Aktuelle Rechtsprechung zur Abberufung/Kündigung von internen betrieblichen Datenschutzbeauftragten

Dipl. Informatiker Werner Hülsmann
- Datenschutzexperte -
https://datenschutzwissen.de
https://dsgvo.expert

Ihr Referent: Diplom-Informatiker Werner Hülsmann

1982 – 1988	Studium der Informatik an der TU Darmstadt - Schwerpunkt Datenschutzrecht
1988 – 1991	Softwareentwickler bei der Telenorma GmbH, Frankfurt (Main)
1992 – 1999	Wissenschaftlicher Mitarbeiter und Referatsleiter Technik beim Landesbeauftragten für DS der Freien Hansestadt Bremen
1999 – 2001	Datenschutz- und Technologieberatung bei ForBIT e.V. in Hamburg
Seit 1999	selbständiger Datenschutzberater (Datenschutzconsulting.info)
2001 – 2003	Projektmanager Dataprotection bei der Telegate AG (Martinsried)
2003 – 2009 und seit 2014	Mitglied im Vorstand der Deutschen Vereinigung für Datenschutz (DVD) e.V., Bonn – https://www.datenschutzverein.de (seit 2015 stellvertretender Vorsitzender)
2004	Gründung von Datenschutzwissen.de – Organisation und Leitung von Datenschutzseminaren
Seit 2010	Expert for legal and technical evaluations for the European Privacy Seal (https://www.european-privacy-seal.eu/)
2016 – 2017	Mitarbeit im Projekt „DSGVO-Umsetzungsbegleitung“ des Dt. Sparkassen- und Giroverbands
Seit 09/2017	Member of the Commission Multistakeholder expert group to support the application of Regulation (EU) 2016/679 (GDPR)
Seit 11/2018	Geschäftsführender Gesellschafter der DaSchuWi GmbH, Ismaning

Gliederung

- Ausgangslage
- Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg
- Beschluss des Bundesarbeitsgerichts
- Entscheidung des EuGH

Gliederung

- Ausgangslage
- Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg
- Beschluss des Bundesarbeitsgerichts
- Entscheidung des EuGH

Ausgangslage – DGSVO

- Die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) enthält in ihren drei Artikeln zum Datenschutzbeauftragten (Art. 37 39 DSGVO) keinen ausdrücklichen Kündigungsschutz.
- Es gibt in der DSGVO nur folgende Regelung in Art. 38 Abs. 2 Satz 2:
  - „Der Datenschutzbeauftragte darf von dem Verantwortlichen oder dem Auftragsverarbeiter wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht abberufen oder benachteiligt werden.“
- Aus dieser Formulierung lässt sich zwar ein Benachteiligungsverbot aber kein Kündigungsschutz ableiten.

Ausgangslage – BDSG

- Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) hat die aus dem alten BDSG bekannte Regelung zum Kündigungsschutz in § 6 Abs. 4 BDSG übernommen:
  - „Die Abberufung der oder des Datenschutzbeauftragten ist nur in entsprechender Anwendung des § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs zulässig. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, welche die öffentliche Stelle zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Nach dem Ende der Tätigkeit als Datenschutzbeauftragte oder als Datenschutzbeauftragter ist die Kündigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Jahres unzulässig, es sei denn, dass die öffentliche Stelle zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt ist. “

Ausgangslage – BDSG

- In § 38 Abs. 2 BDSG ist geregelt, dass § 6 Abs. 4 auch für Datenschutzbeauftragte nichtöffentlicher stellen gilt, soweit diese rechtlich verpflichtet, sind eine/n Datenschutzbeauftragte/n zu benennen:
  - „§ 6 Absatz 4, 5 Satz 2 und Absatz 6 finden Anwendung, § 6 Absatz 4 jedoch nur, wenn die Benennung einer oder eines Datenschutzbeauftragten verpflichtend ist.“
- Die DSGVO enthält für eine derartige Regelung allerdings keine sogenannte „Öffnungsklausel“
- Die Bundesregierung hat im Gesetzgebungsverfahren zum DSAnpUG-EU (in dem das neue BDSG enthalten war) allerdings argumentiert, dass es sich um eine arbeitsrechtliche und nicht um eine datenschutzrechtliche Regelung halte und diese daher zulässig sei. Das gelte unabhängig davon, in welchem Gesetz diese arbeitsrechtliche Regelung enthalten sei.

Ausgangslage – § 626 BGB

§ 626 Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund
(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.
(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

Ausgangslage

- Die Ersetzung einer/eines internen Datenschutzbeauftragten durch eine/n externe/n DSB ist **kein** wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB. Dies gilt auch, wenn es sich bei der/dem externen Datenschutzbeauftragten um eine/n Konzerndatenschutzbeauftragte/n handelt
  - Hier gibt es entsprechende Rechtsprechung, an die an dieser Stelle nicht eingegangen werden kann.
- Aber ist § 38 Abs. 2 i. V. m. § 6 Abs. 4 BDSG überhaupt anwendbar?

Gliederung

- Ausgangslage
- Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg
- Beschluss des Bundesarbeitsgerichts
- Entscheidung des EuGH

Leitsatz des Landesarbeitsgerichts Nürnberg

- Im Verfahren vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg (Aktenzeichen 2 Sa 274/19, Urteil vom 19.02.2020) ging es um die Kündigung einer betrieblichen internen Datenschutzbeauftragten in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen. Der Arbeitgeber hat die Vereinbarkeit von § 38 Abs. 2 i. V. m. § 6 Abs. 4 BDSG mit der DSGVO bestritten.
- Das LAG Nürnberg hat entschieden: „Die nationalen Regelungen, wonach ein interner Datenschutzbeauftragter nur aus wichtigem Grund gekündigt und nur aus wichtigem Grund von seinem Amt abberufen werden kann (§ 38 Abs. 2 i. V. m. § 6 Abs. 4 BDSG), sind mit Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DS-GVO vereinbar.“ (Leitsatz)
  - Link zum Leitsatz: https://www.lag.bayern.de/nuernberg/entscheidungen/neue/45208/index.php
  - Link zum Urteil: https://www.lag.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lag/nuernberg/entscheidungen/2020/2_sa_274_19.pdf

Gliederung

- Ausgangslage
- Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg
- Beschluss des Bundesarbeitsgerichts
- Entscheidung des EuGH

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

- Der Bundesgerichtshof hat sich entschieden, die Frage der Vereinbarkeit von § 38 Abs. 2 i. V. m. § 6 Abs. 4 BDSG mit der DSGVO dem Gerichtshof der EU (EuGH) vorzulegen.
- Konkret wurden vom BAG dem EuGH folgende Fragen vorgelegt:

1. „Ist Art. 38 Abs. 3 Satz 2 der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung; im Folgenden DSGVO) dahin auszulegen, dass er einer Bestimmung des nationalen Rechts, wie hier § 38 Abs. 1 und Abs. 2 iVm. § 6 Abs. 4 Satz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), entgegensteht, die die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses des Datenschutzbeauftragten durch den Verantwortlichen, der sein Arbeitgeber ist, für unzulässig erklärt, unabhängig davon, ob sie wegen der Erfüllung seiner Aufgaben erfolgt?“

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

- „Falls die erste Frage bejaht wird“:

2. „Steht Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO einer solchen Bestimmung des nationalen Rechts auch dann entgegen, wenn die Benennung des Datenschutzbeauftragten nicht nach Art. 37 Abs. 1 DSGVO verpflichtend ist, sondern nur nach dem Recht des Mitgliedstaats?
3. „Beruht Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO auf einer ausreichenden Ermächtigungsgrundlage, insbesondere soweit er Datenschutzbeauftragte erfasst, die in einem Arbeitsverhältnis zum Verantwortlichen stehen?“

- „Das Revisionsverfahren wird bis zur Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union über das Vorabentscheidungsersuchen ausgesetzt .“
- Link zur Entscheidung des BAG: http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=24597

Gliederung

- Ausgangslage
- Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg
- Beschluss des Bundesarbeitsgerichts
- Entscheidung des EuGH

Entscheidung des EuGH

- In diesem **Vorabentscheidungsverfahren** liegt noch keine Entscheidung des EuGH vor.
- Das Verfahren wird beim EuGH unter dem Aktenzeichen C-534/20 geführt.
  - Vorlage vom Bundesarbeitsgericht, eingereicht am 21.10.2020, Gegenstand: „Grundsätze, Ziele und Aufgaben der [EU-]Verträge, Datenschutz“
- Das Urteil und weitere Verfahrensunterlagen sind später hier zu finden: http://curia.europa.eu/juris/documents.jsf?num=C-534/20

Noch Fragen?

Werner Hülsmann – Datenschutzwissen.de

- Münchener Str. 101 / Geb. 01
  85737 Ismaning
- Pappelhof 12
  14478 Potsdam

wh@datenschutzwissen.de

Tel.: 030 / 22 43 84 36

Mobil: 0177 / 28 28 681

https://DSGVO.expert