

# Update Arbeitsrecht: Datenschutz II



KANZLEI KAMMER  
Hamburger Str. 43  
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043  
Fax: 06341 9380923  
info@kanzlei-kammer.de

## Interne\*r Datenschutzbeauftragte\*r: Kündigung und Abberufung

### Besonderer Kündigungsschutz

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer bzw. eines Datenschutzbeauftragten ist nach §§ 38 Abs. 2, 6 Abs. 4 Satz 2 BDSG nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Der besondere Kündigungsschutz gilt bereits in der Probezeit und nach einer **wirksamen** Abberufung auch noch für ein (1) Jahr weiter (§§ 38 Abs. 2, 6 Abs. 4 Satz 3 BDSG).

### Abberufung

Auch die Abberufung der/des internen Datenschutzbeauftragten bedarf zu ihrer Wirksamkeit eines wichtigen Grundes (§§ 38 Abs. 2 iVm § 6 Abs. 4 Satz 1 BDSG). Ein solcher liegt nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg insbesondere nicht darin, eine\*n interne\*n Datenschutzbeauftragte\*n durch eine\*n externen Datenschutzbeauftragte\*n aus organisatorischen, finanziellen oder personalpolitischen Gründen zu ersetzen.

### Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DSGVO

Dass die vorstehenden nationalen Regelungen über die europarechtlichen Vorgaben in der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) hinausgehen und einen weitergehenden Schutz bieten, stellt nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Nürnberg kein Problem dar. Zwar enthalte die DSGVO keine explizite Öffnungsklausel für den nationalen Gesetzgeber, allerdings ergebe die Auslegung, dass die DSGVO spezifisch arbeitsrechtliche Regelungen für den Datenschutzbeauftragten jedenfalls zulasse, wenn der Schutz nicht hinter der DSGVO zurückbleibt, die somit lediglich einen Mindeststandard darstellen. Eine solche arbeitsrechtliche Regelung stelle auch die reine Abberufung dar, da diese im Ergebnis auf eine Änderung der arbeitsvertraglichen Pflichten abziele.

Die Entscheidung des **Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 19.02.2020 – 2 Sa 274/19** kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/Y-300-Z-BECKRS-B-2020-N-7694?hl=true&AspxAutoDetectCookieSupport=1>

## Schadensersatz bei Verletzung der Auskunftspflicht aus Art. 15 Abs. 1 DS-GVO

Nach **Art. 82 Abs. 1 DSGVO** hat jede Person, der wegen eines Verstoßes gegen die DSGVO ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter Anspruch auf Schadensersatz.

Zwar geht beispielsweise das Amtsgerichts Diez in seiner Entscheidung vom 07.11.2018 – 8 C 130/18 davon aus, dass im Falle eines bloßen **Bagatellverstoßes** ohne ernsthafte Beeinträchtigung bzw. für jede bloß individuell empfundene Unannehmlichkeit kein Schmerzensgeld zu gewähren sei, sondern einen den Betroffenen spürbaren Nachteil und eine objektiv nachvollziehbare, mit gewissem Gewicht erfolgte Beeinträchtigung von persönlichkeitsbezogenen Belangen fordert.

Im Falle des Verstoßes eines Arbeitgebers gegen die ihm gegenüber seinem Mitarbeiter nach der DSGVO obliegenden Auskunftspflicht hat das Arbeitsgericht Düsseldorf in seiner Entscheidung vom 05.03.2020 – 9 Ca 6557/18 aber z.B. einen **immateriellen Schaden in Höhe von insgesamt 5.000,00 EUR** festgestellt und hierzu ausgeführt, dass ein immaterieller Schaden nicht nur in den „auf der Hand liegenden Fällen“, wenn die datenschutzwidrige Verarbeitung zu einer Diskriminierung, einem Verlust der Vertraulichkeit, einer Rufschädigung oder anderen gesellschaftsrechtlichen Nachteilen führt, entstehe, sondern auch, wenn die betreffende Person um ihre Rechte und Freiheiten gebracht oder daran gehindert wird, die sie betreffenden personenbezogenen Daten zu kontrollieren.

Eine verspätete und/oder unvollständige Auskunft beeinträchtigt ein europäisches Grundrecht (Art. 8 Abs. 2 Satz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union) und müsse deshalb effektiv sanktioniert werden, was insbesondere durch Schadensersatz in abschreckender Höhe zu erreichen sei. Zumessungskriterien bei der Bemessung eines immateriellen Schadensersatzes seien unter anderem Schwere, Dauer des Verstoßes, Grad des Verschuldens, Maßnahmen zur Minderung des den betroffenen Personen entstandenen Schadens, frühere einschlägige Verstöße sowie die Kategorien der betroffenen personenbezogenen Daten.

Die Entscheidung des Amtsgericht Diez vom 07.11.2018 – 8 C 130/18 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<https://www.iww.de/quellenmaterial/id/205636>

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 05.03.2020 ist über den nachfolgenden Link abrufbar:

[http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/arb\\_g\\_duesseldorf/j2020/9\\_Ca\\_6557\\_18\\_Urteil\\_20200305.html](http://www.justiz.nrw.de/nrwe/arbgs/duesseldorf/arb_g_duesseldorf/j2020/9_Ca_6557_18_Urteil_20200305.html)

---

**Joana Kammer**  
**Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht**