

Aus aktuellem Anlass

DSGVO-Schadensersatz nach Bewerbung – Das „DSGVO-Hopping“

Viele Arbeitgeber hatten schon einmal Probleme mit den sogenannten AGG-Hoppern. Es handelt sich dabei um Bewerber, die sich auf eine (vermeintlich) diskriminierend formulierte Stellenanzeige bewerben, um im Anschluss Schadensersatz zu fordern. Auf Grundlage der weitreichenden und durch Schadensersatzansprüche gesicherten Auskunftsrechte der DSGVO bildet sich derzeit ein neuer Geschäftszweig heraus: Das „DSGVO-Hopping“.

Bleibt ein Bewerber bei der Bewerbung auf eine Stelle erfolglos, folgt in letzter Zeit immer häufiger eine Aufforderung auf Auskunft nach Art. 15 Abs. 1, 3 DSGVO.

Innerhalb eines Monats muss dem Bewerber dann eine Kopie aller verarbeiteten Daten zugesandt werden. Typischerweise wird eine Gesamtaufstellung der Daten (einschließlich des Ablehnungsgrundes) sowie ein Screenshot des HR-Programms gefordert. Der abgelehnte Bewerber spekuliert dabei auf eine unvollständige oder verspätete Auskunft und fordert im Anschluss Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO. Dazu liegt bereits eine Reihe von arbeitsgerichtlichen Entscheidungen vor.

Wie sollte mit solchen Forderungen umgegangen werden?

Der Anspruch auf Auskunft besteht voraussetzungslos, sofern Aufzeichnungen über personenbezogene Daten des Bewerbers vorliegen, was nach einer Bewerbung fast immer der Fall sein wird. Die Reichweite der Auskunftspflichten wird in der Rechtsprechung unterschiedlich beurteilt. Beim EuGH (z.B. Urteil vom 04.05.2023, Az. C-487/21) ist dabei eine Tendenz zur weiten Auslegung erkennbar. Praktisch empfehlenswert ist daher zunächst die Reaktion mit einem Standardschreiben, in welchem die gespeicherten Stammdaten mitgeteilt werden. Werden danach weitere Auskünfte und Kopien gefordert, sollten diese übermittelt werden, solange keine Geschäftsgeheimnisse berührt sind oder übertriebener Aufwand nötig wird. Gegebenenfalls kann mit Schwärzungen gearbeitet werden.

Was, wenn bereits geklagt wurde?

Wird ein Auskunftersuchen des DSGVO-Hoppers nicht vollständig erfüllt, klagt dieser regelmäßig Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO ein. Die Verletzung der Auskunftspflicht führt allerdings nicht automatisch zu einem Schadensersatzanspruch. Zwar gibt es keine Bagatellgrenze für den Schaden, der Kläger muss aber zumindest vortragen, dass ihm (irgend)ein immaterieller Schaden entstanden ist. Die Rechtsprechung lässt hierfür allerdings schon ein „generelles Unbehagen“ ausreichen.

Es spricht jedoch viel dafür, dass die Grenze dort erreicht ist, wo der Kläger die Auskunft ohnehin nur deshalb gefordert hat, weil er auf eine Nichterfüllung des Anspruchs spekuliert, um dann zu klagen. Negative Gefühle kann die Nichterfüllung dann nicht ausgelöst haben. Zur Verteidigung sollte daher der Einwand des Rechtsmissbrauchs erhoben werden. Einzelne Gerichte haben einen Schadensersatzanspruch in solchen Missbrauchsfällen bereits abgelehnt (so z.B. LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.02.2023, Az. 1 Sa 148/22).

Man darf gespannt sein, ob die DSGVO-Hopper sich im Arbeitsrecht langfristig etablieren. Anders als in den Diskriminierungsfällen der AGG-Hopper dürfte ihnen zumindest der erhobene Zeigefinger langfristig nicht helfen.



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. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
Telefon: +49 221 65065-129
baris.guezel@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