



Schadenersatz für „auspionierte“ H&M- Mitarbeiter*Innen?

Die Frankfurter Allgemeine Zeitung berichtete am 24.01.2020 davon, dass Datenschutzbehörde gegen H&M ein Bußgeldverfahren einleiten. Kann ein_e Mitarbeiter*In Schadenersatzansprüche stellen?

Verarbeitung von personenbezogenen Daten von österreichischen Mitarbeiter*Innen?

Nach Medienberichten wurden von H&M **private Daten von Mitarbeiter*Innen** bis hin zu **Informationen über Krebserkrankungen oder private Verhältnisse** gespeichert.

Auch österreichische Mitarbeiter*Innen könnten betroffen sein.

„Es geht um die Aufzeichnung sensibelster Daten zu Krankheiten und anderen persönlichen Umständen im H&M-Kundenzentrum für Deutschland und Österreich in Nürnberg“ (so [faz.net](https://www.faz.net)). Auch [futurezone.at](https://www.futurezone.at) und [orf.at](https://www.orf.at) berichteten. Die [Wiener Zeitung](https://www.wienerzeitung.at) schrieb, dass sich H&M bereits geäußert hat.

Die Daten wurden offensichtlich von **Vorgesetzten „gesammelt“** und dann in einer **Datenbank** gespeichert; sie kamen von informellen Gesprächen.

Schadenersatz?

Art 82 DSGVO ermöglicht **jeder Person**, die durch die **rechtswidrige Verarbeitung** ihrer Daten einen **materiellen oder immateriellen Schaden erleidet**, die Durchsetzung eines **Anspruches auf Schadenersatz** gegen den Verantwortlichen.

Wenn man die bisherige **Judiaktur**, insbes. der [LG Feldkirch gegen die Österreichische Post AG](#) (im August 2019) oder auch die Entscheidung des [AG Lübeck](#) (im Oktober 2019) bezüglich der Veröffentlichung eines Mitarbeiter-Fotos auf Facebook betrachtet, dann kann mit gutem Grund argumentiert werden, dass diese rechtswidrige Verarbeitung von Daten von Mitarbeiter*Innen einen Schadenersatzanspruch rechtfertigt. Das LG Feldkirch judizierte, dass es ausreicht, wenn es die **betreffene Person "stört"**, dass die Daten verarbeitet werden und die **Verarbeitung unrechtmäßig** ist, wobei das Urteil von der Österreichischen Post AG mit Berufung beim OLG Innsbruck bekämpft wurde.

Die **Höhe** wird wohl zwischen **750,-- Euro bis 2.000,-- Euro** liegen, je nachdem welche konkreten Daten für welchen Zeitraum verarbeitet wurden.

Was kann ein_e Mitarbeiter*In tun?

Als ersten Schritt empfehle ich, (ehemaligen) Mitarbeiter*Innen das **Recht auf Auskunft** iSd **Art 15 DSGVO** geltend zu machen, damit die betroffenen Personen Kenntnis darüber erhalten, welche konkreten Daten – abseits der Daten zur Erfüllung des Arbeitsverhältnisses – vom Dienstgeber verarbeitet wurden, und ob im konkreten Fall tatsächlich Daten verarbeitet wurden, deren Verarbeitung unzulässig ist oder war.

Wenn ein_e Mitarbeiter*in herausfindet, dass tatsächlich zB **Gesundheitsdaten** und damit sensible Daten iSd Art 9 DSGVO oder **Daten über seine privaten Verhältnisse** (zB Streitigkeiten in der Ehe, bevorstehende Scheidung), in unzulässigerweise verarbeitet wurden, dann

kann **Schadenersatz vom Verantwortlichen**, dh demjenigen der die Daten rechtswidrig verarbeitet (hat), verlangt werden. Eine Beurteilung, in welcher Höhe ein Anspruch gerechtfertigt ist, kann nur im Einzelfall gemacht werden. Der **Anspruch** kann dann vor dem **Landesgericht des Wohnsitzes** der betroffenen Person gegen den Verantwortlichen, dh den Dienstgeber geltend gemacht werden, sofern keine einvernehmliche Einigung erzielt werden kann.

Auch der [Hamburger Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Johannes Caspar](#) teilte nach Medienberichten mit, dass sich betroffene Personen vertraulich an ihn wenden könnten, zum Beispiel unter mailbox@datenschutz.hamburg.de.

Selbstverständlich besteht auch die Möglichkeit, dass sich österreichische betroffene Personen mit einer **Beschwerde an die Österreichische Datenschutzbehörde** wenden.