichen Regelungsbefugnis.

III. Bewertung | Folgen der Entscheidung

Das BAG hat mit der Entscheidung zur Zeitarbeit die Flexibilität am Arbeitsmarkt und die Tarifautonomie gestärkt. Damit besteht Rechtssicherheit und Planbarkeit über die Verlängerung der Einsatzmöglichkeiten von überlassenen Arbeitnehmern fort. Das hilft besonders auch den betroffenen Beschäftigten, die nicht gezwungen werden, sich auf neue Einsatzmöglich-

keiten bei wechselnden Arbeitgebern einstellen zu müssen. Sobald die Entscheidungsgründe vorliegen, werden wir Ihnen diese zukommen lassen.