



### **Unerlaubte Veröffentlichung von Daten der Arbeitnehmerin auf der Homepage der Arbeitgeberin** Schmerzensgeldanspruch der Arbeitnehmerin (Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven, Urteil vom 08.11.2022, Aktenzeichen 2 Ca 2100/22)

Die Klägerin war bei der Beklagten ca. 2 Jahre und 3 Monate beschäftigt. Die Beklagte hatte von Beginn des Arbeitsverhältnisses an bis über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus auf ihrer Homepage den Namen, den Beruf, die von der Klägerin gesprochenen Sprachen sowie eine E-Mail-Adresse mit dem Namen der Klägerin und der Firmenbezeichnung eingestellt. Diese Daten waren ohne Zustimmung der Klägerin auf der Homepage eingestellt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses blieben die Angaben über die Klägerin immer noch für ca. 3,5 Monate auf der Homepage. Der Prozessbevollmächtigte der Klägerin forderte die Beklagte danach auf, diese Daten unverzüglich zu löschen.

Nach der Aufforderung waren die Daten der Klägerin mindestens noch 19 weitere Tage auf der Homepage.

Das Arbeitsgericht Bremen verurteilte die Beklagte zur Zahlung eines immateriellen Schadensersatzes in Höhe von 500,00 €.

Das Arbeitsgericht orientierte sich an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach schon die Verletzung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) selbst zu einem auszugleichenden immateriellen Schaden führt. Ein Anspruch besteht also nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO, ohne dass die verletzte Person einen weiteren von ihr erlittenen immateriellen Schaden darlegt. Außerdem ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch zu berücksichtigen, dass das Gesetz einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz der aus der DSGVO hergeleiteten Rechte gewährleisten will (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26.08.2022, Aktenzeichen 8 AZR 253/20).

Das Gericht verwies auf den weiten Beurteilungsspielraum, den ihm die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zubilligt (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 05.05.2022, Aktenzeichen 2 AZR 363/21, juris Rn. 16). Es begründete die von ihm ausgeteilte Summe damit, dass die Beklagte sich zu dem Vorwurf nicht geäußert hatte. Die Klägerin habe nur darauf verwiesen, dass die Beklagte ihr Recht auf Schutz ihrer personenbezogenen Daten ignoriert habe. Bei den veröffentlichten Daten habe es sich nur um wenige Daten gehandelt, die auch nicht etwa die Privat- oder Intimsphäre der Klägerin betroffen hätten. Das Gericht habe aber auch den präventiven Charakter der Schadenersatzregelung in der Datenschutz Grundverordnung berücksichtigt.

#### **Bewertung /Tipp:**

Es muss also nach den Regelungen in der Datenschutz Grundverordnung nur dargelegt werden, dass Daten unrechtmäßig verarbeitet worden sind. Die Klägerin hatte keine Einwilligung zu der Veröffentlichung ihrer Daten gegeben. Das reichte zur Begründung des Anspruchs auf Ersatz ihres immateriellen Schadens aus.

Zu der Höhe des daraus folgenden Anspruchs gibt es noch keine gefestigte Rechtsprechung. Die Auffassung des Arbeitsgerichts Bremen zu der festzusetzenden Höhe ist also noch nicht das letzte Wort.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

PB Consult Personalberatung  
Arndtstraße 37a  
60325 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 7103 4711  
Telefax: +49 69 9055 0473  
Mobil: +49 177 577 4022  
E-Mail: [info@pbconsult.org](mailto:info@pbconsult.org)  
Internet: [www.pbconsult.org](http://www.pbconsult.org)

Frankfurter Volksbank eG  
BLZ: 501 900 00  
Kto: 60000 131 35

UStID: 93 428 145 703