

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen zwei interessante Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Provisionsanspruch als Sachbezug (Kryptowährung)

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.04.2025 (10 AZR 80/24), Pressemitteilung Nr. 17/25

Das Bundesarbeitsgericht hatte darüber zu entscheiden, ob der von der Arbeitnehmerin geltend gemachte Provisionsanspruch, wonach ihr dieser vereinbarungsgemäß in der Kryptowährung ETH auszuzahlen war, von der Arbeitgeberin geschuldet wurde. Insbesondere ging es insoweit um die gesetzliche Regelung des § 107 GewO, die lautet:

"(1) Das Arbeitsentgelt ist in Euro zu berechnen und auszuzahlen.

(2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts vereinbaren, wenn dies dem Interesse des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht. Der Arbeitgeber darf dem Arbeitnehmer keine Waren auf Kredit überlassen. Er darf ihm nach Vereinbarung Waren in Anrechnung auf das Arbeitsentgelt überlassen, wenn die Anrechnung zu den durchschnittlichen Selbstkosten erfolgt. Die geleisteten Gegenstände müssen mittlerer Art und Güte sein, soweit nicht ausdrücklich eine andere Vereinbarung getroffen worden ist. Der Wert der vereinbarten Sachbezüge oder die Anrechnung der überlassenen Waren auf das Arbeitsentgelt darf die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen.

(3) ..."

Die Kryptowährung ETH erfüllt nicht die Anforderung des § 107 Absatz 1 GewO, sondern stellt einen Sachbezug dar, der dem Absatz 2 unterliegt. Die Entscheidung des BAG betrifft auch sonstige Fälle, in denen ein Sachbezug als Entgeltbestandteil

vereinbart ist, und stellt auch nochmals klar, dass der Arbeitgeber sich nicht auf die Unwirksamkeit der von ihm vorgegebenen Arbeitsvertragsklauseln berufen kann. In der Pressemitteilung des BAG heißt es dazu:

"Die Übertragung der sog. Kryptowährung Ether (ETH) zur Erfüllung von Provisionsansprüchen des Arbeitnehmers kann, wenn dies bei objektiver Betrachtung im Interesse des Arbeitnehmers liegt, grundsätzlich als Sachbezug iSv. § 107 Abs. 2 Satz 1 GewO vereinbart werden. Der unpfändbare Betrag des Arbeitsentgelts muss dem Arbeitnehmer aber in Geld ausgezahlt werden.*

...

*... Der Klägerin stehen die geltend gemachten Provisionen, zu erfüllen durch Übertragung von ETH, dem Grunde nach zu. Bei einer „Kryptowährung“ handelt es sich zwar nicht um „Geld“, wie in § 107 Abs. 1 GewO verlangt. § 107 Abs. 2 Satz 1 GewO lässt es aber grundsätzlich zu, Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts zu vereinbaren, wenn dies im Interesse des Arbeitnehmers liegt.** Um einen solchen Sachbezug handelt es sich, wenn arbeitsvertraglich die Übertragung einer Kryptowährung vereinbart ist. Diese Vereinbarung lag nach den Umständen des Einzelfalls auch im objektiven Interesse der Klägerin. Nach § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO darf jedoch der Wert der vereinbarten Sachbezüge die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen. Dem Arbeitnehmer muss zumindest der unpfändbare Betrag seines Entgelts in*

Geld ausgezahlt werden. Damit soll ua. sichergestellt werden, dass der Arbeitnehmer nicht gezwungen wird, erst den Sachbezug in Euro „umzutauschen“ oder Sozialleistungen in Anspruch zu nehmen, um die Bedürfnisse des täglichen Lebens befriedigen zu können. Ein Verstoß gegen § 107 Abs. 2 Satz 5 GewO führt, wenn der Sachbezug, wie hier die Einheit ETH, teilbar ist, zur teilweisen Nichtigkeit der Vereinbarung. Das bedeutet, dass das Arbeitsentgelt bis zur Höhe der jeweiligen Pfändungsfreigrenzen in Geld zu leisten und der Sachbezug entsprechend zu kürzen ist. ...

...

*** Im Streitfall war nicht zu entscheiden, ob und ggf. unter welchen Voraussetzungen – unabhängig von § 107 Abs. 2 GewO – eine Vereinbarung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (§§ 305 ff. BGB) wirksam ist, nach der ein Anspruch auf Arbeitsentgelt durch Übertragung von Einheiten einer Kryptowährung zu erfüllen ist. Die Klägerin hat sich auf die Wirksamkeit der Vereinbarung berufen; die Arbeitgeberin kann sich als Verwenderin der Klausel nicht auf deren Unwirksamkeit berufen. Die Inhaltskontrolle dient nicht dem Schutz des Klauselverwenders vor den von ihm selbst geschaffenen Formularbestimmungen."*

Es dürfte im Übrigen klar sein, warum der Arbeitgeber von dem Sachbezug nichts mehr wissen wollte: Der Wert der Kryptowährung ETH war erheblich gestiegen.

2 Schadenersatz nach DSGVO

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 08.05.2025 (8 AZR 209/21), Pressemitteilung Nr. 20/25

Der Arbeitnehmer hatte einen Schadensersatzanspruch nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO in Höhe von 3.000,00 Euro geltend gemacht, weil der Arbeitgeber konzerninternen Daten des Arbeitnehmers weitergegeben hatte. Nur ein Teil der weitergegebenen Daten war von einer Betriebsvereinbarung gedeckt. Das BAG hat dem Kläger allerdings nur 200,00 Euro zugesprochen. In der Pressemitteilung des BAG heißt es:

"Ein Arbeitnehmer kann einen Anspruch auf Schadenersatz wegen

einer Verletzung der Datenschutz-Grundverordnung haben, wenn der Arbeitgeber personenbezogene Echtdaten innerhalb des Konzerns an eine andere Gesellschaft überträgt, um die cloudbasierte Software für Personalverwaltung „Workday“ zu testen.

...

... Soweit die Beklagte andere als die nach der Betriebsvereinbarung erlaubten personenbezogenen Daten an die Konzernobergesellschaft übertragen hat, war dies nicht erforderlich iSv. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. f DSGVO und verstieß damit gegen die

Datenschutz-Grundverordnung. Der immaterielle Schaden des Klägers liegt in dem durch die Überlassung der personenbezogenen Daten an die Konzernobergesellschaft verursachten Kontrollverlust. ..."

IMPRESSUM

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