

Neues aus der Rechtsprechung

LAG Berlin-Brandenburg: 2.000 € Entschädigung wegen nicht ordnungsgemäßer Auskunft nach Art. 15 DSGVO

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat mit Urteil vom 18. November 2021 (Az. 10 Sa 443/21) einen Arbeitgeber zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 2.000 € verurteilt, weil dieser nach Ansicht des Gerichts dem klagenden Arbeitnehmer keine ordnungsgemäße Auskunft nach Art. 15 DSGVO erteilte. Das Auskunftsbegehren wurde von dem Arbeitnehmer als Reaktion auf eine Abmahnung sowie Versetzung geltend gemacht.

Auslöser des Auskunftsbegehrens waren zwei arbeitsrechtliche Vorgänge – eine **Versetzung** sowie eine **Abmahnung**. Der Kläger setzte sich mit einem anwaltlichen Schreiben gegen diese Maßnahmen zu Wehr und machte darin u.a. geltend:

„Über die erfolgte Betriebsratsanhörung nebst Zustimmung ist vollumfänglich Auskunft nach Art. 15 DSGVO zu gewähren.

[...]

Auch bezüglich dieses Vorfalls [Anm.: Sachverhalt in Bezug auf die Abmahnung] fordern wir sie gem. Art. 15 DSGVO zur Auskunft über alle unsere Mandantschaft betreffenden Daten auf.“

Die Beklagte antwortete dem Kläger fristgerecht mit Schreiben vom 23.08.2019 und nahm inhaltlich sowohl zu der Versetzung als auch der Abmahnung Stellung. Dem Schreiben fügte sie Kopien der Betriebsratsanhörung, Betriebsratszustimmung und einer internen Stellungnahme, auf welcher die Abmahnung beruhte, bei. Hierauf erfolgte keine Reaktion des Klägers.

Erst im Rahmen eines späteren Gerichtsverfahrens machte der Kläger mit einer Klageerweiterung vom 21.12.2020 – also **über ein Jahr nach der erfolgten Auskunft** – geltend, dass die Auskunft nicht ordnungsgemäß und der Arbeitgeber zur Zahlung einer **angemessenen Entschädigung nach Art. 82 DSGVO** verpflichtet sei.

Erstinstanzlich wies das Arbeitsgericht Berlin dieses Klagebegehren zurück. Nach Auffassung des Gerichts konnte der Beklagten keine Verletzung der Auskunftspflicht nach Art. 15, 12 DSGVO vorgeworfen werden. Dabei ging das Gericht davon aus, dass in Fällen, in denen der Verantwortliche eine große Menge an Daten über die betroffene Person verarbeite, die betroffene Person regelmäßig nur ein **Interesse um Auskünfte über eingegrenzte Bereiche bzw. Sachverhalte habe**. In einem solchen Fall habe die betroffene Person nach Ansicht des Gerichts ihr **Auskunftsbegehren zu konkretisieren**. Hierbei bezog es sich auch auf den **Erwägungsgrund 63 zur DSGVO**:

„Verarbeitet der Verantwortliche eine große Menge von Informationen über die betroffene Person, so sollte er verlangen können, dass die betroffene Person präzisiert, auf welche Informationen oder welche Verarbeitungsvorgänge sich ihr Auskunftsersuchen bezieht, bevor er ihr Auskunft erteilt.“

Vor diesem Hintergrund war für das Arbeitsgericht nicht erkennbar, was genau Gegenstand und Ziel der vom Kläger begehrten Auskunft gewesen sei. Auch bewertete das Gericht die Geltendmachung der Entschädigungszahlung als **rechtsmissbräuchlich**. Nachdem die Beklagte nämlich eine Auskunft samt Vorlage von Unterlagen erteilt hatte, hätte es dem Kläger obliegen, seinen Auskunftsanspruch zu präzisieren oder jedenfalls in irgendeiner Form zu erkennen zu geben, dass er seine Auskunftsforderungen nicht als erfüllt ansieht.

Dieser Begründung ist das LAG Berlin-Brandenburg nicht gefolgt und hat die Beklagte stattdessen in der Berufungsinanz zur Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 2.000 € verurteilt.

Das LAG hat ausgeführt, dass das Auskunftsbegehren des Klägers sich erkennbar auf zwei konkrete und damit abgrenzbare Sachverhalte bezog. **Durch die jeweilige Bezugnahme auf Art. 15 DSGVO sei in jedem Fall klar und eindeutig gewesen**, dass der Kläger nicht nur Kopien der relevanten Unterlagen wollte, sondern zugleich auch Auskünfte über die weiteren in Art. 15 DSGVO genannten Aspekte. Mit der Übermittlung der Kopien habe die Beklagte allenfalls die Auskunftspflicht nach Art. 15 Abs. 1 a) und b) DSGVO erfüllt; den weitergehenden Anspruch nach lit. c) bis g) – Auskunft über die Empfänger der Daten, die Speicherdauer, das Recht auf Berichtigung, Löschung oder Widerspruch, das Beschwerderecht, die Herkunft der Daten – habe die Beklagte offensichtlich nicht erfüllt. Für diesen Verstoß gegen Art. 15 DSGVO

ist die Beklagte auch verantwortlich, da sie durch „*einen einfachen Blick in den Text des Art. 15 Abs. 1 DSGVO*“ hätte feststellen können, was der Kläger von ihr verlangte.

Des Weiteren hat sich das LAG der Entscheidung des LAG Niedersachsen (Urteil vom 22.10.2021; Az. 16 Sa 761/21) angeschlossen, wonach **unabhängig von dem Erreichen einer Erheblichkeitsschwelle** bei Verstößen gegen Regelungen der DSGVO ein **immaterieller Schadensersatzanspruch** besteht. So sei auch auf eine **abschreckende Wirkung des Schadensersatzes** abzustellen, um die Regelungen der DSGVO effektiv durchzusetzen.

Eine Verwirkung oder ein rechtsmissbräuchliches Vorgehen des Klägers hat das LAG verneint, da es für die Beklagte offensichtlich sein musste, dass sie den Auskunftsanspruch nicht ordnungsgemäß erfüllt hat.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Die Revision ist derzeit beim Bundesarbeitsgericht anhängig (Az. 8 AZR 91/22).



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Christina Esser
+49 (0) 221 65065-129
christina.esser@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de