

Schadensersatz bei datenschutzrechtlichen Verstößen?

Die seit dem 25. Mai 2018 anwendbare europarechtliche Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) wirft eine Vielzahl rechtlich noch ungeklärter Fragen auf. Medienwirksam ist dabei vor allem die Verhängung hoher Bußgelder gegen Unternehmen durch verschiedene Datenschutzbehörden. So entschied das Landgericht Bonn jüngst, dass ein vom Bundesdatenschutzbeauftragten gegen den Telekommunikationsanbieter 1&1 festgesetztes Bußgeld in Höhe von EUR 9,55 Mio. schließlich auf immerhin noch EUR 900.000,00 zu beschränken war (LG Bonn, Urteil vom 11. November 2020 Az. 29 OWi 1/20 - <https://openjur.de/u/2310641.html>). Auslöser war hierbei, dass 1&1 der Ex-Frau eines Kunden dessen neue Telefonnummer genannt hatte und zur Legitimation lediglich die Nennung des Namens und des Geburtsdatums des Kunden gefordert hatte.

Zunehmende Bedeutung der DSGVO auch im Arbeitsrecht

Aber auch im arbeitsrechtlichen Bereich entwickeln sich durch die DSGVO ausgelöste Fragen zu einem Dauerbrenner. Ein Thema sind dabei die Voraussetzungen und die Reichweite des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruches gemäß Art. 15 DSGVO. Grundsätzlich steht auch Arbeitnehmern gegen ihren Arbeitgeber ein Anspruch auf Auskunftserteilung zu ihren personenbezogenen Daten zu. Art. 15 DSGVO sieht im Wortlaut keine Beschränkung des Auskunftsanspruches vor und gibt dem Betroffenen unter anderem auch einen Anspruch auf Herausgabe einer Kopie der personenbezogenen Daten. Letzteres kann auch die Herausgabe des gesamten betrieblichen E-Mail-Verkehrs umfassen, den der Arbeitnehmer geführt hat oder in dem er namentlich erwähnt wird. Wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) gerade entschieden hat, gilt dies aus formalen Gründen aber jedenfalls nicht uferlos. Der Arbeitnehmer muss vielmehr konkret bezeichnen, Kopien welcher E-Mails er vom Arbeitgeber (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27. April 2021 – 2 AZR 342/20 - <https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/themen/beitrag/ansicht/arbeitsvertrag/klage-auf-erteilung-einer-datenkopie-wegen-unbestimmtheit-abgewiesen/details/anzeige/>).

LAG Düsseldorf: Schadensersatz nur bei tatsächlich erlittenem Schaden

Relativ unbekannt ist, dass Betroffene bei Datenschutzverstößen gemäß Art. 82 Abs. 1 DSGVO nicht nur einen materiellen, sondern auch einen immateriellen Schadensersatzanspruch (Schmerzensgeld) geltend machen können. Wenn ein Datenschutzverstoß vorliegt, ist der Schmerzensgeldanspruch an keine allzu hohen Voraussetzungen geknüpft und kann auch bei kleinen Bagatellverstößen des Arbeitgebers bestehen. Wie das Landesarbeitsgericht Düsseldorf aber festgestellt hat, muss ein zuordenbarer Schaden durch den Arbeitnehmer zumindest dem Grunde nach dargelegt werden. Aus dem Datenschutzverstoß selbst folgt der Schaden nicht ohne weiteres (LAG Düsseldorf, Urteil vom 25. Februar 2021 – 17 Sa 37/20 - http://lrhw.juris.de/cgi-bin/laender_rechtsprechung/document.py?Gericht=bw&nr=34234).

Unsere Empfehlung:

Aufgrund der steigenden Zahl und Bedeutung von Rechtsstreitigkeiten auf Grundlage der DSGVO sollten Arbeitgeber in eine nachweisbar datenschutzkonforme Verarbeitung von Mitarbeiterdaten investieren, um gegen etwaige Auskunfts- und Schadensersatzansprüche frühzeitig gewappnet zu sein.

Ihr Ansprechpartner ist:

Marten Reichenau
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 30 69 80 90 70
reichenau@mayr-arbeitsrecht.de