

Betrieblicher Datenschutzbeauftragter mit besonderem Kündigungsschutz?

So ganz leicht ist es nicht zu verstehen, dass etwa der Immissionschutzbeauftragte einen klar formulierten Kündigungsschutz genießt, ausgerechnet der betriebliche Datenschutzbeauftragte aber nicht. Die einschlägigen Kommentare sind in dieser Frage unterschiedlicher Auffassung – der Gesetzgeber muss nun also für Rechtssicherheit sorgen.

OB DAS BUNDESDATENSCHUTZGESETZ (BDSG) dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten einen besonderen Kündigungsschutz einräumt, wie er etwa für Betriebsräte nach § 15 KSchG vorgesehen ist, wird sehr kontrovers diskutiert. Mit diesem Thema hat sich das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hat in seinem Urteil vom 16. Juni 2003¹ befasst.

Der zu entscheidende Sachverhalt stellte sich folgendermaßen dar: Der Kläger – also der gekündigte Datenschutzbeauftragte – war zum 1. 10. 2001 als Qualitäts-Management-Beauftragter eingestellt worden. Gleichzeitig wurde er zum betrieblichen Datenschutz-

beauftragten bestellt. Noch während der vereinbarten Probezeit wurde das Arbeitsverhältnis zum 30. 4. 2002 wegen mangelhafter Leistung als Qualitäts-Manager ordentlich gekündigt. Anschließend wurde vorsorglich am 5. 6. 2002 die fristlose Kündigung und auch der Wider-

schutzgesetz greift erst nach mindestens sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit.

Als Entscheidungsgrundlage verblieb demnach nur noch der § 4 f Abs. 3 Satz 3 und 4 BDSG, nach dem der betriebliche Datenschutzbeauftragte nicht wegen der Erfüllung seiner Aufgaben benachteiligt

- **Dem § 4 Abs. 3 Bundesdatenschutzgesetz ist ein absolutes Verbot einer ordentlichen Kündigung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten nicht zu entnehmen.**
- **Die ordentliche verhaltensbedingte Kündigung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten ist demnach zulässig, wenn ihr Gründe zugrunde liegen, die mit der Amtsführung nichts zu tun haben.**

1... LAG Niedersachsen, Urteil vom 16. 6. 2003 – Aktenzeichen 8 Sa 1968/02

2... In § 626 BGB ist die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund gesetzlich geregelt. Danach kann jede Seite – Beschäftigter oder Arbeitgeber – das Arbeitsvertragsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsvertragsverhältnisses bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsvertragsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

ruf der Bestellung zum Datenschutzbeauftragten ausgesprochen. Dagegen wurde Klage erhoben.

Das LAG Niedersachsen hat daraufhin entschieden, dass es einen besonderen Kündigungsschutz als Datenschutzbeauftragter in diesem Fall nicht geben könne und hat dies wie folgt begründet:

Die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes finden wegen der in diesem Fall noch nicht überschrittenen Wartezeit des § 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) keine Anwendung (siehe info-Kasten rechts) – das Kündigungs-

werden darf. Außerdem kann eine Bestellung zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten gemäß § 4 f Abs. 3 Satz 4 BDSG nur in entsprechender Anwendung des § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)² widerrufen werden.

Das LAG wendet sich dann der unter Datenschützern kontrovers geführten Diskussion zu, ob durch diese Regelung im BDSG ein besonderer Kündigungsschutz für den betrieblichen Daten-

Ordentliche Kündigung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten

■ § 1 Abs. 1 KSchG – Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monaten bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

■ § 4 f Abs. 3 BDSG

Der Beauftragte für den Datenschutz ist dem Leiter der öffentlichen oder nicht-öffentlichen Stelle unmittelbar zu unterstellen. Er ist in Ausübung seiner Fachkunde auf dem Gebiet des Datenschutzes weisungsfrei. Er darf wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht benachteiligt werden. Die Bestellung zum Beauftragten für den Datenschutz kann in entsprechender Anwendung von § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches, bei nicht öffentlichen Stellen auch auf Verlangen der Aufsichtsbehörde, widerrufen werden.

■ § 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.

schutzbeauftragten geschaffen worden sei oder nicht:

Ein Teil der Kommentar-Literatur zum BDSG hält eine ordentliche Kündigung wegen des vom Gesetzgeber gewollten und in § 4 f Abs. 3 BDSG

niedergelegten »stärkeren Schutzes« des betrieblichen

Datenschutzbeauftragten grundsätzlich für unzulässig.

Zudem wird die Auffassung vertreten, dass der betriebliche

Datenschutzbeauftragte vor einer ihn benachteiligenden Entlassung speziell

durch den nur bei wichtigem Grund (!) zulässigen Widerruf seiner Bestellung geschützt sei. Hieraus ergibt sich – so die eine Auffassung – zwingend ein besonderer Kündigungsschutz.

Das LAG Niedersachsen allerdings schließt sich der Gegenmeinung – also dem anderen Teil der Kommentar-Literatur – an, in dem ein solcher genereller Ausschluss der ordentlichen Kündigung nicht gesehen wird. Demnach müsse immer mit Blick auf den Schutzzweck des § 4 f Abs. 3 Satz 4 BDSG entschieden werden, welche Kündigung ausgeschlossen sein solle und welche nicht. Gesetzwidrig seien nur Kündigungen, die wegen der Amtsführung ausgesprochen würden, soweit nicht ein »wichtiger Grund« (§ 626 BGB) für die Abberufung vorliege.

In diesem Zusammenhang betrachtet das LAG Niedersachsen auch den besonderen Kündigungsschutz von Betriebsratsmitgliedern und Immissionschutzbeauftragten etwas näher. So

enthält § 15 Abs. 1 Satz 1 KSchG zwar eine ausdrückliche Regelung, nach der »eine Kündigung eines Mitglieds des Betriebsrats etc. unzulässig ist, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist berechtigen [...]«.

Für den Fall des betrieblichen Datenschutzbeauftragten jedoch habe der Gesetzgeber eine solche Regelung trotz mehrfacher Novellierung nicht in das BDSG aufgenommen.

Das Gericht betont in diesem Zusammenhang, dass auch eine Regelung, wie sie in § 58 Abs. 2 Bundesimmissionschutzgesetz (BImSchG) verankert ist, nicht einmal ansatzweise ins BDSG übernommen wurde.

Nach dieser Norm ist dann, wenn der Immissionschutzbeauftragte Arbeitnehmer des zur Bestellung verpflichteten Anlagen-Betreibers ist, die Kündigung des Arbeitsvertrags unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Betreiber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist berechtigen.

Das LAG Niedersachsen kommt deshalb insgesamt zu der Auffassung, dass eine ordentliche Kündigung des bDSB – und dies auch noch in der Probezeit – dann zulässig sei, wenn die Gründe der Kündigung mit der Amtsführung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten nichts zu tun haben. Dann würde nämlich die Stellung als betrieblicher Datenschutzbeauftragter mit der wirksamen Beendigung des Arbeitsverhältnisses automatisch beendet sein.

