

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen zwei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vor, die sich mit einem Schadensersatz nach der DSGVO und der elektronischen Entgeltabrechnung beschäftigen.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Schadensersatz wegen Verstoßes gegen die DSGVO – Nachweis des immateriellen Schadens

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 17.10.2024 (8 AZR 215/23), bereitgestellt am 19.12.2024

Artikel 82 Abs. 1 der DSGVO lautet:

"Jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen diese Verordnung ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, hat Anspruch auf Schadensersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter."

Insbesondere ein Verstoß gegen die Auskunftspflicht nach Art. 15 DSGVO kann einen solchen (immateriellen) Schadensersatzanspruch auslösen. Hierüber stritten die Parteien bis zum BAG. Bis zu einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 11.04.2024 war vielfach davon ausgegangen worden, dass bereits der Verstoß für sich den Schadensersatzanspruch begründet. Seither gilt folgendes, wie das BAG in der Entscheidung ausführt:

"... Hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast hat der Gerichtshof der Europäischen Union klargestellt, dass die Person, die auf der Grundlage von Art. 82 Abs. 1 DSGVO den Ersatz eines immateriellen Schadens verlangt, nicht nur den Verstoß gegen Bestimmungen der Datenschutz-

Grundverordnung nachweisen muss, sondern auch, dass ihr durch diesen Verstoß ein solcher Schaden entstanden ist (vgl. EuGH 11. April 2024 - C-741/21 - [juris] Rn. 35; 25. Januar 2024 - C-687/21 - [MediaMarktSaturn] Rn. 60 f.). Der selbst kurzzeitige - Verlust der Kontrolle über personenbezogene Daten kann einen immateriellen Schaden iSv. Art. 82 Abs. 1 DSGVO darstellen, der einen Schadensersatzanspruch begründet, sofern die betroffene Person den Nachweis erbringt, dass sie tatsächlich einen solchen Schaden - so geringfügig er auch sein mag - erlitten hat (EuGH 11. April 2024 - C-741/21 - [juris] Rn. 42; 25. Januar 2024 - C-687/21 - [MediaMarktSaturn] Rn. 66). Dabei können negative Gefühle („Befürchtung“) einen Anspruch auf Ersatz des immateriellen Schadens begründen. Das bloße Berufen auf eine bestimmte Gefühlslage reicht aber nicht aus. Das Gericht hat vielmehr zu prüfen, ob das Gefühl unter Berücksichtigung der konkreten Umstände „als begründet angesehen werden kann“ (EuGH 14. Dezember 2023 - C-340/21 - [Natsionalna agentsia za prihodite] Rn. 85). Dies setzt zwingend

die Anwendung eines objektiven Maßstabs voraus (BAG 25. Juli 2024 - 8 AZR 225/23 - Rn. 33; 20. Juni 2024 - 8 AZR 124/23 - Rn. 15).

... Besteht der Schaden in negativen Gefühlen, die für sich genommen nicht beweisbar sind, hat das nationale Gericht die Gesamtsituation und letztlich auch die Glaubwürdigkeit der jeweiligen Klagepartei auf der Grundlage eines substantiierten Sachvortrags zu beurteilen (BAG 20. Juni 2024 - 8 AZR 124/23 - Rn. 16). Steht ein Verstoß gegen die Datenschutz-Grundverordnung iSv. Art. 82 Abs. 1 DSGVO nach richterlicher Beweiswürdigung iSv. § 286 Abs. 1 ZPO zum Nachteil der Klagepartei als geschützter Person fest, mindert sich das Beweismaß bzgl. der Entstehung und der Höhe des Schadens nach § 287 Abs. 1 ZPO (BAG 20. Juni 2024 - 8 AZR 124/23 - Rn. 16 unter Bezugnahme auf BAG 5. Mai 2022 - 2 AZR 363/21 - Rn. 14)."

Es wird künftig also ein wenig mehr abverlangt, um einen Schadensersatzanspruch wegen eines immateriellen Schadens nach § 82 DSGVO geltend zu machen.

2 Entgeltabrechnungen als elektronisches Dokument sind zulässig und Holschuld des Arbeitnehmers

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28.01.2025 (9 AZR 48/24), Pressemitteilung 3/25

Auf Grundlage einer Konzernbetriebsvereinbarung stellt der Arbeitgeber seit März 2022 Entgeltabrechnungen nur noch elektronisch über einen externen Anbieter in einem digitalen Mitarbeiterpostfach zur Verfügung, die von den Beschäftigten über einen passwortgeschützten Online-Zugriff abrufbar sind. Die Klägerin widersprach dem und verlangte, ihr weiterhin Abrechnungen in Papierform zu übersenden. Das Bundesarbeitsgericht führt dazu in der Pressemitteilung aus:

"Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer gemäß § 108 Abs. 1 Satz 1 der Gewerbeordnung (GewO) bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Diese Verpflichtung kann er grundsätzlich auch dadurch erfüllen, dass er die Abrechnung als elektronisches Dokument zum Abruf in ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach einstellt. ..."

Erteilt der Arbeitgeber Entgeltabrechnungen, indem er diese in ein digitales Mitarbeiterpostfach einstellt, wahrt er damit grundsätzlich die von § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO vorgeschriebene Textform. Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Abrechnung seines Entgelts ist eine sog. Holschuld, die der Arbeitgeber erfüllen kann, ohne für den Zugang der Abrechnung beim Arbeitnehmer verantwortlich zu sein. Es genügt, dass er die Abrechnung an einer elektronischen Ausgabestelle bereitstellt. Hierbei hat er den berechtigten Interessen der Beschäftigten, die privat nicht über die Möglichkeit eines Online-Zugriffs verfügen, Rechnung zu tragen. ..."

Die Vorschrift in der Gewerbeordnung lautet auszugsweise:

"§ 108 Abrechnung des Arbeitsentgelts

*(1) Dem Arbeitnehmer ist bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Die Abrechnung muss mindestens Angaben über Abrechnungszeitraum und Zusammensetzung des Arbeitsentgelts enthalten. Hinsichtlich der Zusammensetzung sind insbesondere Angaben über Art und Höhe der Zuschläge, Zulagen, sonstige Vergütungen, Art und Höhe der Abzüge, Abschlagszahlungen sowie Vorschüsse erforderlich.
(2) Die Verpflichtung zur Abrechnung entfällt, wenn sich die Angaben gegenüber der letzten ordnungsgemäßen Abrechnung nicht geändert haben.
(3)..."*

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de