

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



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

Mit freundlichen Grüßen
Ihre **bpl** Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT/
DATENSCHUTZRECHT

**EuGH zur Verarbeitung von Be-
schäftigtendaten**

ARBEITSRECHT

**Elektronische Gehaltsabrechnun-
gen: BAG stärkt digitale Lösungen**

ARBEITSRECHT

**Beweiswert ausländischer Arbeitsun-
fähigkeitsbescheinigungen: BAG
schafft Klarheit**

ARBEITSRECHT

**Sichere Rechnungsstellung: OLG
Schleswig fordert stärkere Ver-
schlüsselung**

EuGH zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten

EuGH, Urteil vom 19.12.2024 (Az. C-65/23)

Die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis ist häufig Gegenstand datenschutzrechtlicher Fragestellungen, da häufig unterschiedliche Interessen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bestehen. In der Regel wird zudem von einem Über-/Unterordnungsverhältnis auszugehen sein. Dies kann zu Spannungen führen, insbesondere bei der Einhaltung von Datenschutzvorgaben. Ein kürzlich ergangenes Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) hat wichtige Klarstellungen zur Auslegung der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) im Kontext von Beschäftigtendaten getroffen.

Die DSGVO enthält sogenannte Öffnungsklauseln, die es den Mitgliedstaaten ermöglichen, nationale Regelungen zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten zu erlassen. Diese Regelungen dürfen jedoch das Schutzniveau der DSGVO nicht unterschreiten. Ein Beispiel für eine solche nationale Regelung ist das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), das Anforderungen zur Benennung von Datenschutzbeauftragten konkretisiert.

Im vorliegenden Fall befasste sich der EuGH mit der Frage, wie weit diese nationalen Regelungen oder Betriebsvereinbarungen gehen dürfen, ohne die Rechte der Beschäftigten zu gefährden. Dabei ging es konkret um Art. 88 DSGVO, der es Mitgliedstaaten erlaubt, Regelungen für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten durch einfache Gesetze oder Kollektivvereinbarungen zu treffen.

Der EuGH stellte klar, dass nationale Regelungen und Betriebsvereinbarungen nicht dazu führen dürften, dass die allgemeinen Datenschutzvorgaben der DSGVO unterlaufen würden. Insbesondere die Grundsätze aus Art. 5, 6 und 9 DSGVO müssen gewahrt bleiben. Das bedeutet, dass auch im Beschäftigungskontext die Verarbeitung personenbezogener Daten stets erforderlich, zweckgebunden und transparent sein muss.

Das Urteil des EuGH liefert wichtige Hinweise, wie Unternehmen mit der Verarbeitung von Beschäftigtendaten umgehen sollten:

Prüfung bestehender Betriebsvereinbarungen

Überprüfen Sie regelmäßig Ihre Betriebsvereinbarungen und Datenschutzrichtlinien. Achten Sie darauf, dass diese nicht nur die gesetzlichen Anforderungen erfüllen, sondern auch transparent und detailliert genug sind. Betriebsvereinbarungen, die zu vage oder oberflächlich sind, können zu rechtlichen Problemen führen.

Dokumentation der Notwendigkeit der Datenverarbeitung

Stellen Sie sicher, dass jede Form der Datenverarbeitung gut dokumentiert ist und nachvollziehbar bleibt, warum bestimmte Daten verarbeitet werden. Achten Sie darauf, dass die Verarbeitung im Einklang mit den Grundsätzen der DSGVO steht, insbesondere der Datenminimierung und der Zweckbindung.

Schulung der Mitarbeiter und Verantwortlichen

Schulungen und Sensibilisierungen zum Thema Datenschutz sind unerlässlich, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten die Anforderungen verstehen und umsetzen können. Insbesondere im Bereich der Beschäftigtendaten ist es wichtig, dass Führungskräfte und HR-Mitarbeiter mit den datenschutzrechtlichen Vorgaben vertraut sind.

Regelungen zur Datenübermittlung

Überprüfen Sie, ob und in welchem Umfang Daten an Dritte, insbesondere an ausländische Tochtergesellschaften, übermittelt werden. Achten Sie darauf, dass alle Übermittlungen den Anforderungen der DSGVO entsprechen, wie etwa den Vorschriften für den internationalen Datentransfer. Besonderes Augenmerk sollte hier immer auf die Datenübermittlung in Drittstaaten gelegt werden. Für die USA liegt momentan (noch) ein Angemessenheitsbeschluss vor.

Die Entwicklungen aufgrund der Wahlen in den USA sind momentan jedoch nur schwer vorherzusehen. Es besteht die Möglichkeit, dass der Angemessenheitsbeschluss von Seiten der USA aufgehoben wird, die EU-Kommission selbst tätig wird oder der Angemessenheitsbeschluss durch ein erneutes Urteil des EuGH gekippt wird, wie schon bei den beiden vorherigen Angemessenheitsbeschlüssen mit den USA geschehen.

Überprüfung durch die Gerichte

Seien Sie sich bewusst, dass auch Betriebsvereinbarungen und nationale Regelungen einer gerichtlichen Überprüfung unterzogen werden können. Daher sollten Sie sicherstellen, dass Ihre Datenverarbeitungen auch im Hinblick auf mögliche Klagen von Beschäftigten den rechtlichen Anforderungen standhalten.

Das Urteil des EuGH bestätigt, dass die Datenschutzgrundsätze der DSGVO auch im Beschäftigungskontext uneingeschränkt gelten. Unternehmen sollten sicherstellen, dass ihre Betriebsvereinbarungen und Datenschutzrichtlinien mit den allgemeinen Vorgaben der DSGVO übereinstimmen und dass sie jederzeit in der Lage sind, ihre Datenverarbeitungsprozesse transparent darzulegen. Insbesondere bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten ist eine gründliche Dokumentation und regelmäßige Überprüfung der Vorgänge unerlässlich, um rechtlichen Auseinandersetzungen vorzubeugen.

Elektronische Gehaltsabrechnungen: BAG stärkt digitale Lösungen

BAG, Urteil vom 28.01.2025, Az. 9 AZR 487/24

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer Grundsatzentscheidung klargestellt, dass Arbeitgeber Gehaltsabrechnungen ausschließlich digital zur Verfügung stellen können. Geklagt hatte eine Verkäuferin, die eine Abrechnung in Papierform verlangte. Das BAG entschied jedoch, dass eine digitale Bereitstellung den Anforderungen des § 108 Abs. 1 Satz 1 Gewerbeordnung (GewO) genüge. Voraussetzung sei, dass die Abrechnung in Textform erfolge und Arbeitnehmer Zugang zu den Daten hätten.

Laut BAG gebe es keinen grundsätzlichen Anspruch auf eine Gehaltsabrechnung in Papierform. Digitale Mitarbeiterportale, wie sie viele Unternehmen bereits nutzen, entsprechen den gesetzlichen Vorgaben. Wichtig sei jedoch, dass Arbeitnehmer, die nicht über die erforderliche Technik verfügen, ihre Abrechnungen im Betrieb einsehen und ausdrucken können.

- Arbeitgeber sollten sicherstellen, dass ihre digitalen Abrechnungssysteme rechtssicher ausgestaltet sind. Dies umfasst eine passwortgeschützte Bereitstellung sowie eine zuverlässige Archivierung;
- Unternehmen müssen sicherstellen, dass Mitarbeiter ohne eigene digitale Endgeräte im Betrieb ihre Abrechnungen abrufen und ausdrucken können;
- Eine klare Regelung zur digitalen Abrechnung in einer Betriebsvereinbarung kann spätere Streitigkeiten vermeiden. Auch im vorliegenden Fall war dies vom Unternehmen durch eine Konzernbetriebsvereinbarung geregelt;
- Der Zugang zu digitalen Gehaltsabrechnungen sollte DSGVO-konform erfolgen. Besonders wichtig ist, eine sichere Authentifizierung und der Schutz der sensiblen Arbeitnehmerdaten;
- Eine frühzeitige und transparente Kommunikation über die Umstellung auf digitale Abrechnungen hilft, Akzeptanz zu schaffen und Unsicherheiten zu vermeiden.

Beweiswert ausländischer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen: BAG schafft Klarheit

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15.01.2025, Az. 5 AZR 284/24

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer aktuellen Entscheidung klargestellt, dass Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aus dem Ausland grundsätzlich denselben Beweiswert haben wie in Deutschland ausgestellte Bescheinigungen. Allerdings könne eine Gesamtschau der Umstände diesen Beweiswert erschüttern.

In dem entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer nach seinem Urlaub eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines tunesischen Arztes vorgelegt, die ihm eine 24-tägige Arbeitsunfähigkeit attestierte und strikte Ruhe verordnete. Dennoch buchte der Mann direkt nach Erhalt der Bescheinigung seine Rückreise per Fähre und trat sie während der bescheinigten Ruhezeit mit dem Auto an. Der Arbeitgeber verweigerte daraufhin die Lohnfortzahlung.

Das BAG entschied, dass das Landesarbeitsgericht (LAG) München die erforderliche „Gesamtschau der Umstände“ nicht hinreichend gewürdigt habe. Während einzelne Faktoren möglicherweise unauffällig waren, könnten sie in ihrer Gesamtheit Zweifel am Beweiswert der AU-Bescheinigung begründen. In diesem Fall führte dies zu einer Beweislastumkehr: Der Arbeitnehmer musste nun beweisen, dass er tatsächlich arbeitsunfähig war.

Hinweis:

Eine ausländische AU-Bescheinigung ist grundsätzlich anzuerkennen. Allerdings sollten Arbeitgeber aufmerksam werden, wenn auffällige Muster oder Widersprüche bestehen, z. B. eine Krankmeldung direkt nach dem Urlaub oder entgegen der ärztlichen Anweisung unternommene Reisen.

Ist der Beweiswert der Bescheinigung erschüttert, liegt es am Arbeitnehmer, seine Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen. Arbeitgeber sollten entsprechende Fälle dokumentieren und im Zweifel eine weitergehende Überprüfung fordern.

Das BAG hat seine Rechtsprechung zur Beweiskraft von AU-Bescheinigungen bereits in mehreren Urteilen konkretisiert. Beispielsweise kann eine AU auch dann angezweifelt werden, wenn sie zeitlich unmittelbar an eine Kündigung anschließt (bspw. BAG, Ur. v. 18.09.2024, Az. 5 AZR 29/24). Unternehmen sollten daher auf sich wiederholende oder auffällige Krankmeldungen besonders achten.

Sichere Rechnungsstellung: OLG Schleswig fordert stärkere Verschlüsselung

OLG Schleswig, Urteil vom 18.12.2024 - 12 U 9/24

Das Oberlandesgericht (OLG) Schleswig hat entschieden, dass Handwerksbetriebe Rechnungen per E-Mail nur mit Ende-zu-Ende-Verschlüsselung versenden sollten. Andernfalls bleibe das Unternehmen für mögliche Manipulationen haftbar.

In dem entschiedenen Fall hatte ein Installationsunternehmen mehrere Teilrechnungen per E-Mail an eine Kundin versendet. Die Schlussrechnung über 15.000,00 EUR wurde gehackt und die Kontodaten manipuliert. Die Kundin überwies den Betrag an ein falsches Konto. Erneut zahlen musste sie jedoch nicht.

Das OLG stellte klar, dass das Unternehmen einen Datenschutzverstoß begangen habe. Nach Art. 82 Abs. 2 DSGVO müssten personenbezogene Daten, wie Rechnungsinformationen, durch angemessene Sicherheitsmaßnahmen geschützt werden. Eine bloße Transportverschlüsselung via TLS reiche nicht aus.

- Rechnungen sollten per Post oder über eine Ende-zu-Ende-verschlüsselte E-Mail-Kommunikation versendet werden, um Manipulationen zu vermeiden;
- Betriebe sollten ihre IT-Sicherheit regelmäßig prüfen und Mitarbeiter für die Risiken von E-Mail-Manipulationen sensibilisieren;
- Werden Rechnungen unverschlüsselt verschickt und manipuliert, können Unternehmen für den entstandenen Schaden haftbar gemacht werden. Es empfiehlt sich daher eine sichere Kommunikationsstrategie;
- Neben der Rechnungsstellung per E-Mail können Unternehmen sichere Zahlungsportale nutzen, um das Risiko von Manipulationen zu reduzieren.

Das Urteil des OLG Schleswig unterstreicht die Notwendigkeit sicherer Kommunikationswege bei der Rechnungsstellung. Unternehmen sollten ihre IT-Sicherheitsmaßnahmen verstärken, um Manipulationen und damit einhergehende Haftungsrisiken zu vermeiden.

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>