

# Entscheidungen kommentiert

Bundesarbeitsgericht,  
Erfurt



## Safe-Harbor-Abkommen zwischen EU und USA ungültig

**Art. 7, 8, 47 Charta der Grundrechte der Europäischen Union;**

**Art. 25, 28 Richtlinie 95/46/EG**

**In den USA ist kein hinreichendes Datenschutzniveau i. S. d. EU-Datenschutzrichtlinie gewährleistet. Eine Übermittlung von personenbezogenen Daten in die USA auf Grundlage der sog. Safe-Harbour-Entscheidung der EU-Kommission ist daher künftig nicht mehr möglich.**

(Leitsatz des Bearbeiters)

**EuGH, Urteil vom 6. Oktober 2015 – C-362/14 (Schrems)**

### Problempunkt

Dem Urteil lag ein Rechtsstreit zwischen dem irischen Datenschutzbeauftragten und Herrn Schrems, einem Nutzer des Internetdienstes Facebook, zugrunde. Die Anmeldung bei Facebook erfolgte über die für Europa zuständige Tochtergesellschaft von Facebook in Irland. Herr Schrems war mit der Übertragung seiner Nutzerdaten an die US-amerikanischen Server des Mutterkonzerns nicht einverstanden und wandte sich daher an den irischen Datenschutzbeauftragten. Dieser lehnte aufsichtsrechtliche Maßnahmen gegen Facebook mit der Begründung ab, die Safe-Harbour-Entscheidung der EU-Kommission (2000/520/EG), die eine datenschutzrechtliche Grundlage der Übermittlung von personenbezogenen Daten, z. B. Arbeitnehmer- oder Kundendaten, in die USA bildete, erlaube eine solche Datenübermittlung. Facebook sei im Sinne dieser Entscheidung zertifiziert, wodurch ein angemessenes Datenschutzniveau sichergestellt sei. Gegen diese Entscheidung ging Herr Schrems gerichtlich vor. Der irische High Court legte sodann dem EuGH die Frage vor, ob die Auffassung des irischen Datenschutzbeauftragten europarechtskonform sei.

### Entscheidung

Der EuGH stellte fest, dass die Safe-Harbour-Entscheidung mit den Vorgaben der EU-Daten-

schutzrichtlinie (95/46/EG), die bei einer Übermittlung personenbezogener Daten in ein Nicht-EU-Land dort ein angemessenes Datenschutzniveau verlangt, unvereinbar und daher ungültig ist.

Wesentlicher Grund dieser Entscheidung war der Umstand, dass nach Auffassung der Luxemburger Richter in den USA staatliche Erhebungen personenbezogener Daten ohne eine hinreichende Begrenzung möglich sind und die Betroffenen weder über solche Eingriffe informiert werden, noch über Rechtsbehelfe verfügen, die einen Zugang zu den betreffenden Daten oder deren Löschung oder Änderung ermöglichen.

Auch bisher war in den USA nach Auffassung der EU-Kommission kein dem europäischem Datenschutz vergleichbares Schutzniveau gewährleistet. Die nunmehr für ungültig erklärte Safe-Harbour-Entscheidung der Kommission ermöglichte bislang dennoch einen Datentransfer, soweit sich der Empfänger zur Einhaltung bestimmter Standards verpflichtete (und so einen „sicheren Hafen“ für Daten schaffte). Jedoch sah der EuGH aufgrund der umfangreichen staatlichen Befugnisse zur Datenkontrolle in den Vereinigten Staaten ein entsprechendes Schutzniveau selbst bei entsprechender Verpflichtung des Empfängers als nicht gewährleistet an. Daher verstößt die Safe-Harbour-Entscheidung der Kommission gegen die geltende Datenschutzrichtlinie und ist somit unwirksam.

### Konsequenzen

Künftig ist eine Übermittlung personenbezogener Daten, insbesondere von Arbeitnehmerdaten durch den Arbeitgeber, in die USA auf Grundlage der Safe-Harbour-Entscheidung nicht mehr möglich.

Dies betrifft vor allem den Datentransfer im Rahmen von Konzernverhältnissen, aber z. B. auch die Auslagerung von Daten im Rahmen von Cloud-Lösungen oder ein Hosting von Daten auf in den Vereinigten Staaten befindlichen Servern, bzw. eine Auftragsdatenverarbeitung durch amerikanische Dienstleister. Jedoch sind nicht nur große Internetunternehmen oder internationale Konzerne hiervon betroffen, sondern alle Unternehmen, deren in der EU erhobene personenbezogene Daten in irgendeiner Weise in die USA transferiert werden.

Zweifelhaft ist, ob der Einsatz anderer Instrumente, bspw. von sog. Standardvertragsklauseln

oder Binding Corporate Rules (BCR), durch die sich der Empfänger zur Einhaltung eines bestimmten Datenschutzniveaus verpflichtet, künftig einen entsprechenden Datentransfer in die USA ermöglichen kann. Die EU-Kommission hat in einer Verlautbarung vom 6.11.2015 beide Instrumente als mögliche Grundlage eines künftigen Datentransfers genannt, jedoch mit der Einschränkung, dass diese im Licht der Schrems-Entscheidung zu überprüfen sind. Da der EuGH die extensiven – insbesondere anlasslosen – staatlichen Eingriffsmöglichkeiten „in den sicheren Hafen“ zur Begründung seiner Entscheidung herangezogen hat, ist aber davon auszugehen, dass diese Bedenken auch einer Verwendung von Standardvertragsklauseln oder BCR entgegenstehen. Gleiches gilt auch für Einzelfallgenehmigungen, z. B. gem. § 4c Abs. 2 BDSG (bzw. entsprechender europarechtlicher Grundlagen).

Ferner kann eine Datenübermittlung in ein Nicht-EU-Land auch dann und ohne weitere Voraussetzungen erfolgen, wenn dies zur Erfüllung eines Vertrags erforderlich ist, oder mit Einwilligung des Betroffenen erfolgt. Beides trifft aber zumindest bei der Übermittlung von Arbeitnehmerdaten nicht zu. Handelt es sich um einen in Deutschland (bzw. innerhalb der EU) ansässigen Arbeitgeber, dürfte eine Übermittlung von Arbeitnehmerdaten in die USA zum Zweck der Vertragserfüllung regelmäßig nicht erforderlich sein. Im Übrigen werden Einwilligungen des Beschäftigten aufgrund des für das Arbeitsverhältnis typischen Hierarchieverhältnisses üblicherweise für unwirksam erachtet.

Mangels Rechtsgrundlage wird die Übermittlung von Arbeitnehmerdaten in die USA daher künftig wohl grundsätzlich nicht mehr zulässig sein.

### Praxistipp

Einige Datenschutzbehörden haben bereits eine enge Auslegung der EuGH-Rechtsprechung angekündigt. Daher ist mit einer konsequenten Verfolgung von Verstößen zu rechnen.

Unternehmen sollten deshalb unverzüglich klären, ob und ggf. in welcher Weise ein Transfer von Mitarbeiterdaten in die Vereinigten Staaten, ggf. im Rahmen von Cloud-Lösungen oder durch Subdienstleister stattfindet. Erfolgt ein solcher Datentransfer ohne erforderliche recht-

liche Grundlage – wovon durch die EuGH-Entscheidung nunmehr auszugehen ist –, muss man unverzüglich eine Rückholung der Daten in die Wege leiten und für eine datenschutzrechtlich einwandfreie Speicherung sorgen.

Da datenschutzrechtliche Verstöße, wie eine unzulässige Datenübermittlung in die USA, erhebliche Sanktionen (Bußgelder bis zu 300.000 Euro, Abmahnungen, Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche) sowie erhebliche Reputationsschäden zur Folge haben können, ist eine konsequente Umsetzung des Urteils unabdingbar.

RA und FA für Arbeitsrecht Dr. Albrecht Muser,  
SGP SchneiderGeiwitz Rechtsanwalts-  
gesellschaft mbH, München

## Betriebliche Übung bei unterschiedlichen Sonderzahlungen

§§ 133, 157, 145, 151, 307 BGB

**1. Ein verbindliches Angebot des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer wiederholt eine Sonderzahlung zu gewähren, liegt vor, wenn der Arbeitgeber eine als solche bezeichnete Leistung vorbehaltlos dreimal hintereinander jeweils zum gleichen Zeitpunkt ausgezahlt hat.**

**2. Dies gilt auch, wenn die Auszahlungen in unterschiedlicher Höhe erfolgt sind. An der gegenteiligen früheren Rechtsprechung wird nicht festgehalten.**

**3. Die synallagmatische Verbindung zwischen Arbeitsleistung und Sonderzahlung wird durch deren Anknüpfen an das erreichte Betriebsergebnis nicht infrage gestellt, so dass eine solche Vergütung nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31.12. abhängig gemacht werden kann. Bei vorzeitigem Ausscheiden ist sie anteilig zu gewähren.**

(Leitsätze des Bearbeiters)

BAG, Urteil vom 13. Mai 2015 –  
10 AZR 266/14

### Problempunkt

Der Kläger war bei der Arbeitgeberin vom 1.5.1992 bis zum 19.11.2010 als Bauleiter beschäftigt. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag existierte nicht. Neben seinem monatlichen Gehalt von 5.300 Euro brutto erhielt der Kläger jährlich zusammen mit dem Novembergehalt ein Weihnachtsgeld in Höhe eines Monatsgehalts ausgezahlt.

Zudem erhielt er mit der am 10. Januar ausgezahlten Vergütung für Dezember des vergangenen Jahres einen in den jeweiligen Abrechnungen als „Sonderzahlung“ ausgewiesenen Betrag, der sich im Jahr 2007 auf 10.000 Euro brutto und in den Jahren 2008 und 2009 auf jeweils 12.500 Euro brutto belief. Eine Leistungszweckbestimmung war nicht vorgenommen. Im Verfahren berief sich die Beklagte aber auf das Betriebsergebnis.

Der Kläger meinte, dass ihm auch für das Jahr 2010 eine Sonderzahlung i. H. v. 12.500 Euro brutto zustehe. Die Beklagte verweigerte hingegen die Leistung einer Sonderzahlung. Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab.

### Entscheidung

Das BAG gewährte dem Kläger aufgrund einer konkludent (stillschweigend) geschlossenen arbeitsvertraglichen Abrede mit der Beklagten einen Anspruch auf eine anteilige Sonderzahlung für das Jahr 2010, dessen Höhe das Unternehmen nach billigem Ermessen zu bestimmen hat. Dem Anspruch steht nicht entgegen, dass das Arbeitsverhältnis bereits am 19.11.2010 endete. Denn die Sonderzahlung hatte die Beklagte als zusätzliche Vergütung für die vom Kläger in 2010 geleistete Arbeit erbracht. Wird eine Zahlung geleistet, ohne dass weitere Anspruchsvoraussetzungen vereinbart sind, spricht dies dafür, dass die Sonderzahlung als Gegenleistung für die Arbeitsleistung geschuldet wird (vgl. BAG, Urte. v. 3.9.2014 – 5 AZR 1020/12).

Gleiches gilt, wenn die Höhe der Leistung nach der vom Arbeitgeber getroffenen Zweckbestimmung vom Betriebsergebnis abhängt (BAG, Urte. v. 18.1.2012 – 10 AZR 667/10, AuA 4/13, S. 250). Ist die Sonderzahlung damit Arbeitsentgelt, kann sie nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31.12. dieses Kalenderjahres abhängig gemacht werden. Dies würde den Mitarbeiter unangemessen benachteiligen und wäre nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam.

Der Kläger hatte aus der Bezeichnung der Leistung als „Sonderzahlung“ in den jeweiligen Abrechnungen, aufgrund ihrer dreimaligen vorbehaltlosen Auszahlung jeweils zum gleichen Zeitpunkt und ihrer unterschiedlichen Höhe auf ein verbindliches Angebot der Beklagten schließen dürfen, nach dem er in jedem Kalenderjahr eine Sonderzahlung erhalten solle (§ 145 BGB). Dieses Angebot hat er durch Entgegennahme der drei aufeinanderfolgenden Zahlungen konkludent angenommen (§ 151 BGB). Dabei hat der Kläger aus der unterschiedlichen Höhe der Sonderzahlung in den Jahren 2007 bis 2009 nicht schließen müssen, dass die Beklagte sich nicht dem Grunde nach auf Dauer binden wolle. Denn es ist für eine vom Betriebsergebnis abhängige Sonderzahlung – wie sie nach Vortrag der Beklagten vorlag – gerade typisch, dass deren Höhe schwanken kann.

Nach dem BAG durfte der Kläger aus dem Verhalten der Beklagten aber nicht schließen, dass die Sonderzahlung 12.500 Euro brutto betragen würde. Dagegen sprach bereits, dass die Sonderzahlung nur in zwei der insgesamt drei aufeinanderfolgenden Jahre gleichbleibend diesen Betrag ausgemacht hatte. Daher durfte der Kläger das Verhalten der Beklagten nur so verstehen, dass diese jedes Jahr neu nach billigem Ermessen über die Höhe der Sonderzahlung entscheidet.

Zur abschließenden Bestimmung der Höhe der dem Kläger anteilig für den Zeitraum vom 1.1. bis 19.11.2010 zustehenden Sonderzahlung verwies das BAG die Sache an das LAG Sachsen-Anhalt zurück.

### Konsequenzen

Die Entscheidung belegt, wie risikobehaftet vorbehaltlose und ohne weitere Leistungsbestimmungen gewährte Sonderzahlungen sind:

- Allein dem Umstand, dass eine Sonderzahlung jeweils zum Ende des Kalenderjahres fließt, lässt sich nicht entnehmen, dass mit ihr ausschließlich die Betriebstreue des Arbeitnehmers honoriert werden soll. Will der Arbeitgeber andere Ziele als die Vergütung der Arbeitsleistung verfolgen, muss dies deutlich aus der zu Grunde liegenden, ggf. konkludent getroffenen arbeitsvertraglichen Abrede hervorgehen (BAG v. 18.1.2012, a. a. O.).
- Im Zusammenhang mit einer betrieblichen Übung gibt das BAG die Ansicht auf, nach der es bei der Leistung einer Zuwendung in jährlich individuell unterschiedlicher Höhe an einer regelmäßigen gleichförmigen Wiederholung bestimmter Verhaltensweise fehlt und darin lediglich der Wille des Arbeitgebers zum Ausdruck kommt, in jedem Jahr neu „nach Gutdünken“ über die Zuwendung zu entscheiden (so Urte. v. 28.2.1996 – 10 AZR 516/95, NZA 1996, S. 758). Somit lässt sich das Entstehen einer betrieblichen Übung zukünftig auch nicht mehr dadurch vermeiden, dass man mehrmalige Zahlungen jeweils in unterschiedlicher Höhe leistet.

### Praxistipp

Vor dem Entstehen einer betrieblichen Übung schützt nur ein ausdrücklich erklärter und wirkungsvoller Freiwilligkeitsvorbehalt, nicht aber die vorbehaltlose Gewährung von drei Sonderzahlungen zu gleichen Zeitpunkten, aber in unterschiedlicher Höhe.

RA Volker Stück, Leiter Personal und Compliance-Beauftragter Hochspannungsprodukte, ABB AG, Hanau