

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 (PM Nr. 20/2025 zu BAG, Urteil vom 8.5.2025 – 8 AZR 209/21). Die Beklagte verarbeitete personenbezogene Daten ihrer Beschäftigten u. a. zu Abrechnungszwecken mit einer Personalverwaltungs-Software. Im Jahr 2017 gab es Planungen, konzernweit Workday als einheitliches Personal-Informationsmanagementsystem einzuführen. Die Beklagte übertrug ihr vorliegende personenbezogene Daten des Klägers an die Konzernobergesellschaft, um damit Workday zu Testzwecken zu befüllen. Der vorläufige Testbetrieb von Workday war in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Danach sollte es der Beklagten erlaubt sein, u. a. den Namen, das Eintrittsdatum, den Arbeitsort, die Firma sowie die geschäftliche Telefonnummer und E-Mail-Adresse zu übermitteln. Die Beklagte übermittelte darüber hinaus weitere Daten des Klägers wie Gehaltsinformationen, die private Wohnanschrift, das Geburtsdatum, den Familienstand, die Sozialversicherungsnummer und die Steuer-ID. Der Kläger hat die Auffassung vertreten, ihm stehe nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO ein immaterieller Schadenersatz wegen einer Verletzung der ab dem 25.5.2018 geltenden DSGVO i. H. v. 3 000 Euro zu, da die Beklagte die Grenzen der Betriebsvereinbarung überschritten habe. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Der Senat hatte das Revisionsverfahren ausgesetzt und den EuGH um die Beantwortung von Rechtsfragen ersucht (dazu EuGH, Urteil vom 19.12.2024 – C-65/23). Die Revision des Klägers hatte nunmehr vor dem Achten Senat des BAG insoweit Erfolg, als dass der Kläger gegen die Beklagte einen Anspruch auf immateriellen Schadenersatz i. H. v. 200 Euro hat. Andere als die nach der Betriebsvereinbarung erlaubten personenbezogenen Daten an die Konzernobergesellschaft zu übertragen sei nicht erforderlich gewesen i. S. d. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. f DSGVO. Der immaterielle Schaden des Klägers liege insofern in dem durch die Überlassung der personenbezogenen Daten verursachten Kontrollverlust.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Verspätete Zielvorgabe – Schadenersatz – Mitverschulden

1. Die Berechtigung des Arbeitgebers, die Ziele zur Erreichung einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung im Wege der einseitigen Leistungsbestimmung iSv. § 315 Abs. 1 BGB nach billigem Ermessen vorzugeben (sog. Zielvorgabe), kann sich aus vertraglichen oder aus kollektivrechtlichen Vereinbarungen ergeben. Sie kann grundsätzlich auch in Allgemeinen Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB und in sog. Einmalbedingungen iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB wirksam vereinbart werden (Rn. 15).

2. Der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber eine Zielvorgabe vornehmen muss, ergibt sich regelmäßig aus den Vereinbarungen der Parteien oder für das Arbeitsverhältnis geltenden kollektivrechtlichen Bestimmungen (Rn. 17).

3. Nach Ablauf der Zielperiode ist die Festlegung von Zielen durch eine Zielvorgabe – wie eine Zielvereinbarung – unmöglich iSv. § 275 Abs. 1 BGB. Ob eine Zielvorgabe bereits unmöglich ist, wenn der für die Leistungsbestimmung vertraglich oder kollektivrechtlich vorgegebene Zeitpunkt verstrichen ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, insbesondere dem Inhalt der jeweiligen vertraglichen Abreden und ggf. normativ geltenden Regelungen sowie dem Sinn und Zweck der Leistungsbestimmung und der Interessenlage der Parteien (Rn. 17 ff.).

4. Eine nachträgliche Zielvorgabe durch den Arbeitgeber ist jedenfalls dann unmöglich, wenn so erhebliche Teile der Zielperiode abgelaufen sind, dass die Anreiz-, Motivations- und Steuerungsfunktion nicht mehr erfüllt werden und der Arbeit-

nehmer seine Arbeitsleistung nicht mehr in ausreichendem Maß an den Zielen orientieren kann. In diesem Fall scheidet auch eine Zielvorgabe im Wege der Ersatzleistungsbestimmung durch Urteil nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB aus (Rn. 17 f.).

5. Hat der Arbeitgeber schuldhaft gegen seine arbeitsvertragliche Verpflichtung verstoßen, dem Arbeitnehmer rechtzeitig Ziele vorzugeben, löst dies grundsätzlich einen Anspruch des Arbeitnehmers nach § 280 Abs. 1, 3 iVm. § 283 Satz 1 BGB auf Schadenersatz statt der Leistung aus (Rn. 39 ff.).

6. Grundlage für die im Wege der Schätzung (§ 287 Abs. 1 ZPO) zu ermittelnde Höhe des zu ersetzenden Schadens ist nach § 252 Satz 2 BGB die für den Fall der Zielerreichung zugesagte variable Vergütung. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass ein Arbeitnehmer die vorgegebenen Ziele erreicht hätte. Der Arbeitgeber hat besondere Umstände, die diese Annahme ausschließen, darzutun und ggf. zu beweisen. Macht der Arbeitnehmer geltend, die gesetzten Ziele bei gewöhnlichem Lauf der Dinge übertroffen zu haben, hat er die hierfür sprechenden Umstände darzulegen und im Fall eines substantiierten Bestreitens durch den Arbeitgeber zu beweisen (Rn. 50).

7. Bei einer unterlassenen oder verspäteten Zielvorgabe des Arbeitgebers scheidet ein Mitverschulden des Arbeitnehmers wegen fehlender Mitwirkung regelmäßig aus, weil allein der Arbeitgeber die Initiativlast für die Vorgabe der Ziele trägt (Rn. 61 ff.).

BAG, Urteil vom 19.2.2025 – 10 AZR 57/24
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-1203-1**
unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betriebsrente – Verjährung der Ansprüche des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSV) – Forderungsübergang – keine wiederkehrenden Leistungen

1. Die auf den PSV übergegangenen und kapitalisierten Forderungen gegen die Insolvenzmasse sind Ansprüche auf Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung iSv. § 18a Satz 1 BetrAVG und keine wiederkehrenden Leistungen iSd. § 18a Satz 2 BetrAVG. Sie verjähren daher in 30 Jahren (Rn. 13 ff.).

2. § 18a BetrAVG regelt abschließend die Verjährung von Ansprüchen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Satz 1 bestimmt für den „Anspruch auf Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung“ eine 30-jährige Verjährungsfrist, ohne dabei nach verschiedenen Leistungsarten zu unterscheiden. § 18a Satz 2 BetrAVG nimmt davon lediglich regelmäßig wiederkehrende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus (Rn. 14 f.).

BAG, Urteil vom 21.1.2025 – 3 AZR 45/24
(Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-1203-2**
unter www.betriebs-berater.de

LAG Nürnberg: Tarifauflegung – Berechnung eines Zuschlags für vollkontinuierliche Arbeitsweise

Der Zuschlag für vollkontinuierliche Arbeitsweise nach § 5 TV VK-Arbeit berechnet sich nach dem individuellen Bruttoverdienst des Arbeitnehmers einschließlich übertariflicher Zulagen.

LAG Nürnberg, Urteil vom 12.11.2024 – 6 SLa 105/24
(Leitsatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2025-1203-3**
unter www.betriebs-berater.de