

Bußgelder und Schadenersatz – wer haftet wann?

Sehr geehrte Datenschutz-Kunden,

während sich allgemein herumgesprochen hat, dass Datenschutzverstöße mit 10 bis 20 Millionen Euro Bußgeld belegt werden können (bei umsatzstarken Verantwortlichen¹ sogar darüber) blieben Detailfragen zur Haftung und zu möglichen Schadenersatzforderungen auch lange Zeit nach Einführung der DSGVO offen:

- Gilt für nach der EU-DSGVO verhängte Bußgelder das deutsche Gesetz über Ordnungswidrigkeiten (OWiG)?
- Können neben Bußgeldforderungen auch Schadenersatzansprüche an einen Verantwortlichen gestellt werden?
- Haften Unternehmen auch für Verstöße einzelner Mitarbeiter gegen die Vorschriften der EU-DSGVO?
- Können auch Mitarbeiter eines Verantwortlichen direkt mit Bußgeldern und Schadenersatzansprüchen belegt werden?

Haftung von Unternehmen für Fehler ihrer Mitarbeiter

Drehen wir die Frage zunächst herum: Warum und wann soll einem Unternehmen für die Fehler seiner Mitarbeiter ein Bußgeld auferlegt werden?

Häufig handelt es sich bei dem für eine Datenverarbeitung Verantwortlichen im Sinne des Art. 4 EU-DSGVO um eine juristische Person oder Personenvereinigung, also z. B. eine GmbH oder einen eingetragenen Verein. In § 30 OWiG ist festgelegt, dass nur bestimmte Personengruppen (Vorstand, vertretungsberechtigte Gesellschafter, Generalbevollmächtigte, Prokuristen etc.) eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit begehen können, die zu einer Geldbuße zu Lasten der juristischen Person bzw. Personenvereinigung führen kann. Das Fehlverhalten eines „normalen“ Mitarbeiters reicht dementsprechend nicht aus, um ein Unternehmen mit einem Bußgeld zu belegen.

Eine Ausnahme hierzu besteht nach § 130 OWiG, wenn es der Inhaber eines Betriebes oder Unternehmens unterlässt, Strukturen zu schaffen, die bußgeldbewährte Tatbestände verhindern sollen. Zu diesen Maßnahmen gehören die Bestellung, sorgfältige Auswahl und Überwachung von Aufsichtspersonen. In diesen Fällen kann ein auf eine Million Euro begrenztes Bußgeld gegen ein Unterneh-

¹) Der Begriff des „Verantwortlichen“ wird in den folgenden Ausführungen im Sinne des Art. 4 Ziffer 7 verwendet: „...die natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet ...“

men verhängt werden. Das sogenannte „Rechtsträgerprinzip“, nach dem ein Unternehmen oder eine Personenvereinigung haftbar gemacht werden, greift hiernach also nur in bestimmten Fällen.

Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) als Ergänzung zur EU-DSGVO bestimmt in seinem § 41 zwar, dass die Vorschriften des OWiG auch für Verstöße nach der EU-DSGVO anzuwenden sind, schränkt dies aber gleichzeitig in mehreren Punkten ein:

- Die OWiG-Vorschriften gelten „sinngemäß“
- Einige Paragraphen des OWiG sind bei diesen Verstößen ausdrücklich ausgenommen, z. B. § 17 (Höhe der Geldbuße) und § 88 (Festsetzung der Geldbuße gegen juristische Personen und Personenvereinigungen).

Das deutsche OWiG steht also teilweise in Konkurrenz zur EU-DSGVO, nach der Unternehmen als sogenannte „Verantwortliche“ bei Vorliegen eines Datenschutzverstößes grundsätzlich mit Bußgeldern belegt werden können, unabhängig von der Frage, wer diesen im Einzelfall herbeigeführt hat.

Vorrang der EU-DSGVO bei der Verhängung von Bußgeldern

Um Klarheit zu gewinnen, wo die Rechtsnorm des OWiG endet, musste 2023 der Europäische Gerichtshof (EuGH) bemüht werden. Im Vorfeld seiner Entscheidung war vom Berliner Beauftragten für den Datenschutz ein Bußgeld in Höhe von ca. 14,5 Mio. Euro gegen die Deutsche Wohnen SE wegen mehrerer Datenschutzverstöße verhängt worden. Hiergegen hatte das Unternehmen vor dem Landgericht geklagt und ein Urteil (Az. 3 Ws 250/21) erwirkt, welches sich auf die Vorschriften des deutschen OWiG bezieht und somit zu folgenden Ergebnis kommt:

„...Eine juristische Person kann indes nicht Betroffene²⁾ in einem Bußgeldverfahren, auch nicht in einem solchen nach Artikel 83 der Verordnung ... sein. Denn eine Ordnungswidrigkeit kann nur eine natürliche Person vorwerfbar begehen. Der juristischen Person kann lediglich ein Handeln ihrer Organmitglieder oder Repräsentanten (der natürlichen Personen) zugerechnet werden. ... Die Verhängung einer Geldbuße gegen sie ist in § 30 OWiG geregelt, der über § 41 Absatz 1 BDSG auch für Verstöße nach Artikel 83 Absatz 4 bis 6 DS-GVO Anwendung findet“ (Unterstreichungen wurden von mir hinzugefügt).

Der EuGH kam als höchste Rechtsinstanz zu einem abweichenden Ergebnis und hat das Bußgeld der Datenschutz-Aufsichtsbehörde gegen die Deutsche Wohnen SE bestätigt (Rechtssache C-807/21):

„...Es liefe diesem Zweck (Anm.: bei der Verarbeitung personenbezogener Daten unionsweit ein gleichmäßiges und hohes Datenschutzniveau für natürliche Personen zu gewährleisten) jedoch zuwider, den Mitgliedstaaten zu gestatten, einseitig und als erforderliche Voraussetzung für die Verhängung einer Geldbuße gemäß Art. 83 DSGVO gegen einen Verantwortlichen, der eine juristische Person ist, zu verlangen, dass der betreffende Verstoß zuvor einer identifizierten natürlichen Person zugerechnet wurde oder ihr zuzurechnen ist. Außerdem könnte eine solche zusätzliche Anforderung letztlich unter Verstoß gegen Art. 83 Abs. 1 DSGVO die Wirksamkeit und die abschreckende Wirkung von Geldbußen schwächen, die gegen juristische Personen als Verantwortliche verhängt werden. ...“

²⁾ Der vom Gericht verwendete Begriff des „Betroffenen“ hat nichts mit der Definition „betroffene Person“ nach Art. 4 Ziffer 1 EU-DSGVO zu tun, man könnte ihn hier eher im Sinne des Begriffes „Beklagter“ verstehen.

Das Gericht stellt ferner klar, dass für eine Geldbuße nach Art. 83 EU-DSGVO eine nachweisbare Handlung oder Kenntnis des Leitungspersonals einer juristischen Person nicht nachgewiesen werden muss. Es muss lediglich die Voraussetzung vorliegen, dass der Verstoß vorsätzlich oder fahrlässig begangen wurde und dieser der juristischen Person als Verantwortlichem für die Datenverarbeitung zuzuordnen ist.

Grenzen der Haftung von Unternehmen für Verstöße ihrer Mitarbeiter

Damit das Fehlverhalten eines Mitarbeiters zu einem Bußgeld für das Unternehmen führt muss diesem zumindest eine Schuld im Sinne der Verantwortlichkeit zuzusprechen sein. Kann das Unternehmen nachweisen, dass die getroffenen technisch-organisatorischen Maßnahmen geeignet sind, Datenschutzverstöße zu verhindern, und kommt es durch einen Mitarbeiter durch vorsätzliches Handeln und unter Umgehung der vom Unternehmen getroffenen Maßnahmen und der (arbeits-)vertraglichen Vereinbarungen zur Kompromittierung personenbezogener Daten (z. B. durch Weitergabe an unbefugte Dritte), dann ist ein solcher Verstoß ggf. nicht dem Unternehmen zuzurechnen und kann daher nicht mit einem Bußgeld bewährt werden. Nach Art. 82 Abs. 3 EU-DSGVO muss jedoch der Verantwortliche den Nachweis für eine derartige Exkulpation erbringen.

In diesen Fällen sieht § 42 BDSG Freiheitsstrafen bis zu drei Jahren oder Geldstrafen für den Verursacher vor. Antrag zur Verfolgung einer solchen Tat kann sowohl der Verantwortliche (i. d. R. also der Arbeitgeber), der Betroffene oder eine Datenschutz-Aufsichtsbehörde stellen.

Beispiele aus der Praxis:

- Ein Polizeibeamter hat die polizeiliche Datenbank ZEVIS abgefragt, um über das Kfz-Kennzeichen einer Zufallsbekanntschaft an deren Telefonnummer zu gelangen und sie privat zu kontaktieren. Die Bußgeldstelle des Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit von Baden-Württemberg (LfDI) hat hierfür dem Beamten ein Bußgeld in Höhe von 1.400 Euro auferlegt.
- Im Zuständigkeitsbereich der nordrhein-westfälischen Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationssicherheit hat eine betroffene Person eine Klinik aufgesucht, bei der zum Zwecke einer medizinischen Behandlung personenbezogene Daten erhoben wurden. Eine Person aus dem Mitarbeiterkreis der Klinik, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Zugriff auf diese Daten hatte, hat diese genutzt, um die betroffene Person aus einer privaten Motivation heraus zu kontaktieren. Die Landesbeauftragte hat es in diesem Fall bei einer Verwarnung belassen.

Neben Bußgeldern kann ein datenschutzrechtliches Fehlverhalten von Mitarbeitern auch zu Schadenersatzforderung und arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen:

- Eine Mitarbeiterin eines Bürgerbüros hatte zu privaten Zwecken Meldedaten aus privaten Gründen abgefragt, u. a. um den Namen des Freundes ihrer Tochter herauszufinden. Der Arbeitgeber hat daraufhin die fristlose Kündigung ausgesprochen, das Landesarbeitsgericht Brandenburg hat mit Urteil vom 2016-09-01 (Az. 10 Sa 192/16) die Rechtmäßigkeit der Kündigung bestätigt.
- Der Geschäftsführer eines eingetragenen Oldtimer-Vereins hatte eine Recherche zu einem Antrag auf Mitgliedschaft einer natürlichen Person bei einer Detektei beauftragt und herausgefunden, dass diese Person in der Vergangenheit strafrechtlich in Erscheinung getreten

war. Er teilte seine Erkenntnisse dem Vorstand mit, der daraufhin die Aufnahme der Person abgelehnt hat. Der Betroffene hat hierin einen Datenschutzverstoß erkannt und Klage erhoben. In seinem Urteil vom 2021-06-26 (Az. 8 O 1286/19) hat das Landgericht Dresden entschieden, dass dem Betroffenen Schadenersatz in Höhe von 5.000 Euro wegen eines Verstoßes gegen die EU-DSGVO zusteht. Bemerkenswert ist, dass das Gericht eine gesamtschuldnerische Haftung von Verein und Geschäftsführer festgestellt hat. Voraussetzung hierfür war, dass dem Geschäftsführer eine eigene Verantwortlichkeit für die Datenerhebung zugesprochen wurde und damit eine gemeinsame Verantwortlichkeit nach Art. 26 EU-DSGVO mit dem Verein vorliegt.

Fazit

- Die Einschränkungen des deutschen OwiG, dass Bußgelder einer juristischen Person nur dann auferlegt werden können, wenn deren Leitungspersonal einen Rechtsverstoß begeht, gelten nicht für Verstöße nach der EU-DSGVO.
- Auch gegen Mitarbeiter einer juristischen Person, die einen Verstoß nach der EU-DSGVO begehen, können Bußgelder verhängt werden. Dies ist bisher jedoch nur in wenigen Fällen zur Anwendung gekommen und beschränkte sich im Wesentlichen auf Leitungspersonen des Unternehmens bzw. Personen, die in einem besonderen Dienstverhältnis stehen (z. B. im öffentlichen Dienst Beschäftigte).
- Datenschutzverstöße einzelner Mitarbeiter können zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen und in bestimmten Fällen (Vorsatz, Umgehung von Zugriffsbeschränkungen und Missachtung von dienstlichen Anweisungen und Vorschriften) auch zu Schadenersatzforderungen an diese führen.

Für Rückfragen stehe ich Ihnen wie immer gerne zur Verfügung.

München, 2024-05-28

Volker Baron