

## Einleitung

Mit Inkrafttreten der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) existiert erstmals eine europaweit verbindliche Regelung zur Bestellung betrieblicher und behördlicher Datenschutzbeauftragter. Mit Inkrafttreten der DS-GVO ab dem 25. Mai 2018 ergibt sich die Pflicht zur Benennung eines Datenschutzbeauftragten aus Art. 37 DS-GVO sowie aus § 38 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). § 38 BDSG n.F. nutzt den europarechtlich eingeräumten Regelungsspielraum des Art. 37 DS-GVO und passt die Pflicht zur Benennung von betrieblichen Datenschutzbeauftragten (DSB) dem in Deutschland bestehenden status quo an. Er ersetzt die bislang in § 4 f BDSG a.F. diesbezüglich enthaltenen Regelungen.

Mit der Pflicht zur Benennung eines Datenschutzbeauftragten unter den in § 38 Abs. 1 BDSG n.F. geregelten Voraussetzungen auch für nicht-öffentliche Stellen, d.h. für Unternehmen, geht der deutsche Gesetzgeber deutlich über die Anforderungen der DS-GVO hinaus. Dem liegt die deutsche Rechtstradition zugrunde, die sich im nicht-öffentlichen Bereich gegen Fremdkontrolle durch den Staat und für eine Selbstkontrolle der Privaten ausgesprochen hat<sup>1</sup>.

Die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten entbindet den Verantwortlichen (Unternehmer) jedoch nicht von seiner bezüglich der Einhaltung des Datenschutzes bestehenden umfassenden Verantwortung. Dem Datenschutzbeauftragten kommt bei der internen Selbstkontrolle des Verantwortlichen lediglich eine ergänzende Funktion zu. Da der Datenschutzbeauftragte keine Hilfsperson des Verantwortlichen ist, besteht für den Datenschutzbeauftragten auch dem Verantwortlichen gegenüber eine Verschwiegenheitsverpflichtung, die sich aus Art. 37 Abs. 4 S. 1 DS-GVO iVm § 38 Abs. 2, § 6 Abs. 5 S. 2 BDSG n.F. ergibt. Der Datenschutzbeauftragte erfüllt seine Aufgaben im öffentlichen Interesse, er ist dennoch nicht Hilfsperson der Aufsichtsbehörden, sondern eine selbstständige Kontrollstelle.<sup>2</sup> Demzufolge besteht für den Datenschutzbeauftragten auch gegenüber der Aufsichtsbehörde eine Verschwiegenheitspflicht.

---

<sup>1</sup> Semitis, BDSG, § 4 f, RdNr. 1

<sup>2</sup> Waltz, RDV 1994, 973

## I. Wann ist ein Datenschutzbeauftragter zu benennen ?

Die Pflicht zur Benennung eines Datenschutzbeauftragten besteht in den sich aus Art. 37 Abs. 1 sowie Art. 37 Abs. 4 DS-GVO iVm §§ 5 Abs. 1, 38 Abs. 1 BDSG n.F. genannten Fällen.

Nach Art. 37 Abs. 1 a – c DS-GVO ist ein Datenschutzbeauftragter in jedem Fall zu benennen, wenn eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:

- Behörden oder öffentliche Stelle (mit Ausnahme von Gerichten, die im Rahmen ihrer justiziellen Tätigkeit handeln)
- Kerntätigkeit mit umfangreicher oder systematischer Überwachung von Personen oder
- Kerntätigkeit mit umfangreicher Verarbeitung besonders sensibler Daten.

Kerntätigkeit ist die Haupttätigkeit eines Unternehmens, nicht jedoch die Verarbeitung personenbezogener Daten als Nebentätigkeit (Erwägungsgründe 97 der DS-GVO).

Der Begriff „umfangreich“ kann aus den Erwägungsgründen 91 der DS-GVO definiert werden. Es ist auf die Menge der verarbeiteten personenbezogenen Daten, auf geografische Aspekte, auf die Anzahl der betroffenen Personen und auf die Dauer der Verarbeitung abzustellen.

### Exkurs:

*Erfolgt eine Verarbeitung von Mandantendaten durch einen einzelnen Rechtsanwalt, handelt es sich regelmäßig nicht um eine die Benennungspflicht auslösende umfangreiche Datenverarbeitung (siehe Erwägungsgründe 91).*

Ergänzend gilt für deutsche Verantwortliche (Unternehmer) § 38 BDSG n.F.. Danach ist die Benennung eines Datenschutzbeauftragten auch in folgenden Fällen zwingend erforderlich:

- Es werden in der Regel mindestens 10 Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt oder

- es werden Verarbeitungen vorgenommen, die einer Datenschutz-Folgenabschätzung nach Art. 35 DS-GVO unterliegen oder
- es werden personenbezogene Daten bei der anonymisierten Übermittlung oder für Zwecke der Markt- und Meinungsforschung verarbeitet.

Dabei liegt ein geschäftsmäßiges Handeln bei jeder nachhaltig, d.h. auf Dauer oder Wiederholung ausgerichteten Tätigkeit vor, ohne dass eine Gewinnerzielungsabsicht erforderlich ist.<sup>3</sup>

Die Benennung eines Datenschutzbeauftragten ist unternehmens- und nicht betriebsbezogen. Daraus folgt, dass gem. Art. 37 Abs. 2 DS-GVO die Benennung eines Datenschutzbeauftragten durch eine Unternehmensgruppe als sog. Konzerndatenschutzbeauftragter möglich und zulässig ist. Praktisch erfolgt dies durch die Benennung eines Datenschutzbeauftragten durch jedes Unternehmen einer Unternehmensgruppe. Voraussetzung ist allerdings, dass dieser einheitliche Datenschutzbeauftragte leicht erreichbar ist, wobei dies ggf. durch Zurverfügungstellung von Hilfspersonal in den einzelnen Unternehmen gewährleistet sein kann. Dieses Hilfspersonal dürfte, auch wenn es nicht zum Datenschutzbeauftragten benannt wurde, einen dem Datenschutzbeauftragten vergleichbaren Schutz genießen, wenngleich es dazu bislang keinerlei Stellungnahmen gibt.

Wichtig und für die betriebliche Praxis meines Erachtens von großer Relevanz ist weiterhin die sich aus Art. 37 Abs. 4 S. 1 DS-GVO ergebende Möglichkeit, Datenschutzbeauftragte auch auf freiwilliger Basis zu bestellen. Für einen solchen, freiwillig benannten Datenschutzbeauftragten gilt der sich aus § 6 Abs. 4 BDSG n.F. ergebende Kündigungsschutz, d.h. die reguläre Unkündbarkeit und der nachwirkende Kündigungsschutz für die Dauer eines Jahres nach Abberufung ausdrücklich nicht.

Der von dem Unternehmen zu benennende Datenschutzbeauftragte kann Beschäftigter des Unternehmens, d.h. interner Datenschutzbeauftragter sein oder seine Aufgaben aufgrund eines Dienstleistungsvertrages wahrnehmen, der sowohl mit einer natürlichen Person als auch mit einem Unternehmen geschlossen werden kann (Drei-Personen-Verhältnis), wie sich aus Art. 37 Abs. 6 DS-GVO ergibt.

---

<sup>3</sup> Plath BDSG, § 29, RdNr. 7

## **II. Die Benennung des Datenschutzbeauftragten**

### **1) Terminus**

Während § 4f Abs. 1 Satz 1 BDSG a.F. den Begriff „Bestellung“ verwendete, spricht § 38 Abs. 1 Satz 1 BDSG n. F. entsprechend Artikel 37 Abs. 1 DS-GVO von der „Benennung“ des Datenschutzbeauftragten durch den Verantwortlichen.

### **2) Form**

Anders als noch in § 4f Abs. 1 Satz 1 BDSG a.F. geregelt, bedarf nunmehr nach § 38 BDSG neu die Benennung des Datenschutzbeauftragten **nicht** mehr der Schriftform. Die Benennung ist ab Geltung des § 38 BDSG n.F., d.h. ab dem 25.05.2018, nicht mehr an eine bestimmte Form gebunden. Die Benennung ist damit auch mündlich und sogar konkludent möglich! Aus Gründen der Beweisbarkeit der Benennung sowie wegen der weitreichenden rechtlichen Folgen der Benennung zum Datenschutzbeauftragten in kündigungsrechtlicher Hinsicht ist hier besondere Vorsicht geboten und dringend anzuraten, die Benennung zumindest in Textform (§ 126 b BGB) vorzunehmen.

### **3) Rechtliche Einordnung der Benennung**

Die Benennung des Datenschutzbeauftragten ist rechtlich gesehen eine Bestellung, d.h. die Einsetzung einer Person in ein Amt.

Der rechtsbegründende Akt der Einsetzung ist damit eine einseitige Erklärung des Verantwortlichen/Unternehmers.<sup>4</sup>

Wie bereits in der Vergangenheit gilt auch in Zukunft gemäß Art. 37 Abs. 1 i.V.m. Art. 37 Abs. 6 DS-GVO das sogenannte „Trennungsprinzip“. Es wird unterschieden zwischen der Benennung und dem der Benennung zugrundeliegenden Rechtsverhältnis zwischen dem Verantwortlichen/Unternehmer und dem Beauftragten. So endet die Berufung zum Datenschutzbeauftragten mit dessen Abberufung (vgl. Art. 38 Abs. 3 Satz 2 DS-GVO), das zugrundeliegende Vertragsverhältnis endet durch Kündigung (vgl. Art. 38 Abs. 2 DS-GVO i.V.m. § 6 Abs. 4 Satz 2, Satz 3 BDSG n.F.).

---

<sup>4</sup> s. BAG Beschluss 22.03.1994, Az. 1 ABR 51/93; BAG 13.03.2007, Az. 9 AZR 612/05, zitiert nach Juris

Die hier gegebene Konstellation ist am ehesten vergleichbar mit der aus dem Recht der Kapitalgesellschaften bekannten Unterscheidung zwischen Organstellung und Anstellungsvertrag.

Die Benennung des Datenschutzbeauftragten ist daher eine einseitige, empfangsbedürftige Erklärung des Verantwortlichen. Diese ist allerdings keine Willenserklärung, sondern eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung, da die Rechtsfolgen der Erklärung in Art. 38, 39 DS-GVO und §§ 38, 6 BDSG n.F. gesetzlich bestimmt und nicht der Privatautonomie zugänglich sind. Daraus folgt, dass die Benennung seitens des Beschäftigten/Benannten keiner Annahme i.S.v. § 147 BGB bedarf.

Die Benennung zum Datenschutzbeauftragten setzt zu ihrer Wirksamkeit voraus, dass mit dem Beauftragten ein Vertragsverhältnis besteht. Dies kann der Arbeitsvertrag mit einem Beschäftigten oder aber der Dienstvertrag mit einem Drittanbieter sein. Der zugrundeliegende Vertrag, der ebenfalls keiner Form unterliegt, als Arbeitsvertrag jedoch dem Nachweisgesetz unterfällt, begründet die Verpflichtung, die dem Datenschutzbeauftragten durch die Benennung zugewiesenen gesetzlichen Aufgaben und Pflichten zu erfüllen.

Allerdings: Ohne eine zugrundeliegende Änderung oder Anpassung des zwischen den Beteiligten bestehenden Vertrages in Form eines Arbeits- oder Dienstvertrages ist eine Benennung als Datenschutzbeauftragter vom Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht gedeckt.<sup>5</sup> Stimmt der Arbeitnehmer allerdings seiner Benennung zum Datenschutzbeauftragten zu, so kann darin eine konkludente Änderung bzw. Anpassung des zugrundeliegenden Arbeitsvertrages gesehen werden.<sup>6</sup>

#### **4) Das der Benennung zugrundeliegende Rechtsverhältnis**

Aus dem Trennungsprinzip folgt, dass zusätzlich zu dem aufgrund Benennung bestehenden öffentlichen Amt zwischen dem Verantwortlichen und dem Datenschutzbeauftragten ein zivilrechtliches Rechtsverhältnis besteht. Dabei kommen verschiedene Rechtsverhältnisse in Betracht.

So kann der betriebliche Datenschutzbeauftragte die Aufgabe im Rahmen eines bestehenden, neu abzuschließenden oder um diesen Aufgabenbereich zu erweiternden

---

<sup>5</sup> BAG 13.03.2007, Az. 9 AZR 612/05

<sup>6</sup> BAG aaO

Arbeitsvertrages übernehmen. Möglich ist auch eine Tätigkeit im Rahmen von Auftragsrecht, insbesondere, wenn der Datenschutzbeauftragte die Organstellung aufgrund der Benennung bereits vor Abschluss eines Vertrages ausübt. Weiterhin möglich ist ein Dienstvertrag, der dann vorliegt, wenn ein externer Datenschutzbeauftragter eingesetzt wird, sei es als natürliche Person, sei es als Mitarbeiter eines beauftragten Unternehmens (Drei-Personen-Verhältnis). In diesem Fall wird der Datenschutzbeauftragte von dem beauftragten Dienstleister zum externen Datenschutzbeauftragten des Verantwortlichen, d. h. des Auftraggebers benannt. Der als Datenschutzbeauftragte für das beauftragende Unternehmen tätige Mitarbeiter des Dienstleisters erbringt seine Leistungen gegenüber dem Dienstleistungsunternehmen.

Da es sich bei dem internen Datenschutzbeauftragten stets um einen Mitarbeiter des Unternehmens handelt, kommt es darauf an, welche Regelungen diesbezüglich in dem mit ihm bestehenden oder zu schließenden Arbeitsvertrag enthalten sind. Optimal ist es, bei Begründung des Arbeitsverhältnisses die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter bereits zu benennen, zu beschreiben, ggf. zu befristen und hinsichtlich ihres Umfangs und der daraus folgenden Freistellung von anderen Arbeiten bzw. der Vergütung zu regeln. Einer Aufzählung der Aufgaben und Pflichten des Datenschutzbeauftragten bedarf es an dieser Stelle nicht, da sich diese aus dem Gesetz und damit aus der Benennung ergeben. Zu regeln ist allein, ob und nicht wie die Aufgaben zu übernehmen sind. Art. 39 Abs. 1 DS-GVO beschreibt die dem Datenschutzbeauftragten zugewiesenen Aufgaben abschließend. Darüber hinaus stellt Art. 39 DS-GVO klar, dass der Datenschutzbeauftragte bei der Erfüllung seiner Aufgaben „dem mit den Verarbeitungsvorgängen verbundenen Risiko gebührend Rechnung (trägt), wobei er die Art, den Umfang und die Umstände und die Zwecke der Verarbeitung berücksichtigt.“ Es handelt sich also um eine risikoorientierte Tätigkeit, die „mit Augenmaß“ auszuführen ist.

Dem Arbeitnehmer können weitere Tätigkeiten arbeitsvertraglich übertragen werden, wobei lediglich zu beachten ist, dass es nicht zu einer Kollision mit den sich aus dem Gesetz ergebenden Pflichten des Datenschutzbeauftragten kommt. Dies wäre z. B. der Fall, wenn der Datenschutzbeauftragte selbstständig und eigenverantwortlich die Datenschutzfolgenabschätzung nach Art. 35 DS-GVO durchführen oder die Meldung von Datenschutzverletzungen nach Art. 33 DS-GVO vornehmen soll. Auch die Übertragung von Aufgaben im Arbeitsvertrag, die dazu führen, dass sich der Datenschutzbeauftragte selbst kontrollieren würde, scheiden aus. Tätigkeitsfelder, die zu einem Interessenkonflikt führen können, sind z. B. die Leitung eines Unternehmens, die Leitung der IT-Abteilung, die Leitung der Personalabteilung oder auch bereits die Beschäftigung in der IT- oder Personalabteilung, wenn der Arbeitnehmer in der Lage ist, Datenverarbeitungsprozesse zu bestimmen oder

wesentlich zu beeinflussen. Es ist daher ratsam, zur Vermeidung von Interessenkonflikten interne betriebliche Richtlinien aufzustellen. Denn – worauf später einzugehen sein wird – ein Interessenkonflikt und damit die Unmöglichkeit, das Amt als Datenschutzbeauftragter auszuüben, stellt einen wichtigen Grund zum Widerruf dar. Allerdings führt dies nicht zur Nichtigkeit der Bestellung, selbst wenn der Interessenkonflikt bereits bei Benennung bestanden hat.<sup>7</sup>

Wird der Arbeitnehmer bei bestehendem Arbeitsverhältnis zum Datenschutzbeauftragten benannt, kommt eine explizite Ergänzung des Arbeitsvertrages nach Maßgabe der vorstehenden Ausführungen in Betracht. Erfolgt diese nicht, d. h. enthält der Arbeitsvertrag keinerlei Regelungen zur Tätigkeit des Arbeitnehmers als Datenschutzbeauftragter, ist der bestehende Arbeitsvertrag gemäß §§ 133, 157 BGB auszulegen. Dabei ist davon auszugehen, dass die Benennung zum Datenschutzbeauftragten regelmäßig das Angebot des Arbeitgebers beinhaltet, den Arbeitsvertrag um die mit dem Amt verbundenen Aufgaben für dessen Dauer nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen zu erweitern.<sup>8</sup> Nimmt er dieses Angebot zur Ergänzung des Arbeitsvertrages an, erweitern sich die arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten entsprechend. Dabei ist durch Auslegung zu ermitteln, ob diese Ergänzung des Arbeitsvertrages befristet ist durch die Dauer der Benennung, d. h. automatisch mit der Abberufung endet, ohne dass es einer (Teil-) Kündigung bedarf.<sup>9</sup>

Kommt es hingegen zu einer arbeitsvertraglichen Ergänzung hinsichtlich der Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter, bedarf es im Falle des Widerrufs der Bestellung auf öffentlich-rechtlicher Ebene zwingend einer Teilkündigung des Arbeitsvertrages zu diesem Punkt.<sup>10</sup>

Es kommt also bei der Benennung des Datenschutzbeauftragten entscheidend darauf an, ob und ggf. welche Regelungen in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Dabei dürfte, wie sich aus der Rechtsprechung des BAG bei Fehlen jeglicher arbeitsvertraglicher Regelung ergibt, auch die Vereinbarung einer Befristung für die Dauer der Benennung möglich und zulässig sein.

Enthält der Arbeitsvertrag nur eine grobe Beschreibung des Tätigkeitsfeldes, können die zivilrechtlichen Pflichten seitens des Verantwortlichen durch Ausübung seines Direktionsrechts konkretisiert werden. So können z. B. nur einzelne Teilaufgaben zur

---

<sup>7</sup> ArbG Kaiserslautern 20.06.2012, Az. 1 Ca 188/12, zitiert nach Juris

<sup>8</sup> BAG 29.09.2010, Az. 10 AZR 588/09

<sup>9</sup> LAG Berlin-Brandenburg 15.10.2013, Az. 3 Sa 567/13

<sup>10</sup> BAG 13.03.2007, Az. 9 AZR 612/05

Erledigung zugewiesen werden, wie z. B. die Frage, in welchem Umfang der Datenschutzbeauftragte an der Erstellung und Führung des Verzeichnisses von Verarbeitungstätigkeiten im Sinne von Art. 30 DS-GVO mitzuwirken verpflichtet ist. Allerdings darf sich das Direktionsrecht nicht auf das „Wie“, d.h. die Art und Weise der Ausführung der Tätigkeit durch den Datenschutzbeauftragten beziehen, da ansonsten die durch das Gesetz vorgesehene und abgesicherte Kontrollfunktion unterlaufen würde. Das im Übrigen arbeitsrechtlich bestehende Weisungsrecht ist gegenüber dem Datenschutzbeauftragten bei Erfüllung seiner sonstigen Aufgaben in keiner Weise eingeschränkt. Anderenfalls würde der Datenschutzbeauftragte seine Arbeitnehmereigenschaft verlieren.

Im Hinblick auf die dem Verantwortlichen obliegende Verpflichtung zur aktiven Unterstützung gemäß Art. 38 Abs. 2 DS-GVO sind dem Datenschutzbeauftragten die erforderlichen Ressourcen für die Erfüllung seiner Aufgaben zur Verfügung zu stellen. Dies umfasst auch die Freistellung von anderen Aufgaben des Arbeitnehmers in dem für die Erfüllung des Amtes erforderlichen Umfang ebenso wie die zu zahlende Vergütung. Hierzu sind vertragliche Regelungen zu treffen. Sollten dem internen Datenschutzbeauftragten durch eine zusätzliche nicht vergütete Belastung Nachteile entstehen, würde dies die von dem Verantwortlichen abzusichernde Unabhängigkeit beeinträchtigen, die sowohl die Gewährung von Vorteilen als auch die Zufügung von Nachteilen über Art. 38 Abs. 3 DS-GVO verbietet.

### **III. Amt und Aufgaben des Datenschutzbeauftragten**

#### **1) Beginn**

Das Amt des Datenschutzbeauftragten beginnt mit seiner Benennung, die dokumentiert werden sollte und die, wie bereits ausgeführt, keiner Annahme durch den Arbeitnehmer bedarf.

Die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten sind nach Art. 37 Abs. 7 DS-GVO zu veröffentlichen und der Aufsichtsbehörde mitzuteilen.

#### **2) Qualifikation des Datenschutzbeauftragten**

Gemäß Art. 37 Abs. 5 DS-GVO hat die zu bestellende Person zwingend über eine entsprechende berufliche Qualifikation, das Fachwissen sowie die Fähigkeit zur Erfüllung der sich aus Art. 39 DS-GVO ergebenden Aufgaben zu verfügen. Dies bedeutet, dass diese über eine entsprechende berufliche Qualifikation, ausreichende Kenntnisse und/oder



Berufserfahrung im betreffenden Wirtschaftsbereich sowie Fachwissen in Bezug auf das IT-System und IT-Sicherheitsmaßnahmen verfügt und die damit einhergehenden datenschutzrechtlichen Bedürfnisse kennt.

### **3) Unabhängigkeit**

Weitere Tätigkeiten des internen Datenschutzbeauftragten dürfen gemäß Art. 38 Abs. 6 S. 2 DS-GVO nicht zu einem Interessenkonflikt führen. Daraus folgt, dass der Datenschutzbeauftragte keine Aufgaben übernehmen darf, bei denen er sich selbst kontrolliert. Eine die Unabhängigkeit beeinträchtigende Überschneidung von Interessensphären wird allerdings nicht angenommen, wenn der Datenschutzbeauftragte zum Mitglied des Betriebsrats gewählt wird.<sup>11</sup>

Im Übrigen hat der Verantwortliche die Weisungsfreiheit des Datenschutzbeauftragten bei Erfüllung seiner Aufgaben sicherzustellen.

### **4) Pflichten des Verantwortlichen**

Es muss nach Art. 38 DS-GVO sichergestellt werden, dass der Datenschutzbeauftragte ordnungsgemäß und frühzeitig in alle Datenschutzfragen eingebunden wird. Der Datenschutzbeauftragte muss bei der Erfüllung seiner Aufgaben unterstützt werden, indem ihm folgendes zur Verfügung gestellt wird:

- die für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Ressourcen (einschließlich Personal)
- der Zugang zu personenbezogenen Daten und Verarbeitungsvorgängen sowie
- die zur Erhaltung seines Fachwissens erforderlichen Ressourcen,

Die Zurverfügungstellung der erforderlichen Ressourcen für die Erfüllung seiner Aufgaben kann der Datenschutzbeauftragte einfordern, ggf. im Klagewege. Zuständig für eine Klage ist gemäß § 40 Abs. 1 VwGO das Verwaltungsgericht. Da es sich bei dem Anspruch um einen Bestandteil des öffentlich-rechtlichen Amtes handelt, liegt eine öffentlich-rechtliche Streitigkeit vor, für die der Gesetzgeber keine abdrängende Sonderzuweisung an andere Gerichte vorgesehen hat.

---

<sup>11</sup> BAG 23.03.2011, Az. 10 AZR 562/09

## **5) Der Datenschutzbeauftragte als Anwalt der Betroffenen / Pflicht zur Geheimhaltung bzw. Vertraulichkeit**

Aus dem Akt der Benennung begründet sich die öffentlich rechtliche Funktion des Datenschutzbeauftragten als Kontrollstelle. Bei der Erfüllung seiner Aufgaben ist der Datenschutzbeauftragte zur Wahrung der Geheimhaltung und Vertraulichkeit verpflichtet. Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) regelt in § 6 Abs. 5 und 6 BDSG n.F. nunmehr ergänzend die Pflicht zur Verschwiegenheit über die Identität der betroffenen Person, die den Datenschutzbeauftragten zu Rate zieht sowie über Umstände, die Rückschlüsse auf die betroffene Person zulassen. Darüber hinaus erstreckt § 6 Abs. 6 BDSG i. V. m. § 38 Abs. 2 BDSG n.F. die Pflicht zur Wahrung der Geheimhaltung und Vertraulichkeit auch auf das Zeugnisverweigerungsrecht.

## **6) Aufgaben des Datenschutzbeauftragten**

Der Datenschutzbeauftragte hat nach Art. 39 DS-GVO folgende Aufgaben:

- Unterrichtung und Beratung des Verantwortlichen und der Beschäftigten über die Verarbeitung und Durchführung hinsichtlich ihrer Datenschutzpflichten,
- Überwachung der Einhaltung der Datenschutzvorschriften sowie der Strategien des Verantwortlichen für den Schutz personenbezogener Daten einschließlich der Zuweisung von Zuständigkeiten, der Sensibilisierung und Schulung der an den Verarbeitungsvorgängen beteiligten Mitarbeiter und der diesbezüglichen Überprüfungen,
- Beratung im Zusammenhang mit der Datenschutzfolgenabschätzung nach Art. 35 DS-GVO und Überwachung ihrer Durchführung,
- Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde und Tätigkeit als Anlaufstelle für die Aufsichtsbehörde.

Hinzu kommt die Beratung der betroffenen Personen zu allen mit der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten und mit der Wahrnehmung ihrer Rechte gemäß DS-GVO im Zusammenhang stehenden Fragen (§ 7 BDSG n.F., Art. 38 DS-GVO).

Anders als noch § 4 g Abs. 1 S. 3 BDSG a.F. sehen weder DS-GVO noch BDSG n.F. ein ausdrückliches Recht des Datenschutzbeauftragten vor, sich in Zweifelsfällen unmittelbar an die Aufsichtsbehörde zu wenden, und zwar ggf. gegen die hierdurch berührten Interessen des Verantwortlichen. Art. 39 Abs. 1 DS-GVO spricht nur von einer „Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde“. Nach Art. 39 Abs. 1 e DS-GVO ist der Datenschutzbeauftragte „Anlaufstelle“. Nach Art. 38 Abs. 5 DS-GVO ist es den Mitgliedsstaaten überlassen, zu entscheiden, ob „Whistleblowing“ zulässig ist. Für die Bundesrepublik Deutschland kann hier auf die dazu ergangene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu der aus § 241 Abs. 2 BGB resultierenden Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Verantwortlichen verwiesen werden. Da das Bundesdatenschutzgesetz anders als § 2 BetrVG („zum Wohl des Betriebes“) keine Beschränkung des Datenschutzbeauftragten auf die interne Klärung von Datenschutzvernetzungen enthält, dürfte die aktive Einschaltung der Aufsichtsbehörde durch den Datenschutzbeauftragten als zulässig anzusehen sein. Anderenfalls könnte der Datenschutzbeauftragte die ihm durch Art. 39 Abs. 1 DS-GVO übertragene Überwachungsfunktion nicht ausüben.

## **7) Risikoorientierte Aufgabenerfüllung durch den Datenschutzbeauftragten**

Gemäß Art. 39 Abs. 2 DS-GVO nimmt der Datenschutzbeauftragte seine Aufgaben risikoorientiert wahr. Er trägt bei der Erfüllung seiner Aufgaben den mit den Verarbeitungsvorgängen verbundenen Risiken gebührend Rechnung, wobei er die Art, den Umfang, die Umstände und die Zwecke der Verarbeitung zu berücksichtigen hat.

Der Datenschutzbeauftragte ist im Übrigen aufgrund seiner Stellung nicht persönlich verantwortlich für die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben. Es ist und bleibt die Pflicht des Verantwortlichen, sicherzustellen und nachzuweisen, dass die Datenverarbeitung im Einklang mit den Regelungen der DS-GVO steht. Der Datenschutzbeauftragte hat insoweit lediglich eine beratende und unterstützende Funktion. Die bislang bestehende Vorabkontrolle nach § 4 g Abs. 2 BDSG wurde abgeschafft. Sie wird durch die Datenschutzfolgenabschätzung abgelöst, die der Verantwortliche selbst durchzuführen hat. Hinsichtlich der Datenschutzfolgenabschätzung hat der Datenschutzbeauftragte nur noch eine Überwachungs- und Beratungsaufgabe (Art. 39 Abs. 1 c DS-GVO).

## **IV. Beendigung des Amtes als Datenschutzbeauftragter**

### **1) Allgemein**

Geht es um die Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit Datenschutzbeauftragten, dann ist im ersten Schritt zwingend zu prüfen, ob eine verpflichtende oder freiwillige Bestellung zum Datenschutzbeauftragten erfolgte. Hinsichtlich der Darlegungs- und Beweislast für den Sonderkündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten gilt dabei Folgendes:

Die Darlegungs- und Beweislast für den Sonderkündigungsschutz des Datenschutzbeauftragten liegt grundsätzlich bei dem Arbeitnehmer, der sich auf den Sonderkündigungsschutz beruft. Nach den Grundsätzen der abgestuften Darlegungs- und Beweislast hat sich der Arbeitgeber jedoch auf die Behauptung des Arbeitnehmers, er beschäftige in der Regel ständig mehr als 10 Personen mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten, vollständig und wahrheitsgemäß zu erklären. Es gelten hier die Grundsätze, die zur abgestuften Darlegungs- und Beweislast bei der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes entwickelt wurden.<sup>12</sup>

### **2) Trennungsprinzip**

Aufgrund des Trennungsprinzips sind Benennung und zugrunde liegender Vertrag separat voneinander zu beenden. Dies bedeutet, dass der Widerruf der Benennung, d.h. die Abberufung des Datenschutzbeauftragten einer ihm gegenüber abzugebenden einseitigen, empfangsbedürftigen Willenserklärung bedarf. Darüber hinaus ist dann, soll auch das Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter beendet werden, der Ausspruch einer Kündigung erforderlich. Soll das Arbeitsverhältnis beendet werden, muss gleichzeitig eine wirksame Abberufung als Datenschutzbeauftragter erfolgen.

Zum Zwecke der Absicherung der Unabhängigkeit des Datenschutzbeauftragten sieht das BDSG n.F. einen Sonderkündigungsschutz und einen Abberufungsschutz für den Datenbeauftragten nach dem Muster der bisherigen Regelung in § 4 f Abs. 3 BDSG a.F. vor. Diese Regelung geht über die europarechtlichen Vorgaben in der DS-GVO hinaus. Der einzige Hinweis auf die Möglichkeit des Widerrufs der Benennung findet sich dort in Art. 38 Abs. 3 S. 2 DS-GVO. Dort heißt es lediglich, dass der Datenschutzbeauftragte wegen der Nichterfüllung seiner Aufgaben abberufen werden darf.

---

<sup>12</sup> vgl. ArbG Kaiserslautern, 20.06.2012, Az. 1 Ca 188/12, zitiert nach Juris

Das BDSG sieht in § 6 Abs. 4 demgegenüber ausdrücklich vor, dass die Abberufung der oder des Datenschutzbeauftragten nur in entsprechender Anwendung des § 626 BGB zulässig ist. 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. Weiterhin bestimmt § 6 Abs. 4 BDSG n.F., dass nach dem Ende der Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter die Kündigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Jahres unzulässig ist, es sei denn, dass die öffentliche Stelle zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt ist. Der Datenschutzbeauftragte ist damit in einer dem Betriebsrat ähnlichen, wohl noch darüber hinausgehenden Art und Weise Kündigungsgeschützt.

### **3) Widerruf der Benennung**

#### a) Voraussetzungen

Der Widerruf der Benennung zum Datenschutzbeauftragten ist gem. § 6 Abs. 4 BDSG n.F. damit nur unter fünf zwingend einzuhaltenden Voraussetzungen überhaupt möglich und zulässig:

- Konnexität von Bestellung und zugrundeliegendem Vertrag im Hinblick auf das Trennungsprinzip
- Zugang der Erklärung
- Vorliegen eines wichtigen Grundes bei Vorliegen einer Benennungspflicht
- Darlegung des wichtigen Grundes für den Widerruf bei Verlangen
- Einhaltung der Zwei-Wochen-Frist aus § 626 Abs. 2 S. 1 BGB

Im Einzelnen:

#### aa) Konnexität

Gehört die Tätigkeit des internen Datenschutzbeauftragten zum arbeitsvertraglichen Pflichtenkreis des Arbeitnehmers, kann die Abberufung wirksam nur bei gleichzeitiger (Teil-)

Kündigung dieser arbeitsvertraglich geschuldeten Aufgabe erfolgen. Wie oben bereits dargestellt, hängt diese davon ab, ob im Arbeitsvertrag die Aufgabe als Datenschutzbeauftragter ausdrücklich vereinbart ist oder nicht. Ist dies nicht der Fall, bedarf es einer Teilkündigung nicht. Mit Beendigung des Amtes als Datenschutzbeauftragter endet die entsprechende Ergänzung des Arbeitsvertrages. Enthält der Arbeitsvertrag eine ausdrückliche Vereinbarung, ist eine Abberufung ohne Kündigungserklärung grundsätzlich unwirksam. Dies gilt sowohl für interne als auch für externe Datenschutzbeauftragte.<sup>13</sup>

Dem kann meines Erachtens durch Vereinbarung einer Befristung der Zusatzaufgabe als Datenschutzbeauftragter im Arbeitsvertrag begegnet werden. Wenngleich die Benennung zum Datenschutzbeauftragten grundsätzlich bedingungsfeindlich ist, dürfte dennoch eine auflösende Bedingung im Arbeitsvertrag bezüglich dieses Teilaspektes zulässig sein. Dies folgt meines Erachtens bereits aus der oben zitierten Rechtsprechung des BAG zum automatischen Wegfall der Arbeitsvertragserweiterung für den Fall, dass diese nicht explizit vereinbart ist, sondern sich lediglich im Wege der Auslegung ermitteln lässt.

Die Zulässigkeit einer Teilkündigung bei expliziter Vereinbarung der Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter im Arbeitsvertrag wird vom BAG anerkannt, was in der Entscheidung vom 13.03.2007 unter den RdNr. 30 ff ausführlich begründet wird.<sup>14</sup>

#### bb) Zugang

Analog § 130 Abs. 1 S. 1 BGB muss die Abberufung als actus contrarius dem Datenschutzbeauftragten ebenso zugehen wie die Benennung.

#### cc) Grund

Hier ist noch einmal ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass die Abberufung des Datenschutzbeauftragten **keines** Grundes bedarf, wenn **keine Benennungspflicht** für den Verantwortlichen besteht, d.h. wenn die Voraussetzungen für die Berufung eines Datenschutzbeauftragten nicht vorliegen.

Besteht die Verpflichtung zur Benennung eines Datenschutzbeauftragten gem. Art. 37 Abs. 1 DS-GVO oder gem. § 38 Abs. 1 BDSG n.F., bedarf die Abberufung – unabhängig von der

---

<sup>13</sup> BAG, 13.03.2007, Az. 9 AZR 612/05

<sup>14</sup> BAG, aaO

Kündigung des zugrundeliegenden Arbeitsverhältnisses – eines wichtigen Grundes. Dies entspricht der ehemaligen Regelung in § 45 Abs. 3 S. 4 BDSG a.F.

Der Kanon der wichtigen Gründe für eine Abberufung ist äußerst eingeschränkt. Gem. § 6 Abs. 4 BDSG n.F. ist § 626 BGB entsprechend anwendbar. Danach liegt ein wichtiger Grund für die Abberufung allenfalls dann vor, wenn die weitere Ausübung der Funktion und Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter unmöglich ist, z.B. aufgrund des Verlangens der Aufsichtsbehörde nach § 40 Abs. 6 BDSG n.F. Das Verlangen der Aufsichtsbehörde stellt einen Verwaltungsakt gegenüber dem Verantwortlichen dar, der belastende Wirkung für den Datenschutzbeauftragten hat. Will der Betroffene gegen die Abberufung vorgehen, muss er in diesem Fall gleichzeitig den drittbelastenden Verwaltungsakt gem. § 40 Abs. 2 VwGO vor dem Verwaltungsgericht angreifen. Im Hinblick darauf hat der Datenschutzbeauftragte ein Auskunfts- und Einsichtsrecht aus § 242 BGB gegenüber dem Verantwortlichen / Unternehmen. Es gilt die Einhaltung der Klagefrist zu beachten.

Nach der Entscheidung des BAG vom 23.03.2011<sup>15</sup> kommen als wichtige Gründe insbesondere solche in Betracht, „die mit der Funktion und der Tätigkeit des Datenschutzbeauftragten zusammenhängen und eine weitere Ausübung dieser Tätigkeit unmöglich machen oder sie zumindest erheblich gefährden“. Genannt werden in diesem Zusammenhang beispielsweise Geheimnisverrat, dauerhafte Verletzung der Kontrollpflicht oder wirksame Beendigung des zugrundeliegenden Arbeitsverhältnisses, die als wichtiger Grund für den Widerruf der Bestellung taugen.

Betriebsbedingte Gründe rechtfertigen eine Abberufung aus wichtigem Grund und damit eine Kündigung des Arbeitsvertrages indes nicht. Dies gilt insbesondere für organisatorische Änderungen im Unternehmen dahingehend, dass der innerbetrieblich bestellte Datenschutzbeauftragte zukünftig durch einen externen Datenschutzbeauftragten ersetzt werden soll. Eine entsprechende organisatorische Änderung rechtfertigt den Widerruf der Bestellung aus wichtigem Grund ebenso wenig wie eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses.<sup>16</sup>

Auch die spätere Mitgliedschaft des Datenschutzbeauftragten im Betriebsrat stellt keinen wichtigen Grund für den Widerruf der Bestellung dar.<sup>17</sup> Eine generelle Unvereinbarkeit des Betriebsratsamtes mit dem Amt des Datenschutzbeauftragten ist nach Ansicht des BAG

---

<sup>15</sup> BAG, 23.03.2011, Az. 10 AZR 562/09

<sup>16</sup> BAG, aaO

<sup>17</sup> BAG, aaO

nicht anzunehmen, was daraus folgt, dass der Datenschutzbeauftragte gesetzlich Aktenkontroll- und Überwachungsbefugnisse lediglich gegenüber dem Arbeitgeber hat.<sup>18</sup>

Fällt der Arbeitsplatz des Datenschutzbeauftragten aus betriebsbedingten Gründen endgültig und dauerhaft weg, so kommt eine fristlose Kündigung nur im Ausnahmefall in Betracht, nämlich dann, wenn das Arbeitsverhältnis auf Dauer sinnentleert wäre. Nur in diesem Fall wäre auch die Abberufung aus wichtigem Grund zulässig. Dabei kommt eine analoge Anwendung von § 15 Abs. 4 KSchG, die unter bestimmten Voraussetzungen die Kündigung von Betriebsräten mit sozialer Auslaufzeit ermöglicht, auf Datenschutzbeauftragte nicht in Betracht. § 4 f) BDSG a.F. enthält eine eigenständige und diesbezüglich abschließende Regelung.<sup>19</sup> Dies gilt damit auch für die inhaltsgleiche Regelung in § 6 Abs. 4 BDSG n.F.

Weiterhin greift der besondere Kündigungsschutz für den Widerruf der Bestellung des Datenschutzbeauftragten unabhängig von der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes.<sup>20</sup>, d.h. bereits in der Probezeit.

Der besondere Kündigungsschutz erstreckt sich nach der Entscheidung des BAG vom 27.07.2017 auch auf stellvertretende Datenschutzbeauftragte. Sind in einem Unternehmen mehrere interne Datenschutzbeauftragte vorhanden, können alle Sonderkündigungsschutz beanspruchen, zumindest dann, wenn sie Aufgaben als Datenschutzbeauftragte wahrgenommen haben. Für das Eingreifen des Kündigungsschutzes ist nach Auffassung des BAG unerheblich, ob eine Pflicht zur (Ersatz-) Benennung vorliegt, da bereits ein Datenschutzbeauftragter vorhanden ist.

#### dd) Form, Begründung

Wie die Benennung ist auch die Abberufung formlos möglich, zulässig und gültig. Weder die DS-GVO noch das BDSG n.F. schreiben eine Form für den Widerruf vor.

Der Widerruf ist ohne Angabe von Gründen möglich und zulässig. Verlangt der Datenschutzbeauftragte jedoch die Darlegung des wichtigen Grundes für den Widerruf, so muss dieser unverzüglich zumindest in Textform gem. § 126 b BGB mitgeteilt werden. Dies ergibt sich aus § 626 BGB. Allerdings führen weder die Nichteinhaltung des Formerfordernisses noch die Nichteinhaltung der Frist zur Unwirksamkeit der Abberufung.<sup>21</sup>

---

<sup>18</sup> BAG, aaO

<sup>19</sup> LAG Düsseldorf, 23.07.2012, Az. 9 Sa 593/12; ArbG Berlin, 28.10.2015, Az. 28 Ca 9903/15

<sup>20</sup> ArbG Dortmund, 20.02.2013, Az. 10 Ca 4800/12

<sup>21</sup> siehe BGH, 18.06.1984, Az. 2 ZR 221/83



#### ee) Frist

Bei der Abberufung eines nicht zwingend zu bestellenden Datenschutzbeauftragten bedarf es weder eines Grundes noch der Einhaltung von Fristen.

Entsprechend § 626 Abs. 2 BGB gilt für die Abberufung eines zwingend benannten Datenschutzbeauftragten eine zweiwöchige Ausschlussfrist, innerhalb derer der Widerruf zugehen muss. Bezüglich des Beginns der Frist gelten die zu § 626 Abs. 2 S. 2 BGB entwickelten Grundsätze.

Da auch das zugrundeliegende Rechtsverhältnis im Falle einer zwingenden Bestellung nur außerordentlich gekündigt werden kann, gilt bezüglich der Kündigung des zugrundeliegenden Arbeitsverhältnisses ebenfalls die zweiwöchige Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB.

#### b) Sonstige Beendigungsgründe

Neben der bereits angesprochenen Befristung sowohl der Benennung zum Datenschutzbeauftragten als auch der diesbezüglichen Erweiterung des Arbeitsvertrages bleibt – wie stets – noch die Möglichkeit einer Anfechtung. Von einer anfänglichen Nichtigkeit wegen des Fehlens von Voraussetzungen für die Berufung zum Datenschutzbeauftragten ist, wie oben bereits ausgeführt, nicht auszugehen. Derartige Mängel bei der Benennung führen lediglich zur späteren Widerrufbarkeit der Benennung mit der Folge des nachwirkenden Kündigungsschutzes für das Arbeitsverhältnis.

#### c) Rechtsfolgen eines Betriebsübergangs

Die Rechtsprechung hat sich bereits mit der Frage beschäftigt, ob das Amt des Datenschutzbeauftragten im Falle eines Betriebsübergangs auf den Betrieb des Übernehmers übergeht, wenn der Arbeitnehmer dem Übergang nach § 613 a Abs. 5 BGB nicht widerspricht. Dies ist nicht der Fall.<sup>22</sup>

Gemäß § 613 a Abs. 1 BGB tritt der Betriebs-(Teil)-Erwerber lediglich in die Rechte und Pflichten aus dem im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnis ein. Die Benennung zum Datenschutzbeauftragten ist jedoch eine Bestallung, mit der das Amt

---

<sup>22</sup> LAG Berlin-Brandenburg 15.10.2013, Az. 3 Sa 567/13

übertragen wird, sie stellt weder ein Recht noch eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis dar, auch wenn der Arbeitsvertrag sich für die Dauer der Benennung um diesen Aufgabenkreis erweitert. Das Funktionsamt des Datenschutzbeauftragten besteht ausschließlich unmittelbar bei dem bestellenden Rechtsträger. Es ist unabhängig von dem Betrieb / den Betrieben des Rechtsträgers. Es ist mithin unternehmensgebunden. Geht das Arbeitsverhältnis also nach § 613 a BGB auf den neuen Rechtsträger über, stellt dies einen Grund zur Abberufung des Datenschutzbeauftragten im Ursprungsbetrieb nach § 6 Abs. 4 BDSG n.F. dar. Entscheidungen dazu gibt es bislang allerdings nicht.

Auch steht dem Arbeitnehmer bei dem neuen Rechtsträger kein Anspruch auf Bestellung zum Datenschutzbeauftragten zu, selbst wenn die Voraussetzungen für eine Bestellung vorliegen. Ein solcher Anspruch folgt weder aus Art. 38, 6 DS-GVO noch aus dem Arbeitsvertrag, der der Benennung angepasst ist, nicht jedoch Rechtsgrundlage der Bestellung ist. Allerdings hat der Arbeitnehmer den nachwirkenden Kündigungsschutz aus § 6 Abs. 4 BDSG n.F., der in dem übergehenden Arbeitsverhältnis entsteht.

#### **4) Beendigung des zugrundeliegenden Arbeitsverhältnisses**

Die Trennung zwischen der Bestellung zum Datenschutzbeauftragten und dem zugrunde liegenden Arbeitsvertrag führt dazu, dass sowohl im Fall der beabsichtigten Abberufung bei Fortführung des Arbeitsverhältnisses als auch im Fall der beabsichtigten Beendigung des Arbeitsverhältnisses stets zwei Erklärungen abgegeben werden müssen. Sowohl für die Abberufung wie auch für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedarf es eines wichtigen Grundes und der Einhaltung der sich aus § 626 Abs. 2 BGB ergebenden zweiwöchigen Ausschlussfrist.

Liegt ein wichtiger Grund im Sinne von § 6 Abs. 4 BDSG n.F. für die Abberufung vor, bedeutet dies noch nicht, dass damit auch ein wichtiger Grund zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Ganzen gegeben ist. Regelmäßig fällt lediglich der sich auf die Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter beziehende Teil des Arbeitsvertrages, ggf. aufgrund einer Teilkündigung, weg. Andererseits führt das Vorliegen eines zur außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigenden Grundes regelmäßig auch zur Berechtigung des Widerrufs der Benennung des Datenschutzbeauftragten. Ausgenommen davon sind allerdings betriebsbedingte Gründe, selbst wenn der Wegfall des Arbeitsplatzes nach § 15 Abs. 4 KSchG zum Ausspruch einer außerordentlichen Beendigungskündigung mit Auslaufzeit berechtigen würde. Der hier einzig anerkannte Fall einer völlig sinnentleerten Fortführung des Arbeitsverhältnisses ist ein kaum denkbarer Ausnahmefall.

## V. Fazit

Aus den vorstehenden Überlegungen folgt, dass von der Bestellung eines internen Datenschutzbeauftragten nur dringend abgeraten werden kann. Der damit entstehende Kündigungsschutz ist einer der härtesten, den das Arbeitsrecht zu bieten hat.

Da das BDSG n.F. die Möglichkeit der Bestellung externer Datenschutzbeauftragter bietet, sollte von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht werden. Der vorstehend erörterte Kündigungsschutz besteht dann allein zwischen dem Datenschutzbeauftragten und dem Dienstleistungsunternehmen, welches den Beauftragten als seinen Angestellten zur Verfügung stellt. Allerdings, auch in diesem Fall muss für den Fall des Widerrufs der Benennung durch den Verantwortlichen ein wichtiger Grund gegeben sein. Lediglich der nachfolgende Kündigungsschutz betrifft den Verantwortlichen nicht.

### Wichtig:

Zu beachten ist bei alledem, dass, anders als noch in § 4 f BDSG a.F. die Benennung zum Datenschutzbeauftragten **nicht** an die Schriftform gebunden ist. Schon die Entsendung eines Arbeitnehmers mit entsprechender Qualifikation zu Lehrgängen und Fortbildungen als Datenschutzbeauftragter kann als Benennung missverstanden werden. Gut informierte Arbeitnehmer bewerben sich bereits auf derartige Fortbildungen und legen dabei einen Antrag vor, in dem die Benennung als Datenschutzbeauftragter an versteckter Stelle untergebracht ist.