**VDAA**

**Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V.**

**Arbeitgeber muss ehemaligem Arbeitnehmer hohen Schadensersatz für verspätete und unvollständige Datenauskunft zahlen**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Fachanwalt für Gewerblichen Rechtsschutz Klaus-Dieter Franzen, Bremen

**Nach Art. 15 DSGVO haben auch Arbeitnehmer gegen Arbeitgeber einen Anspruch darauf, Auskunft zu erhalten, ob dieser und falls ja, zu welchen Zwecken personenbezogene Daten über den Arbeitnehmer verarbeitet. Wird diese Auskunft unvollständig und/oder verspätet erteilt, hat der Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitgeber.**

Das, so der Bremer Fachanwalt für Arbeitsrecht und Gewerblichen Rechtsschutz Klaus-Dieter Franzen, Landesregionalleiter „Bremen“ des VDAA Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. **mit Sitz in Stuttgart, hat das** Arbeitsgericht Düsseldorf am 5. März 2020 (Az.: 9 Ca 6557/18) entschieden.

Mit seiner Klage machte der Kläger neben der Erteilung von Auskünften einen Schadensersatzanspruch i.H.v. 143.482,81 € (12 Monatsgehälter) geltend.

Das Gericht stellte Verstöße des ehemaligen Arbeitgebers gegen Art. 15 DSGVO fest.

Durch die verspätete und unzureichende Auskunft sei der Kläger im Ungewissen gewesen. Er habe deshalb nur eine eingeschränkte Prüfung vornehmen können, ob und wie die Beklagte seine personenbezogenen Daten verarbeitet habe. Dabei handele es sich um einen Verstoß der Beklagten gegen eine bedeutsame Vorschrift. Verstöße müssen effektiv sanktioniert werden, was vor allem durch Schadensersatz in abschreckender Höhe erreicht werde. Auf die Schwere des immateriellen Schadens komme es lediglich bei der Bemessung der Schadenshöhe, nicht aber für die Begründung der Haftung des Arbeitgebers nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO an. Ferner sei die Finanzkraft des Verantwortlichen zu berücksichtigen, nicht jedoch die Höhe der von der betroffenen Person bezogenen Vergütung.

Diesen Grundsätzen entsprechend sprach das Gericht dem Kläger einen Schadensersatz in einer Höhe von immerhin noch 5.000,00 € zu.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Die Berufung ist beim LAG Düsseldorf (Az.: 14 Sa 294/20) anhängig.

Bisher liegen zu diesem Themenkomplex noch keine Entscheidungen von Landesarbeitsgerichten vor. Andere Zivilgerichte (wie etwa das OLG Dresden vom 11. Juni 2019 - Az.: 4 U 760/19) haben in der Vergangenheit höhere Maßstäbe angelegt und Bagatellverstöße ausgeschlossen. Von daher dürfen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen gespannt sein, welche Position das Landesarbeitsgericht Düsseldorf einnehmen wird.

Bis diese Rechtsfrage abschließend geklärt ist, sollten Arbeitgeber in jedem Fall sicherstellen, dass die gewünschten Auskünfte sehr sorgfältig und zeitnah erteilt werden.

Franzen empfahl, dies zu beachten und riet bei Fragen Rechtsrat in Anspruch zu nehmen, wobei er u. a. auch auf den VDAA Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](http://www.vdaa.de) – verwies.

Der Autor ist Landesregionalleiter „Bremen“ des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung

Klaus-Dieter Franzen,

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Fachanwalt für Gewerblichen Rechtsschutz

FRANZEN Legal

Altenwall 6

28195 Bremen

Tel.: 0421-33 78 413 Fax: 0421-33 78 416

<mailto:franzen@legales.de> [franzen@franzen-legal.de](mailto:franzen@franzen-legal.de)