

Gehaltsabrechnungen dürfen ausschließlich online bereitgestellt werden

Müssen Gehaltsabrechnungen per Post nach Hause kommen oder darf der Arbeitgeber sie auch elektronisch bereitstellen – und wenn ja, wie? Eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) bringt die Digitalisierung in Deutschland einen kleinen Schritt weiter.

Das BAG entschied mit Urteil vom 28. Januar 2025 unter dem Aktenzeichen 9 AZR 48/24, dass das Bereitstellen auf einer Onlineplattform grundsätzlich die vorgeschriebene Textform wahre. Der Entscheidung lag der folgende Sachverhalt zu Grunde: Ein Lebensmittel-Discounter stellte die Gehaltsabrechnungen der klagenden Verkäuferin in einem digitalen Mitarbeiterpostfach zur Verfügung, in welchem die Daten passwortgeschützt online abrufbar waren. Auf Grundlage einer Konzernbetriebsvereinbarung war das ab März 2022 die einzige Möglichkeit auf die Abrechnungen zuzugreifen. Dagegen klagte die Beschäftigte und verlangte, ihre Abrechnungen weiterhin in Papierform übersendet zu bekommen.

In der Vorinstanz hatte die Frau noch Erfolg. Die dortigen Richter kamen zu dem Ergebnis, über das Online-Portal würden die Entgeltabrechnungen nicht ordentlich erteilt. Es handele sich um zugangsbedürftige Erklärungen. Das Online-Mitarbeiterpostfach sei nur dann als Empfangsvorrichtung geeignet, wenn der Empfänger es für den Erklärungsempfang bestimmt habe, was die Frau nicht getan habe.

Anders sah dies nun das BAG und verwies die Sache an das LAG Niedersachsen zurück. Das Bereitstellen auf einer Onlineplattform wahre grundsätzlich die von § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO vorgeschriebene Textform. Der Anspruch auf Abrechnung des Entgelts von Arbeitnehmern sei eine Holschuld. Diese könne der Arbeitgeber erfüllen, ohne für den Zugang der Abrechnung bei den Beschäftigten verantwortlich zu sein. Das Bereitstellen der Abrechnung genüge, so das BAG. Bei der Bereitstellung dürfen allerdings die Beschäftigten, die keinen Online-Zugriff haben, nicht vergessen werden.

Zumindest aber greife die Konzernbetriebsvereinbarung im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG nicht unverhältnismäßig in die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein, so das BAG. Der Senat sah sich jedoch an einer abschließenden Entscheidung gehindert, weil die Vorinstanzen bisher keine Feststellungen dazu getroffen haben, ob Einführung und Betrieb des digitalen Mitarbeiterpostfachs in die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats fallen. Das muss das LAG nun nachholen.

Schadensersatz nach DSGVO nur bei nachgewiesenem Schaden

Bislang war die Frage ungeklärt, ob ein Verstoß gegen die EU-Datenschutzgrundverordnung an sich bereits einen Schadens-

ersatzanspruch des (vermeintlich) Geschädigten auslösen kann. In einem vor dem Finanzgericht Berlin-Brandenburg (Urteil vom 09.03.2023 - 16 K 16155/21) verhandelten Fall machte der Kläger Schadensersatzforderungen wegen der Verletzung seiner datenschutzrechtlichen Rechte geltend. Diese Verletzung sah er im Wesentlichen in Bezug auf die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten durch das Finanzamt. Als Rechtsgrundlage führte er Art. 82 EU-DSGVO und § 83 BDSG an. Seinen Antrag hat er nicht genau beziffert.

Das Finanzgericht Berlin-Brandenburg wies die Klage als unbegründet ab. Mangels Schadens habe der Kläger keinen Anspruch auf Schadensersatz. Zwar bestehe nach Art. 82 DSGVO eine Anspruchsnorm bei einer Verletzung der Pflicht zur ordnungsgemäßen Datenverarbeitung. Nach Ansicht des Gerichts liege aber kein Schaden vor. Denn nicht jeder Datenschutzverstoß als solcher begründe einen Schadensersatzanspruch. Über den Verstoß hinaus sei der Nachweis eines konkreten immateriellen Schadens Voraussetzung für eine Entschädigung.

Mit Urteil vom 4. Mai 2023 (Rs. C-300/21) hat sich sodann erstmals auch der EuGH zu den Voraussetzungen des DSGVO-Schadensersatzanspruchs geäußert und entschieden, dass nicht jeder Verstoß gegen eine Vorschrift der DSGVO automatisch einen nach Art. 82 DSGVO ersatzfähigen Schaden darstellt. Vielmehr muss ein auf dem DSGVO-Verstoß kausal beruhender Schaden festgestellt werden. Eine Erheblichkeitsschwelle des Schadens fordert der EuGH jedoch nicht.

Auch Elektroautos benötigen grüne Umweltplakette

Wer in eine Umweltzone fahren bzw. diese durchfahren oder in ihr parken will, braucht eine gültige und sichtbar angebrachte Umweltplakette. Ausnahmen gibt es viele, allerdings werden Elektroautos dort nicht ausdrücklich aufgeführt.

Ausnahmen gibt es nur für Motorräder, mobile Maschinen, Geräte, Arbeitsmaschinen und land- und forstwirtschaftliche Zugmaschinen sowie für Oldtimer mit deutscher Zulassung und einem H- bzw. rotem 07-Kennzeichen. Elektroautos werden dort nicht aufgeführt. Daher gilt für Elektroautos auch die Plakettenpflicht. Wird eine Umweltplakette nicht an geeigneter Stelle an der Windschutzscheibe angebracht, sind grundsätzlich 100 EUR Bußgeld fällig.

Wer daher mit seinem batterieelektrischen Auto (BEV) in einer Umweltzone wohnt oder in eine einfahren will, ist gut beraten, sich nicht auf den Realitäts- und Gerechtigkeitssinn von Ordnungsamt oder Polizei zu verlassen. Ausgegeben werden die Plaketten von den Zulassungsbehörden, den Technischen Überwachungsorganisationen und Werkstätten, die zur Abgasuntersuchung berechtigt sind. Die Kosten liegen zwischen fünf und 20 EUR.