

# Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,  
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter April 2022.  
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der  
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre bpl Rechtsanwälte

## ARBEITSRECHT

### **Klausel zur Bonuszahlung unwirksam, wenn sie Stichtag beinhaltet**

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (LAG) hat entschieden, dass Arbeitnehmer, um eine vereinbarte Sonderzahlung erhalten zu können, nicht am 31.12. des entsprechenden Jahres im Unternehmen beschäftigt gewesen sein müssen. Eine anteilige Auszahlung ist möglich, so das LAG.

## ARBEITSRECHT

### **Datenweitergabe innerhalb des Konzerns**

#### **Schmerzensgeld für Beschäftigte**

Das Landesarbeitsgericht Hamm (LAG) hat entschieden, dass eine Datenweitergabe innerhalb des Konzernverbundes, im Hinblick auf Personaldaten, nicht nach Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO gerechtfertigt ist und gegenüber dem Betroffenen einen Unterlassungs- und Schmerzensgeldanspruch begründet.

## Klausel zur Bonuszahlung unwirksam, wenn sie Stichtag beinhaltet

### LAG Baden-Württemberg zur anteiligen Bonuszahlung bei Ausscheiden vor Jahresende aus dem Unternehmen

*LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 22.10.2021, Az. 9 Sa 19/21*

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (LAG) hat mit Urteil vom 22.10.2021 entschieden, dass eine formularmäßige Regelung, nach der ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Bonuszahlung, die ausschließlich vom wirtschaftlichen Erfolg abhängt, nur hat, wenn dieser am 31.12. beschäftigt ist, unwirksam ist. Die Klausel benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen.

Bei einem Ausscheiden aus dem Unternehmen vor dem 31.12. bestünde ein anteiliger Anspruch.

Die betroffenen Parteien stritten über eine Bonuszahlung für das Jahr 2019. Der klagende Arbeitnehmer war seit etwas mehr als zwei Jahren bei der Beklagten beschäftigt. Neben der monatlichen Vergütung hatte der Kläger einen Anspruch auf eine jährliche Bonuszahlung. In der entsprechenden Vereinbarung hieß es: *"Sofern sie keinen Anspruch auf Verrentung haben, müssen Mitarbeiter am 31. Dezember des Ergebnisjahres beschäftigt sein, um Anspruch auf eine Prämie zu haben."*

Das Unternehmen änderte das Bonussystem Ende 2017 dahingehend, dass die Zahlung nicht mehr auf vereinbarten persönlichen Zielen beruhen sollte, sondern vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens abhängen sollte.

Für das Jahr 2018 erhielt der Kläger eine Bonuszahlung. Für das Jahr 2019 jedoch nicht mehr. Die Beklagte lehnte die Zahlung mit dem Argument ab, der Kläger sei am 31.12.2019 nicht mehr bei ihr beschäftigt gewesen.

Das LAG stellte zunächst fest, dass standardmäßige Klauseln in Arbeitsverträgen als Allgemeine Geschäftsbedingungen anzusehen sind. Gemäß § 307 BGB sind Klauseln unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders, hier den Arbeitnehmer, unangemessen benachteiligen.

Das LAG berief sich bei seiner Entscheidung auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts, wonach Sonderzahlungen, die auch eine Gegenleistung für im gesamten Kalenderjahr erbrachte Arbeit darstellen, nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31.12. des betreffenden Jahres abhängen (BAG, Urteil vom 13.11.2013 - 10 AZR 848 /12).

Die hier verwendete Stichtagsklausel widerspreche dem Grundgedanken des § 611a Abs. 1 BGB, da sie dem Arbeitnehmer bereits erarbeiteten Lohn entziehe. Außerdem verkürze die Klausel in unzulässiger Weise die grundrechtlich geschützte Berufsfreiheit des Arbeitnehmers, da sie die Ausübung des Kündigungsrechts unzulässig erschwere, so das LAG.

Im Ergebnis stand dem Kläger daher ein anteiliger Anspruch auf Zahlung eines Bonus, bis zu dem Zeitpunkt als er aus dem Unternehmen ausschied, zu.

In der Praxis sollten Sie von Ihnen verwendete Arbeitsverträge immer auf Rechtskonformität überprüfen lassen. Häufig werden Formularverträge verwendet die viele Jahre alt sind und unter Umständen nicht mehr den aktuellen gesetzlichen Vorgaben entsprechen.

Sollten Sie Hilfe bei der Erstellung von Arbeitsverträgen oder der Überprüfung bestehender Vorlagen haben, sprechen Sie uns gerne an.

## Datenweitergabe innerhalb des Konzerns

### Schmerzensgeld für Beschäftigte

*LAG Hamm, Urt. v. 14.12.2021, Az. 17 Sa 1185/20*

Das Landesarbeitsgericht Hamm (LAG) hat mit Urteil vom 14.12.2021 entschieden, dass die Datenweitergabe innerhalb eines Unternehmensverbundes nicht zulässig ist, wenn die Rechte der Beschäftigten nicht hinreichend beachtet werden und die Datenweitergabe für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses nicht erforderlich ist.

Dem Fall liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Klägerin ist Beschäftigte in einer Klinik, die Teil eines Klinikverbundes ist. Eine konzernzugehörige Gesellschaft, nimmt Aufgaben der Organisation, des Managements und des Personalcontrollings im Klinikverbund wahr, ist jedoch nicht selbst mit der Personalverwaltung befasst. Diese wird vom Klinikbetreiber selbst durchgeführt. Die Klinik übermittelt an die Managementgesellschaft Daten, die weder anonymisiert noch pseudonymisiert sind. Darunter Namen, Vorname, Arbeitsverträge, Einstellungsdaten, Gehälter sowie Ansprüche auf Prämien und Tantiemen.

Die Arbeitnehmerin verklagte die Klinik vor dem Arbeitsgericht Herne auf Unterlassung der Datenweitergabe an die Gesellschaft sowie auf Schadensersatz in Höhe von mindestens 10.000,00 EUR. Das Arbeitsgericht gab der Unterlassungsklage in vollem Umfang statt. Der Schadensersatzklage wurde in Höhe von 2.000,00 EUR stattgegeben (ArbG Herne, Urteil vom 15.07.2020, 1 Ca 982/19). Die von der Klinik eingelegte Berufung vor dem Landesarbeitsgericht Hamm hatte keinen Erfolg. Das LAG vertritt die Auffassung, dass die Klinik gegen den Grundsatz der Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung (Art. 5 Abs. 1 lit. a DSGVO) verstoßen habe. Die Datenweitergabe sei durch keinen der in Art. 6 Abs. 1 lit. a-f DSGVO genannten Erlaubnistatbestände gedeckt.

Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde zugelassen.

In einer weiteren, diesmal zivilrechtlichen Klage, verklagte die Klägerin die Gesellschaft auf Löschung der an sie übermittelten Daten und auf Schadensersatz. Das Landgericht Bochum sprach der Klägerin in der 1. Instanz 8.000,00 EUR zu, das OLG Hamm in der 2. Instanz dagegen nur 4.000,00 EUR (OLG Hamm, Urteil vom 31.08.2021, Az.: I-9 U 56/20).

Das OLG Hamm hat mit diesem (sehr ausführlichen) Urteil festgestellt, dass eine interne Konzernübermittlung von Mitarbeiterdaten nach Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO nicht pauschal gerechtfertigt ist. Pauschale Verweise auf die gesetzlichen Rechtfertigungstatbestände von

Datenübermittlungen sind nicht ausreichend. Es bedarf vielmehr im Einzelfall einer detaillierten Prüfung.

Die konzerninterne Datenübermittlung kann häufig über das „berechtigte Interesse“ gelöst werden. In diesem Fall war dies allerdings nicht möglich. Es muss immer genau abgewogen werden, welche Daten wirklich zwingend benötigt werden und ob eine Pseudonymisierung oder eine andere Vorkehrung, wie beispielsweise eine Verschlüsselung, getroffen werden kann.

Auch wenn Sie zu dem Ergebnis kommen, dass eine Datenweitergabe innerhalb eines Unternehmensverbundes möglich und gerechtfertigt ist, müssen Sie Betroffene in jedem Fall über diese Datenweitergabe informieren.

---

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>