

Vor dem Hintergrund des Ergebnisses der Brexit-Abstimmung ist die endgültige Einigung der EU-Kommission und der US-Regierung am 24.6.2016 über die Datenschutzvereinbarung „EU-US Privacy Shield“ nahezu untergegangen. Gleichwohl ist dieser Einigungsprozess aber für den Unternehmens- und Beschäftigtendatenschutz von zentraler Bedeutung. Das Privacy Shield soll die Safe-Harbor-Regelung ersetzen, die der EuGH im Oktober 2015 für ungültig erklärt hatte. Safe Harbor war eine sogenannte Adäquanzentscheidung der EU-Kommission, also kein Abkommen, sondern ein unilateraler Beschluss, der seit dem Jahr 2000 regelte, unter welchen Umständen ein Unternehmen personenbezogene Daten in die USA übertragen darf. Auch Privacy Shield wird kein Abkommen und kein Gesetz, sondern eine Entscheidung der Kommission, die auf EU-Recht beruht. Der Druck der europäischen Datenschützer machte es notwendig, den ursprünglichen Entwurf nochmals zu überarbeiten. In den neuen Ergänzungen zum Privacy Shield ist unter anderem vorgesehen, dass US-Unternehmen Nutzerdaten löschen müssen, sobald sie nicht mehr den Zweck erfüllen, für den sie gesammelt wurden. Die neue Version von Privacy Shield liegt nun dem Artikel-31-Ausschuss vor. Der Ausschuss besteht aus Vertretern der EU-Staaten und könnte das Vorhaben noch platzen lassen, wenn ein Großteil dagegen stimmt.



Armin Fladung,
Ressortleiter
Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Feststellungsinteresse des Betriebsrats bei endgültig durchgeführten personellen Maßnahmen

1. Der Betriebsrat hat kein besonderes rechtliches Interesse an der gerichtlichen Feststellung, ihm habe bei einer bereits endgültig durchgeführten personellen Maßnahme ein Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG zugestanden.
2. Allerdings kann ein in der Vergangenheit liegender Streitfall Anlass sein, das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts für die Zukunft feststellen zu lassen. Entsprechend kann der Betriebsrat die Frage, ob eine im Antrag näher beschriebene Maßnahme seinem Mitbestimmungsrecht nach § 99 BetrVG unterliegt, durch einen abstrakten Feststellungsantrag losgelöst vom konkreten Einzelfall zur gerichtlichen Entscheidung stellen.
3. Im vorliegenden Streitfall kann der auf eine konkrete personelle Maßnahme bezogene Feststellungsantrag nicht als ein abstraktes Feststellungsbegehren ausgelegt werden.

BAG, Beschluss vom 22.3.2016 – 1 ABR 19/14
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2016-1651-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Präjudizielle Bindungswirkung von Entscheidungen bezüglich betriebsverfassungsrechtlicher Streitigkeiten

1. Eine rechtskräftige Entscheidung im Beschlussverfahren über eine betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit kann präjudizielle Bindungswirkung für Individualstreitigkeiten entfalten.
2. Von einer solchen Wirkung ist auszugehen, wenn in einem Beschlussverfahren rechtskräftig entschieden ist, dass der Betriebsrat bei der Anrechnung von Tarifentgelterhöhungen auf eine freiwillige übertarifliche Zulage nicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mitzubestimmen hat. In solch einem Fall hat ein Arbeitnehmer keinen auf die Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung ge-

stützten Anspruch auf ungekürzte Zahlung der freiwilligen übertariflichen Zulage.

BAG, Urteil vom 23.2.2016 – 1 AZR 73/14
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2016-1651-2**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Folgen eines unselbstständigen Annexvertrags in einer Befristungskette

1. Bei mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen ist grundsätzlich nur die Befristung des letzten Arbeitsvertrags auf ihre Rechtfertigung zu überprüfen. Durch den Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags stellen die Parteien ihr Arbeitsverhältnis auf eine neue Rechtsgrundlage, die künftig für ihre Rechtsbeziehungen allein maßgebend ist. Damit wird zugleich ein etwaiges unbefristetes Arbeitsverhältnis aufgehoben. Die Parteien können allerdings in einem nachfolgenden befristeten Arbeitsvertrag dem Arbeitnehmer ausdrücklich oder konkludent das Recht vorbehalten, die Wirksamkeit der vorangegangenen Befristung prüfen zu lassen. In diesem Fall ist die arbeitsgerichtliche Befristungskontrolle auch für den davor liegenden Vertrag eröffnet. Dazu reicht ein vom Arbeitnehmer einseitig erklärter Vorbehalt nicht aus. Der Vorbehalt muss vielmehr vertraglich vereinbart sein. An dieser Rechtsprechung hält der Senat auch nach Einführung der dreiwöchigen Klagefrist des § 17 Satz 1 TzBfG fest.
2. Durch einen sog. unselbstständigen Annexvertrag wird das vorangegangene, möglicherweise unbefristete Arbeitsverhältnis ausnahmsweise nicht aufgehoben. Ein unselbstständiger Annexvertrag ist auf eine verhältnismäßig geringfügige Korrektur des im vorangegangenen Vertrag vereinbarten Endzeitpunkts des Arbeitsverhältnisses gerichtet, die sich am Sachgrund für die Befristung des früheren Vertrags orientiert und allein in der Anpassung der ursprünglich vereinbarten Vertragslaufzeit an erst später eintretende, zum Zeitpunkt des vorangegangenen Vertragsschlusses nicht vorhersehbare Umstände besteht. Den

Parteien darf es nur darum gegangen sein, die Laufzeit des alten Vertrags mit dem Sachgrund der Befristung in Einklang zu bringen.

3. Mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal iSd. § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG ist nach Abschluss der Promotion nach § 2 Abs. 1 Satz 2 WissZeitVG eine Befristung des Arbeitsvertrags bis zur Dauer von sechs Jahren – im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren – zulässig. Zum „wissenschaftlichen Personal“ nach § 1 Abs. 1 Satz 1 WissZeitVG gehört derjenige Arbeitnehmer, der wissenschaftliche Dienstleistungen erbringt. Wissenschaftliche Tätigkeit ist nach Aufgabenstellung und anzuwendender Arbeitsmethode darauf angelegt, neue Erkenntnisse zu gewinnen und zu verarbeiten, um den Erkenntnisstand der jeweiligen wissenschaftlichen Disziplin zu sichern oder zu erweitern. Die Mitwirkung an der für eine Hochschule notwendigen Verwaltungsarbeit ist keine wissenschaftliche Dienstleistung. Arbeitsverträge mit Hochschulmitarbeitern, die für die organisatorischen Grundlagen (zB in der Verwaltung und Technik) zuständig sind, können daher nicht nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet werden, selbst wenn sie dazu beitragen, dass Wissenschaft und Forschung überhaupt erst betrieben werden können.

BAG, Urteil vom 24.2.2016 – 7 AZR 182/14
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2016-1651-3**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Anspruch auf angemessene Vergütung bei praktischer Tätigkeit i. S. d. § 7 RettAssG

1. Der praktischen Tätigkeit nach § 7 RettAssG lag regelmäßig ein Vertragsverhältnis iSd. § 26 BBiG zugrunde. Der Praktikant hatte in diesen Fällen einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG.
2. Bei dem Merkmal „angemessene Vergütung“ in § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Die Beurteilung der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung