

Blogartikel vom 12.10.2023

Datenschutz

Autorin: Rechtsanwältin Hannah Wiehler

Anspruch auf Löschung einer Abmahnung aus der Personalakte, Auskunftsanspruch und Haftung

LArbG Baden-Württemberg Urteil vom 28.7.2023, 9 Sa 73/21

Anspruch auf Löschung (Entfernung) einer Abmahnung aus der Personalakte gemäß § 17 DSGVO - Auskunftspflicht gemäß § 15 DSGVO - Haftung und Schadensersatz gemäß § 82 DSGVO

Leitsätze:

1. Der Arbeitnehmer kann nach Art. 17 Abs. 1 DSGVO nach Ende des Arbeitsverhältnisses regelmäßig die Löschung (Entfernung) einer Abmahnung aus der Personalakte verlangen.
2. Verantwortlicher im Sinne des Art. 4 Nr. 7 DSGVO kann neben dem Arbeitgeber auch eine Person sein, die sich als "Inhaber" eines Betriebes ausgibt und eigenverantwortliche Entscheidungen über die Verarbeitung von personenbezogenen Daten trifft. Er haftet dann auf Zahlung einer Entschädigung nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO mit dem Arbeitgeber gesamtschuldnerisch.
3. Ein Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach Art. 82 DSGVO setzt nicht voraus, dass ein Auskunftsanspruch gegenüber dem zur Auskunftserteilung Verpflichteten im Sinne der Rechtsprechung des BAG vom 06.12.2021 - 2 AZR 235/21 - geltend gemacht wurde. Es reicht aus, dass der Verpflichtete erkennen kann, dass der Arbeitnehmer seine Rechte nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO geltend macht.
4. Wird für die Auskunftserteilung eine zu kurze Frist gesetzt, ist das Auskunftsverlangen nicht gegenstandslos, sondern die Frist für die Auskunftserteilung richtet sich nach Art. 12 Abs. 3 DSGVO.
5. Nimmt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen diesem gehörenden USB - Stick mit persönlichen Daten weg und liest diesen aus und sichert die Daten, hat er Auskunft zu erteilen, welche Daten er ausgelesen und gesichert hat. Im Fall der Verletzung dieser Auskunftspflicht haftet er auf Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO.

Sachverhalt:

Die Parteien stritten über die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte, die Auskunft über die Arbeitszeiten des Klägers, die Erteilung von Auskunft über personenbezogene Daten

und die Zahlung einer Entschädigung wegen unterlassener Auskunftserteilung gemäß Art. 15 DSGVO.

Der Kläger war in einem Ausbildungsverhältnis zum Sport- und Gesundheitstrainer sowie zum Sport- und Fitnesskaufmann bei der Beklagten angestellt.

Am 05.03.2020 erhielt der Kläger eine Abmahnung. Der Kläger forderte die Rücknahme der Abmahnung und Auskunft über personenbezogene Daten gemäß DSGVO.

Zusätzlich gab es Streit um einen USB-Stick des Klägers, der sich im Fitnessstudio befand und vom Beklagten zu 2 in Besitz genommen wurde.

Der Kläger reichte am 27.04.2020 Klage ein und behauptete, die Abmahnung sei unbegründet, die Arbeitszeiten seien falsch angegeben worden, und er verlangte Auskunft über seine Daten gemäß DSGVO.

Der Kläger erweiterte die Klage am 18.10.2021 um eine Schadensersatzforderung von 5.000,00 EUR aufgrund von Datenschutzverletzungen gemäß DSGVO.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Daraufhin legte der Kläger Berufung ein. In der Berufung forderte der Kläger weiter, dass die Abmahnung entfernt werden sollte und sein Anspruch auf Auskunft über seine Arbeitszeiten und personenbezogene Daten gemäß DSGVO erfüllt wird.

Die Beklagte verteidigt sich und argumentiert, dass der Anspruch auf Entfernung der Abmahnung nicht bestehe, da das Ausbildungsverhältnis beendet sei. Sie bestreitet auch den Anspruch auf Auskunft über die Arbeitszeiten und die Datenschutzverletzungen.

Entscheidung:

Die Berufung wurde als zulässig und begründet in Bezug auf die Entfernung einer Abmahnung aus der Personalakte gesehen. Das Arbeitsgericht hatte die Klage fälschlicherweise als unzulässig abgewiesen. Das Berufungsgericht hat hingegen festgestellt, dass die Klage in dieser Hinsicht zulässig ist. Der Kläger kann seinen Anspruch auf die DSGVO stützen, da die Abmahnung personenbezogene Daten enthält und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zur Erreichung eines Zwecks notwendig ist.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage auf Auskunft über die Arbeitszeiten des Klägers als unzulässig abgewiesen, da der Anspruch als zu unbestimmt angesehen wurde. Zudem wurde die Abweisung damit begründet, dass die Voraussetzungen für einen Auskunftsanspruch nicht vorlagen, da nur 2,5 Stunden Arbeitszeit umstritten waren.

Zwar hatte das Arbeitsgericht den Vortrag des Klägers in einem Punkt übergangen. Dies führt aber nicht zu einer automatischen Zulässigkeit der Berufung. Der Kläger hätte sich spezifisch mit dem Vorwurf der mangelnden Bestimmtheit in seiner Berufung auseinandersetzen müssen, da dies im Urteil des Arbeitsgerichts der Grund der Unzulässigkeit war. Dies fand nicht durch den Kläger statt. Auch der Hinweis auf Artikel 15 Absatz 3 der DSGVO stellt keine ausreichende Auseinandersetzung mit dem Problem der mangelnden Bestimmtheit dar, weshalb die Berufung in diesem Punkt unzulässig ist.

Der Kläger stützte seine Berufung nun zwar auch auf Artikel 15 Absatz 3 DSGVO. Es stellt sich hier aber bereits die Frage, ob der Auskunftsanspruch nach § 242 BGB in Verbindung mit § 241 BGB einen anderen Streitgegenstand darstellt als der Auskunftsanspruch nach Artikel 15 DSGVO. Dies wurde durch das Gericht offengelassen, da selbst wenn die Klage als erweitert angesehen wird und dies in der Berufung zulässig ist, die Berufung hier unbegründet wäre.

Die Beklagte hat erklärt, dass es keine getrennte Erfassung oder Speicherung der Arbeitszeiten des Klägers gibt, abgesehen von den Dienstplänen, die dem Kläger ausgehändigt wurden. Die Beklagte hat somit die begehrte Auskunft bereits erteilt. Der Kläger hätte eine abweichende Praxis beweisen oder von der Beklagten eine entsprechende Auskunft mit Versicherung verlangen müssen. Dies hat der Kläger jedoch nicht getan, weshalb sein Auskunftersuchen, auch wenn es auf Artikel 15 DSGVO gestützt wird, unbegründet ist.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Klägers auf Auskunft über seine Arbeitszeiten zu Recht zurückgewiesen, und daher ist die Berufung in diesem Punkt unbegründet und muss zurückgewiesen werden.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag des Klägers auf Auskunft über seine personenbezogenen Daten abgewiesen, indem es argumentierte, dass der Kläger die Frist gemäß Art. 12 Absatz 3 DSGVO nicht eingehalten habe.

Auch dieser Antrag würde durch das Gericht als unzulässig erklärt.

Der Antrag auf Auskunft über "seine personenbezogenen Daten" des Klägers bedarf der Auslegung. Der Kläger kenne seine persönlichen Daten selbst und kann daher keine Auskunft von der Beklagten verlangen. Stattdessen wollte der Kläger, dass die Beklagte ihm Auskunft über die von ihr verarbeiteten personenbezogenen Daten des Klägers erteilt. Dieser Antrag wäre so zwar zulässig.

Die Zulässigkeit des Antrags scheiterte aber auch hier an der Bestimmtheit. Ein Urteil muss klar und bestimmbar sein, um die Rechtsklarheit und Rechtssicherheit zu gewährleisten. Der verwendete Begriff "Auskunft" und die vage Umschreibung der personenbezogenen Daten verlagern die Frage der Erfüllung in die Zwangsvollstreckung, was nicht zulässig ist. Der Kläger hätte die Möglichkeit gehabt, eine Stufenklage zu erheben, um seine Forderungen näher zu spezifizieren.

Das Arbeitsgericht hat die Klage daher zu Recht abgewiesen, und die Berufung des Klägers ist unbegründet und muss zurückgewiesen werden

Die Beklagten zu 1 und zu 2 schulden dem Kläger eine Entschädigung in Höhe von 2.500 EUR, da sie ihre Verpflichtungen zur Auskunftserteilung nach Art. 15 Absatz 1 DSGVO zum Teil erheblich verspätet und zum Teil überhaupt nicht erfüllt haben.

Die Berufung des Klägers wird als zulässig angesehen, da sie sich ausreichend mit dem arbeitsgerichtlichen Urteil auseinandersetzt und sowohl die Abweisung des Zahlungsanspruchs als auch die immaterielle Schädigung durch die verspätete Auskunftserteilung angreift.

Dem Kläger steht ein Anspruch auf Auskunftserteilung nach Art. 15 Absatz 1 DSGVO zu. Dieser wurde auch gegen "den Verantwortlichen" gerichtet. Beide Beklagten, sowohl zu 1 als auch zu 2, werden als gemeinsame Verantwortliche angesehen, da sie gemeinsam über die Verarbeitung personenbezogener Daten des Klägers entschieden haben.

Der Kläger hat seinen Auskunftsanspruch gegenüber beiden Beklagten in einer E-Mail vom 25.03.2020 geltend gemacht. Die Tatsache, dass er eine zu kurze Frist gesetzt hat, ändert nichts an der Gültigkeit des Anspruchs. Die Fristen für die Auskunftserteilung sind gesetzlich geregelt. Das Setzen einer zu kurzen Frist macht den Auskunftsanspruch nicht gegenstandslos.

Die Beklagten haben die Auskunft nicht rechtzeitig erteilt, und die zur Verfügung gestellte Information war unvollständig. Sie haben den USB-Stick des Klägers gesichert und gelöscht.

Damit haben sie bestätigt, dass sie über Daten verfügen und diese verarbeitet haben, die sich auf dem Stick befunden haben. Diese hätten sie beaskunften müssen.

Die Beklagten haben gegen eine Vorschrift der DSGVO durch ihre gemeinsame Handlung verstoßen und schulden dem Kläger daher eine Entschädigung nach Art. 82 Absatz 1 DSGVO, für die sie gesamtschuldnerisch haften.

Es wird festgestellt, dass der Kläger eine immaterielle Beeinträchtigung erlitten hat, die ausreichend ist, um einen Anspruch auf Entschädigung zu begründen. Die Unsicherheit des Klägers darüber, welche Daten sich noch im Zugriff der Beklagten befinden, stellt eine erhebliche Beeinträchtigung dar.

Die Entschädigung in Höhe von 2.500 EUR wurde durch das Gericht als angemessen erachtet. Das arbeitsgerichtliche Urteil wird in diesem Punkt abgeändert.