



Interne Rechtsinformation Nr. 136

Für Ansprechpartner/innen und Referenten/innen
der GUV/FAKULTA

Stand: 21.06.2021



Gewerkschaftliche
Unterstützungseinrichtung
der DGB-Gewerkschaften

Rechtshinweis

Die dargebotenen Informationen wurden mit größter Sorgfalt zusammengestellt. Gleichwohl wird für die Aktualität, Richtigkeit oder Vollständigkeit keine Garantie übernommen. Aus diesem Grunde ist jegliche Haftung für eventuelle Schäden im Zusammenhang mit der Nutzung des Informationsangebotes ausgeschlossen. Die bereitgestellten Inhalte dienen der allgemeinen Mitteilung und nicht der Beratung in konkreten Fällen.

Inhalte, Struktur und Erscheinungsbild der zur Verfügung gestellten Information sind urheberrechtlich geschützt. Jedwede Verwertung bzw. Verwendung, Vervielfältigung und Veröffentlichung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Einwilligung der GUV/FAKULTA.

Gender-Hinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet.

Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.



Weitere Informationen

GUV/FAKULTA
Gewerkschaftliche Unterstützungseinrichtung
der DGB-Gewerkschaften
Ruhrstr. 11
71636 Ludwigsburg

rechtsabteilung@guv-fakulta.de

Info Brief Nr. 136

DATENSCHUTZ *Datenschutzverstöße und mögliche Folgen für Arbeitnehmer*

VON **ULRIKE BITTERLE**

Mit Einzug der neuen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) zum 25. Mai 2018 in das Arbeits- und Berufsleben stellt sich für viele Beschäftigte die Frage, ob bzw. in welchem Umfang bei Datenschutzverstößen mit einer persönlichen Haftung zu rechnen ist bzw. inwieweit Beschäftigte bei Verstößen mit Bußgeldern belegt werden können.

Erste Urteile europäischer und nationaler Gerichte zum neuen Datenschutzrecht zeigen, dass eine rechtlich sichere Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) nicht immer gelingt.

Denkbare Verstöße gegen die DSGVO:

- Mitarbeiter an einer Telefon-Hotline gibt personenbezogene Daten von Kunden an Anrufer weiter, ohne deren Identität hinreichend zu überprüfen;
- Ein Vertriebsmitarbeiter kauft E-Mail-Adressen aus einer dubiosen Quelle und verschickt Werbe-E-Mails;
- Beim Versand einer E-Mail wird ein falscher Empfänger eingetragen;
- Aufgrund einer fehlerhaften Berechtigungsvergabe können Mitarbeiter eines Teams Zielvereinbarungen, die eine Führungskraft mit Mitarbeitern des anderen Teams geschlossen hatte, einsehen;
- Personenbezogene Daten zu Beschäftigten werden auf einem Netzlaufwerk gespeichert. Die Zugriffsteuerung ist einem unberechtigten Personenkreis möglich. Bei den Daten handelt es sich um Protokolle zu Einzelgesprächen, Listen mit an Corona Erkrankten, Urlaubslisten, Krankmeldungen;
- Unberechtigte Weitergabe von Gesundheitsdaten an Ausländerbehörde¹;

Bei Verstößen gegen die DSGVO wird zwischen materiellem bzw. immateriellem² **Schadensersatz gem. Art. 82 DSGVO** und **Geldbußen gem. Art. 83 DSGVO** unterschieden.

Es stellt sich die Frage, ob Beschäftigte auf der Grundlage dieser Vorschriften sowohl auf Schadensersatz in Anspruch genommen werden können, als auch mit Bußgeldern belegt werden können.



§ DSGVO

[1] ArbG Dresden, Urteil v. 26.08.2020, 13 Ca 1046/20.

[2] Bei immateriellen Schäden soll eine Kompensation für erlittene „Schmerzen“ in Form von Schmerzensgeld erfolgen. Beispiel: Fotos von Arbeitnehmer werden von Arbeitgeber ohne dessen Einwilligung auf Facebook hochgeladen, AG Lübeck, 20.06.2019, 1 Ca 538/19.



© Adobe Stock / photoschmidt 2017

Direkte Haftung von Beschäftigten nach Art. 82, 83 DSGVO?

Adressat

Adressat beider Rechtsfolgen ist der Verantwortliche³ der Datenverarbeitung, also der **Arbeitgeber** oder die **Behörde** sowie der Auftragsverarbeiter⁴.

Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO

Kommt es zu einem Datenschutzverstoß und verlangt der betroffene Dritte Schadensersatz nach **Art. 82 DSGVO**, so muss er sich gegen den Arbeitgeber als Verantwortlichen wenden. Dieser kann für entstandene Schäden haftbar gemacht werden kann.

Es spielt dabei keine Rolle, wer intern den Datenschutzverstoß begangen hat. Direkt gegen den Beschäftigten kann der Betroffene nicht ohne weiteres vorgehen.

Bußgeld nach Art. 83 DSGVO

Nichts anderes ergibt sich in Zusammenhang mit einem Bußgeld nach Art. 83 DSGVO.

Ein Fehlverhalten und Rechtsverstöße von Beschäftigten wird auch hier dem Verantwortlichen, sprich dem Unternehmen oder der Behörde zugerechnet.

Ein Unternehmen muss so organisiert sein, dass Verstöße gegen die DSGVO unterbleiben. Es kann sich nicht darauf berufen, dass der einzelne Beschäftigte sich nicht an die DSGVO gehalten hat.

Gegen Beschäftigte kann auf der Grundlage von Art. 83 DSGVO kein Bußgeld verhängt werden⁵.

[3] Definition in Art. 4 Ziffer 7 DSGVO: natürliche / juristische Person, Behörde, Einrichtung.

[4] Definition Art. 4 Ziffer 8 DSGVO.

[5] Bußgelder nach Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)
Eine Bußgeldvorschrift findet sich in § 43 BDSG. Dort wird Bezug genommen auf § 30 BDSG. Dieser regelt Details zu Verbraucherkreditverträgen. § 43 befasst sich nicht mit der Frage, ob Beschäftigte auch mit Bußgeldern belegt werden können.

Haftung des Arbeitnehmers im Innenverhältnis (Regress)

Verstößt ein Arbeitnehmer gegen die datenschutzrechtlichen Vorgaben und verursacht dadurch einen Schaden beim Arbeitgeber, weil dieser auf Schadensersatz in Anspruch genommen wird oder ein Bußgeld bezahlen muss, so kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber im Innenverhältnis haften.

Im Rahmen des Arbeitsverhältnisses treffen den Arbeitnehmer Sorgfaltspflichten. Insoweit hat er die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben zu beachten.

Die Haftung bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten richtet sich nach den von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung. Je nach Verschuldensgrad wird die Haftung des Arbeitnehmers eingeschränkt.

Verschuldensgrade

Bei **leichter / leichtester Fahrlässigkeit** haftet der Arbeitnehmer nicht. Dabei handelt es sich um Fälle geringfügiger und leicht entschuldbarer Pflichtverstöße, die jedem Arbeitnehmer im Laufe seines Arbeitslebens passieren können.

Beispiel

Beim Verschicken einer E-Mail wird aus Versehen der falsche Empfänger eingetragen, weil im selben Augenblick das Telefon klingelt.

Bei **mittlerer Fahrlässigkeit** haftet der Arbeitnehmer anteilig. Das sind Fälle, in denen der Arbeitnehmer aufgrund von fehlender Sorgfalt einen vermeidbaren Schaden verursacht.

Bei **grober Fahrlässigkeit** haftet der Arbeitnehmer vollumfänglich. Das ist bspw. der Fall, wenn man sich über interne Anweisungen hinwegsetzt, das erkennt und in Kauf nimmt. Haftungserleichterungen sind jedoch auch hier denkbar.

Beispiel

Ein Vertriebsmitarbeiter hat E-Mail-Adressen aus einer dubiosen Quelle gekauft und Werbe-Mails verschickt. Die Datenschutzbeauftragte hat er vorsichtshalber nicht eingebunden, weil die nur Steine in den Weg legen würde.

Bei **Vorsatz** (willentlich und wissentlich, auch im Hinblick auf den Schaden) haftet der Arbeitnehmer voll.

Zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht

„Die Grundsätze über die Beschränkung der Haftung des Arbeitnehmers bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten sind einseitig zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht. Von ihnen kann weder einzel- noch kollektivvertraglich zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden.“

BAG, 05.02.2004, 8 AZR 91/03.

Abweichende Regelungen zu Lasten des Arbeitnehmers sind nichtig.

FAZIT

Es gibt keinen Grund zur Panik. Arbeitnehmer sollten sich trotzdem des Umstandes bewusst sein, dass Datenschutzverstöße intern haftungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen können. Der Datenschutz sollte daher nicht unterschätzt bzw. verharmlost werden.