



RECHTSANWÄLTE



**Ausgabe Juli 2020** | Seite 282 - 285

#### INHALT

**SEITE 282: Arbeitsrecht**

Bundesarbeitsgericht erweitert Auskunftsrecht beim Entgelttransparenzgesetz

**SEITE 283: Arbeits-/Europarecht**

Europäischer Gerichtshof zum Urlaubsanspruch bei rechtswidriger Entlassung

**SEITE 284: Wettbewerbs-/Kartellrecht**

Bundesgerichtshof setzt Facebook Grenzen beim Sammeln von personenbezogenen Daten

**SEITE 285: Arbeitsrecht**

Verfall von Urlaubstagen bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Juli 2020.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre bpl Rechtsanwälte

## **Bundesarbeitsgericht erweitert Auskunftsrecht beim Entgelttransparenzgesetz**

Frauen und Männer bekommen noch immer häufig bei gleicher Arbeit und Qualifikation nicht das gleiche Gehalt. Das Entgelttransparenzgesetz soll dabei helfen für mehr Transparenz bei

der Bezahlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu sorgen.

Nun gab es das erste Urteil nach Einführung des Gesetzes vom Bundesarbeitsgericht (BAG).

Das BAG entschied in diesem Grundsatzurteil, dass neben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch tausende Selbstständige, die ihr Einkommen vorwiegend von einem Arbeitgeber beziehen, einen Anspruch auf Information zum Verdienst ihrer Kolleginnen und Kollegen mit vergleichbarem Tätigkeitsbereich haben.

Das Auskunftsrecht aus dem Entgelttransparenzgesetz gelte demnach auch für arbeitnehmerähnlich Beschäftigte.

Das Entgelttransparenzgesetz trat Mitte 2017 in Kraft. Ziel des Gesetzes ist es der Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen in Deutschland entgegenzuwirken.

Die Richter führten in der Urteilsbegründung aus, der Arbeitnehmerbegriff müsse im Hinblick

auf das Europarecht weiter ausgelegt werden, als es nach deutschem Recht der Fall wäre.

Das Europarecht kennt eine Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern und arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnissen nicht.

In Deutschland sind häufig unter anderem Journalisten, Informatiker, Juristen oder Architekten arbeitnehmerähnlich beschäftigt.

Das Entgelttransparenzgesetz gilt für private und öffentliche Unternehmen mit mindestens 200 Beschäftigten.

Bisher hat das Gesetz jedoch nicht die gewünschte Wirkung entfaltet, da nur weniger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Möglichkeit eines Auskunftsanspruchs tatsächlich Gebrauch machen (BAG, Urte. v. 25.06.2020, Az. 8 AZR 145/19).

## **Europäischer Gerichtshof zum Urlaubsanspruch bei rechtswidriger Entlassung**

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit Urteil vom 25.06.2020 entschieden, dass Arbeitnehmer nach einer unrechtmäßigen Kündigung weiterhin einen Anspruch auf ihren bezahlten Jahresurlaub haben. Dies betreffe Urlaubsansprüche im Zeitraum zwischen der rechtswidrigen Entlassung und der Wiedereinstellung.

Das Urteil beruht auf Klagen zweier Arbeitnehmerinnen aus Bulgarien und Italien. Eine Lehrerin und eine Bankangestellte waren von ihren Arbeitgebern rechtswidrig entlassen worden.

Die Klage der Arbeitnehmerinnen richtete sich auf die Zahlung einer Vergütung für den bezahlten Jahresurlaub, den sie aufgrund ihrer Entlassung nicht nehmen konnten.

Der EuGH entschied, dass der Zeitraum zwischen einer unrechtmäßigen Kündigung und der Wiederaufnahme der Beschäftigung einem tatsächlichen Arbeitszeitraum gleichzusetzen

sei. Für den Fall, dass es nach einer Wiedereinstellung zu einer erneuten Kündigung komme, habe der Arbeitgeber den nicht genommenen Jahresurlaub zu vergüten (EuGH, Urt. v. 25.06.2020, Az. C-762/18; C 37/19).

## **Bundesgerichtshof setzt Facebook Grenzen beim Sammeln von personenbezogenen Daten**

Das Bundeskartellamt will verhindern, dass Facebook seine Marktmacht beim Sammeln von Daten ausnutzt, daher muss das Unternehmen seinen Nutzern künftig eine Wahlmöglichkeit bei der Sammlung und Verknüpfung von Daten aus anderen Internetdiensten anbieten.

Das Bundeskartellamt hatte es Facebook untersagt, von seinen Nutzern die pauschale Zustimmung zum Sammeln und Verknüpfen von Daten zu verlangen, ohne seinen Nutzern eine weniger umfangreiche Datennutzung anzubieten.

Das Oberlandesgericht Düsseldorf (OLG) hatte den Aufschub der Verfügung des Bundeskartellamts bewilligt. Das Urteil des OLG wurde nun durch ein Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH) aufgehoben. Die Vorgaben des Bundeskartellamts seien einzuhalten.

Die Richter führten dazu aus, dass weder ernsthafte Zweifel an der marktbeherrschenden Stellung von Facebook auf dem deutschen Markt für soziale Netzwerke bestünden, noch daran, dass Facebook seine marktbeherrschende Stellung

mit den vom Kartellamt untersagten Nutzungsbedingungen missbräuchlich ausnutze.

Vor allem die Tatsache, dass Facebook seinen Nutzern keine Wahl lasse, ob sie das Netzwerk mit einer intensiveren Personalisierung verwenden wollen, die potenziell unbeschränkt auf alle Daten zugreift, die auch außerhalb von Facebook entstünden, sei missbräuchlich.

Nutzer müssten selbst die Wahl darüber haben ob sie eine Personalisierung wollen, die nur auf Daten beruht, die sie selbst auf Facebook preisgeben oder darüber hinaus geht.

Die Richter führten weiter aus, dass es nicht entscheidend sei, ob die Nutzungsbedingungen gegen die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) verstießen. Es bestehe auch kein grundsätzliches kartellrechtliches Verbot der erweiterten Datennutzung, solange eine Auswahl für den Nutzer bestehe (BGH, Urt. v. 23.06.2020, Az. KVR 69/19).

## Verfall von Urlaubstagen bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (BAG) verfallen nicht genommene Urlaubstage bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

Was allerdings geschieht, wenn der Arbeitnehmer darauf nicht hingewiesen wird, soll jetzt der Europäische Gerichtshof (EuGH) klären.

Der EuGH soll entscheiden, ob und wann der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub eines Arbeitnehmers verfallen kann, wenn im Laufe des Urlaubsjahres eine volle Erwerbsminderung bzw. die dauerhafte Arbeitsunfähigkeit eingetreten ist.

Die Klägerin in einem der betreffenden Fälle war seit 2017 durchgehend arbeitsunfähig. 14 Urlaubstage hatte sie im Jahr 2017 nicht in Anspruch genommen.

Im anderen Fall ist der Kläger als schwerbehindert anerkannt und bezieht seit Dezember 2014 Rente wegen voller Erwerbsminderung. Er machte geltend, dass ihm aus dem Jahr 2014 noch 34 Urlaubstage zustünden.

In beiden Fällen hatten die Arbeitgeber darauf hingewiesen, dass nicht genommener Urlaub am Jahresende verfallt.

§ 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sieht vor, dass Urlaub grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr genommen werden muss. Wird der Urlaub nicht genommen, so verfällt dieser.

Der Anspruch auf Urlaub erlischt aber nur dann, wenn der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage war den Urlaub zu nehmen und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer erforderlichenfalls auch dazu aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen.

Bereits 2011 hatte der EuGH entschieden, dass Urlaubsansprüche bei fortlaufender Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach dem Ende des Urlaubsjahres verfallen.

Nun soll geklärt werden, ob dies auch der Fall ist, wenn der Arbeitgeber seine Mitwirkungsobligationen nicht erfüllt hat.

Wir werden berichten sobald eine Entscheidung des EuGH vorliegt.

**Hinweis:** Unabhängig von der Entscheidung des EuGHs sollten Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer immer auf das Bestehen von noch nicht genommenen Urlaubstagen hinweisen, um eventuellen Streitigkeiten bereits im Vorfeld aus dem Weg zu gehen.

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an [info@bpl-recht.de](mailto:info@bpl-recht.de)

bpl Rechtsanwälte  
Stroot & Kollegen  
Rechtsanwalt Frank W. Stroot

Sutthausen Straße 285  
49080 Osnabrück

Telefon 0541/76007570  
Telefax 0541/76007599

[info@bpl-recht.de](mailto:info@bpl-recht.de)  
[www.bpl-recht.de](http://www.bpl-recht.de)

Unsere jeweils aktuellen Datenschutzinformationen finden Sie unter <https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>