

Fachinformation

Schadensersatz für nicht ordnungsgemäße Auskunft nach Art. 15 DSGVO

Betrifft:

- ArbG Düsseldorf, Urteil v. 5.3.2020 – 9 Ca 6557/18
- Art. 12, 15, 82, 83 DSGVO

1.

In einem Urteil aus März 2020 hatte das Arbeitsgericht (ArbG) Düsseldorf über einen Schadensersatzanspruch eines Arbeitnehmers nach einer verspätet und teilweise unzureichend erteilten Auskunft des Arbeitgebers gemäß Art. 15 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu entscheiden. Das Urteil, obgleich noch nicht rechtskräftig, sondern in der Berufung beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf anhängig (Az. 14 Sa 294/20), hat gleichwohl bereits Beachtung – und größtenteils Zustimmung - gefunden. Das Gericht hat die Höhe des Schadensersatzes sorgfältig begründet und dem klagenden Arbeitnehmer im Ergebnis 5.000 Euro zugesprochen.

2.

Gemäß Art. 15 (1) DSGVO hat die betroffene Person, hier der klagende Arbeitnehmer, das Recht, von dem Verantwortlichen (dem Arbeitgeber) eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden; ist dies der Fall, so hat sie ein Recht auf Auskunft über diese personenbezogenen Daten und auf folgende Informationen:

- a) die Verarbeitungszwecke;
- b) die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden;
- c) die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind oder noch offengelegt werden, insbesondere bei Empfängern in Drittländern oder bei internationalen Organisationen;
- d) falls möglich die geplante Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden, oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer;
- e) das Bestehen eines Rechts auf Berichtigung oder Löschung der sie betreffenden personenbezogenen Daten oder auf Einschränkung der Verarbeitung durch den Verantwortlichen oder eines Widerspruchsrechts gegen diese Verarbeitung;
- f) das Bestehen eines Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde;
- g) wenn die personenbezogenen Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben werden, alle verfügbaren Informationen über die Herkunft der Daten;

- h) das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß Artikel 22 Absätze EWG_DSGVO Artikel 22 Absatz 1 und EWG_DSGVO Artikel 22 Absatz 4 und – zumindest in diesen Fällen – aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person.

Darüber hinaus verpflichtet Art. 12 (1) DSGVO den Verantwortliche, geeignete Maßnahmen zu treffen, um der betroffenen Person alle Informationen in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache zu übermitteln. Die Übermittlung der Informationen erfolgt schriftlich oder in anderer Form, gegebenenfalls auch elektronisch.

Nach Art. 12 (3) DSGVO hat der Verantwortliche der betroffenen Person die Informationen unverzüglich, in jedem Fall aber innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags zur Verfügung. Diese Frist kann um weitere zwei Monate verlängert werden, wenn dies unter Berücksichtigung der Komplexität und der Anzahl von Anträgen erforderlich ist.

Sämtliche Informationen sind vom Verantwortlichen unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

3.

Schon der Umfang der Vorschriften macht deutlich, dass es nicht so einfach ist, eine solche Auskunft, einmal verlangt, wahrheitsgemäß und vor allem vollständig zu erteilen. Dies ist aber Voraussetzung, um den Anspruch zu erfüllen und etwaige Sanktionen, wie zum Beispiel ein behördlich verhängtes Bußgeld oder ein geltend gemachter Schadensersatzanspruch, abzuwenden.

Einrichtungen müssen daher darauf vorbereitet sein, mit solchen Auskunftsverlangen adäquat umzugehen, werden solche in der Praxis doch häufig erhoben, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen im Streit trennen. Von einer Kündigung betroffene Arbeitnehmer*innen versuchen damit nicht selten „Gegenwehr“ zu leisten und den Arbeitgeber, auch im Hinblick auf eine gegebenenfalls zu zahlende Abfindung, unter Druck zu setzen.

4.

Zutreffend ging das ArbG Düsseldorf davon aus, dass nach Art. 82 (1) DSGVO jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen diese Verordnung ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, Anspruch auf Schadenersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter hat.

Ein immaterieller Schaden, um den es in diesen Fällen meist gehen wird, entsteht nicht nur in den „auf der Hand liegenden Fällen“, wenn die datenschutzwidrige

Verarbeitung zu einer Diskriminierung, einem Verlust der Vertraulichkeit, einer Rufschädigung oder anderen gesellschaftlichen Nachteilen führt, sondern auch schon, wenn die betroffene Person um ihre Rechte und Freiheiten gebracht oder daran gehindert wird, die sie betreffenden personenbezogenen Daten zu kontrollieren.

Die betroffene Person soll dann einen vollständigen und wirksamen Schadensersatz für den erlittenen Schaden erhalten. Verstöße sollen effektiv sanktioniert werden, damit die DSGVO wirken kann, was vor allem durch Schadensersatz in abschreckender Höhe erreicht wird, so die herrschende Meinung. Gerichte können sich bei der Bemessung des immateriellen Schadensersatzes auch an Art. 83 (2) DSGVO orientieren, so dass als Zumessungskriterien auch Art, Schwere, Dauer des Verstoßes, Grad des Verschuldens, Maßnahmen zur Minderung des den betroffenen Personen entstandenen Schadens, frühere einschlägige Verstöße sowie die Kategorien der betroffenen personenbezogenen Daten betrachtet werden können.

Da der Schadensersatz eine angemessene Wirkung erzielen soll, ist dessen Höhe nach Auffassung des ArbG Düsseldorf auch von der Finanzkraft des Verantwortlichen abhängig zu machen. Die Verletzung der Auskunftspflicht durch einen finanzschwächeren Verantwortlichen führt demnach zu einem geringeren Schadensersatz, für eine wirtschaftlich potentere Einrichtung würde es „teurer“.

Unter Berücksichtigung all dessen hat das ArbG Düsseldorf für die ersten zwei Monate der Verspätung der Auskunftserteilung jeweils 500 Euro, für die weiteren etwa drei Monate jeweils 1.000 Euro und für die beiden inhaltlichen Mängel der Auskunft, die das Gericht festgestellt hatte, jeweils 500 Euro angesetzt, insgesamt 5.000 Euro.

Das Urteil ist damit, unabhängig davon, ob es in der Berufung Bestand haben wird, in jedem Fall ein „Weckruf“ an die Einrichtungen, die umfangreichen und in der Praxis nicht immer leicht zu erfüllenden Vorgaben der DSGVO, um die es zuletzt ein weniger stiller geworden war, weiterhin ernst und die Entscheidung zum Anlass zu nehmen, die schon getroffenen betrieblich-organisatorischen Vorkehrungen für den Fall eines solchen Auskunftsverlangens noch einmal zu überprüfen.

Berlin, 15.09.2020

Dr. Ingo Vollgraf

Paritätischer Gesamtverband e. V.