

**Frank
Hartmann**

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Miet- u.
Wohnungseigentumsrecht

E-Mail: kanzlei@rae-hartmann.de

www.fulda-fachanwalt.de



**Julia
Heieis**

Rechtsanwältin

Fachanwältin für Strafrecht
Fachanwältin für Verkehrsrecht
Mediatorin

E-Mail: heieis@rae-hartmann.de

Unsere App auf Ihrem Smartphone



Am Sand 6
36100 Petersberg
Tel.: 0661 6 98 19
Fax: 0661 6 10 89

Datenschutzbeauftragte haben Sonderkündigungsschutz

Als bedeutender Teil des Datenschutzkontrollsystems sollen sich betriebliche Datenschutzbeauftragte möglichst unabhängig der Einhaltung und Durchführung der Datenschutzvorschriften widmen. Zu diesem Zweck genießen sie eine Reihe arbeitsrechtlicher Privilegien.

Als weitestreichendes Privileg genießen Datenschutzbeauftragte einen echten Sonderkündigungsschutz. Dieser wurde durch das Änderungsgesetz vom 14. August 2009 in § 4 f III 5 BDSG aF eingeführt. Hierdurch sollte die Position des Beauftragten für den Datenschutz nochmals gestärkt und an vergleichbare Funktionsträger angepasst werden, für die bereits ein Sonderkündigungsschutz bestand, wie zB für den Gewässerschutz-, Immissionsschutz- oder Abfallbeauftragten.

Seit dem 25. Mai 2018 müssen Unternehmen einen Datenschutzbeauftragten bestellen, wenn sich mindestens zehn Personen ständig mit der Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigen. Der zu bestellende Datenschutzbeauftragte ist in Fragen des Datenschutzes vom Arbeitgeber weisungsunabhängig und darf weder abberufen noch benachteiligt werden. Er ist dafür zuständig, die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu überprüfen.

Die zuvor auf Bundesebene einheitliche Rechtsgrundlage des § 4 f III 5, 6 aF BDSG ist seit dem Inkrafttreten des neu gefassten BDSG gespalten.

Eine Kündigung ist nur dann zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die die öffentliche Stelle zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Für nichtöffentliche Stellen verweist § 38 II BDSG für den Fall eines verpflichtend zu benennenden Datenschutzbeauftragten auf § 6 IV 2, 3 BDSG.

Der Sonderkündigungsschutz betrifft somit, genau wie § 4 f III 5 BDSG aF dies noch ausdrücklich normierte, nur die Fälle, in denen der Arbeitgeber zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten verpflichtet ist.

Mithin muss, sofern es sich nicht um öffentliche Stellen handelt, entweder der Schwellenwert des § 38 I 1 BDSG überschritten oder § 38 I 2 BDSG erfüllt sein. Für Datenschutzbeauftragte, deren Stelle nicht zur Benennung verpflichtet ist, gilt heute lediglich das allgemeine Abberufungs- und Benachteiligungsverbot des Art. 38 III 2 DSGVO, da § 38 II BDSG für diesen Fall nicht auf § 6 IV BDSG verweist.

Ein umfassender Schutz vor ordentlichen Kündigungen besteht in diesen Fällen nicht.

Umso bedeutsamer wird insofern für Datenschutzbeauftragte von freiwillig benennenden Stellen das allgemeine Benachteiligungsverbot nach Art. 38 III 2 DS-GVO bzw. § 6 III 3 BDSG: Erfolgt eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung des Beauftragten „wegen der Erfüllung seiner Aufgaben“ bzw. aus Gründen, die mit der Amtsausübung in untrennbarem Sachzusammenhang stehen, ist sie bereits infolge des Benachteiligungsverbots unwirksam.

Greift der Sonderkündigungsschutz des § 6 IV 2 (iVm § 38 II) BDSG, ist eine ordentliche Kündigung des Datenschutzbeauftragten ausgeschlossen. Erfasst werden sämtliche ordentliche Beendigungs- und Änderungskündigungen, nicht jedoch Aufhebungsverträge. Zulässig bleibt allein die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund. Als ein solcher kommt jeder Grund aus dem Arbeitsverhältnis in Betracht, der die Kündigung nach § 626 BGB legitimiert. Der wichtige Grund muss nicht aus der Funktion als Datenschutzbeauftragter resultieren.

Der datenschutzrechtliche Sonderkündigungsschutz ist insoweit abschließend.

Der Sonderkündigungsschutz tritt ab dem Zeitpunkt der wirksamen Benennung ein. Er greift auch bereits in der Probezeit.

Der Kündigungsschutz setzt sich innerhalb eines Jahres nach Abberufung fort.

Wird ein interner Mitarbeiter Datenschutzbeauftragter und ist der Arbeitgeber zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten verpflichtet, dann greift der Sonderkündigungsschutz anders als der allgemeine Kündigungsschutz auch schon vor Ablauf der Wartezeit (§ 1 KSchG) und in kleinen Betrieben (§ 23 KSchG) unabhängig von der Betriebsgröße. Selbst nach der Abberufung des Datenschutzbeauftragten steht diesem ein nachwirkender Kündigungsschutz zu (§ 6 Abs. 4 S. 3 BDSG).