
Datum: 05.12.2024
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 6. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 6 SLa 202/24
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2024:1205.6SLA202.24.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 13 Ca 5079/23
Nachinstanz: Landesarbeitsgericht Köln, 6 SLa 202/24
Schlagworte: Schmerzensgeld; Entschädigung; Schaden; Datenschutz
Normen: Art 82 DSGVO; § 823 BGB; § 253 BGB
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Ist der Adressatenkreis einer Email, die sich mit Leistungsmängeln des Arbeitnehmers befasst, auf Personen beschränkt, die in ihrer Funktion bei Personalangelegenheiten zur Verschwiegenheit verpflichtet sind (Abteilungsleiter, dessen Stellvertreter, Bauleiter, Betriebsrat, Beschäftigte in der Personalabteilung), folgt daraus kein „Verlust der Kontrolle über personenbezogene Daten“ im Sinne der Erwägungsgründe Nr. 85 zur DSGVO.

Tenor:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 02.04.2024 - 13 Ca 5079/23 - wird zurückgewiesen.
 2. Die Kosten des Berufungsverfahrens hat der Kläger zu tragen.
 3. Die Revision wird nicht zugelassen.
-

Die Parteien streiten in der Berufungsinstanz nur noch um Forderungen des Klägers auf Zahlung von Schmerzensgeld bzw. Entschädigung und in diesem Zusammenhang um die Frage, ob die Beklagte Pflichten aus der DSGVO nicht beachtet oder das Persönlichkeitsrecht des Klägers verletzt hat. 2

Der Kläger ist 60 Jahre alt. Er ist gelernter Energieanlagenelektroniker. Seit dem 08.03.2010 war er zunächst bei der Firma R S GmbH beschäftigt; am 01.09.2017 erfolgte dann ein Betriebsübergang auf die Beklagte. Hier war er vereinbarungsgemäß zuletzt als Kalkulator im Bereich Oberleitungsanlagen tätig und erhielt dafür ein Bruttomonatsentgelt in Höhe von 5.260,68 Euro brutto. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der D Bahnbaugruppe GmbH (MTV BBG) Anwendung. Dieser beinhaltet unter anderem eine Kündigungsbeschränkung, aufgrund derer sich vor dem Arbeitsgericht eine dem Kläger gegenüber ausgesprochene Kündigung als unwirksam erwiesen hatte. Das Urteil ist diesbezüglich rechtskräftig und nicht mehr Gegenstand des Berufungsverfahrens. 3

Der Kläger zeigte der Beklagten seit dem Jahre 2020 mehrfach seine Arbeitsunfähigkeit an. Am 05.12.2022 fand deshalb ein Betriebliches Eingliederungsmanagement statt. 4

Gegenstand des in der Berufungsinstanz noch zu entscheidenden Streits zwischen den Parteien sind vor allem drei an den Kläger gerichtete Emails seines Vorgesetzten, des Zeugen B, deren Inhalte unter anderem das Verhalten und die Leistung des Klägers betreffen. Hinsichtlich dieser Emails ist vor allem die Tatsache streitgegenständlich, dass weitere Beschäftigte der Beklagten die jeweilige Email in „cc“ erhalten haben. Dabei handelt es sich in wechselnder Kombination um die folgenden Beschäftigten: Der Zeuge K ist Stellvertreter des für den Kläger zuständigen Abteilungsleiters sowie Fachvorgesetzter des Klägers; die Zeugin Si (geb. T) ist die persönliche Assistentin des Zeugen K und die Teamleiterin des Back-Office; der Zeuge Br ist der Bauleiter auf der Baustelle, auf der der Kläger eingesetzt worden war; der Zeuge L ist freigestelltes Betriebsratsmitglied; die Zeugin Ba ist Mitarbeiterin der Personalabteilung. 5

Am 30.06.2022 versandte der Zeuge B die erste streitgegenständliche Email an den Kläger und setzte dabei die Zeugen K, Si und Br in das „cc“, ermöglichte diesen Zeugen also, den Inhalt der Nachricht zu lesen: 6

Von: O B Gesendet: Donnerstag 30 Juni M2Z 0742 7

An: Ha H M 8

Cc: Se Br, Enrico K, Su T 9

Betreff: AW Baustellenbesichtigung 10

Guten Morgen Herr M, 11

Bezug auf ihre Frage gelten folgende Festlegungen 12

04.07.2022 08:00 - 17:45 Uhr (einschl. 0,75 h Pause) Baustelle Ham 13

05.07.2022 08:00 - 17:45 Uhr (einschl. 0,75 h Pause) Baustelle Ham 14

15

| | |
|---|----|
| <i>06.07.2022 08:00 - 14:30 Uhr (einschl. 0,5 h Pause) Baustelle Ham - anschließend Anreise Hal</i> | |
| <i>07.07.2022 07:00 - 15:45 Uhr (einschl. 0,75h Pause) Standort Hal mit Besichtigung Projekt 7-Brücken</i> | 16 |
| <i>08.07.2022 07:00 - 14:30 Uhr (einschl. 0,5 h Pause) Standort Hal</i> | 17 |
| <i>Hinweis: Die Baustellenbesichtigungen erfolgen auf ihren Wunsch und dienen dem Abbau Ihrer fachlichen Defizite. Der nachhaltige Erfolg dieser Maßnahmen liegt in ihrer Verantwortung</i> | 18 |
| <i>Eine weitere Email an den Kläger versandte der Zeuge B am 01.07.2022. Im „cc“ standen dieses Mal die Zeugen L, Ba und K Diese Nachricht hat den folgenden Inhalt:</i> | 19 |
| <i>Von: O B</i> | 20 |
| <i>Gesendet: Freitag, 1. Juli</i> | 21 |
| <i>An: Ha H M</i> | 22 |
| <i>Cc: J L; Ma Ba; E K</i> | 23 |
| <i>Betreff: AW: Baustellenbesichtigung</i> | 24 |
| <i>Sehr geehrter Herr M,</i> | 25 |
| <i>aus meiner Sicht besteht hier der Verdacht auf einen Verstoß gegen Ihre Mitwirkungspflicht. Grundsätzlich gehören Baustellenbesuche zum Arbeitsfeld eines Angebotsbearbeiters. Auf diesen Umstand haben wir 2021 im Rahmen Ihrer Arbeitsunfähigkeit nochmals hingewiesen. Für diese Besuche/Begehungen stellt der Arbeitgeber die persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung. Entsprechende Bedarfe zeigen unsere Mitarbeiter rechtzeitig an. Dies gilt besonders bei außergewöhnlichen Größen oder Anforderungen. Auf die Notwendigkeit der PSA haben wir auch im Gespräch am 09.05.22 hingewiesen. Dass Sie nach fast 5 Jahren in der TE Oberleitungsanlagen über keine vollständige PSA verfügen, zeigt eine mangelhafte Mitwirkung. Den Vorgang werde ich zur arbeitsrechtlichen Prüfung an die Personalabteilung übergeben.</i> | 26 |
| <i>Gegenwärtig prüfen wir die Möglichkeit für einen Besuch bei einem Ausstatter für Berufsbekleidung am Montag in Hal. Hierzu erhalten Sie am Montag einen gesonderten Hinweis.</i> | 27 |
| <i>Grundsätzlich war es Ihr Wunsch Baustellen zu besuchen. Durch die sichtbare Praxis wollen Sie die anhaltenden Leistungsdefizite abbauen. Hier verweise ich auf die Gespräche vom 07.08.2020 und 09.05.2022 sowie Ihre Mail an Herrn Sa vom 25.05.2022. Das Sie auf diese Besuche nicht vorbereitet sind, liegt an Ihrem Handeln und stellt kein Verschulden des Arbeitgebers dar.</i> | 28 |
| <i>Richtig ist, dass Ihr Arbeitsplatz gegenwärtig in Kö liegt. Wir haben jedoch mehrfach festgestellt, dass es bei Ihnen an Selbständigkeit mangelt. 2017 wurden Sie von der R in S übernommen. Aufgrund Ihres Profils sind wir von einem erfahrenen und selbständig tätigen Mitarbeiter ausgegangen. Durch Ihre Qualifikation als Dipl.-Ing. sind wir auch von der Fähigkeit ausgegangen, dass Sie sich eigenständig in ein neues Fachgebiet einarbeiten</i> | 29 |

können. Daher haben wir Sie nach der ersten Einarbeitungsphase in Hal überwiegend in den Jahren 2017 bis 2020 als Angebotsbearbeiter in Kö allein arbeiten lassen. In unseren Mitarbeitergesprächen am 18.03.2019 und 07.08.2020 mussten wir jedoch feststellen, dass unsere Erwartungen in Ihre Entwicklung nicht eingetreten sind. Mit Ihrer Übernahme war die Hoffnung für unsere Organisation verbunden, dass wir mit Ihnen einen gut vernetzten Ansprechpartner für unsere regionalen Kunden bekommen, welcher mittelfristig jede Aufgabe in der Angebotsbearbeitung der OLA bewältigt. Entsprechend sind Sie auch arbeitsvertraglich eingestuft. Heute wissen wir, dass Kompetenz und Netzwerk fehlen. Der bisherige Weg, Sie in Kö selbständig arbeiten zu lassen, ist aus unserer Sicht gescheitert. Bis Sie die skizzierte Zielfunktion erfüllen, werden Sie daher überwiegend in Hal unter direkter Führung und Anleitung tätig sein. Hier können wir auch unserer Fürsorgepflicht besser nachkommen. Nach Ihrer langen Erkrankung liegt das sicherlich auch in Ihrem Interesse.

Für einen gemeinsamen Austausch bzgl. Ihrer Defizite und Entwicklung planen wir ein Mitarbeitergespräch mit Teilnahme des BR im Juli (vgl. 30. KW). 30

Eine weitere Mail erhielt der Kläger am 16.08.2023 mit den Zeuginnen Ba und Si im „cc“ und mit dem folgenden Wortlaut 31

Betreff: AW: Krankmeldung 32

Von: O B 33

Gesendet: 16.08.2023, 14:25 34

An: Ha H M 35

Cc: Ma Ba; Su Si 36

Sehr geehrter Herr M, 37

wir können gegenwertig den angekündigten Eingang einer AU-Bescheinigung nicht bestätigen. Wir bitten daher um eine kurzfristige Klärung. 38

Ich muss Sie an dieser Stelle auf den Umstand hinweisen, dass Sie verpflichtet sind die voraussichtliche Dauer der Erkrankung mitzuteilen. 39

Aufgrund der arbeitsrechtlichen Bedeutung erhalten Sie die Mail ausnahmsweise auch auf Ihre private Mail-Adresse. Wir bitten in diesem Zusammenhang um Verständnis. 40

Weiterhin gute Besserung und viele Grüße 41

O B 42

Im Protokoll zum Begrüßungsgespräch vom 05.12.2022 (Anlage BB4, Bl. 50 der Berufungsakte), dass nach längerer Arbeitsunfähigkeit, Wiedereingliederung und Urlaubsabwesenheit des Klägers durch den Zeugen B und die Zeugin Mar mit dem Kläger geführt worden war, heißt es unter anderem: 43

Herr M möchte während seiner Abwesenheit keine dienstlichen Mails an die private und dienstliche Mailadresse. Die Kommunikation erfolgt ab sofort per Brief. 44

Am 15.05.2023 und am 06.06.2023 wandte sich die Zeugin Si wegen einer Rückfrage zu einer Krankmeldung des Klägers an dessen private Mailadresse. Ebenfalls an 45

die private Mailadresse des Klägers ging eine Anfrage der Zeugin Ba vom 12.06.2023 bezüglich der Einladung zu einem BEM-Gespräch. Seine Krankmeldungen vom 15.05.2023 und vom 06.06.2023 hatte der Kläger zuvor über seine private Mailadresse verschickt.

Während der Kläger aus den drei erstgenannten und hier im Wortlaut zitierten Emails seine Klageforderung insbesondere aus einer von ihm angenommenen Verletzung seiner Rechte aus der DSGVO ableitet, tut er dies bei den letztgenannten vier Emails aus der Tatsache, dass diese an seine private Email-Adresse versandt worden seien und dies entgegen einer ausdrücklichen Vereinbarung mit der Beklagten, dass dienstliche Nachrichten nur an seinen dienstlichen Account zu richten seien. 46

Mit der seit dem 15.09.2023 beim Arbeitsgericht Köln anhängigen Klage hatte sich der Kläger zunächst gegen eine ihm gegenüber ausgesprochene Kündigung gewandt, die sich wie erwähnt - inzwischen rechtskräftig - als unwirksam dargestellt hat. Eine Klageerweiterung vom 06.12.2023 (Bl. 171 der arbeitsgerichtlichen Akte), die den Umfang des Urlaubsanspruchs des Klägers betraf, ist zwischenzeitlich zurückgenommen worden. Mit der Klageerweiterung vom 01.03.2024 (Bl. 492 der arbeitsgerichtlichen Akte), auf deren Antrag sich nunmehr das Berufungsverfahren beschränkt, hat der Kläger die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung eines Schmerzensgeldes bzw. einer Entschädigung begehrt. 47

Zur Begründung seiner Klage auf Zahlung von Schmerzensgeld / Entschädigung hat der Kläger vorgetragen, die Beklagte habe sich mit mehreren Verstößen gegen datenschutzrechtliche Vorschriften ihm gegenüber schadensersatzpflichtig bzw. entschädigungspflichtig gemacht. Es sei kein Grund erkennbar, warum der Inhalt der Mails an die im Sekretariat tätige Frau Si, an den Mitarbeiter im Bereich Chainmanagement Herrn K sowie an den ihm nicht bekannten Herrn Br weitergereicht worden seien. 48

Obwohl er in einem am 05.12.2022 geführten Personalgespräch die Beklagte ausdrücklich dazu aufgefordert habe, Mails künftig nicht mehr an seine private Mail-Adresse zu schicken, habe die Beklagte dieser Aufforderung nicht entsprochen. 49

Dies alles rechtfertige eine empfindliche Entschädigung, die er wie folgt berechne: für die Mail des Zeugen B vom 30.06.2022 (für jede Person im „cc“ 5.000,00 EUR) 15.000,00 EUR; für die Mail des Zeugen B vom 01.07.2022 weitere 5.000,00 EUR; für die Mail des Zeugen B vom 16.08.2023 weitere 5.000,00 EUR; für die Mail der Zeugin Si vom 15.05.2023 weitere 5.000,00 EUR; für die Mail der Zeugin S vom 06.06.2023 weitere 5.000,00 EUR; für die Mail der Zeugin Ba vom 12.06.2023 weitere 5.000,00 EUR. 50

Der Kläger hat beantragt, 51

1. festzustellen, dass die Kündigung der Beklagten vom 24.08.2023, dem Kläger zugegangen am 25.08.2023, rechtsunwirksam ist und dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis durch diese nicht aufgelöst werden wird; 52

2. die Beklagte zu verpflichten, an ihn ein angemessenes, in das Ermessen des Gerichts gestellte, einen Betrag von 40.000,00 EUR jedoch nicht unterschreitende Entschädigung zu leisten. 53

Der Beklagte hat beantragt, 54

die Klage abzuweisen. 55

56

Zur Verteidigung gegen die Klage hat die Beklagte vorgetragen, ein Datenschutzverstoß liege nicht vor, da alle mit den Mails eingebundenen Beschäftigten aus sachlichen Gründen hätten eingebunden werden müssen. In der Mail vom 30.06.2022 sei von fachlichen Defiziten und nicht etwa von Leistungsdefiziten die Rede. Es handele sich bei dem Informationsaustausch um einen alltäglichen Vorgang. Die Inhalte dieser Mail und der Mail vom 01.07.2022 seien zur Durchführung des zwischen ihr und dem Kläger bestehenden Arbeitsverhältnisses erforderlich gewesen.

Auch durch die Mails, die auf den privaten Account des Klägers versandt worden seien, sei das Persönlichkeitsrecht des Klägers nicht in einer Weise beeinträchtigt worden, die die Zahlung eines Schmerzensgeldes oder einer Entschädigung hätten rechtfertigen können. Nachdem der Kläger seine Krankmeldungen vom 15.05.2023 und vom 06.06.2023 über seine private Mailadresse verschickt habe, könne er sich außerdem nach ihrer Auffassung nicht darüber beschweren, auf dem gleichen Wege Mitteilung im Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeit und Betrieblichem Eingliederungsmanagement zu erhalten. 57

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 02.04.2024 insgesamt abgewiesen. Diese Klageabweisung hat damit auch die in der Berufungsinstanz alleine noch streitige Schmerzensgeld- und Entschädigungsklage betroffen. Zur Begründung der Abweisung dieser Klage hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt, es fehle bereits an einer Pflichtverletzung, da der Beklagten bei der Auswahl der Adressaten der streitgegenständlichen Emails kein vorwerfbarer Fehler unterlaufen sei. Jedenfalls fehle der Schadensersatzforderung des Klägers die Darlegung eines Schadens. Die Regelung in Artikel 82 Absatz 1 DSGVO sei nämlich dahin auszulegen, dass der bloße Verstoß gegen die Bestimmungen dieser Verordnung nicht ausreiche, um einen Schadensersatzanspruch zu begründen. Es bedürfe vielmehr der konkreten Darlegung eines Schadens. Eine solche Darlegung fehle im vorliegenden Fall. Dass eine Korrespondenz über die private Mailadresse des Klägers spätestens in dem Moment, in dem der Kläger selber hierüber mit der Arbeitgeberin kommuniziere, keinen beachtenswerten Vertragspflichtverstoß darstellen könne, bedürfe nach Auffassung des Arbeitsgerichts keiner eingehenden Erläuterung. 58

Gegen dieses ihm am 09.04.2024 zugestellte Urteil hat der Kläger am 08.05.2024 Berufung eingelegt und er hat diese am Montag, dem 10.06.2024, begründet. 59

Zur Begründung seiner Berufung trägt der Kläger nun vor, eine Verletzung der Vorgaben aus der DSGVO sei dadurch eingetreten, dass E-Mails mit ihn betreffenden Daten im „cc“ an Dritte versandt worden seien, ohne dass für die Einbindung dieser Personen ein sachlicher Grund vorliege. Jedenfalls sei kein legitimer Zweck für die Weitergabe seiner persönlichen Daten im Sinne des Art. 5 Abs. 1 DS-GVO b) erkennbar. Insbesondere die Weiterleitung an die Mitarbeiterinnen Si und Ba sei pflichtwidrig erfolgt. Die Mitarbeiterin Si als Sekretärin der Beklagten und mit Lohnabrechnungsangelegenheiten befasst, habe in ihrer Hierarchieebene nichts mit der rechtlichen Würdigung des Verhaltens/Unterlassens eines Mitarbeiters als arbeitsvertragliche Pflichtverletzung oder auch nur als arbeitsrechtlich bedeutsamem Umstand zu tun. Eine Kenntnis von angedeuteten Sanktionierungen arbeitsvertraglicher Pflichtverstöße stehe der Zeugin Si nicht zu und werde auch nicht für die Lohnabwicklung benötigt. Die Zeugin Ba gehöre der Personalabteilung an. Sie sei mit der Einladung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement sowie zur Mitwirkung und Durchführung desselben betraut. Aus diesen Aufgaben ergebe sich kein berechtigtes Interesse an der Kenntniserlangung über eine behauptete Anzeige- oder Meldepflichtverletzung im Zusammenhang mit einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit. 60

Diese Normverletzungen seien kausal für einen von ihm erlittenen Schaden. Verletzt sei nämlich sein Persönlichkeitsrecht und seine Ehre. Er sehe in der Preisgabe des Inhalts der drei Emails an nicht zuständige Kolleginnen und Kollegen eine grenzüberschreitende Schmähung und Ehrverletzung. Es gehe hier immerhin um den Vorwurf fehlender Kompetenz, unverantwortlicher Pflichtverletzung sowie vorhandener Leistungsdefizite. Außerdem sei er psychisch erkrankt gewesen und er habe unter einem Burn-Out gelitten, für den die Beklagte nach eingetretenen Betriebsübergang durch unterlassene Einarbeitungen und Schulungen mitverantwortlich gewesen sei.

Das Hinwegsetzen der Beklagten über die getroffene Vereinbarung, keine Emails an seine private Adresse zu versenden, stelle angesichts des von ihm erlittenen Burnouts eine Demütigung dar, es vermittle ihm das Gefühl von Ohnmacht und damit führe das Verhalten zu einer psychischen Belastung. Ihm stehe ein Recht auf Schutz vor Überforderung seiner Privatsphäre und vor Störungen seiner Regenerationsphasen durch dienstliche Posteingänge in seinem privaten E-Mail-Postfach zu. 62

Der Kläger beantragt, 63

das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 02.04.2024 - 13 Ca 5079/23 - abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger ein in das Ermessen des Gerichts, einen Betrag von 40.000,00 EUR jedoch nicht unterschreitendes, Schmerzensgeld zu zahlen nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit der Klageerweiterung vom 01.03.2024, nämlich seit dem 07.03.2024; 64

Der Beklagte beantragt, 65

die Berufung zurückzuweisen. 66

Sie verteidigt das Urteil des Arbeitsgerichts und vertieft ihren erstinstanzlichen Vortrag. Alle drei vom EuGH in ständiger Rechtsprechung für einen Schadensersatzanspruch aus § 82 DSGVO vorausgesetzten Bedingungen seien nicht gegeben: Es liege kein Normverstoß vor, es sei kein Schaden ersichtlich und es fehle an der Kausalität zwischen einem angenommenen Verstoß und einem vom Kläger beklagten Schaden. 67

Mit der Email ihres Mitarbeiters B vom 30.06.2022 habe sie nicht gegen Bestimmungen der DSGVO verstoßen. Bei dem „Hinweis“ in der E-Mail vom 30.06.2022, die Baustellenbesichtigung erfolge auf Wunsch des Klägers und diene dem Abbau „fachlicher Defizite“, handele es sich nicht um eine vertrauliche Personalangelegenheit, sondern um einen alltäglichen Vorgang. Baustellenbegehungen erfolgten in der Abteilung des Klägers üblicherweise zum Abbau fachlicher Defizite. Außerdem sei der Zeuge B berechtigt gewesen, den Zeugen Br, den Zeugen K und die Zeugin Si über die geplante Baustellenbesichtigung durch den Kläger zu informieren und entsprechend in den Empfängerkreis aufzunehmen. Sie habe gerade nicht „ihren Hausmeister oder eine Reinigungskraft“ über die geplante Baustellenbesichtigung des Klägers informiert, sondern Beschäftigte, die aufgrund ihrer besonderen Funktion in Kenntnis zu setzen gewesen seien. Der Zeuge Br sei als Bauleiter bei ihr angestellt und habe die Aufgabe gehabt, den Kläger an den genannten Tagen auf die angegebene Baustelle zu begleiten, um unter anderem dessen Sicherheit zu gewährleisten; Der Zeuge K sei der Stellvertreter des für den Kläger zuständigen Abteilungsleiters und insofern dem Kläger fachlich vorgesetzt; Die Zeugin Si (ehemals T) sei dessen persönliche Assistentin und die Teamleiterin des Back-Office. Alle drei Mitarbeiter seien mit den Umständen des Klägers vertraut und aus guten Gründen in die E-Mail-Korrespondenz einzubeziehen. 68

Das Gleiche gelte für die beiden weiteren E-Mails vom 01.07.2022 und vom 16.08.2023, die im „cc“ an die Zeuginnen Ba und Si, sowie an die Zeugen K und L übermittelt worden seien. Auch hier sei kein konkreter Verstoß gegen die DSGVO ersichtlich. Die Zeugin Ba sei die für den Kläger zuständige Personalsachbearbeiterin, der Zeuge L sei Betriebsratsmitglied, die Zeugin Si sei für die Verwaltung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen verantwortlich und sei aus diesem Grund in den Vorgang involviert gewesen. Es habe also bei der Weiterleitung der Email ein berechtigtes Interesse und sogar ein Erfordernis gegeben, diese mit dem Vorgang vertrauten Beschäftigten in die Kommunikation einzubeziehen. Die mit der Email vermittelte Information, dass der Kläger eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht wie angekündigt an sie versendet habe, betreffe gleichfalls den ganzen Adressatenkreis. Außerdem gehe es hier nach ihrer Auffassung nicht um „äußerst sensible Informationen“ und Daten, wie das der Kläger meine. 69

Dass die weiteren drei Emails vom 15.05.2023, 06.06.2023 und 15.06.2023 an die private Email-Adresse des Klägers versandt worden seien, verstoße ebenfalls nicht gegen Bestimmungen der DSGVO und könne auch im Übrigen keinen Schadensersatzanspruch begründen. Anders als der Kläger meine, habe sie keine Vereinbarung mit ihm getroffen, die eine „Aufhebung“ oder „Kündigung“ erforderlich machte, bevor Emails an seine Privatadresse versendet werden könnten. Das Protokoll des Begrüßungsgesprächs vom 05.12.2022 vermerke lediglich, dass der Kläger „während seiner Abwesenheit keine dienstlichen Mails an die private und dienstliche Mailadresse“ empfangen wolle; darüber hinaus sei festgehalten worden, dass „die Kommunikation“ (was auch immer damit gemeint sei) ab sofort per Brief erfolge. Es handele sich hier um eine ohne Rechtsbindungswillen abgegebene Absichtserklärung. Werde die Übersendung einer Email an einen privaten Email-Account als Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts betrachtet, so sei der Eingriff in dieses Recht jedenfalls als gering anzusehen. Denn die Kommunikation per E-Mail beinhalte keine ständige Verfügbarkeit, wie dies bei der Sicherstellung einer telefonischen Erreichbarkeit der Fall sei. Insgesamt sei daher ein beim Kläger eingetretener Schaden nicht ersichtlich. 70

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsniederschriften Bezug genommen. 71

Entscheidungsgründe 72

Die Berufung ist zwar zulässig aber nicht begründet. 73

I. Die Berufung des Klägers ist zulässig, weil sie statthaft (§ 64 Abs. 1 und 2 ArbGG) und frist- sowie formgerecht eingelegt und begründet worden ist (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 519, 520 ZPO). 74

II. Das Rechtsmittel bleibt jedoch in der Sache ohne Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen. Es kann daher insgesamt auf die Entscheidungsgründe Bezug genommen werden. Die nachstehenden Ausführungen erfolgen daher nur zur Vertiefung und soweit die Berufungsbegründung für sie einen Anlass gibt. 75

Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Schmerzensgeld- oder Entschädigungsanspruch. Ein solcher Anspruch ergibt sich weder aus § 82 Abs. 1 DSGVO aufgrund einer Verletzung datenschutzrechtlicher Vorschriften noch aus § 823 Abs. 1 BGB, § 253 BGB wegen einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Klägers und auch nicht aus § 280 Abs. 1 BGB, § 253 BGB wegen der Verletzung einer Vereinbarung über die Email- 76

Kommunikation zwischen den Parteien.

Ein Schaden, der nach den vorgenannten Anspruchsgrundlagen eine notwendige Voraussetzung für einen Anspruch wäre, folgt nicht aus den Darlegungen des Klägers. Es kann deshalb dahingestellt bleiben, ob die Beklagte mit der Versendung der streitgegenständlichen sechs Emails ohne eine Rechtfertigung gegen datenschutzrechtliche Vorschriften oder gesonderte Vereinbarungen verstoßen hat, denn ein solcher Verstoß allein stellt noch keinen Schaden dar. 77

Unentschieden bleiben kann für den vorliegenden Fall auch die Frage wie sich der Schaden unter europarechtlichem Blickwinkel definiert. Denn der Vortrag des Klägers zu dem von ihm geltend gemachten Schaden ist in jedem Falle so pauschal und inhaltsleer, dass eine Subsumtion unter jeglicher Art von Schadensbegriff unmöglich ist. 78

1. Ein Schaden im Sinne des § 82 Abs. 1 DSGVO ergibt sich nicht aus den Darlegungen des Klägers. Nach dem Wortlaut dieser Vorschrift hat jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen die DSGVO ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, einen Anspruch auf Schadenersatz gegen den Verantwortlichen. Daten und Informationen sind folglich nicht der schadenersatzrechtliche Schutzgegenstand der Vorschrift, sondern nur Mittel der Beeinträchtigung des Datenschutzrechts des Betroffenen. Der Schaden liegt gerade nicht in der rechtswidrigen Informationsverarbeitung als solcher, sondern muss sich von ihr unterscheiden und kausal auf sie zurückgehen (EuGH v. 04.05.2023 – C-300/21 –). Letzteres ergibt sich aus der inzwischen gefestigten Rechtsprechung des EuGH. Und es folgt auch aus den Erwägungsgründen Nr. 75 und 85 zur DSGVO. Im Erwägungsgrund Nr. 85 heißt es wörtlich: 79

Eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten kann — wenn nicht rechtzeitig und angemessen reagiert wird — einen physischen, materiellen oder immateriellen Schaden für natürliche Personen nach sich ziehen, wie etwa Verlust der Kontrolle über ihre personenbezogenen Daten oder Einschränkung ihrer Rechte, Diskriminierung, Identitätsdiebstahl oder -betrug, finanzielle Verluste, unbefugte Aufhebung der Pseudonymisierung, Rufschädigung, Verlust der Vertraulichkeit von dem Berufsgeheimnis unterliegenden Daten oder andere erhebliche wirtschaftliche oder gesellschaftliche Nachteile für die betroffene natürliche Person. 80

Der Vortrag des Klägers hierzu hat sich im erstinstanzlichen Verfahren vor dem Arbeitsgericht auf die Schlagworte „Herabsetzung im Kollegenkreis“ und „Verletzung von Persönlichkeitsrecht und Achtungsanspruch“ beschränkt. In der Berufungsbegründung führt er weiter aus, der Vorwurf fehlender Kompetenz, unverantwortlicher Pflichtverletzungen und vorhandener Leistungsdefizite sei durch die Preisgabe an nicht zuständige Kollegen als „grenzüberschreitende und persönlichkeitsrechtsverletzende Schmähungen bzw. Ehrverletzungen“ zu betrachten. 81

Wird der Vortrag des Klägers am Wortlaut des oben zitierten Erwägungsgrundes Nr. 85 gemessen, so ist festzustellen, dass er damit den Eintritt eines physischen oder materiellen Schadens genauso wenig behauptet, wie einen Identitätsdiebstahl oder -betrug, einen finanziellen Verlust, eine unbefugte Aufhebung der Pseudonymisierung, eine Diskriminierung oder einen Verlust der Vertraulichkeit von dem Berufsgeheimnis unterliegenden Daten. Dem Kläger geht es eher um einen immateriellen Schaden. Hier kommt also aus der Aufzählung in den Erwägungsgründen Nr. 85 zur DSGVO der Verlust der Kontrolle über die personenbezogenen Daten in Betracht, die Einschränkung von Rechten und die Rufschädigung. Um solche Schäden darzulegen, reicht es nicht aus, die genannten 82

Schlagworte zu wiederholen (BAG v. 20.06.2024 - 8 AZR 124/23).

a. Ein „Verlust der Kontrolle über personenbezogene Daten“ wurde vom Kläger nicht ausdrücklich geltend gemacht und steht auch nicht zu befürchten. Denn die Beklagte hat nicht etwa eine „Email-an-Alle“ versandt und sie hat auch nichts über den Kläger im Intranet, Internet oder in sozialen Medien veröffentlicht. Sie hat den Adressatenkreis vielmehr auf Personen beschränkt, die in ihrer Funktion bei Personalangelegenheiten zur Verschwiegenheit verpflichtet sind: Abteilungsleiter, dessen Stellvertretung, Bauleiter, Betriebsrat und Beschäftigte in der Personalabteilung. 83

b. Eine „Einschränkung von Rechten“ hat der Kläger andeutungsweise geltend gemacht, indem er die Stichworte „Persönlichkeitsrecht und Achtungsanspruch“ hat fallen lassen. Zum Regelkreis um das Persönlichkeitsrecht gehört auch die „Rufschädigung“, die der Kläger wohl meint, wenn er von „Herabsetzung im Kollegenkreis“ spricht und von „Schmähen bzw. Ehrverletzungen.“ 84

Aus den Darlegungen des Klägers ergibt sich aber keine Persönlichkeitsrechtsverletzung. Das Persönlichkeitsrecht kann verletzt werden unter anderem durch Verbreitung unrichtiger Tatsachen, durch indiskrete Verbreitung richtiger Tatsachen, durch Verbreitung von Meinungen und durch Beleidigungen. Aus den Darlegungen des Klägers ist nicht einmal ersichtlich, ob die Vorhalte zu Kompetenz, Pflicht und Leistung in der Sache richtig sind oder nicht; wenn er von Schmähen schreibt, bleibt vollständig im Dunkeln, was er meint. Denn die Schmähkritik ist eine Äußerung, bei der nicht mehr die Auseinandersetzung in der Sache, sondern die Diffamierung der Person im Vordergrund steht. Sogar polemische oder überspitzte Kritik ist hiervon noch nicht erfasst; erforderlich ist vielmehr, dass die Meinungsäußerung die Herabsetzung der Person bezweckt (vgl. BAG v. 05.12.2019 - 2 AZR 240/19 -). Welche Worte in welcher Email nun als Schmähung in diesem Sinne betrachtet werden sollen, ergibt sich nicht aus den Ausführungen des Klägers. Es ist auch aus Leserperspektive keine Formulierung erkennbar, die als Schmähkritik im genannten Sinne in Betracht kommt. Formulierungen wie die folgenden gehören sicher nicht dazu: „... zeigt eine mangelhafte Mitwirkung ...“, „... den Vorgang werde ich zur arbeitsrechtlichen Prüfung an die Personalabteilung übergeben...“, „...mussten wir jedoch feststellen, dass unsere Erwartungen in Ihre Entwicklung nicht eingetreten sind ...“ und „... für einen gemeinsamen Austausch bzgl. Ihrer Defizite und Entwicklung planen wir ein Mitarbeitergespräch mit Teilnahme des BR im Juli vsl. 30. KW.“ Diese Formulierungen beschränken sich auf die Mitteilung von Tatsachen („... werde ich zur arbeitsrechtlichen Prüfung übergeben ... planen wir ein Mitarbeitergespräch ...“) und auf persönliche Wertungen über die Qualität der Arbeitsleistung des Klägers. Von einer Schmähung ist dort nichts zu lesen. Da es sich hier schon nicht um eine solche Schmähkritik oder gar eine Beleidigung handelt, fragt sich, welches Recht verletzt sein soll. Die Frage bleibt vom Kläger, der hierfür die Darlegungslast trägt, unbeantwortet. 85

c. Bei der vom Kläger geltend gemachten „Herabsetzung im Kollegenkreis“ wird nicht deutlich, wen er zu diesem Kreis zählt, ob es ihm nur um die Personen geht, deren Namen im „cc“ der Emails standen, oder ob er (aufgrund welcher Tatsachen?) befürchtet, die von ihm als unangenehm empfundenen Informationen würden weitergegeben. Zwar können auch nur negative Gefühle einen Schaden im Sinne des Art 82 der DSGVO darstellen. Um eine hierzu notwendige Gesamtabwägung vorzunehmen, braucht es aber substantiierten Sachvortrag (BAG v. 20.06.2024 - 8 AZR 124/23), der hier fehlt. 86

d. Der Vortrag des Klägers, die Emails hätten „arbeitsrechtlich bedeutsame und damit auch sensible ihn betreffende Daten“ enthalten, kann angesichts der zitierten Formulierungen 87

zugunsten des Klägers als richtig unterstellt werden. In Erinnerung an die bereits mitgeteilte Rechtstatsache, dass der Datenschutzverstoß alleine noch keinen Schaden darstellt, bleibt aber die Frage offen, welches Recht des Klägers denn nun durch die Weitergabe der „sensiblen Daten“ an innerbetriebliche Adressen verletzt sein könnte. Jedenfalls fehlt es für solche Befürchtungen gleichfalls an substantiiertem Vortrag des Klägers (nach dem Maßstab des BAG v. 20.06.2024 - 8 AZR 124/23 -), um die notwendige Gesamtabwägung durchzuführen.

2. Aus den gleichen Gründen scheidet auch ein Zahlungsanspruch aus §§ 823, 253 BGB aus. Es fehlt bereits an einer Rechtsgutsverletzung, jedenfalls aber an einem Schaden. 88

Das gilt auch und vor allem für die drei weiteren Emails, die der Kläger deshalb als rechtsverletzend betrachtet, weil sie an seine private Emailadresse versendet worden waren. Zugunsten des Klägers kann hier unterstellt werden, dass die Beklagte mit der Adressierung an seinen Privat-Account tatsächlich gegen eine zuvor getroffene Vereinbarung verstoßen hat. Das mag dann als Vertragspflichtverletzung betrachtet werden, eine Rechtsgutsverletzung im Sinne des § 823 BGB ist es aber in keinem Fall. Als Schaden aufgrund der Vertragsverletzung nennt der Kläger die Schlagworte „Demütigung“, „Gefühl von Ohnmacht“, „psychischen Belastung“, „Überforderung der Privatsphäre“ und „Störungen seiner Regenerationsphasen“. Wird das alles zu seinen Gunsten angenommen und nicht als wenig plausibel und übertrieben abgetan, dann scheitert das Bemühen um einen Schadensersatzanspruch jedenfalls gemäß § 254 BGB an einem vollständig überwiegenden Mitverschulden: Wenn die beiden Sätze im Begrüßungsprotokoll („Herr M möchte während seiner Abwesenheit keine dienstlichen Mails an die private und dienstliche Mailadresse. Die Kommunikation erfolgt ab sofort per Brief.“) tatsächlich als eine Vereinbarung oder bindende Zusage betrachtet werden könnte, der zufolge der Arbeitgeberin eine Kontaktaufnahme über die Privatadresse des Klägers verboten worden sein soll, so mag der Kläger die Absenderadresse seiner Arbeitgeberin dem Spam-Ordner zuführen. Im Übrigen gelten auch hier die Maßstäbe der aktuellen Rechtsprechung des BAG zur Darlegungslast für die Annahme eines Schadens nach Art 82 DSGVO (BAG v. 20.06.2024 - 8 AZR 124/23 -). Schlagworte wie „Demütigung“, „Gefühl von Ohnmacht“ oder „psychische Belastung“ reichen ohne weitere Konkretisierung nicht aus. 89

III. Nach allem bleibt es somit bei der klageabweisenden erstinstanzlichen Entscheidung. Als unterliegende Partei hat der Kläger gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Berufung zu tragen. Gründe für eine Revisionszulassung sind nicht gegeben, da die Entscheidung auf den Umständen des vorliegenden Einzelfalls beruht. 90