

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter April/Mai 2025.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT/
DATENSCHUTZRECHT

Datenschutz trotz Betriebsvereinbarung: BAG bejaht Schadensersatz für unzulässige Datenweitergabe

ARBEITSRECHT

Variable Vergütung - Arbeitgeber haften bei verspäteter Zielvorgabe

WETTBEWERBSRECHT/
DATENSCHUTZRECHT

BGH bestätigt: Datenschutzverstöße sind abmahnfähig

Datenschutz trotz Betriebsvereinbarung:

BAG bejaht Schadensersatz für unzulässige Datenweitergabe

BAG, Urteil vom 08.05.2025, Az. 8 AZR 209/21

Ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zeigt deutlich: Betriebsvereinbarungen sind kein Freifahrtschein für den Umgang mit Beschäftigendaten - insbesondere, wenn diese sensible Informationen betreffen. Wer Daten über das vereinbarte Maß hinaus verarbeitet oder weiterleitet, kann sich schadensersatzpflichtig machen. Das BAG sprach einem Arbeitnehmer im betreffenden Fall wegen des Kontrollverlusts über seine personenbezogenen Daten Schadensersatz zu.

Ein Unternehmen wollte eine neue HR-Software („Workday“) konzernweit einführen und testete diese mit Echtdateien seiner Mitarbeitenden. Grundlage dafür war eine Betriebsvereinbarung, die die Verarbeitung bestimmter Daten (Name, Eintrittsdatum, Arbeitsort, dienstliche Kontaktdaten) erlaubte. Im Testbetrieb wurden jedoch auch sensible Daten wie Gehalt, private Adressen und Steuer-IDs an die Konzernmutter übermittelt, was weit über die Vereinbarung hinaus ging.

Ein betroffener Mitarbeiter klagte auf Schadensersatz wegen DSGVO-Verstoßes. Während das Landesarbeitsgericht die Klage zunächst abwies, rief das BAG den Europäischen Gerichtshof (EuGH) an. Dieser stellte klar: Betriebsvereinbarungen müssen den Anforderungen der DSGVO genügen und dürfen keine unzulässige Datenverarbeitung legitimieren. Das BAG folgte dem und sprach dem Kläger nun Schadensersatz wegen Kontrollverlusts über seine Daten zu.

Betriebsvereinbarungen unterliegen somit vollständig der DSGVO. Sie können keine rechtliche Grundlage für die Datenverarbeitung schaffen, wenn diese nicht mit Art. 6 oder Art. 9 DSGVO vereinbar sind.

Eine Weitergabe innerhalb des Konzerns ist nicht automatisch erlaubt - auch hier muss sich an die geltenden Zweck- und Erforderlichkeitsprüfungen gehalten werden.

Der immaterielle Schaden durch Kontrollverlust über personenbezogene Daten kann mithin einen Anspruch auf Schadensersatz nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO begründen.

Hinweise:

- Betriebsvereinbarungen zur Datenverarbeitung sollten immer DSGVO-konform ausgestaltet sein - idealerweise unter Hinzuziehung des Datenschutzbeauftragten und rechtlicher Beratung;
- Die Zwecke der Datenverarbeitung müssen klar definiert, gerechtfertigt und auf das wirklich Notwendige beschränkt sein;
- Selbst innerhalb eines Konzerns ist die Weitergabe personenbezogener Daten ohne konkrete, rechtliche Grundlage nicht per se zulässig;
- Wenn möglich, sollten Tests mit anonymisierten oder pseudonymisierten Daten durchgeführt werden. Ist das nicht praktikabel, müssen Schutzmaßnahmen und Rechtsgrundlagen besonders sorgfältig dokumentiert werden.

Das Urteil des BAG setzt ein klares Signal: Datenschutzrechtliche Standards gelten auch (und gerade) bei internen Tests und konzernweiten IT-Projekten. Arbeitgeber dürfen sich nicht auf Betriebsvereinbarungen verlassen, wenn diese über datenschutzrechtlich zulässige Grenzen hinausgehen. Diese müssen stets an den Vorgaben der DSGVO gemessen werden, um eine Haftung zu vermeiden.

Variable Vergütung - Arbeitgeber haften bei verspäteter Zielvorgabe

BAG, Urteil vom 19.02.2025, Az. 10 AZR 57/24

Zielvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind häufig üblich. Wenn aber Arbeitgeber ihren Pflichten nicht rechtzeitig nachkommen, kann das teuer werden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat klargestellt: Wird eine Zielvorgabe verspätet oder gar nicht erteilt, kann dem Arbeitnehmer ein Anspruch auf Schadensersatz zustehen - und zwar auch dann, wenn bereits ein Teil der variablen Vergütung ausgezahlt wurde (Urt. v. 19.02.2025, Az. 10 AZR 57/24).

Ein Arbeitnehmer in einer Führungsposition hatte laut Vereinbarung einen Anspruch auf eine variable Vergütung, die sich aus individuellen und unternehmensbezogenen Zielen zusammensetzte. Eine Betriebsvereinbarung verpflichtete den Arbeitgeber, die Zielvorgaben bis spätestens 1. März eines Jahres zu übermitteln. Doch im Jahr 2019 erhielt der Arbeitnehmer die Informationen über Unternehmensziele erst im Oktober - individuelle Ziele wurden ihm überhaupt nicht mitgeteilt.

Zwar zahlte der Arbeitgeber rund 15.500,00 EUR an variabler Vergütung, doch der Arbeitnehmer sah hierin nicht den vollen ihm zustehenden Betrag. Seine Begründung: Hätte er die Ziele rechtzeitig gekannt, hätte er sie vollständig erfüllt. Er forderte daher zusätzlich 16.000,00 EUR Schadensersatz.

Nachdem die Klage erstinstanzlich scheiterte, bekam der Kläger vor dem Landesarbeitsgericht Köln Recht. Das Urteil wurde nun auch vom BAG bestätigt.

Das BAG stellte klar, dass die rechtzeitige Zielvorgabe eine Nebenpflicht des Arbeitgebers sei. Werde sie verletzt, könne das einen Schadensersatzanspruch nach §§ 280 Abs. 1, 3, 283 S. 1 BGB nach sich ziehen. Die verspätete Zielmitteilung im letzten Quartal des Jahres entfalte keine echte Anreizwirkung mehr - ein zentrales Kriterium für variable Vergütungsmodelle.

Auch ein Mitverschulden des Arbeitnehmers lehnte das BAG ab. Die Initiative zur Zielvorgabe liege allein beim Arbeitgeber. Eine nachträgliche Zielbestimmung durch das Gericht (§ 315 BGB) komme nicht in Betracht, wenn der Zweck der Zielvereinbarung - Motivation und Leistungssteuerung - nicht mehr erreicht werden könne.

Hinweise:

- Klare Zielvereinbarungen müssen rechtzeitig getroffen werden - idealerweise schriftlich und dokumentiert. Verstreicht ein Großteil des Zielzeitraums, kann keine wirksame Anreizwirkung mehr erreicht werden;
- Es genügt nicht, auf die Eigeninitiative des Arbeitnehmers zu hoffen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, aktiv Ziele vorzuschlagen und zu vereinbaren;
- Ziele sollten eindeutig formuliert und messbar sein - das schützt vor späteren Streitigkeiten über deren Inhalt oder Erreichung;
- Späte oder gar nachträgliche Zieldefinitionen sind arbeitsrechtlich riskant und unterlaufen den Sinn variabler Vergütung.

BGH bestätigt: Datenschutzverstöße sind abmahnfähig

Bundesgerichtshof, Urteile vom 27.03.2025, Az. I ZR 222/19 & I ZR 223/19

Mit seinen Entscheidungen vom 27. März 2025 hat der Bundesgerichtshof (BGH) Klarheit geschaffen. Verstöße gegen die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) können wettbewerbsrechtlich verfolgt werden - durch Mitbewerber ebenso wie durch Verbraucherschutzverbände. Das erhöht das rechtliche Risiko für Unternehmen deutlich.

Hintergrund der Entscheidung

Auslöser des Verfahrens war der Online-Verkauf apothekenpflichtiger Arzneimittel über Amazon. Ein Apotheker hatte dabei gerügt, dass die Kundendaten ohne ausdrückliche Einwilligung verarbeitet wurden, was einen Verstoß gegen die DSGVO darstellt.

Die Frage, ob solche Datenschutzverstöße auch von Mitbewerbern im Rahmen des UWG (Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb) verfolgt werden können, legte der BGH dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vor. Dieser bestätigte mit Urteil vom 4. Oktober 2024 (Az. C-21/23) die Abmahnbefugnis. Diese Grundsatzentscheidung übernahm nun der BGH.

Bislang war nicht abschließend geklärt, ob Datenschutzverstöße auch wettbewerbsrechtlich abgemahnt werden können. Dies hat der BGH nun bejaht. Unabhängig von verwaltungsrechtlichen Verfahren, können Wettbewerbsverstöße geltend gemacht werden. Auch Verbraucherschutzverbände können aktiv gegen unzureichende Datenschutzmaßnahmen vorgehen.

Eine DSGVO-konforme Verarbeitung personenbezogener Daten ist nicht nur rechtlich, sondern auch strategisch relevant. Sie sollten Ihre Datenschutzerklärungen, Einwilligungsprozesse und Tracking-Einstellungen auf vollständige Rechtskonformität überprüfen. Eine lückenhafte Datenschutzorganisation ist nun nicht nur bußgeldrelevant, sondern **auch wettbewerbsrechtlich angreifbar**.

Datenschutz sollte integraler Bestandteil aller Compliance- und Risikomanagementsysteme sein. Dazu tragen unter anderem auch regelmäßige Kontrollen und Schulungen der Mitarbeiter bei.

Unternehmen müssen sich darauf einstellen, dass selbst kleinere Verstöße (z. B. fehlerhafte Cookie-Banner oder unvollständige Datenschutzhinweise, -erklärungen) nun nicht nur Aufsichtsbehörden, sondern auch Konkurrenten auf den Plan rufen können.

FALLS SIE UNSEREN NEWSLETTER IN ZUKUNFT NICHT MEHR ERHALTEN MÖCHTEN, SCHICKEN SIE BITTE EINE KURZE
E-MAIL AN 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

WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>