

# Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,  
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Dezember/Januar 2026.  
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der  
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre bpl Rechtsanwälte

## ARBEITSRECHT/ DATENSCHUTZRECHT

### **BGH: Arbeitnehmer sind grundsätz- lich keine Verantwortlichen im Sinne der DSGVO**

Der BGH stellt klar, dass Arbeitnehmer im Regelfall keine datenschutzrechtlich Verantwortlichen im Sinne der DSGVO sind, sondern als weisungsgebundene Personen im Verantwortungsbereich des Arbeitgebers handeln. Warum lesen Sie unten.

## ARBEITSRECHT

### **Mehrarbeitszuschläge auch für Teil- zeitkräfte - BAG stärkt Arbeitgeber- pflichten unmittelbar**

Das BAG stellt klar, dass Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge haben, sobald sie ihre individuell vereinbarte Arbeitszeit überschreiten, auch wenn Tarifverträge höhere Schwellen vorsehen. Mehr dazu unten.

## BGH: Arbeitnehmer sind grundsätzlich keine Verantwortlichen im Sinne der DSGVO

*BGH, Beschluss vom 07.10.2025, Az. VI ZR 297/24*

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Beschluss vom 07.10.2025 (Az.: VI ZR 297/24) eine für die Praxis wichtige Klarstellung getroffen. Arbeitnehmer sind demnach grundsätzlich nicht als Verantwortliche im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DSGVO anzusehen.

### Warum die Einordnung als „Verantwortlicher“ so wichtig ist

Die Frage, wer datenschutzrechtlich als Verantwortlicher gilt, ist von zentraler Bedeutung, da der Verantwortliche über Zwecke und Mittel der Verarbeitung personenbezogener Daten entscheidet und damit die Hauptverantwortung für die Einhaltung der DSGVO trägt. Dazu gehören insbesondere:

- Erfüllung von Informationspflichten
- Gewährleistung von Betroffenenrechten, insbesondere Auskunftersuchen
- Umsetzung angemessener technischer und organisatorischer Maßnahmen
- Haftung gegenüber Betroffenen und Aufsichtsbehörden bei Datenschutzverstößen

Gerade für Unternehmen ist diese Abgrenzung relevant, wenn Datenschutzverstöße durch Beschäftigte begangen werden. In solchen Fällen stellt sich regelmäßig die Frage, ob das Fehlverhalten dem Arbeitgeber datenschutzrechtlich zuzurechnen ist.

### Hintergrund

Datenschutzaufsichtsbehörden haben in den vergangenen Jahren wiederholt Bußgelder gegen einzelne Beschäftigte verhängt, insbesondere bei sogenannten Mitarbeiterexzessen.

Der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg hat beispielsweise im März 2025 ein Bußgeld von 3.500,00 EUR gegen einen Polizeibeamten verhängt, der ohne einen dienstlichen Anlass eine Abfrage im Melderegister zu privaten Zwecken vorgenommen hatte.

Auch der Hamburgische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit sanktionierte in diesem Jahr mehrfach Beschäftigte der Polizei und anderer Behörden wegen unzulässiger Datenabfragen ohne dienstliche Veranlassung. In diesen Konstellationen handelten die Beschäftigten außerhalb ihrer dienstlichen Aufgaben und damit in eigener datenschutzrechtlicher Verantwortlichkeit.

Der BGH hat nun deutlich gemacht, dass es nicht dem Regelfall entspreche, einen Arbeitnehmer als Verantwortlichen im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DSGVO einzuordnen bzw. anzusehen. Vielmehr gelten Beschäftigte typischerweise als „unterstellte Personen“ nach Art. 29 DSGVO, die personenbezogene Daten weisungsgebunden und im Rahmen der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers verarbeiten. Nur in Ausnahmefällen, etwa bei einem bewussten Handeln außerhalb des Aufgaben- und Weisungsbereichs, könne eine eigenständige Verantwortlichkeit des Mitarbeiters in Betracht kommen.

#### Praxishinweise

- **Klare Weisungen und Rollen definieren:** Unternehmen sollten eindeutig festlegen, zu welchen Zwecken und in welchem Umfang Beschäftigte personenbezogene Daten verarbeiten dürfen. Klare Zuständigkeiten reduzieren Haftungsrisiken;
- **Verbindliche Datenschutzbildungen durchführen:** Regelmäßige Schulungen sensibilisieren die Mitarbeiter für zulässige und unzulässige Datenverarbeitungen und helfen, Mitarbeiterexzesse zu vermeiden;
- **Zugriffs- und Berechtigungskonzepte überprüfen:** Technische Zugriffsbeschränkungen sind ein zentrales Mittel, um den Missbrauch von Daten zu verhindern und den Grundsatz der Datenminimierung umzusetzen;
- **Mitarbeiterexzesse nicht automatisch dem Unternehmen zurechnen:** Der BGH-Beschluss stärkt mit seinem Urteil die Position von Unternehmen bzw. Arbeitgebern. Nicht jeder Datenschutzverstoß eines Mitarbeiters ist zugleich ein Verstoß des Arbeitgebers. Eine sorgfältige Einzelfallprüfung bleibt aber unerlässlich;
- **Dokumentation und Meldeprozesse bereithalten:** Auch wenn ein Mitarbeiter eigenmächtig handelt, sollten interne Prozesse zur Bewertung von Datenschutzvorfällen und zur ggf. erforderlichen Meldung an die Aufsichtsbehörde klar geregelt sein.

## Mehrarbeitszuschläge auch für Teilzeitkräfte - BAG stärkt Arbeitgeberpflichten unmittelbar

*BAG, Urteil vom 26.11.2025, Az. 5 AZR 118/23*

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 26.11.2025 klargestellt, dass Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge bereits dann haben, wenn sie ihre individuell vereinbarte Wochenarbeitszeit überschreiten, auch wenn ein Tarifvertrag etwas anderes vorsieht. Arbeitgeber können sich dabei nicht darauf berufen, dass die Tarifvertragsparteien ihre Regelungen erst selbst anpassen müssten.

**Sachverhalt**

In dem entschiedenen Fall galt ein Manteltarifvertrag, nach dem Mehrarbeitszuschläge (25 %) erst ab der 41. Wochenstunde anfielen. Vollzeitkräfte arbeiteten 37,5 Stunden, der klagende Arbeitnehmer hingegen 30,8 Stunden pro Woche. Er verlangte Zuschläge bereits ab Überschreiten seiner individuellen Arbeitszeit, anteilig nach dem Pro-rata-temporis-Grundsatz (§ 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG).

Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab. Das BAG entschied nun zugunsten des klagenden Arbeitnehmers.

**Die Kernaussagen des BAG**

Der 5. Senat des BAG stellte fest, dass eine tarifliche Regelung, die Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitkräfte erst ab derselben absoluten Stundenzahl wie für Vollzeitkräfte vorsieht, eine unzulässige Benachteiligung darstelle. Dies verstoße gegen das Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 TzBfG. Die entsprechende Tarifnorm sei nichtig (§ 138 BGB).

Das BAG verlangt keine vorherige Nachbesserung durch die Tarifvertragsparteien. Arbeitgeber und Gerichte müssen die Zuschlagsgrenze unmittelbar proportional zur individuellen Wochenarbeitszeit der Teilzeitkräfte absenken.

Das BAG hatte im Zusammenhang mit tariflichen Vergütungsunterschieden bereits früher entschieden, dass bei Verstößen gegen Art. 3 GG zunächst den Tarifparteien eine Korrekturmöglichkeit einzuräumen sei. Daher könnte man meinen, dieses Urteil entferne sich von dieser Rechtsprechung. Das BAG hat diesen Konflikt jedoch über das Unionsrecht geregelt.

§ 4 Abs. 1 TzBfG sei unionsrechtlich geprägt. Deshalb seien nicht nur Willkürmaßstäbe anzulegen, sondern die strengen Diskriminierungsverbote des EU-Rechts und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu beachten. In diesem Rahmen bestehe keine vorrangige Korrekturmöglichkeit der Tarifparteien. Bereits zuvor hatte das BAG, u. a. mit den Urteilen vom 05.12.2024 (8 AZR 370/20) und 13.11.2025 (6 AZR 131/25) vergleichbare Leitlinien bestätigt.

Das BAG hat den Fall an das LAG zurückverwiesen, da noch Feststellungen zur tatsächlich geleisteten Mehrarbeit fehlten.

**Praxishinweise:**

- **Tarifverträge prüfen:** Enthalten Ihre Tarifregelungen feste Schwellen (z. B. „ab der 41. Stunde“) für Mehrarbeitszuschläge, sind diese bei Teilzeitkräften anteilig anzupassen;
- **Unmittelbare Anwendung erforderlich:** Sie sollten nicht auf eine tarifliche Neuregelung warten. Das Risiko von Nachzahlungsansprüchen liegt beim Arbeitgeber;
- **Abrechnungsprozesse anpassen:** Stellen Sie sicher, dass die Entgeltabrechnung Mehrarbeitszuschläge ab Überschreiten der individuellen Wochenarbeitszeit korrekt berücksichtigt;
- **Kostenrisiken kalkulieren:** Rückwirkende Ansprüche können, je nach Verjährung und Ausschlussfristen, erheblich sein;
- **Gestaltungsspielräume nutzen:** Prüfen Sie, ob sachliche Rechtfertigungen (z. B. echte gesundheitsschutzbezogene Gründe) vorliegen. Diese werden vom BAG allerdings sehr eng ausgelegt.

---

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

SUTTHAUSER 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>