





# Der Schadensersatzanspruch aus Art. 82 DSGVO

Datenschutzrechtliche Grundlagen,  
Überblick zu Inhalten & Rechtsprechung

Fachanwaltsfortbildung  
Arbeitsrecht  
11.07.2023

RA, FA ArbR, FA ITR Jan A. Strunk  
Flensburg



**VDAA**  
VDAA - Verband deutscher  
ArbeitsrechtsAnwälte e.V.



## Jan A. Strunk



Backes und Voß Rechtsanwälte Partnerschaft mbB  
Wirtschafts- und Unternehmensrecht, Flensburg

- Rechtsanwalt, Partner
- Fachanwalt für Arbeitsrecht
- Fachanwalt für Informationstechnologierecht
- zert. Datenschutzauditor (DSA-TÜV)
- zert. Datenschutzbeauftragter (DSB-TÜV)
- Lehrauftrag für IT-Recht an der Hochschule Flensburg

Beratungs- &  
Tätigkeits-  
Schwerpunkte

Informations- und Kommunikationsrecht

Arbeits- und Berufsrecht

Datenschutzrecht

Urheber- & Medienrecht

**VDAA**  
VDAA - Verband deutscher  
Arbeitsrechtsanwälte e.V.



## Worüber wird heute gesprochen?

1. Grundlagen des Datenschutzrechts
2. Der Schadensersatzanspruch aus Art. 82 DSGVO
3. Rechtsprechungsübersicht



## Standort

### 1. Grundlagen des Datenschutzrechtes

#### 1.1. Anwendungsbereich

1.2. Grundbegriffe

1.3. Die verschiedenen Verarbeitungsphasen

1.4. Grundlagen des Beschäftigten-Datenschutzes

2. Der Schadensersatzanspruch aus Art. 82 DSGVO

3. Rechtsprechungsübersicht



### Räumlicher Anwendungsbereich, Art. 3 DSGVO

- Niederlassungsprinzip, Art. 3 I
  - Verarbeitung erfolgt im Rahmen der Tätigkeit einer Niederlassung eines Verantwortlichen oder Auftragsverarbeiters der EU
  
- Marktortprinzip, Art. 3 II
  - Verarbeitung von Daten von Personen, die sich in der EU befinden, um:
    - Der Person Waren/Dienstleistungen anzubieten
    - Das Verhalten der Person zu beobachten



### **Sachlicher Anwendungsbereich, Art. 2 DSGVO**

- Ganz oder teilweise automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten
- Nichtautomatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten, die in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen.
- Ausnahmen aus Art. 2 Abs. (hier irrelevant)

→ Kernelemente:

Verarbeitung

Daten

Personenbezug



## Standort

### 1. Grundlagen des Datenschutzrechtes

1.1. Anwendungsbereich

#### 1.2. Grundbegriffe

1.3. Die verschiedenen Verarbeitungsphasen

1.4. Grundlagen des Beschäftigten-Datenschutzes

2. Der Schadensersatzanspruch aus Art. 82 DSGVO

3. Rechtsprechungsübersicht



Personenbezogene Daten, Art. 4 Abs. 1 Nr. 1 DS-GVO



„Im Sinne dieser Verordnung bezeichnet der Ausdruck:  
„personenbezogene Daten“ **alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person** (im Folgenden „betroffene Person“) **beziehen**; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen identifiziert werden kann, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind;“



Personenbezogene Daten, Art. 4 Abs. 1 Nr. 1 DS-GVO

### **Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen**

- **Informationen:** Tatsachen, Werturteile, Wahrscheinlichkeitswerte (z.B. Scoring-Werte)
- **Bezug zu einer natürlichen Person:** Abgrenzung zu Sachdaten  
→ aufgrund neuartiger Verarbeitungsprozesse teilweise schwierig
- **Identifizierbarkeit:** Zuordnung einer Information zu einer Person kann durch Verknüpfung mit einer weiteren Information gelingen:
  - Rein fiktive Möglichkeit nicht ausreichend
  - Risikoanalyse notwendig, ob Identifizierung mit vernünftigerweise zu erwartendem Aufwand zu erreichen ist
  - Mittlerweile durch Rechtsprechung sehr weites Begriffsverständnis!



### Personenbezogene Daten - Abgrenzung zu Sachdaten

→ Sachdaten beziehen sich ausschließlich auf Sachen; aber u.U. dennoch Personenbezug, wenn Verknüpfung mit Person möglich, z.B. bei Geodaten, IoT, o.ä.



*„[...] ist zunächst festzustellen, dass eine dynamische IP-Adresse **unstreitig keine Information darstellt, die sich auf eine „bestimmte natürliche Person“ bezieht**, da sich aus ihr unmittelbar weder die Identität der natürlichen Person ergibt, der der Computer gehört, von dem aus eine Website abgerufen wird, noch die Identität einer anderen Person, die diesen Computer benutzen könnte. [...] doch gibt es offenbar [...] für den Anbieter von Online-Mediendiensten rechtliche Möglichkeiten, die es ihm erlauben [...] an die zuständige Behörde zu wenden, damit diese die nötigen Schritte unternimmt, um die fraglichen Informationen vom Internetzugangsanbieter zu erlangen und die Strafverfolgung einzuleiten. Der Anbieter von Online-Mediendiensten verfügt somit offenbar über **Mittel, die vernünftigerweise eingesetzt werden könnten, um mit Hilfe Dritter, und zwar der zuständigen Behörde und dem Internetzugangsanbieter, die betreffende Person anhand der gespeicherten IP-Adressen bestimmen zu lassen.** Nach alledem [...] dahin auszulegen ist, dass eine **dynamische IP-Adresse [...] ein personenbezogenes Datum im Sinne der genannten Bestimmung darstellt [...].**[EuGH Urteil v. 19.10.2016 – C-582/14](#)*



„Verarbeitung“ **jeden** mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten **Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe** im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung“



## Umgang mit personenbezogenen Daten



### Verarbeiten

Jeder Vorgang oder Vorgangsreihe

**mit** Hilfe  
automatisierter  
Verfahren

**ohne** Hilfe  
automatisierter  
Verfahren

**im Zusammenhang mit  
personenbezogenen  
Daten**

*Exemplarische Aufzählung:* Erheben, Erfassen, Organisieren, Ordnen, Speichern, Anpassen, Verändern, Auslesen, Abfragen, Verwenden, Offenlegen, Abgleichen, Verknüpfen, Einschränken, Löschen, Vernichten



Personenbezogene Daten, Art. 4 Abs. 1 Nr. 1 DS-GVO

### Pseudonymisierte und anonymisierte Daten

#### Anonymisierte Daten

- Kein Bezug auf identifizierte/ identifizierbare Person oder
- Personenbezug vorhanden gewesen, aber nachträglich Identifizierbarkeit beseitigt durch Anonymisierung
- Folge: Keine Anwendung der DSGVO
- Absolute Anonymisierung realitätsfern, da Re-Identifizierungsrisiko bleibt
- Abzustellen auf faktische Anonymisierung: Risikoanalyse, ob Identifizierung mit vernünftigerweise zu erwartendem Aufwand zu erreichen ist

#### Pseudonymisierte Daten

- Identifizierungsmerkmale werden von eigentlicher Information getrennt
- Möglichkeit der Re-Identifizierung verbleibt beim Besitzer der Zuordnungstabelle zwischen Pseudonym und Datensatz
- Vorteil = Risikosenkung



- („Rassische“) und ethnische Herkunft
- Politische Meinungen
- Religion/ Weltanschauung
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- Genetische und biometrische Daten
- Gesundheitsdaten
- Sexuelle Orientierung

→ Folge: Grundsätzliches Verbot mit Ausnahmeverbehalt, Art. 9 II



Besondere Datenkategorien, Art. 9 DSGVO

### Achtung!

Art. 9 I: „Die Verarbeitung personenbezogener Daten, aus denen [...] hervorgehen [...]“

→ Die tatsächliche Möglichkeit eines Rückschlusses reicht aus, die strengen Anforderungen des Art. 9 zu begründen!

*Bitte zutreffendes ankreuzen*

[...]

*Familienstand*

Ehe

Eingetragene Lebenspartnerschaft

Ledig

*Bitte zutreffendes ankreuzen*

[...]

*Familienstand*

Ehe/ Eingetragene Lebenspartnerschaft

Ledig



### Rechtmäßigkeit der Verarbeitung, Art. 6 Abs. 1 DS-GVO

Die Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:

- a) Die betroffene Person hat ihre **Einwilligung** zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben;
- b) die Verarbeitung ist **für die Erfüllung eines Vertrags**, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen **erforderlich**, die auf Anfrage der betroffenen Person erfolgen;
- c) die Verarbeitung ist **zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich**, der der Verantwortliche unterliegt;
- d) die Verarbeitung ist **erforderlich, um lebenswichtige Interessen** der betroffenen Person oder einer anderen natürlichen Person **zu schützen**;
- e) die Verarbeitung ist **für die Wahrnehmung einer Aufgabe erforderlich, die im öffentlichen Interesse liegt** oder in Ausübung öffentlicher Gewalt erfolgt, die dem Verantwortlichen übertragen wurde;
- f) die Verarbeitung ist **zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen** oder eines Dritten **erforderlich**, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen, insbesondere dann, wenn es sich bei der betroffenen Person um ein Kind handelt.

Unterabsatz 1 Buchstabe f gilt nicht für die von Behörden in Erfüllung ihrer Aufgaben vorgenommene Verarbeitung.



Rechtmäßigkeit der Verarbeitung, Art. 6 Abs. 1 DSGVO

### Verbot mit Erlaubnisvorbehalt

- Grundsätzliches Verbot der Verarbeitung pbD
- Erlaubnis nur bei Vorliegen einer Rechtsgrundlage aus Art. 6 I

- Einwilligung
- Vertragserfüllung/ vorvertragliche Maßnahmen
- Erfüllung rechtlicher Pflichten
- Schutz lebenswichtiger Interessen
- Öffentliches Interesse/ Ausübung öff. Gewalt
- Berechtigtes Interesse

- Bei Verstößen drohen Sanktionen
- Schadensersatz, Art. 82 DSGVO
- Geldbuße, Art. 83 DSGVO



## Standort

### 1. Grundlagen des Datenschutzrechtes

1.1. Anwendungsbereich

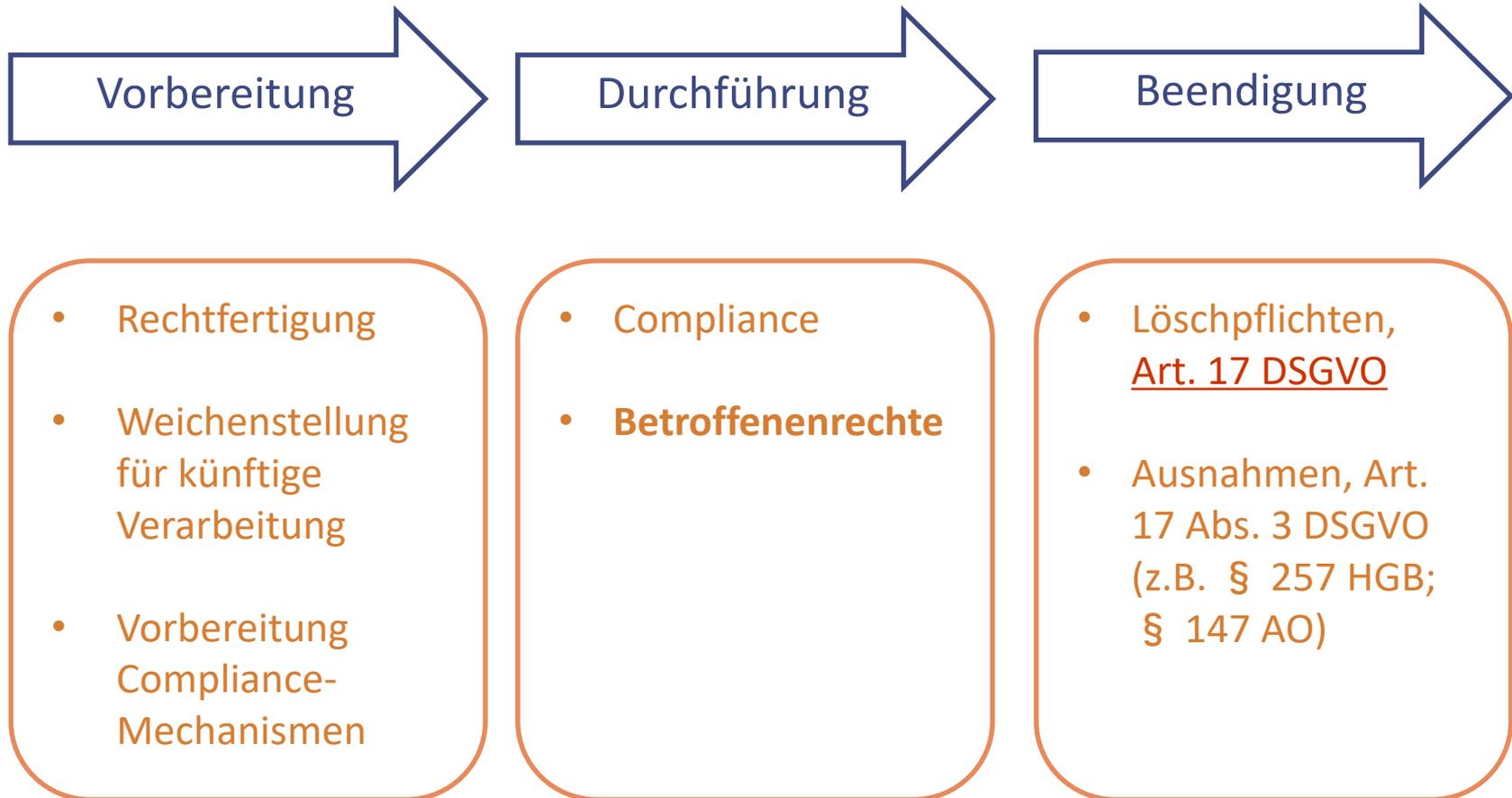
1.2. Grundbegriffe

### 1.3. Die verschiedenen Verarbeitungsphasen

1.2. Grundlagen des Beschäftigten-Datenschutzes

2. Der Schadensersatzanspruch aus Art. 82 DSGVO

3. Rechtsprechungsübersicht





## Standort

### 1. Grundlagen des Datenschutzrechtes

1.1. Anwendungsbereich

1.2. Grundbegriffe

1.3. Die verschiedenen Verarbeitungsphasen

1.4. Grundlagen des Beschäftigten-Datenschutzes

2. Der Auskunftsanspruch gem. Art. 15 DSGVO

3. Rechtsprechungsübersicht



### Datenverarbeitung im Beschäftigtenkontext, Art. 88 DS-GVO

- (1) **Die Mitgliedstaaten können durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext**, insbesondere für Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrags einschließlich der Erfüllung von durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen festgelegten Pflichten, des Managements, der Planung und der Organisation der Arbeit, der Gleichheit und Diversität am Arbeitsplatz, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, des Schutzes des Eigentums der Arbeitgeber oder der Kunden sowie für Zwecke der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte und Leistungen und für Zwecke der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses **vorsehen**.
- (2) **Diese Vorschriften umfassen angemessene und besondere Maßnahmen** zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.
- (3) Jeder Mitgliedstaat teilt der Kommission bis zum 25. Mai 2018 die Rechtsvorschriften, die er aufgrund von Absatz 1 erlässt, sowie unverzüglich alle späteren Änderungen dieser Vorschriften mit.



### § 26 BDSG

- (1) Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist. Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten nur dann verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse der oder des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.
- (2) Erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer Einwilligung, so sind für die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. Freiwilligkeit kann insbesondere vorliegen, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen. Die Einwilligung bedarf der Schriftform, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Der Arbeitgeber hat die beschäftigte Person über den Zweck der Datenverarbeitung und über ihr Widerrufsrecht nach Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung (EU) 2016/679 in Textform aufzuklären.



### § 26 BDSG

- (3) Abweichend von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Absatz 2 gilt auch für die Einwilligung in die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten; die Einwilligung muss sich dabei ausdrücklich auf diese Daten beziehen. § 22 Absatz 2 gilt entsprechend.
- (4) Die Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, ist auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen zulässig. Dabei haben die Verhandlungspartner Artikel 88 Absatz 2 der Verordnung (EU) 2016/679 zu beachten.
- (5) Der Verantwortliche muss geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass insbesondere die in Artikel 5 der Verordnung (EU) 2016/679 dargelegten Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten eingehalten werden.
- (6) Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt.



### § 26 BDSG

- (7) Die Absätze 1 bis 6 sind auch anzuwenden, wenn personenbezogene Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten, von Beschäftigten verarbeitet werden, ohne dass sie in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen.
- (8) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind:
1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Verhältnis zum Entleiher,
  2. zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte,
  3. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie an Abklärungen der beruflichen Eignung oder Arbeitserprobung (Rehabilitandinnen und Rehabilitanden),
  4. in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen Beschäftigte,
  5. Freiwillige, die einen Dienst nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten,
  6. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
  7. Beamtinnen und Beamte des Bundes, Richterinnen und Richter des Bundes, Soldatinnen und Soldaten sowie Zivildienstleistende.
- Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, gelten als Beschäftigte.



### § 26 BDSG

Befugnis zum Erheben, Speichern und Nutzen von Daten im Arbeitsverhältnis  
gem. § 26 Abs. 1 BDSG:

#### Zwecke

- Begründung, Durchführung, Beendigung des ArbV (Satz 1)
- Aufdeckung einer Straftat (Satz 2)

#### Art des Umgangs mit personenbezogenen Daten

- Jede Form der Datenerhebung, auch analog, § 26 Abs. 2 BDSG

#### betroffener Personenkreis

- Alle abhängig Beschäftigten i.S.d. § 26 Abs. 8 BDSG

#### Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen

- Erforderlichkeit (Satz 1)
- Konkreter Tatverdacht, Erforderlichkeit, Verhältnismässigkeit (Satz 2)



### § 26 BDSG nicht auf dem Prüfstand?

#### BAG, Urteil v. 07.05.2019, 1 ABR 53/17:

„Nach Art. 88 Abs. 1 DSGVO können die Mitgliedstaaten[...] spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext [...] vorsehen, wobei nationale Vorschriften i.S.v. Art. 88 Abs. 1 DSGVO gemäß Art. 88 Abs. 2 DSGVO dort genannte Maßnahmen umfassen. Dem wird § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG – unter Hinzuziehung von § 26 Abs. 5 BDSG – gerecht.

Hiervon kann der Senat ohne Vorabentscheidungsverfahren durch den Gerichtshof der Europäischen Union nach Art. 267 AEUV ausgehen. **Die richtige Anwendung des Unionsrechts ist insoweit derart offenkundig, dass für vernünftige Zweifel kein Raum bleibt.** Auch die bisherigen fachgerichtlichen Instanzentscheidungen sowie das datenschutz- und arbeitsrechtliche Schrifttum stellen [...] so gut wie einhellig nicht infrage, dass der nationale Gesetzgeber von der Öffnungsklausel des Art. 88 DSGVO in zulässiger Weise Gebrauch gemacht hat.“



**... § 26 BDSG doch auf dem Prüfstand!**

VG Wiesbaden, Beschluß v. 21.12.2020, [23 K 1360/20.WI.PV](#):

*Leitsätze:*

1. Es ist fraglich, ob es sich bei § 23 Abs. 1 S. 1 HDSIG [...] und § 86 Abs. 4 HBG um Normen handelt, die als eine spezifischere Vorschrift hinsichtlich der Verarbeitung von personenbezogenen Beschäftigtendaten nach Art. 88 Abs. 1 und 2 DSGVO anzusehen sind, da die in Art. 88 Abs. 2 DSGVO gestellten Anforderungen weder in der Norm selbst, noch durch ergänzende Normvorgaben an anderer Stelle des jeweiligen Gesetzes erfüllt worden sind.
2. Die Aufnahme des Grundsatzes der „Erforderlichkeit“ in der jeweiligen Norm Gesetz stellt jedoch keine Konkretisierung der von Art. 88 Abs. 2 DSGVO enthaltenen Anforderungen dar.



### § 26 BDSG wohl durchgefallen!

### EuGH, Urteil v. 30. März 2023 – C-34/21

*Aus den Gründen:*

„Art. 88 DSGVO *[ist]* dahin auszulegen [...], dass eine nationale Rechtsvorschrift keine „spezifischere Vorschrift“ im Sinne von Abs. 1 dieses Artikels sein kann, wenn sie nicht die Vorgaben von Abs. 2 dieses Artikels erfüllt. [...].

Art. 88 Abs. 1 und 2 DSGVO *[ist]* dahin auszulegen [...], dass nationale Rechtsvorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten von Beschäftigten hinsichtlich der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten im Beschäftigungskontext unangewendet bleiben müssen, wenn sie nicht die in ebendiesem Art. 88 Abs. 1 und 2 vorgegebenen Voraussetzungen und Grenzen beachten, es sei denn, sie stellen eine Rechtsgrundlage im Sinne von Art. 6 Abs. 3 DSGVO dar, die den Anforderungen dieser Verordnung genügt.



Es verbleiben dann aktuell als wesentliche  
~~Spezifische~~ Erlaubnistatbestände ~~des BDSG~~ für das Arbeitsverhältnis





## Standort

1. Grundlagen des Datenschutzrechtes
2. Der Schadensersatzanspruch aus Art. 82 DSGVO
  - 2.1. Das Sanktionssystem der DSGVO
  - 2.2. Anspruchsvoraussetzungen im Überblick
  - 2.3. Anspruchsberechtigte
  - 2.4. Begriff des Ordnungsverstoßes
  - 2.5. Schaden und Kausalität
  - 2.6. Verschulden
3. Rechtsprechungsübersicht



### Dualistisches Sanktionssystem



Art. 83 Abs. 1,  
5 lit. b

„Jede Aufsichtsbehörde stellt sicher, dass die Verhängung von Geldbußen [...] in jedem Einzelfall **wirksam, verhältnismäßig und abschreckend ist.**“



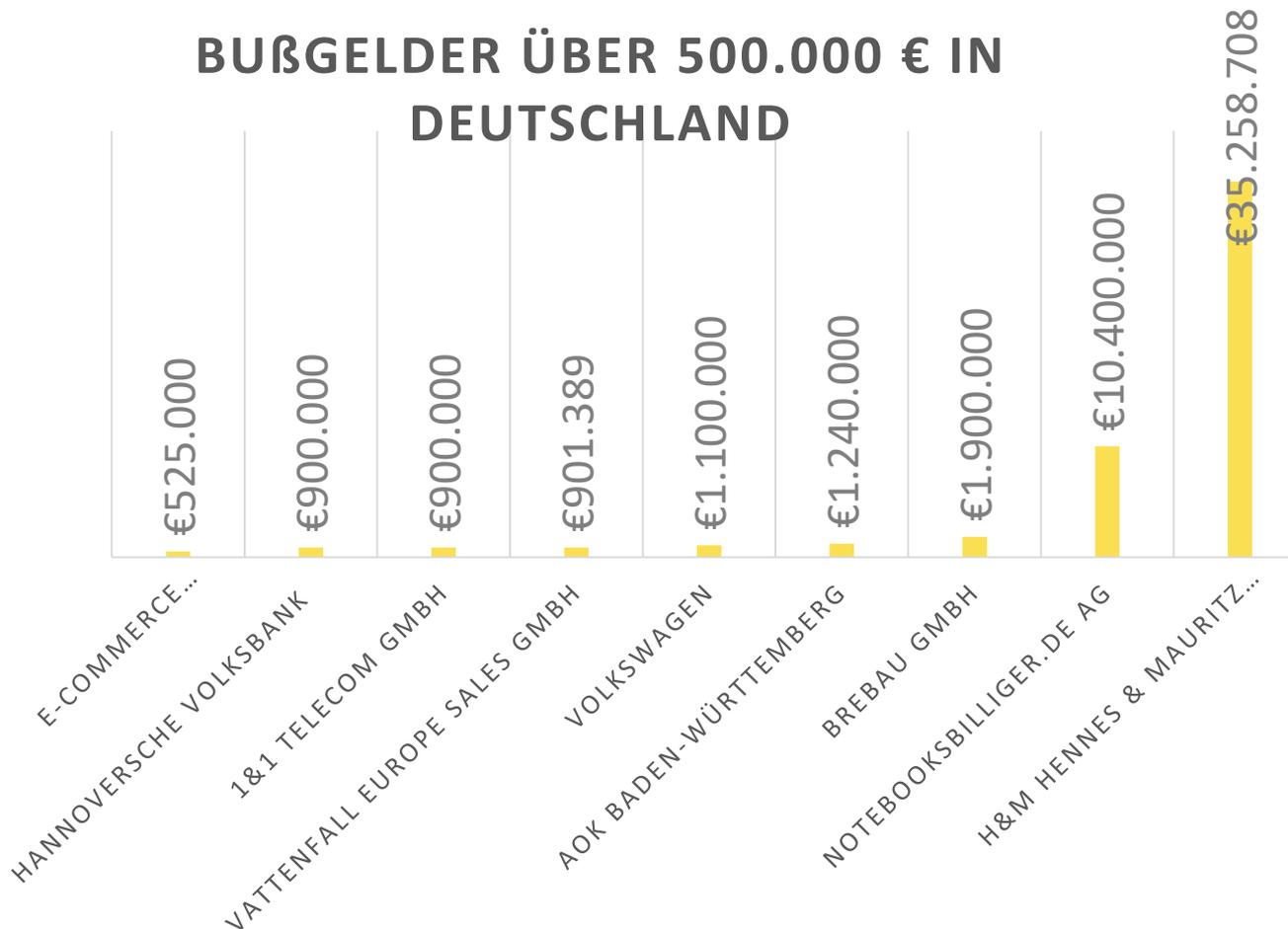
Art. 82 Abs. 1

„Jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen diese Verordnung ein **materieller oder immaterieller Schaden** entstanden ist, hat Anspruch auf Schadenersatz [...].“

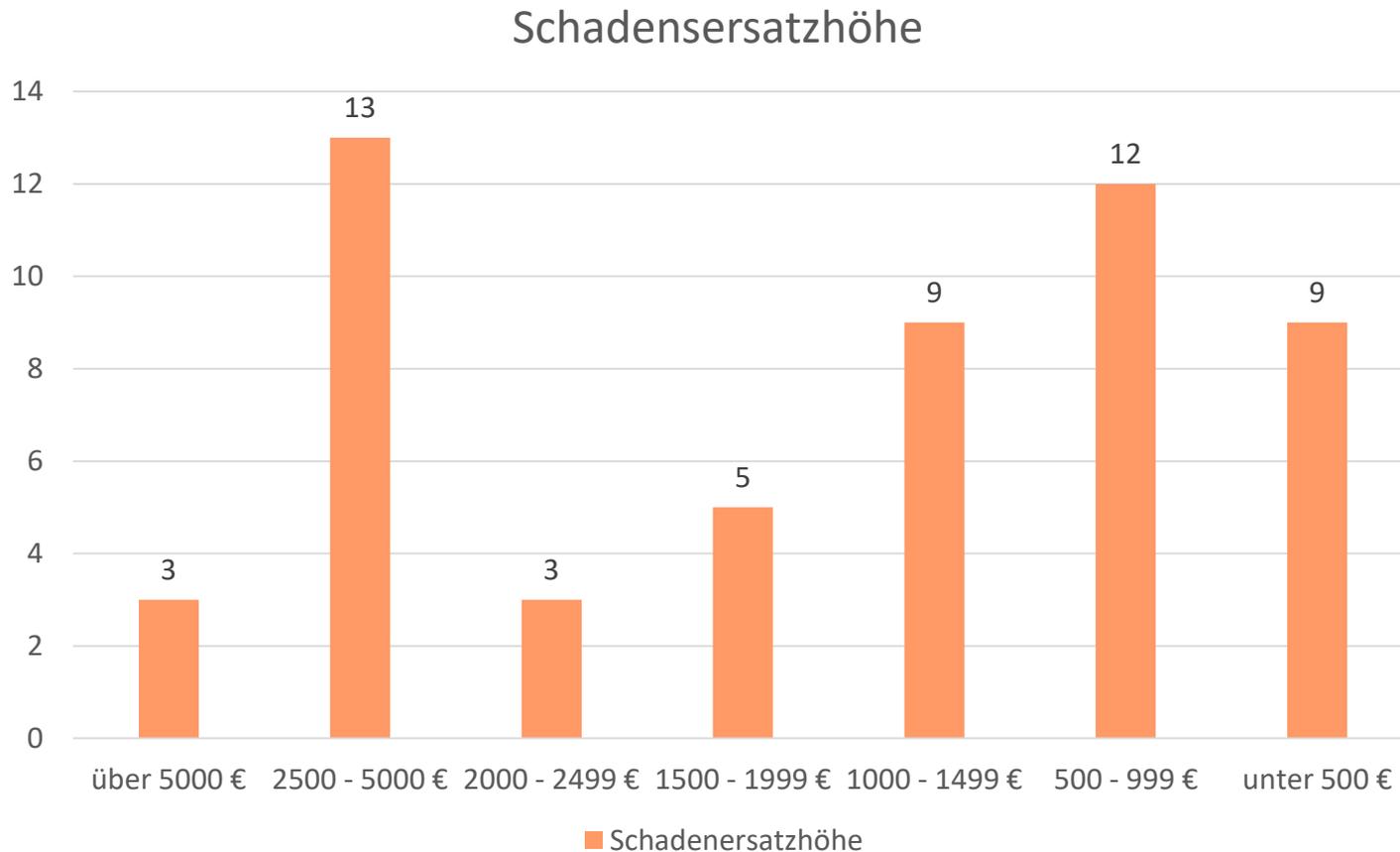
**Keine Exklusivität!**



### BUßGELDER ÜBER 500.000 € IN DEUTSCHLAND



Quelle: <https://www.dsgvo-portal.de/dsgvo-bussgeld-datenbank/>



Quelle: *Leibold*, ZD-Aktuell 2023, 01046 (Stand 27.01.2023)



## Standort

1. Grundlagen des Datenschutzrechtes
2. **Der Schadensersatzanspruch aus Art. 82 DSGVO**
  - 2.1. Das Sanktionssystem der DSGVO
  - 2.2. **Anspruchsvoraussetzungen im Überblick**
  - 2.3. Anspruchsberechtigte
  - 2.4. Begriff des Ordnungsverstoßes
  - 2.5. Schaden und Kausalität
  - 2.6. Verschulden
3. Rechtsprechungsübersicht



### Art. 82 Abs. 1 DSGVO

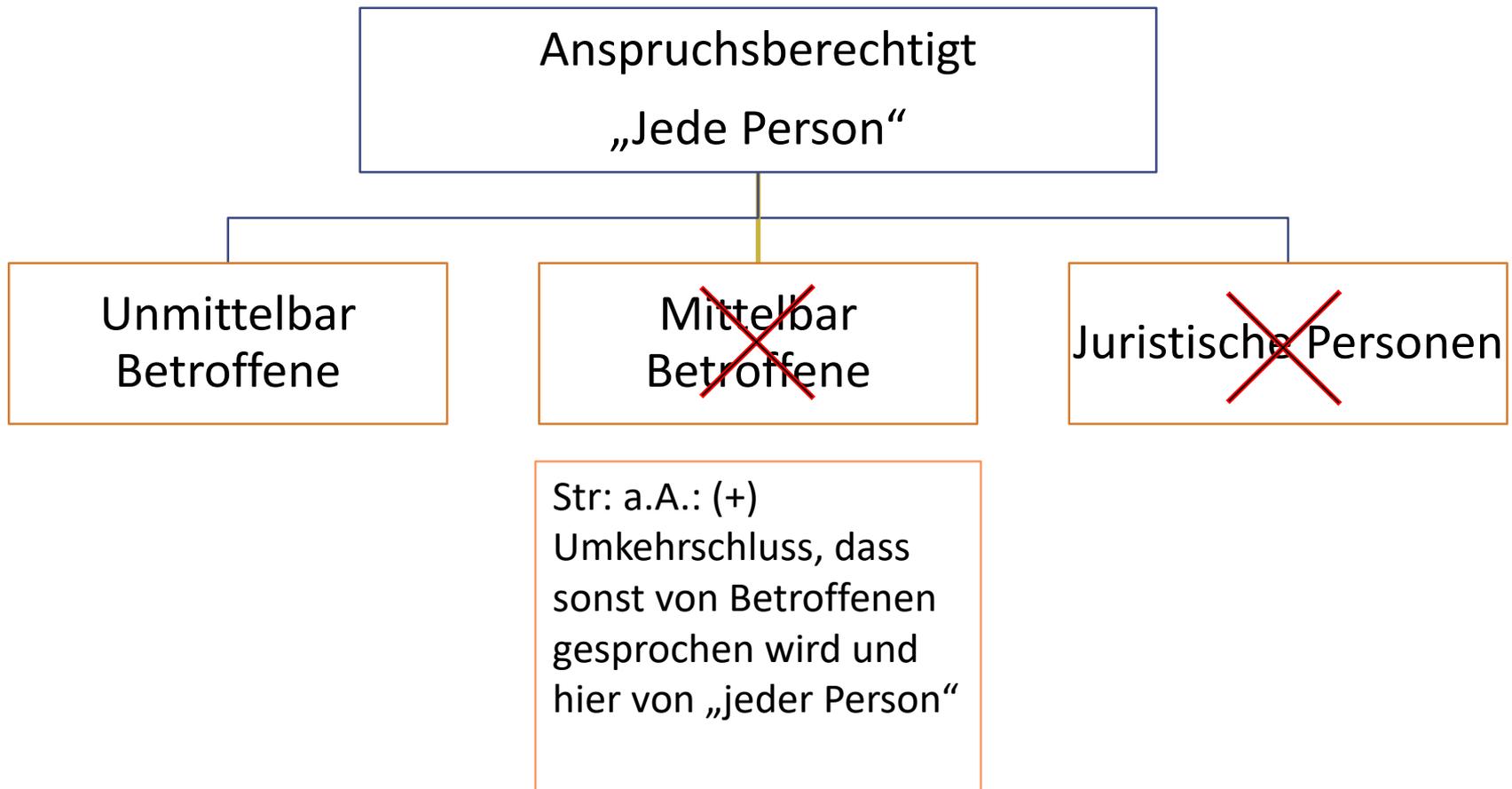
„Jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen diese Verordnung ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, hat Anspruch auf Schadenersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter.“

- Anspruchsberechtigte
- Verordnungsverstoß
- Schaden
- Kausalität
- Verschulden (str)



## Standort

1. Grundlagen des Datenschutzrechtes
2. **Der Schadensersatzanspruch aus Art. 82 DSGVO**
  - 2.1. Das Sanktionssystem der DSGVO
  - 2.2. Anspruchsvoraussetzungen im Überblick
  - 2.3. **Anspruchsberechtigte**
  - 2.4. Begriff des Ordnungsverstoßes
  - 2.5. Schaden und Kausalität
  - 2.6. Verschulden
3. Rechtsprechungsübersicht





### Möglichkeiten der Drittbeteiligung

Prozeßstandschaft

Abtretung

Reichweite Art. 80  
Abs. 1

P: Abtretbarkeit

Materielle Ansprüche  
(+)

Immaterielle  
Ansprüche (str)



→ Einordnung ist wichtige  
Stellschraube für Umgang mit  
dem Kommerzialisierungstrend  
von Schadenersatzansprüchen

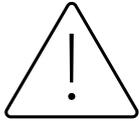


## Abtretbarkeit immaterieller Ansprüche

BGH, Beschluss vom 18.06.2020 - IX ZB 11/19

zur Abtretbarkeit immaterieller Ansprüche im Kontext des AGG:

- Zwar sei aus dem Erbrecht bekannt, dass Ansprüche aufgrund von Persönlichkeitsverletzungen nicht vererbbar seien, da der Genugtuungsgedanke im Vordergrund stehe und Tote keine Genugtuung verspüren könnten.
- Anders sähe es aus bei Art. 15 Abs. 2 GG: Neben Genugtuung verfolge er einen Sanktionszweck; zumal ein Ausgleich auch bei Geltendmachung durch Dritte erreicht werden könne.
- Im Übrigen seien immaterielle Schäden seit Wegfall des § 847 Abs. 2 a.F. in der Pfändbarkeit nicht mehr beschränkt (und somit übertragbar).



### Abtretbarkeit immaterieller Ansprüche



→ Für die Übertragbarkeit der Leitsätze auf die DSGVO spricht:

- Die DSGVO verfolgt auch einen Sanktionszweck
- Genugtuung für Schäden können Betroffene (anders als Tote) auch durch Rechtsverfolgung durch Dritte erlangen

→ Gegen die Übertragbarkeit spricht:

- Die DSGVO hat bereits ein eigenes Sanktionssystem über Art. 83 DSGVO und bedarf daher keiner „Aktivierung“ in subjektiven Ansprüchen



## Standort

1. Grundlagen des Datenschutzrechtes
2. **Der Schadensersatzanspruch aus Art. 82 DSGVO**
  - 2.1. Das Sanktionssystem der DSGVO
  - 2.2. Anspruchsvoraussetzungen
  - 2.3. Anspruchsberechtigte
  - 2.4. **Begriff des Verordnungsverstoßes**
  - 2.5. Schaden und Kausalität
  - 2.6. Verschulden
3. Rechtsprechungsübersicht



### Art. 82 Abs. 1 DSGVO

„Jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen diese Verordnung ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, hat Anspruch auf Schadenersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter.“

### EG 146 S. 5 DSGVO

„Zu einer Verarbeitung, die mit der vorliegenden Verordnung nicht im Einklang steht, zählt auch eine Verarbeitung, die nicht mit den nach Maßgabe der vorliegenden Verordnung erlassenen delegierten Rechtsakten und Durchführungsrechtsakten und Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten zur Präzisierung von Bestimmungen der vorliegenden Verordnung im Einklang steht.“



- Der Begriff des Verordnungsverstoßes ist denkbar weit
- Bisher bestand Unklarheit, ob bereits der Verordnungsverstoß per se einen Schaden darstellt
- Der vermeintlich klare Wortlaut „**wegen** eines Verstoßes ...Schaden **entstanden**“ täuscht → Vorlagefrage vor dem EuGH!



*„Erfordert der Zuspruch von Schadenersatz nach Art. 82 DSGVO **neben** einer Verletzung von Bestimmungen der DSGVO auch, dass der Kläger einen Schaden erlitten hat oder reicht bereits die Verletzung von Bestimmungen der DSGVO als solche für die Zuerkennung von Schadenersatz aus?“*

[EuGH Urt. v. 04.05.2023 C-300/21](#)



*„Zum einen geht aus dem Wortlaut dieser Bestimmung klar hervor, dass das Vorliegen eines „Schadens“ eine der Voraussetzungen für den in dieser Bestimmung vorgesehenen Schadensersatzanspruch darstellt, ebenso wie das Vorliegen eines Verstoßes gegen die DSGVO und eines Kausalzusammenhangs zwischen dem Schaden und dem Verstoß, wobei diese drei Voraussetzungen kumulativ sind. [...] Zum anderen ist hervorzuheben, dass die gesonderte Erwähnung eines „Schadens“ und eines „Verstoßes“ in Art. 82 Abs. 1 DSGVO überflüssig wäre, wenn der Unionsgesetzgeber davon ausgegangen wäre, dass ein Verstoß gegen die Bestimmungen der DSGVO für sich allein in jedem Fall ausreichend wäre, um einen Schadensersatzanspruch zu begründen. [...] **Nach alledem ist auf die erste Frage zu antworten, dass Art. 82 Abs. 1 DSGVO dahin auszulegen ist, dass der bloße Verstoß gegen die Bestimmungen dieser Verordnung nicht ausreicht, um einen Schadensersatzanspruch zu begründen.**“ [EuGH Urt. v. 04.05.2023 C-300/21](#)*

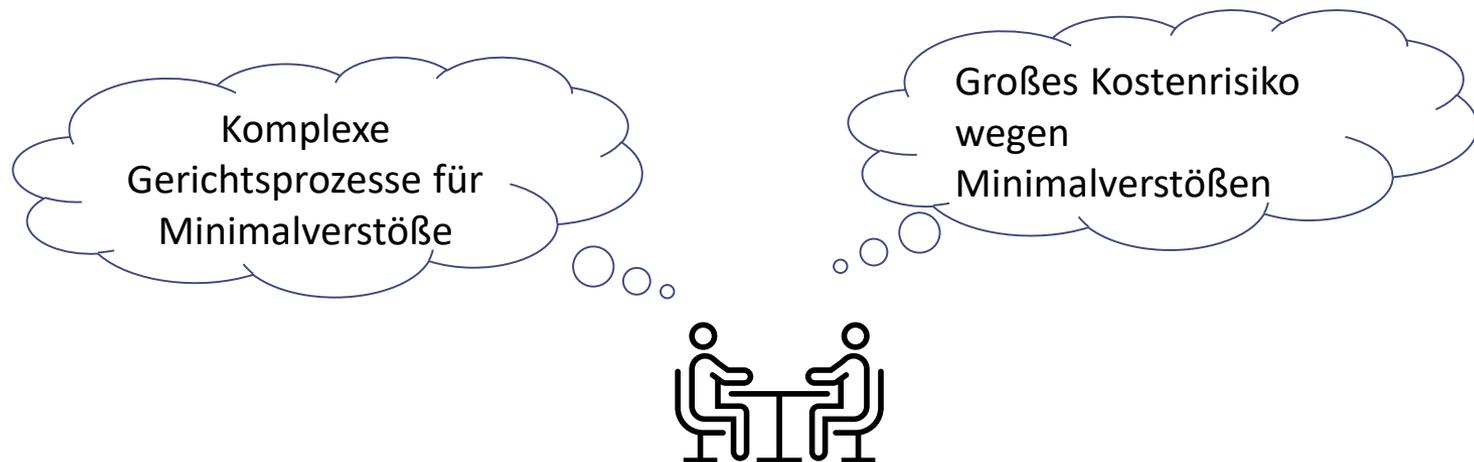


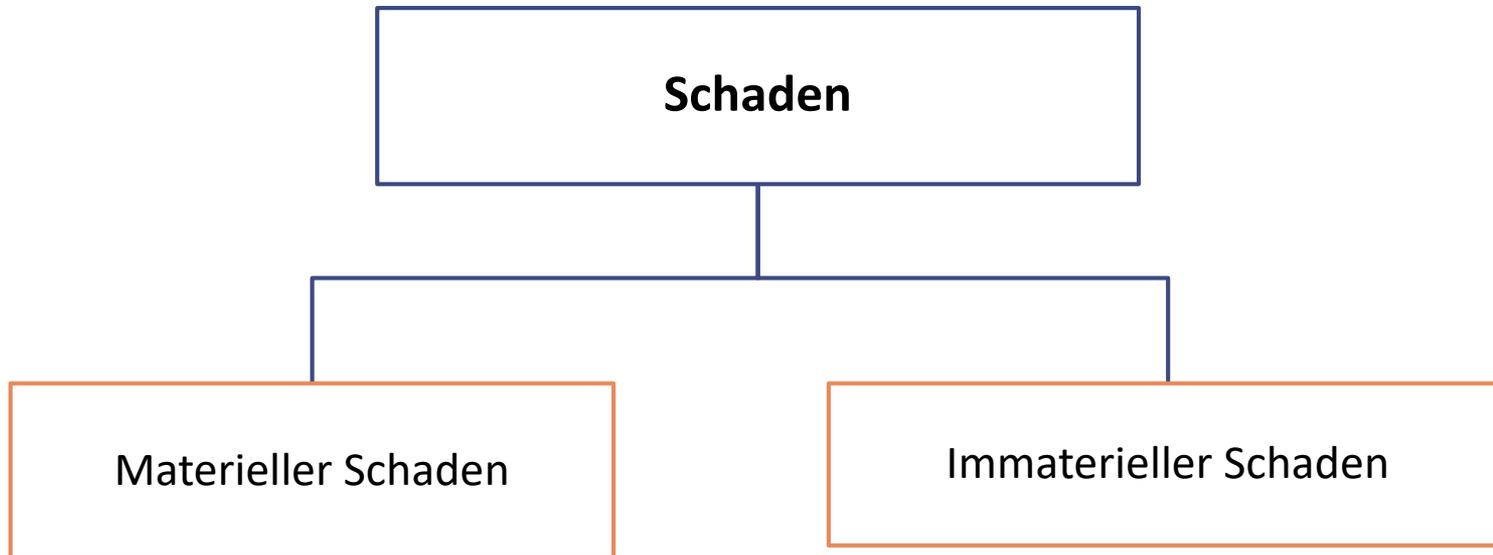
## Standort

1. Grundlagen des Datenschutzrechtes
2. **Der Schadensersatzanspruch aus Art. 82 DSGVO**
  - 2.1. Das Sanktionssystem der DSGVO
  - 2.2. Anspruchsvoraussetzungen
  - 2.3. Anspruchsberechtigte
  - 2.4. Begriff des Verordnungsverstoßes
  - 2.5. **Schaden und Kausalität**
  - 2.6. Verschulden
3. Rechtsprechungsübersicht



- Wegen des dualistischen Sanktionssystems besteht doppeltes Kostenrisiko für datenverarbeitende Stellen!
- Immer mehr Gerichte sind mit Schadenersatzklagen befasst, v.a. wegen vermeintlich immaterieller Schäden (z.B. Verstoß gegen Art. 15)
- Durch Legal-Tech basierte Rechtsverfolgung könnte Verfolgung von immateriellen Schadenersatzansprüchen zum Massenphänomen werden  
→ Herausforderung für Verantwortliche und Gerichte



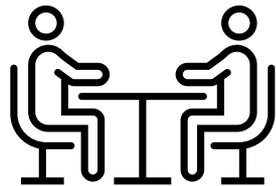


Streitig (*war!*), ob eine Bagatellgrenze für immaterielle Schäden erforderlich ist

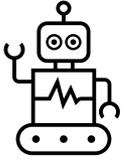


### Folgen bei Verstoß - Schadenersatz, Art. 82 Abs. 1

Wie sieht es aus mit  
Bagatellgrenzen?



...frag(**t**)en sich auch die Gerichte



## aber ChatGPT weiß es...?



Ja, gemäß Artikel 82 Absatz 3 DSGVO soll bei der Festlegung von Schadensersatzansprüchen für Verstöße gegen die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) eine Bagatellgrenze berücksichtigt werden. Diese Bagatellgrenze soll verhindern, dass für geringfügige Verstöße oder Beeinträchtigungen unverhältnismäßig hohe Schadensersatzansprüche gestellt werden.



Artikel 82 Absatz 3 DSGVO besagt, dass ein Schadensersatzanspruch nur dann besteht, wenn ein erlittener Schaden auf einer Verletzung der DSGVO beruht und der Schaden erheblich ist. Dabei ist zu berücksichtigen, ob es sich um einen geringfügigen Verstoß handelt, ob der Schaden lediglich einen kurzfristigen Charakter hat oder ob der Schaden leicht behoben werden kann.

In der Praxis kann die genaue Höhe der Bagatellgrenze je nach Einzelfall und Gerichtsentscheidung unterschiedlich sein. In der Regel wird jedoch davon ausgegangen, dass bei Schäden unter einem Wert von 500 Euro die Bagatellgrenze greifen kann. Dies bedeutet, dass für geringfügige Verstöße gegen die DSGVO kein oder nur ein geringfügiger Schadensersatzanspruch besteht.



### ...also doch zum EuGH



*„Ist der Begriff des immateriellen Schadens [...] dahin auszulegen, dass [...] einen spürbaren Nachteil und eine objektiv nachvollziehbare Beeinträchtigung persönlichkeitsbezogener Belange erfordert oder genügt hierfür der bloße kurzfristige Verlust des Betroffenen über die Hoheit seiner Daten [...], der ohne jedwede spürbare bzw. nachteilige Konsequenzen für den Betroffenen blieb? [...]*

*Die Kammer hat [...] vertreten [...]. Schmerzensgeld solle auch nach Artikel 82 Abs.1 DSGVO **nicht für jeden Bagatelverstoß ohne ernsthafte Beeinträchtigung bzw. lediglich individuell empfundene Unannehmlichkeiten gewährt werden.**“*

[LG Ravensburg, Beschl. v. 30.06.2022 - 1 S 27/22](#) (Vorlagebeschluss)

*„Ist die Auffassung mit dem Unionsrecht vereinbar, dass Voraussetzung für den Zuspruch immateriellen Schadens ist, dass eine Konsequenz oder Folge der **Rechtsverletzung von zumindest einigem Gewicht** vorliegt, die über den durch die Rechtsverletzung hervorgerufenen Ärger hinausgeht?“*

[EuGH Urt. v. 04.05.2023 C-300/21](#)



*„Würde aber der Ersatz eines immateriellen Schadens von einer Erheblichkeitsschwelle abhängig gemacht, könnte dies die Kohärenz der mit der DSGVO eingeführten Regelung beeinträchtigen, da die graduelle Abstufung einer solchen Schwelle, von der die Möglichkeit, Schadenersatz zu erhalten, abhinge, je nach Beurteilung durch die angerufenen Gerichte unterschiedlich hoch ausfallen könnte. Allerdings bedeutet diese Auslegung nicht, dass eine Person, die von einem Verstoß gegen die DSGVO betroffen ist, der für sie negative Folgen gehabt hat, vom Nachweis befreit wäre, dass diese Folgen einen immateriellen Schaden im Sinne von Art. 82 dieser Verordnung darstellen.“*

***Nach alledem ist auf die dritte Frage zu antworten, dass Art. 82 Abs. 1 DSGVO dahin auszulegen ist, dass er einer nationalen Regelung oder Praxis entgegensteht, die den Ersatz eines immateriellen Schadens im Sinne dieser Bestimmung davon abhängig macht, dass der betroffenen Person entstandene Schaden einen bestimmten Grad an Erheblichkeit erreicht hat. [EuGH Urt. v. 04.05.2023 C-300/21](#)***



... Ende des Lieds?

Wohl nicht: Der EuGH hat zwei wichtige Aspekte klargestellt

1. Ein Schaden muss vorliegen!

2. Bagatellgrenzen gibt es nicht!

Fortbestand der Problematik in ähnlichem Gewand →  
Die Frage der Erheblichkeit verlagert sich eine Stufe nach vorne

Aus

*„Muss der Schaden erheblich sein?“*

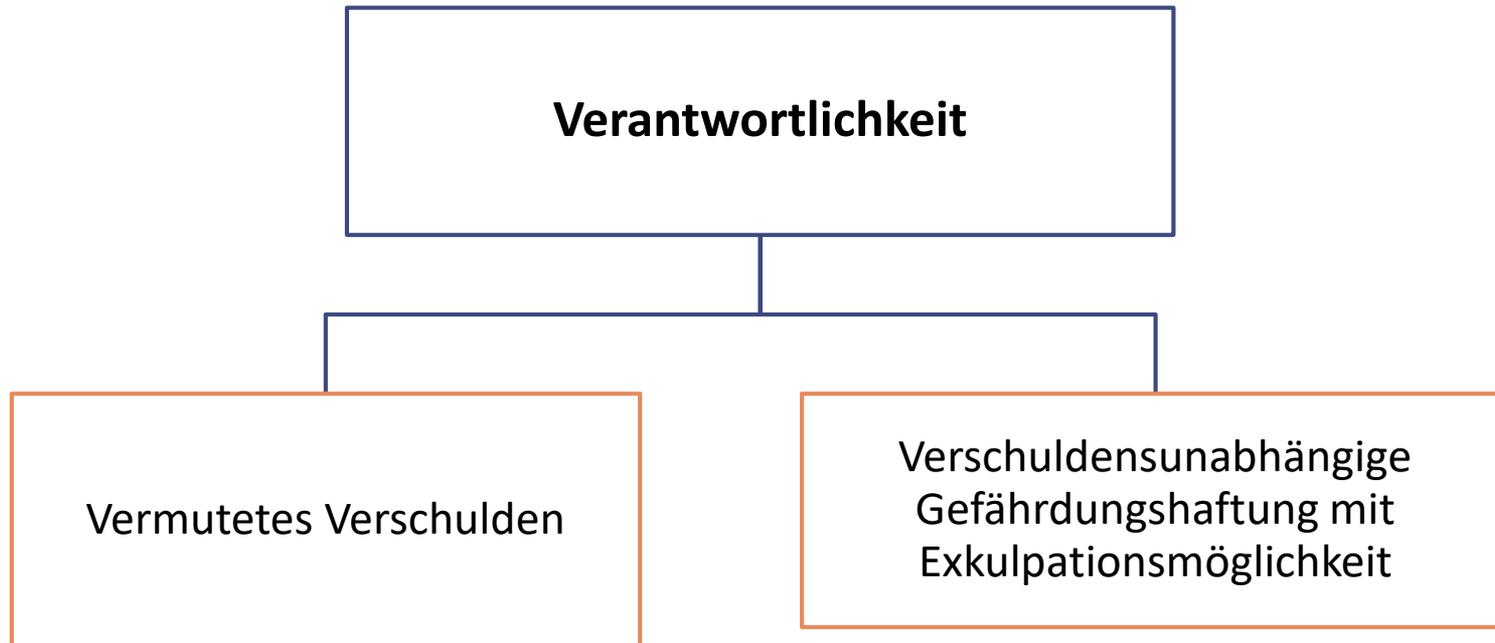
Wird

*„Was ist ein Schaden? Ab wann ist die Grenze von bloßem Unmut in Richtung Schaden überschritten?“*



## Standort

1. Grundlagen des Datenschutzrechtes
2. **Der Schadensersatzanspruch aus Art. 82 DSGVO**
  - 2.1. Das Sanktionssystem der DSGVO
  - 2.2. Anspruchsvoraussetzungen
  - 2.3. Anspruchsberechtigte
  - 2.4. Begriff des Verordnungsverstoßes
  - 2.5. Schaden und Kausalität
  - 2.6. **Verschulden**
3. Rechtsprechungsübersicht



**Dogmatische Einordnung nicht entscheidend:**

→ Keine Haftung bei Nachweis mangelnder Verantwortlichkeit für den Schaden, Art. 82 Abs. 3 DSGVO



### Exkulpation – keine Beweislastumkehr!



#### Art. 82 Abs. 3 DSGVO

„Der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter wird von der Haftung gemäß Absatz 2 befreit, wenn er nachweist, dass er in keinerlei Hinsicht für den Umstand, durch den der Schaden eingetreten ist, verantwortlich ist.“



## Themen

1. Grundlagen des Datenschutzrechtes
2. Der Schadensersatzanspruch aus Art. 82 DSGVO
3. **Rechtsprechungsübersicht**
  - 3.1. **Ausgewählte arbeitsgerichtliche Rechtsprechung**
  - 3.2. Rechtsprechungsliste



## 3.1. Ausgewählte arbeitsgerichtliche Rechtsprechung



LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 1.6.2022 – 6 Ta 49/22 (ArbG Kiel)

**Thema:** Schmerzensgeld für Videoaufnahmen am Arbeitsplatz zu Werbezwecken **trotz** mündlicher Einwilligung

→ Das Gericht hat eine Obergrenze von 2000 € für Schmerzensgeld festgelegt und dabei mehrere Argumente dafür genannt, warum das Schmerzensgeld so gering zu bemessen ist:

- „Bereits die Verletzung der DS-GVO selbst führt zu einem auszugleichenden immateriellen Schaden“
- „[...] die Beeinträchtigung des Rechts der Kl. am eigenen Bild hier nicht schwerwiegend [...] Die Kl. hatte sich mit den Aufnahmen einverstanden erklärt, allein nicht in der gebotenen schriftlichen Form und ohne vorherige Unterrichtung über den Verarbeitungszweck und das Widerrufsrecht.“
- „Das ArbG durfte bei der Bemessung des Schmerzensgelds auch berücksichtigen, dass die Bekl. das Video umgehend aus dem Netz genommen hat, nachdem die Kl. sie aufgefordert hatte“



## 3.1. Ausgewählte arbeitsgerichtliche Rechtsprechung



Es stellt sich die Frage, ob das Gericht bei vorheriger Klarstellung durch den EuGH, dass ein bloßer Verordnungsverstoß nicht per se ein Schaden ist, überhaupt einen Schaden bejaht hätte.

Möglicherweise ist die Argumentation des ArbG für die Rechtfertigung eines „nur“ geringen Schmerzensgeldanspruches übertragbar auf die Negation eines Schadens. → Dann wäre eine Abkehr der ArbG von ihrer strengen Rspr-Linie vorstellbar



## 3.1. Ausgewählte arbeitsgerichtliche Rechtsprechung

ArbG Berlin, Teilurteil vom 15.6.2022 – 55 Ca 456/21, 55 Ca 5659/21



**Thema:** Immaterieller Schadenersatz iHv 5000 € für unerfülltes Auskunftsbegehren

→ Zunächst hat das Gericht klargestellt, dass der Auskunftsanspruch aus Art. 15 DSGVO auch im Arbeitsverhältnis gilt. Sodann hat es vertreten, dass der Anspruch aus Art. 82 einen qualifizierten Schaden nicht voraussetzt, den Begriff des Schadens aber weit ausgelegt:

- „Für die Annahme einer Erheblichkeitsschwelle oder – andersherum formuliert – die Ausnahme von Bagatellfällen gibt es keinen Anhaltspunkt“
- „[...] soll der Begriff des Schadens [...] weit und auf eine Weise ausgelegt werden, die den Zielen der Verordnung in vollem Umfang entspricht. Die Ziele der DS-GVO bestehen dabei u.a. darin, den Risiken für die Rechte und Freiheit natürlicher Personen zu begegnen, die [...] aus einer Verarbeitung personenbezogener Daten hervorgehen und zu einem immateriellen Schaden führen können. Dabei kann ein immaterieller Schaden nicht nur in einer Diskriminierung, einem Identitätsdiebstahl oder -betrug, [...] oder anderen erheblichen wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Nachteilen liegen. **Er kann (bereits) entstehen, wenn die von der Verarbeitung personenbezogener Daten betroffenen Personen daran gehindert werden, die sie betreffenden personenbezogenen Daten zu kontrollieren**“



## 3.1. Ausgewählte arbeitsgerichtliche Rechtsprechung



Dem Anschein nach ist das Urteil im Einklang mit der aktuellen EuGH Rechtsprechung:

- es hat „nur“ vertreten, dass Art. 82 DSGVO **keinen qualifizierten Schaden** verlange:
  - *„Weder der DS-GVO noch ihren Erwägungsgründen lässt sich entnehmen, dass der Schadensersatzanspruch einen qualifizierten Verstoß gegen die DS-GVO voraussetzt. Für die Annahme einer Erheblichkeitsschwelle oder – andersherum formuliert – die Ausnahme von Bagatellfällen gibt es keinen Anhaltspunkt*
- Bei genauer Betrachtung fällt aber auf, dass faktisch von einem bloßen DSGVO-Verstoß auf einen Schaden geschlossen wird:
  - *„ Er kann (bereits) entstehen, wenn [...] betroffenen Personen daran gehindert werden, die sie betreffenden personenbezogenen Daten zu kontrollieren.“* → Die mangelnde Kontrollmöglichkeit ist bereits ein Verstoß gegen Art. 15 DSGVO - einen über den Verstoß gegen Art. 15 DSGVO hinausgehenden Schaden legt das Gericht nicht dar.



## 3.1. Ausgewählte arbeitsgerichtliche Rechtsprechung



### ArbG Mannheim, Urteil vom 20.5.2021 – 14 Ca 135/20

**Thema:** Immaterieller Schadenersatz iHv 75000 € für die Auswertung von Whatsapp-Nachrichten auf dem Diensthandy des Arbeitnehmers und Auswirkungen auf den Vortrag im Kündigungsschutz- Prozess

→ Das Gericht hat einen ersatzfähigen Schaden und einen auf den Datenschutzverstoß gestützten **Sachvortragsverwertungsverbot** im Prozess angenommen:

- „Ein Verwendungs- und Verwertungsverbot kommt ausnahmsweise dann in Betracht, wenn eine erhebliche, [...] Persönlichkeitsrechtsverletzung vorliegt und das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers iRd Verhältnismäßigkeitsprüfung überwiegt.“
- [...] jedenfalls dann kein Verwertungsverbot zu Gunsten des Arbeitnehmers ein, wenn der Arbeitgeber die betreffende Erkenntnis **im Einklang mit den einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorschriften erlangt und weiterverwandt hat. Hierzu gehört die Kontrolle, ob der Arbeitnehmer seinen Pflichten nachkommt. Der Arbeitgeber darf deshalb alle Daten speichern und verwenden, die er benötigt, um die ihm obliegende Darlegungs- und Beweislast in einem potenziellen Kündigungsschutzprozess zu erfüllen.**
- Bei der Interessenabwägung stellt eine berechtigte Privatheitserwartung des Betroffenen einen beachtlichen Faktor dar. So dürfen Arbeitnehmer grds. erwarten, dass besonders eingriffsintensive Maßnahmen nicht ohne einen durch Tatsachen begründeten Verdacht einer schweren Pflichtverletzung ergriffen werden.



## 3.1. Ausgewählte arbeitsgerichtliche Rechtsprechung



Die Interessenabwägung fiel letztlich zugunsten des Arbeitnehmers aus, weil ein besonders schwerwiegender Eingriff in das Persönlichkeitsrecht vorlag:

- Zugunsten des AN wurde v.a. berücksichtigt: Das Diensthandy unterlag einer Mischnutzung – auf dem Handy befanden sich tausende private Bilder, Videos und Mails.
- Der AN hatte das Handy auf Werkeinstellung gesetzt – offen blieb, ob der AG die Daten also wiederherstellte oder ob der Löschversuch gescheitert war. Jedenfalls sei der Zurücksetzung auf Werkeinstellung zu entnehmen, dass der AN nicht wollte, dass private Daten ausgelesen werden.
- Zu Gunsten des AG wurde berücksichtigt, dass er einen konkreten Verdacht einer Pflichtverletzung hatte und nicht ins Blaue hinein Whatsapp-Nachrichten ausgespäht hat.

→ Dem Urteil ist zu entnehmen, dass nicht jeder Datenschutzverstoß mit einem Verwertungsverbot im arbeitsgerichtlichen Prozess einhergeht. Vielmehr stehen den Arbeitgebern begrenzte, aber ziemlich weitreichende Befugnisse zu.



## 3.1. Ausgewählte arbeitsgerichtliche Rechtsprechung



ArbG Münster, Urteil vom 25.3.2021 – 3 Ca 391/20

**Thema:** Diversitäts-Werbung ohne Einverständnis der abgebildeten Person

- Das Gericht hat dem Arbeitgeber eine Schadenersatzpflicht von 5000 € auferlegt und dargelegt, dass eine schriftliche Einwilligung sowohl nach § 26 BDSG als auch infolge verfassungskonformer Auslegung nach § 23 KUG erforderlich ist.
- Die Höhe des zugesprochenen Schadenersatzes spricht dafür, dass Art. 9 DSGVO hier eine starke Ausstrahlungswirkung hatte (Ethnie war nur mittelbar relevant)
  - *„Die Ethnie der Kl. ist auf dem Bild die zentrale Aussage, denn es wird geworben für die Internationalität der Universität. Nach Auffassung der Kammer ist die Aussage des Bilds: Bei uns unterrichten und lernen Menschen aus aller Herren Länder. Für dieses Bild wäre eine Person mit weißer Hautfarbe nicht herangezogen worden. Das Bild der Kl. wurde vielmehr gerade wegen ihrer Hautfarbe verwendet.“*
  - *„Die Bekl. hätte die Kl. nach § 26 Abs. 2 S. 3 DS-GVO [gemeint wohl BDSG] eine schriftlichen Einwilligung abgeben lassen müssen und zuvor in Textform über den Zweck der Datenverarbeitung und ihr Widerrufsrecht aufklären müssen. Im Arbeitsverhältnis ist § 22 KUG verfassungskonform dahingehend auszulegen, dass die Einwilligung der Schriftform bedarf.“*



## 3.1. Ausgewählte arbeitsgerichtliche Rechtsprechung



ArbG Köln (5. Kammer), Urteil vom 12.03.2020 – 5 Ca 4806/19

**Thema:** Verletzung von Löschpflichten – Der AG veröffentliche das Profil der AN im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses und löschte dieses – entgegen der Vereinbarung im Aufhebungsvertrag- nicht.

→ Das Gericht hat einen ersatzfähigen Schaden aufgrund der Verletzung von Art. 17 DSGVO angenommen. Es hat aber klargestellt, dass die Bejahung eines Schadens mit der (nunmehr obsoleten) Begründung der Überschreitung der Bagatellgrenze einer nur geringen Schmerzensgeldsumme nicht entgegensteht.

- *„Letztlich ging die Kammer von einem solchen Bagatelldelikt auch nicht aus. Denn immerhin war es für Dritte ohne Weiteres möglich, [...] die zu Unrecht nicht gelöschte Seite aufzurufen. Die Klägerin schilderte im vorliegenden Verfahren, dass sie in keiner Weise mehr mit der Beklagten in Verbindung gebracht werden wollte. Der Beendigung des Arbeitsverhältnisses waren Streitigkeiten vorausgegangen.“*
- *„Denn die Schwelle des bloßen Bagatelldelikts kann überschritten sein, ohne dass der Höhe nach ein hohes Schmerzensgeld gezahlt werden muss. [...] Bei der Frage, welches Schmerzensgeld der Höhe nach angemessen ist, darf [...] nicht außer Acht gelassen werden, dass die Beklagte nachvollziehbar und glaubhaft schilderte, dass es sich lediglich um ein bedauerliches Versehen handelte. Es handelte sich um einen einmaligen Verstoß.“*



### **Achtung bei Bildern oder Videos!**

Insbesondere bei der (Weiter-)Benutzung von Bildern, Videos u.ä. muss auf die datenschutzkonforme Einholung, Verwendung und insbesondere auf die Einhaltung von Löschfristen Acht gegeben werden!

- Arbeitsverhältnisse können im Streit enden - datenschutzrechtliche Ansprüche kommen in derartigen Situationen häufig zum Einsatz!
- Arbeitsgerichte erkennen dies zwar häufig und berücksichtigen dies bei der Höhe der Schadensberechnung, trotzdem Kosten- und Zeitfaktor.

# Datenschutzrecht: Intro



## Themen

1. Grundlagen des Datenschutzrechtes
2. Der Schadensersatzanspruch aus Art. 82 DSGVO
3. **Rechtsprechungsübersicht**
  - 3.1. Ausgewählte arbeitsgerichtliche Rechtsprechung
  - 3.2. **Rechtsprechungsliste**



**Klagabweisung (0 €) = in roter Schrift**

### Landesarbeitsgerichte:

- LAG Schleswig-Holstein Beschl. v. 1.6.2022 – 6 Ta 49/22 = ZD 2022, 571 (**2000 €**)
- LAG Hamm Urt. v. 14.12.2021 – 17 Sa 1185/20 = ZD 2022, 295 (**2000 €**)
- LAG Berlin-Brandenburg Urt. v. 18.11.2021 – 10 Sa 443/21 = ZD 2022, 341 (**2000 €**)
- LAG Niedersachsen Urt. v. 22.10.2021 – 16 Sa 761/20 = ZD 2022, 61 (**1250 €**)
- LAG Hessen Urt. v. 18.10.2021 – 16 Sa 380/20 (**1500 €**)
- LAG Hamm Urt. v. 11.5.2021 – 6 Sa 1260/20 = ZD 2021, 710 (Revision BAG ZD 2022, 699) (**1000 €**)
- **LAG Baden-Württemberg Urt. v. 25.2.2021 – 17 Sa 37/20 = ZD 2021, 436**
- LAG Köln Urt. v. 14.9.2020 – 2 Sa 358/20 = ZD 2021, 168 (**300 €**)
- **LAG Düsseldorf Urt. v. 11.3.2020 – 12 Sa 186/19 = ZD 2021, 592**



### Arbeitsgerichte:

- ArbG Berlin Teilurteil v. 15.6.2022 – 55 Ca 456/21, 55 Ca 5659/21 = ZD 2023, 16 **(5000 €)**
- ArbG Kiel Beschl. v. 28.4.2022 – 2 Ca 82 e/22 **(2000 €)**
- ArbG Neuruppin Urt. v. 14.12.2021 – 2 Ca 554/21 = ZD 2022, 396 **(1000 €)**
- ArbG Mannheim Urt. v. 20.5.2021 – 14 Ca 135/20 **(7500 €)**
- ArbG Münster Urt. v. 25.3.2021 – 3 Ca 391/20 = ZD 2021, 534 **(5000 €)**
- **ArbG Mannheim Urt. v. 25.3.2021 – 8 Ca 409/20**
- **ArbG Berlin Urt. v. 21.1.2021 – 27 Ca 1237/19**
- **ArbG Herne Urt. v. 4.9.2020 – 5 Ca 178/20**
- ArbG Dresden Urt. v. 26.8.2020 – 13 Ca 1046/20 = ZD 2021, 54 **(1500 €)**
- ArbG Neumünster Urt. v. 11.8.2020 – 1 Ca 247 c/20 = ZD 2021, 171 **(1500 €)**
- ArbG Köln Urt. v. 12.3.2020 – 5 Ca 4806/19 **(300 €)**
- ArbG Düsseldorf Urt. v. 5.3.2020 – 9 Ca 6557/18 = ZD 2020, 649 (Berufung beim LAG Düsseldorf unter Az. 14 Sa 294/20 anhängig) **(5000 €)**
- ArbG Lübeck Beschl. v. 20.6.2019 – 1 Ca 538/19 = ZD 2020, 422 **(1000 €)**
- **ArbG Düsseldorf Urt. v. 22.2.2019 – 4 Ca 6116/18 (bestätigt durch LAG Düsseldorf Urt. v. 11.3.2020 – 12 Sa 186/19)**



### Höchstrichterlich:

- BGH Urt. v. 22.2.2022 – VI ZR 1175/20
- BGH Beschl. v. 16.2.2021 – VI ZA 6/20 = ZD 2021, 340 (Ls.)
- BVerfG Beschl. v. 14.1.2021 – 1 BvR 2853/19 = ZD 2021, 266 mAnm Blasek

### Oberlandesgerichte:

- OLG Celle Urt. v. 3.11.2022 – 5 U 31/22 = ZD 2023, 95
- OLG Hamm Beschl. v. 23.9.2022 – 26 W 6/22
- OLG München Urt. v. 20.9.2022 – 18 U 6314/20 Pre
- OLG Köln Urt. v. 14.7.2022 – 15 U 137/21 = ZD 2022, 617 (500 €)
- OLG Frankfurt/M. Urt. v. 30.6.2022 – 16 U 229/20
- OLG Koblenz Urt. v. 18.5.2022 – 5 U 2141/21 = ZD 2022, 617 (500 €)



- OLG Karlsruhe Urt. v. 26.4.2022 – 14 U 270/20 = MMR 2022, 702 (Ls.)
- OLG Frankfurt/M. Urt. v. 14.4.2022 – 3 U 21/20 = ZD 2022, 621 **(500 €)**
- OLG Dresden Urt. v. 8.3.2022 – 4 U 1050/21 = MMR 2022, 479
- OLG Frankfurt/M. Urt. v. 2.3.2022 – 13 U 206/20 = ZD 2022, 333 mAnm Schemmel
- LSG Hessen Beschl. v. 26.1.2022 – L 6 SF 7/21 DS = ZD 2022, 573
- OLG Celle Urt. v. 20.1.2022 – 13 U 84/19 = MMR 2022, 399
- OLG München Urt. v. 14.12.2021 – 18 U 6997/20 Pre MMR 2022, 808 (Ls.)
- OLG Dresden Urt. v. 30.11.2021 – 4 U 1158/21 = ZD 2022, 159 **(5000 €)**
- OLG Stuttgart Urt. v. 24.11.2021 – 4 U 484/20
- OLG Düsseldorf Urt. v. 28.10.2021 – 16 U 275/20 = ZD 2022, 337 **(2255,85 €)**
- OLG München Urt. v. 27.10.2021 – 20 U 7051/20 = ZD 2022, 38 (bestätigt LG Landshut Urt. v. 6.11.2020 – 51 O 513/20 = ZD 2021, 161)



- OLG Dresden Urt. v. 14.10.2021 – 4 U 1278/21 = ZD 2022, 235
- OLG Hamm Urt. v. 31.8.2021 – 9 U 56/20 (**4000 €**)
- OLG Dresden Urt. v. 31.8.2021 – 4 U 324/21 = ZD 2022, 40
- OLG Brandenburg Beschl. v. 11.8.2021 – 1 U 69/20 = ZD 2021, 693
- OLG Bremen Beschl. v. 16.7.2021 – 1 W 18/21 = ZD 2021, 652
- OLG Schleswig-Holstein Urt. v. 2.7.2021 – 17 U 15/21 = ZD 2021, 584  
(Revision: BGH VI ZR 225/21) (**887,03 €**)
- OLG Hamm Urt. v. 29.6.2021 – I-4 U 189/20 = ZD 2022, 42 mAnm Gulden
- OLG Stuttgart Urt. v. 18.5.2021 – 12 U 296/20 = ZD 2022, 105
- OLG Stuttgart Urt. v. 31.3.2021 – 9 U 34/21 = ZD 2021, 375 (Revision beim BGH unter Az. VI ZR 111/21 eingelegt)
- OLG Schleswig-Holstein Beschl. v. 1.3.2021 – 7 U 152/20
- OLG Düsseldorf Beschl. v. 16.2.2021 – 16 U 269/20 = ZD 2022, 47



- OLG Karlsruhe Urt. v. 23.2.2021 – 14 U 3/19 = ZD 2021, 376
- KG Beschl. v. 2.2.2021 – 9 W 1117/20 = ZD 2021, 378
- OLG Dresden Urt. v. 12.1.2021 – 4 U 1600/20 = MMR 2021, 575
- OLG München Urt. v. 8.12.2020 – 18 U 5493/19 Pre
- OLG Köln Urt. v. 26.11.2020 – 15 U 39/20 = ZD 2021, 323
- OLG Dresden Urt. v. 20.8.2020 – 4 U 784/20 = ZD 2021, 93
- OLG Nürnberg Urt. v. 4.8.2020 – 3 U 3641/19 = MMR 2020, 873 (Ls.)
- OLG Köln Urt. v. 30.7.2020 – 15 U 313/10
- OLG München Urt. v. 12.5.2020 – 18 U 2689/19 Pre
- OLG Köln Urt. v. 26.3.2020 – 15 U 193/19
- OLG München Urt. v. 18.2.2020 – 18 U 3465/19 = MMR 2021, 71
- OLG Bamberg Beschl. v. 6.2.2020 – 8 U 246/19
- OLG Braunschweig Urt. v. 5.2.2020 – 1 U 9/20 = MMR 2021, 920
- OLG Dresden Hinweisbeschluss v. 11.12.2019 – 4 U 1680/19 = ZD 2020, 413
- OLG Dresden Hinweisbeschluss v. 11.6.2019 – 4 U 760/19 = ZD 2019, 567



[@BVRecht](#)

[@foerdeanwalt](#)



Jan A. Strunk

- Kontakt  
[strunk@rabv.de](mailto:strunk@rabv.de)
- XING  
[www.xing.com/profile/JanA\\_Strunk](http://www.xing.com/profile/JanA_Strunk)
- LinkedIn  
<http://de.linkedin.com/in/foerdeanwalt>

Backes und Voß  
Rechtsanwälte Partnerschaft mbB  
Wirtschaftsberatungszentrum  
Wittenberger Weg 17 - 24941 Flensburg  
fon + 49 461 / 14491-0 | fax + 49 461 / 14491-45  
[www.rabv.de](http://www.rabv.de)