

Update Arbeitsrecht: Beschäftigten- datenschutz II

2021 | Ausgabe 61
01.09.2021



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Artikel 82 Datenschutz-Grundverordnung

Wegen Verstößen gegen die Verordnung (EU) 216/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27.04.2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (DSGVO) steht Betroffenen gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter nicht nur ein Anspruch auf Ersatz eines hierdurch erlittenen materiellen Schadens, sondern auch eines etwaigen immateriellen Schadens zu. Abs. 1 lautet:

„Jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen diese Verordnung ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, hat Anspruch auf Schadensersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter.“

Bislang in der Rechtsprechung noch nicht abschließend geklärt ist, ob auch sog. Bagatellschäden einen Schmerzensgeldanspruch begründen können oder ob ein spürbarer Nachteil und eine objektive Beeinträchtigung von gewissem Gewicht erforderlich ist.

Zuletzt wurden Arbeitgeber wegen Datenschutzverstößen in den nachfolgend dargestellten Entscheidungen jeweils zur Zahlung von vierstelligen Schmerzensgeldbeträgen verurteilt.

ArbG Münster, Urteil v. 25.03.2021 – 3 Ca 391/20

In dem Fall, welcher der Entscheidung des Arbeitsgerichts (ArbG) Münster zugrunde lag, hatte der Arbeitgeber ein Foto, auf dem die klagende Arbeitnehmerin abgebildet war, in einer Broschüre veröffentlicht. Ob die Arbeitnehmerin hierzu zuvor ihre Einwilligung erteilt hatte, war zwischen den Parteien streitig. Das ArbG Münster hat der Arbeitnehmerin unter anderem wegen des Fehlens einer datenschutzkonformen Einwilligung in die Verwendung des Bildes zur Zahlung von Schmerzensgeld in Höhe von 5.000,00 EUR verurteilt. Dieser Betrag entspricht einem Monatsgehalt der betroffenen Arbeitnehmerin.

Die Anforderungen an eine datenschutzrechtlich ordnungsgemäße Einwilligung sind:

- Zustimmung der betroffenen Person;
- Zustimmung zu einer Datenverarbeitung eines angegebenen Verantwortlichen;
- Angabe eines konkreten Zwecks der Datenverarbeitung, die die Einwilligung freigeben soll;
- vor der beabsichtigten Datenverarbeitung;
- unmissverständliche Zustimmung durch eine eindeutige bestätigende Handlung genügt;
- Freiwilligkeit/Fehlen einer Kopplung von Einwilligung mit einem Vertrag;
- Information des Einwilligenden vor Einwilligung über die Identität des Verantwortlichen, den/die konkreten Zweck(e) der Verarbeitung, die verarbeiteten Datenarten, eine Weitergabe an Dritte und das Widerrufsrecht;

- Keine Vermischung der Einwilligung mit Regelungen in Klauselwerken (AGB), sondern verständliche, leicht zugängliche und klar unterscheidende Aufnahme;
- Besonderheiten bei Minderjährigen: Einsichtsfähigkeit des Einwilligenden bzw. ab 16 Jahre-Regel);
- Berücksichtigung der zivilrechtlichen Anforderungen an eine Einwilligung, u.a. Benachteiligungsverbot (§ 307 BGB).
- Für den Fall des Bestreitens durch die betroffene Person: Beweispflicht des Verantwortlichen.

Im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses sind nach § 26 Abs. 2 Satz 1 BDSG für die Beurteilung der Freiwilligkeit Einwilligung insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. Darüber hinaus ist in den nachfolgenden Sätzen geregelt:

„Freiwilligkeit kann insbesondere vorliegen, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder der Arbeitgeber und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen, Die Einwilligung hat schriftlich oder elektronisch zu erfolgen, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Der Arbeitgeber hat die beschäftigte Person über den Zweck der Datenverarbeitung und über ihr Widerrufsrecht nach Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung (EU) 2016/679 in Textform aufzuklären.“

Das Urteil des Arbeitsgerichts Münster vom 25.03.2021 – 3 Ca 391/20 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/arb_g_muenster/j2021/3_Ca_391_20_Urteil_2021_0325.html

LAG Hamm, Urteil v. 11.05.2021 – 6 Sa 1260/20

Mit Entscheidung vom 11.05.2021 hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm das zugrunde liegende Urteil des Arbeitsgerichts (ArbG) Herne – 5 Ca 178/20 abgeändert und der klagenden Arbeitnehmerin ein Schmerzensgeld in Höhe von 1.000,00 EUR zugesprochen.

Das ArbG Herne der Klägerin hatte das einklagte Schmerzensgeld zuvor trotz Verstoßes gegen die DSGVO versagt, weil sie nicht vorgetragen habe, dass ihr ein immaterieller Schaden entstanden sei. Zwar habe der Arbeitgeber auf das Auskunftersuchen der Klägerin nach Art. 15 DSGVO nicht innerhalb der Fristen des Art. 12 Abs. 3 und 4 DSGVO geantwortet, aber nicht jeder Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht in Form des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung aus Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Satz 1 GG habe einen Entschädigungsanspruch zur Folge. Im vorliegenden Fall sei eine Persönlichkeitsrechtsverletzung der Klägerin nicht so schwerwiegend, dass sie nur durch eine Geldentschädigung in befriedigender Weise ausgeglichen werden könne.

Das LAG Hamm geht hingegen davon aus, dass der Klägerin durch die fehlende Erteilung der Auskunft ein immaterieller Schaden entstanden ist. Weder der DSGVO noch ihren Erwägungsgründen ließe sich entnehmen, dass der Schadensersatzanspruch nach Art 82 DSGVO einen qualifizierten Verstoß gegen die DSGVO voraussetze. Für die Annahme einer Erheblichkeitsschwelle oder anders – herum formuliert – die Ausnahme von Bagatellfällen, gebe es keine Anhaltspunkte. Hierbei stützt sich das LAG Hamm auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG vom 14.01.2021 – 1 BvR 2853/19) und führt in seiner Urteilsbegründung weiter aus:

„In jedem Arbeitsverhältnis verarbeitet der Arbeitgeber zwangsläufig personenbezogene Daten seiner Mitarbeiter. Jeder Arbeitgeber wird mindestens die Kontaktdaten, die Bankdaten zwecks Überweisung des Entgelts sowie Anwesenheits- und Fehlzeitdaten seiner Mitarbeiter erheben, speichern und verwenden. In welchem Umfang und in welchen Kategorien eine solche Verwendung erfolgt, ist Arbeitnehmern nicht ohne weiteres ersichtlich. Ebenso können

Arbeitnehmer nicht von sich aus erkennen, ob Daten auch Dritten zur Verfügung gestellt werden und für welche Dauer – ggf. auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – diese Daten gespeichert bleiben. [...] Die Schwere des immateriellen Schadens, mithin das Gewicht der Beeinträchtigung, das die Klägerin – subjektiv – wegen der bestehenden Unsicherheit und des Kontrollverlustes empfinden mag, ist für die Begründung der Haftung nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO und mithin für die Frage des „ob“ eines entstandenen Schadens nicht erheblich (so auch ArbG Düsseldorf vom 05.03.2020 – 9 Ca 6557/18).“

Wegen grundsätzlicher Bedeutung der entscheidungserheblichen Rechtsfragen über Umfang und Reichweite des Auskunft- und Schadensersatzanspruch nach Art. 15 Abs. 1, 82 Abs. 1 DSGVO hat das LAG Hamm die Revision zugelassen. Das Revisionsverfahren ist aktuell beim Bundesarbeitsgericht (BAG) unter dem Aktenzeichen 2 AZR 363/21 anhängig

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 11.05.2021 – 6 Sa 1260/20 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/hamm/lag_hamm/j2021/6_Sa_1260_20_Urteil_20210511.html

Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 14.01.2021 – 1 BvR 2853/19 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2021/01/rk20210114_1bvr285319.html

Das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 05.03.2020 – 9 Ca 6557/18 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/arb_g_duesseldorf/j2020/9_Ca_6557_18_Urteil_20200305.html

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht