

Der EuGH befasste sich in einer Entscheidung vom 3.6.2021 – C-624/19 erneut mit der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, dies insbesondere unter Berücksichtigung der Begriffe „gleiche“ oder „gleichwertige Arbeit“ sowie Arbeit in verschiedenen Betrieben des Arbeitgebers und der Frage, ob sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (nachfolgend Arbeitnehmer) auch bei Rechtsstreitigkeiten zwischen Privaten unmittelbar auf Art. 157 AEUV und den dort aufgeführten Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei „gleicher“ oder „gleichwertiger Arbeit“ berufen können. Der EuGH entschied im Wesentlichen, dass sich Arbeitnehmer auf den unionsrechtlichen Grundsatz der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen berufen können, wenn sie geltend machen, „gleichwertige Arbeit“ zu leisten, da Art. 157 AEUV unmittelbare Anwendung finde. Dies betreffend sind nicht nur die Mitgliedstaaten gezwungen, die Entgeltgleichheit sicherzustellen, sondern – unter Verweis auf die bisherige Rechtsprechung des EuGH – auch einzelne Arbeitgeber an den Grundsatz gebunden. Der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen gelte dabei sowohl für „gleiche“ als auch für „gleichwertige Arbeit“. Weiter sei der Geltungsbereich des Art. 157 AEUV grundsätzlich auch dann betroffen, wenn die „gleichwertige Arbeit“ in unterschiedlichen Betrieben desselben Arbeitgebers verrichtet werde, sofern die Entgelte ein und derselben Quelle zuzurechnen seien, da sodann grundsätzlich eine Vergleichbarkeit bestehe. Der EuGH verwies weiter darauf, dass es Sache der nationalen Gerichte sei, den Sachverhalt zu ermitteln und zu würdigen, nachdem es sich bei der Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer um eine „gleichwertige Arbeit“ handeln solle. Gerade die Auslegungen der Begrifflichkeiten „gleichwertige Arbeit“ und „einheitliche Quelle“ durch die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit werden, vor allem vor dem Hintergrund von Konzernstrukturen, interessant und relevant werden.



Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Datenschutzbeauftragter – Abberufung – Unionsrecht

1. Der Senat kann nicht mit der notwendigen Eindeutigkeit beurteilen, ob die Regelung in § 38 Abs. 2 iVm. § 6 Abs. 4 Satz 1 BDSG, der zufolge ein verpflichtend benannter Datenschutzbeauftragter nur aus wichtigem Grund abberufen werden kann, mit Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO vereinbar ist, der keinen derartigen Schutz vor Abberufungen vorsieht (Rn. 20 ff.).
2. Falls § 38 Abs. 2 iVm. § 6 Abs. 4 Satz 1 BDSG unangewendet zu bleiben hat, lässt sich dem Unionsrecht nicht eindeutig entnehmen, ob dies lediglich für Fälle gilt, in denen nach Art. 37 Abs. 1 DSGVO ein Datenschutzbeauftragter verpflichtend zu benennen ist oder auch dann, wenn die Verpflichtung nur nach dem Recht des Mitgliedstaats besteht (Rn. 27).
3. Falls § 38 Abs. 2 iVm. § 6 Abs. 4 Satz 1 BDSG neben Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO zur Anwendung kommt, ist für die Beurteilung des Vorliegens eines wichtigen Abberufungsgrundes für den Senat entscheidungserheblich, ob ein Interessenkonflikt iSv. Art. 38 Abs. 6 Satz 2 DSGVO vorliegt, wenn der Datenschutzbeauftragte zugleich das Amt des Vorsitzenden des bei der verantwortlichen Stelle gebildeten Betriebsrats innehat (Rn. 39 ff.).
4. Der Senat hat den EuGH im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 AEUV um Klärung der vorstehenden Fragestellungen ersucht.

BAG, Vorlagebeschluss (EuGH) vom 27.4.2021 – 9 AZR 383/19 (A)
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-1843-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Überlassung einer Datenkopie – Bestimmtheit des Klageantrags

1. Der Umfang, in dem das Berufungsurteil mit der Revision angefochten ist, bestimmt sich nach dem Begehren des Revisionsklägers, das entsprechend § 133 BGB unter Berücksichtigung seines Revisionsantrags und der innerhalb der Frist zur Begründung der Revision eingegangenen Revisionsbegründung (vgl. § 551 Abs. 3 Nr. 1 ZPO) auszulegen ist, wenn ein Revisionsantrag – wie hier – erstmals mit der Revisionsbegründung formuliert wird (Rn. 7).
2. Ein Klageantrag ist hinreichend bestimmt, wenn er den erhobenen Anspruch durch Bezifferung oder gegenständliche Beschreibung so konkret bezeichnet, dass der Rahmen der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis (§ 308 ZPO) klar abgegrenzt ist, Inhalt und Umfang der materiellen Rechtskraft der begehrten Entscheidung (§ 322 ZPO) erkennbar sind, das Risiko des eventuell teilweisen Unterliegens des Klägers nicht durch vermeidbare Ungenauigkeit auf den Beklagten abgewälzt und eine etwaige Zwangsvollstreckung nicht mit einer Fortsetzung des Streits im Vollstreckungsverfahren belastet wird. Es genügt nicht, sich auf gesetzliche Vorschriften zu berufen, die den erhobenen Anspruch vorsehen, vielmehr müssen die sich aus den Normen ergebenden Konsequenzen im Einzelfall von der klagenden Partei bei der Formulierung ihres Klageantrags berücksichtigt werden (Rn. 19).
3. Eine bloß abstrakte Nennung von Kategorien von E-Mails, von denen eine Kopie erteilt werden soll, zB solcher von oder an die dienstliche E-Mail-Adresse des Klägers sowie solcher, in welchen er namentlich erwähnt ist, erfüllt nicht die Voraussetzungen eines iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO hinreichend bestimmten Klageantrags (Rn. 20).
4. Ein Klageantrag unter bloßer Wiederholung des Wortlauts von Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO ist

nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, da er nicht erkennen lässt, von welchen personenbezogenen Daten eine Kopie verlangt wird, zumal dann, wenn streitig ist, welches die von der Beklagten verarbeiteten personenbezogenen Daten des Klägers sind (Rn. 21).

5. Mangels einschlägiger unionsrechtlicher Vorschriften ist es nach dem Grundsatz der Verfahrensautonomie Sache der innerstaatlichen Rechtsordnung jedes Mitgliedstaats, die Verfahrensmodalitäten für Klagen, die den Schutz der den Einzelnen aus dem Unionsrecht erwachsenden Rechte gewährleisten sollen, zu regeln, wobei sie jedoch nicht ungünstiger sein dürfen als diejenigen, die gleichartige, dem innerstaatlichen Recht unterliegende Sachverhalte regeln (Äquivalenzgrundsatz), und die Ausübung der durch das Unionsrecht verliehenen Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren dürfen (Effektivitätsgrundsatz) (Rn. 23).

BAG, Urteil vom 27.4.2021 – 2 AZR 342/20
(Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-1843-2](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Rückzahlungsklausel in Fortbildungsvereinbarung – Eigenkündigung Arbeitnehmer – Pflicht zur Rückzahlung

Eine Rückzahlungsklausel in einer Fortbildungsvereinbarung, die eine Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers bei einer aus personenbedingten Gründen berechtigten Eigenkündigung nicht ausnimmt, benachteiligt die Arbeitnehmer nach Treu und Glauben unangemessen und ist unwirksam (wie LAG Hamm vom 29.01.2021 – 1 Sa 954/20).

LAG Nürnberg, Urteil vom 26.3.2021 – 8 Sa 412/20
(Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2021-1843-3](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)