

KDG-Praxishilfe 2

Betrieblicher Datenschutzbeauftragter

nach dem neuen Gesetz über den
Kirchlichen Datenschutz (KDG)

Stand 11/2017

Konferenz der **Diözesan-**
datenschutzbeauftragten
der *Katholischen Kirche* Deutschlands

Inhalt

Praxishilfe 2

Betrieblicher Datenschutzbeauftragter nach dem Kirchlichen Datenschutzgesetz (KDG)

	Seite
1. Verpflichtung zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten	3
2. Form der Bestellung eines Datenschutzbeauftragten	3
3. Abhängigkeit zur Zahl der Beschäftigten.....	3
4. Tätigkeiten bei der Verarbeitung personenbezogener Daten.....	4
5. Erreichbarkeit eines gemeinsamen Datenschutzbeauftragten.....	5
6. Wahlmöglichkeit und Befristung	5
7. Fachkunde und Zuverlässigkeit des bDSB	6
8. Befreiung von anderen Aufgaben.....	6
9. Verpflichtung auch ohne notwendigen Datenschutzbeauftragten	7
10. Stellung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten	7
10.1 Recht des Betroffenen auf direkten Kontakt zum bDSB	8
10.2 Kündigungsschutz für den Datenschutzbeauftragten.....	8
11. Die Aufgaben des Betrieblichen Datenschutzbeauftragten	9
12. Gesetzestext §§ 36, 37 und 38 KDG (VDD Beschlussfassung vom 20.11.2017)	10

Herausgegeben von der Konferenz der Diözesandatenschutzbeauftragten der Katholischen Kirche Deutschlands

So erreichen Sie uns:

Katholisches Datenschutzzentrum (KdöR)
Brackeler Hellweg 144
44309 Dortmund
Tel. 0231 / 13 89 85 – 0
Fax 0231 / 13 89 85 – 22
E-Mail: info@kdsz.de
www.katholisches-datenschutzzentrum.de

Autor dieser Praxishilfe:

Der Diözesandatenschutzbeauftragte für die ostdeutschen (Erz-)Bistümer

Diese Praxishilfe der Konferenz der Diözesandatenschutzbeauftragten der Katholischen Kirche Deutschlands dient als erste Orientierung, wie nach Auffassung der Diözesandatenschutzbeauftragten das neue Gesetz über den kirchlichen Datenschutz (KDG) im praktischen Vollzug angewendet werden sollte. Sie kann noch keine verbindliche Auslegung bieten, sondern stellt die gegenwärtige Interpretation der neuen Vorschriften durch die Diözesandatenschutzbeauftragten dar.

Betrieblicher Datenschutzbeauftragter nach dem Kirchlichen Datenschutzgesetz (KDG)

1. Verpflichtung zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten

Nach § 36 Abs. 1 KDG **müssen** Diözesen, Kirchengemeinden, Kirchenstiftungen und die Kirchengemeindeverbände einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellen.

Auch für den Deutschen Caritasverband, die Diözesancaritasverbände und ihre Untergliederungen und Fachverbände sowie für kirchliche Körperschaften und Stiftungen, Anstalten, Werke, Einrichtungen und sonstige kirchliche Rechtsträger (Einrichtungen nach § 3 Abs. 1 lit. b und c) legt das KDG die **Verpflichtung** fest, einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu bestellen, wenn eines der in § 36 Abs. 2 lit. a) bis c) KDG genannten Merkmale erfüllt ist. Diese müssen nicht gesammelt vorliegen. Es ist ausreichend für die Verpflichtung zur Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten, wenn eine der in § 36 Abs. 2 lit a) – c) KDG genannten Voraussetzungen erfüllt ist.

2. Form der Bestellung eines Datenschutzbeauftragten

Die Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten (bDSB) hat in jedem Fall **schriftlich** zu erfolgen. Die Schriftform ist konstitutiv, eine nur mündlich ausgesprochene Bestellung ist unwirksam.

Eine Bestellung gegen den Willen des Arbeitnehmers ist **nicht** möglich, da sowohl die Bestellung als auch die Abberufung als betrieblicher Datenschutzbeauftragter eine Änderung des Arbeitsvertrages bedeuten, die vom Arbeitnehmer angenommen werden muss. Aus diesem Grunde ist der herrschenden Meinung zu folgen, nach der eine Bestellungsurkunde vom betrieblichen Datenschutzbeauftragten mit zu unterschreiben ist.

3. Abhängigkeit zur Zahl der Beschäftigten

Nunmehr ist in § 36 Abs. 2 lit. a) klar gestellt dass Einrichtungen nach § 3 Abs. 1 lit b) und c) KDG einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellen müssen, wenn mindestens zehn Personen ständig mit der Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt sind. Insoweit **entfallen die Diskussionen** die **um den Begriff „sollen“** stattgefunden haben, der in der KDO an dieser Stelle verwendet wurde.

Weder in der Datenschutz Grundverordnung (DS-GVO) noch im neuen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) findet diese 10 Personengrenze eine Entsprechung. Eine nachvollziehbare Erklärung findet sich auch in der Begründung zum KDG nicht. Wenn dort davon gesprochen wird, dass im kirchlichen Bereich oftmals kleinteilige Strukturen zu finden sind müsste dies gleichermaßen für Einrichtungen nach § 3 Abs. 1 lit a) KDG gelten. Damit die Regelung trotzdem im Einklang mit der DS-GVO steht (Art. 91 Abs. 1 DS-GVO) steht, **ist sie eng auszulegen.**

Die Formulierung „ständig“ kann deshalb nicht im Sinne von „ausschließlich“ verstanden werden. Vielmehr ist darunter zu verstehen, dass der jeweilige Mitarbeiter für die sinnvolle Erfüllung seiner arbeitsrechtlichen Verpflichtungen auf eine IT-gestützte Verarbeitung personenbezogener Daten nicht verzichten kann. Dies schließt regelmäßig alle Mitarbeiter ein, die mit einem IT-Endgerät (Arbeitsplatz-PC, Laptop, Tablet o. ä.) arbeiten. Ausnahmen sind bestenfalls im Bereich von Haus- und Hofarbeitern, Fahrern und anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern denkbar, die personenbezogene Daten Anwendungsprogramme benötigen. Für die Berechnung der Anzahl ist ferner unerheblich, in welchem Umfang oder auf welcher Rechtsgrundlage die Personen beschäftigt sind. Wie auch nach der KDO fallen also auch Ehrenamtliche, Praktikanten, Auszubildende, Teilnehmer eines freiwilligen sozialen Jahres (FSJ'ler), Mini- und „Ein-Euro-Jobber“ und Personen mit ähnlichen Beschäftigungsverhältnissen, darunter.

Auch die Einrichtungen nach § 3 Abs. 1 lit. b) und c), in denen **weniger als zehn Personen beschäftigt** sind haben einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu bestellen, wenn die Voraussetzungen des § 36 Abs. 2 lit. b) und c) erfüllt sind.

4. Tätigkeiten bei der Verarbeitung personenbezogener Daten

Unter Kerntätigkeiten sind solche Tätigkeiten zu verstehen, die erforderlich sind, um die Zielsetzung oder die Aufgabe der Einrichtung direkt zu erreichen. Umfangreich ist eine Tätigkeit nicht erst, wenn Daten in einer „über das übliche Maß“ hinausgehenden Weise verarbeitet werden, sondern bereits dann, wenn besondere Kategorien personenbezogener Daten in relevanter Weise, also nicht nur im Einzelfall, verarbeitet werden. Damit fallen auch kleinere Einrichtungen z. B. der Ehe-, Familien-, Lebensberatung oder Schuldnerberatung unter die Bestellungspflicht.

5. Erreichbarkeit eines gemeinsamen Datenschutzbeauftragten

Bei Berücksichtigung der Größe und Organisationsstruktur ist auch, wie in Art. 37 Abs. 2 DS-GVO, maßgebend, ob eine leichte Erreichbarkeit des bestellten gemeinsamen Datenschutzbeauftragten gewährleistet ist. Dies ist nur dann der Fall, wenn der gemeinsame Datenschutzbeauftragte von jeder Einrichtung unter zumutbarem zeitlichem und finanziellem Aufwand persönlich aufgesucht werden kann.

6. Wahlmöglichkeit und Befristung

In § 36 Abs. 5 räumt das KDG der verantwortlichen Stelle die Wahlmöglichkeit zwischen einem internen und einem externen betrieblichen Datenschutzbeauftragten ein. Nach dem Gesetz sind beide Möglichkeiten gleichrangig, so dass es allein eine Entscheidung der verantwortlichen Stelle ist, für welche Möglichkeit sie sich entscheidet. Wie bereits in der alten Ordnung, findet sich auch im KDG keine Beschränkung auf natürliche Personen. Damit können auch juristische Personen zu betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellt werden. Dort wo die Rechtsauffassung vertreten wird, dass nur natürliche Personen bestellt werden können, führt das dann gelegentlich zur Bestellung des Geschäftsführers einer juristischen Person. Ein solches Verfahren ist nicht sachgerecht, da der Geschäftsführer wechseln kann und eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Bestellung prinzipiell unberührt lässt.

Nach dem Gesetz findet die in § 42 Abs. 1 KDG genannte Befristungsregel nur Anwendung, wenn der Beauftragte ein betrieblicher Mitarbeiter ist. Damit hat die verantwortliche Stelle bei der Beauftragung einer externen Person grundsätzlich die Wahl, zwischen einer unbefristeten oder einer befristeten Beauftragung. Jedoch darf der Zeitraum der Bestellung nicht so festgelegt werden, dass der Beauftragte schon wegen der kurzen Dauer kein ernsthaftes Interesse an einer intensiven Kontrolle und einer eingehenden Beratung haben kann.

Außerdem dürfte eine jeweils kurze Befristung dazu führen, dass der Auftragnehmer in seiner Unabhängigkeit eingeschränkt ist, weil er dem Auftraggeber keinen Anlass geben möchte, die vertragliche Beziehung kurzfristig zu beenden.

Für die Bestellung eines externen Dienstleisters kann deshalb nur wie bereits für die alte Rechtslage durch die h. M. vertreten, eine Befristung von mindestens zwei Jahren in Betracht kommen. Kettenverträge von jeweils kurzer Laufzeit sind keinesfalls vertretbar.

Hat sich die verantwortliche Stelle für eine der beiden Möglichkeiten entschieden, so kann sie diese Entscheidung, bis zum Ablauf der Frist für die die Entscheidung getroffen worden ist, nicht widerrufen. Die Zulassung einer jederzeitigen Widerrufsmöglichkeit aufgrund einer organisatorischen Neuentscheidung und die Anerkennung einer freien Strukturentscheidung als wichtiger Grund würden dazu führen, dass der besondere Abberufungsschutz zur Disposition der verantwortlichen Stelle führt.

7. Fachkunde und Zuverlässigkeit des bDSB

§ 36 Abs. 6 KDG fordert die Fachkunde und Zuverlässigkeit für die Bestellung zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Insoweit sind rechtliche, organisatorische und technische Kenntnisse gefordert, ohne dass es ein bestimmtes Anforderungsprofil gibt, oder ein umfassendes Allround-Wissen gefordert werden könnte. Die geforderte Fachkunde darf insofern nicht mit der Forderung nach ausgeprägtem Spezialwissen in rechtlichem, organisatorischem oder technischem Bereich gleichgesetzt werden. Fachkunde bedeutet zunächst, dass der Datenschutzbeauftragte die gesetzlichen Regelungen kennt und sicher anwenden kann.

Bereits nach der bisherigen Rechtslage war im Rahmen der Zuverlässigkeit zu prüfen, ob Interessenkollisionen der Bestellung zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten entgegenstehen können. Nunmehr ist in § 36 Abs. 7 KDG ausdrücklich geregelt, dass diejenigen, die mit der Leitung der Einrichtung oder der Leitung der Datenverarbeitung in der kirchlichen Stelle betraut sind, nicht zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten ernannt werden können. Durch die explizite Benennung dieser beiden Funktionen ist davon auszugehen, dass alle anderen Mitarbeiter der verantwortlichen Stelle beauftragt werden können.

8. Befreiung von anderen Aufgaben

Das KDG fordert, dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte von anderen Aufgaben insoweit zu befreien ist, als diese ihn an der ordnungsgemäßen Ausübung der Funktion hindern würden (§ 36 Abs. 7 KDG). Im Hinblick auf das Zeitbudget, das für die Aufgabenerfüllung erforderlich ist, lässt sich keine einheitliche Aussage treffen.

Dies ist u. a. abhängig von der Größe der Einrichtung, der Anzahl der Mitarbeiter und Standorte/Betriebsstätten, von der Sensibilität der zu verarbeitenden personenbezogenen Daten bzw. der verwendeten Verfahren und mehr.

Diese Vorschrift steht auch in Zusammenhang mit § 36 Abs. 5 KDG, wonach sichergestellt sein muss, dass die Wahrnehmung weiterer Aufgaben nicht zu einem Interessenkonflikt beim Beauftragten führt.

9. Verpflichtung auch ohne notwendigen Datenschutzbeauftragten

Liegt keine Verpflichtung zur Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten vor, ist seitens des Verantwortlichen durch andere Weise sicherzustellen, dass die Aufgaben trotzdem erfüllt werden. Dies kann durch entsprechende Pflichtübertragung auf eine Person erfolgen.

10. Stellung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten

§ 37 Abs. 1 KDG regelt wie zuvor § 20 Abs. 4 KDO die unmittelbare Unterstellung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten unter die Einrichtungsleitung.

Der Beauftragte ist weisungsfrei, d.h. er darf keine Anweisungen bezüglich der Erfüllung seiner Aufgaben erhalten.

Der Beauftragte muss ordnungsgemäß und frühzeitig in alle mit dem Schutz personenbezogener Daten zusammenhängenden Fragen einbezogen werden. Die direkte Unterstellung unter die Leitung der Einrichtung gem. § 37 Abs. 1 KDG soll dazu beitragen. Frühzeitige Einbeziehung bedeutet so rechtzeitig, dass der Datenschutzbeauftragte seinen in § 38 KDG festgeschriebenen Pflichten nachkommen kann.

Dem Beauftragten sind die für seine Aufgabenermittlung erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen. Dazu gehören u. a. Zugang zu internen IT-Systemen, abgeschlossene geeignete Räumlichkeiten und die Möglichkeit zur unbeobachteten und sicheren Datenverarbeitung. Die Unterbringung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten in einem Büro mit anderen Mitarbeitern scheidet vor diesem Hintergrund aus, da dort z. B. nicht die Möglichkeit besteht, vertrauliche Telefonate zu führen oder Beschwerden vertraulich zu bearbeiten.

Dem Beauftragten ist die Möglichkeit einzuräumen, zur Erhaltung seiner Fachkenntnisse entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen zu besuchen. Der in diesem Zusammenhang verwendete Begriff „angemessen“ findet in der DS-GVO und im neuen BDSG keine Entsprechung. Was angemessen ist, hängt vom Einzelfall ab. In jedem Fall angemessen ist die Vermittlung von Kenntnissen, die der Datenschutzbeauftragte zur Erfüllung seiner Aufgaben nach § 38 KDG benötigt. Eine Unangemessenheit kann demgegenüber nicht mit der Ausschöpfung des bereitgestellten Budgets begründet werden.

10.1 Recht der Betroffenen auf direkten Kontakt zum bDSB

§ 67 Abs. 3 KDG räumt jedem Betroffenen das Recht ein, sich unmittelbar an den betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu wenden. Unmittelbar bedeutet direkt ohne Einhaltung eines Dienstweges.

Erforderlich für die Durchsetzung dieses Rechtes ist die Kenntnis, wer betrieblicher Datenschutzbeauftragter ist und wie, ggf. auch wann, er zu erreichen ist. Dazu dient die Vorschrift des § 36 Abs. 4 KDG. Die Nennung des Datenschutzbeauftragten, einschließlich seiner dienstlichen Kontaktdaten auf der Homepage der Einrichtung, ist deshalb verpflichtend.

Mit dem Recht von Betroffenen kontaktiert zu werden, **korrespondiert die Pflicht**, möglichen Beschwerden nachzugehen. Sollten dabei Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften festgestellt werden, sind diese der Leitung der Einrichtung mitzuteilen.

10.2 Kündigungsschutz für den Datenschutzbeauftragten

Für betriebliche Datenschutzbeauftragte besteht ein Kündigungsschutz während des Zeitraumes für den sie berufen sind. Ausgenommen ist eine Kündigung aus wichtigem Grund gem. § 626 BGB. Ein solcher wichtiger Grund liegt vor, wenn für den Kündigenden die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses unzumutbar ist. Damit müssen Gründe von erheblichem Gewicht vorliegen, die eine gedeihliche Fortsetzung der Zusammenarbeit ausschließen. Ist der betriebliche Datenschutzbeauftragte Beschäftigter, gilt der Kündigungsschutz für einen Zeitraum von einem Jahr über die Abberufung hinaus fort.

§ 37 Abs. 5 KDG korrespondiert mit § 36 Abs. 7 KDG. Interessenkonflikte dürfen weder durch zeitliche Überlastung, noch durch widerstreitende Interessen entstehen.

11. Die Aufgaben des Betrieblichen Datenschutzbeauftragten

Die Aufgaben des Betrieblichen Datenschutzbeauftragten sind in § 38 KDG beschrieben. Er wirkt auf die Einhaltung des Gesetzes und anderer Vorschriften über den Datenschutz hin. Zu diesem Zweck kann er sich in Zweifelsfällen an die Aufsicht wenden (§§ 42 ff KDG). Insbesondere gehören zu seinen Aufgaben

- die Überwachung der Datenverarbeitungsanlagen und -programme mit deren Hilfe personenbezogene Daten verarbeitet werden sollen (§ 38 lit. a). Daher ist er rechtzeitig über Vorhaben der automatisierten Verarbeitung zu unterrichten.
- die Beratung und Schulung der Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters über die gesetzlichen Vorgaben des Datenschutzes (§ 38 lit. b))
- die Schulung der Mitarbeitenden zu den Vorschriften des KDG und anderer Gesetzgebungen über den Datenschutz, insbesondere auf Hinblick des Tätigkeitsfeldes der Mitarbeitenden (§38 lit. c))
- bei Datenschutz-Folgenabschätzungen kann der betriebliche Datenschutzbeauftragte auf Anfrage des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters beratend tätig werden (§ 38 lit. d))
- die Zusammenarbeit mit der Aufsicht (§ 38 lit. e)).

Darüber hinaus ergeben sich aus dem Gesetz mittelbar Aufgaben, wie der Kontakt zum Betroffenen bei Beschwerden, Anlaufstelle bei Fragen zur Transparenz etc. und die vorzunehmenden Meldungen an die Datenschutzaufsicht.

12. Gesetzestext §§ 36, 37 und 38 KDG (VDD Beschlussfassung vom 20.11.2017)

§ 36

Benennung von betrieblichen Datenschutzbeauftragten

- (1) Kirchliche Stellen im Sinne des § 3 Absatz 1 lit. a) benennen schriftlich einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten.
- (2) Kirchliche Stellen im Sinne des § 3 Absatz 1 lit. b) und c) benennen schriftlich einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten, wenn
 - a) sich bei ihnen in der Regel mindestens zehn Personen ständig mit der Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigen,
 - b) die Kerntätigkeit des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters in der Durchführung von Verarbeitungsvorgängen besteht, welche aufgrund ihrer Art, ihres Umfangs oder ihrer Zwecke eine umfangreiche regelmäßige und systematische Überwachung von betroffenen Personen erforderlich machen, oder c) die Kerntätigkeit des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters in der umfangreichen Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten oder von personenbezogenen Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten gemäß § 12 besteht.
- (3) Für mehrere kirchliche Stellen im Sinne des § 3 Absatz 1 kann unter Berücksichtigung ihrer Organisationsstruktur und ihrer Größe ein gemeinsamer betrieblicher Datenschutzbeauftragter benannt werden.
- (4) Der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter veröffentlicht die Kontaktdaten des betrieblichen Datenschutzbeauftragten. Die Benennung von betrieblichen Datenschutzbeauftragten nach Absatz 1 ist der Datenschutzaufsicht anzuzeigen.
- (5) Der betriebliche Datenschutzbeauftragte kann Beschäftigter des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters sein oder seine Aufgaben auf der Grundlage eines Dienstleistungsvertrags oder einer sonstigen Vereinbarung erfüllen. Ist der betriebliche Datenschutzbeauftragte Beschäftigter des Verantwortlichen, finden § 42 Absatz 1 Satz 1 2. Halbsatz und § 42 Absatz 1 Satz 2 entsprechende Anwendung.
- (6) Zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten darf nur benannt werden, wer die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderliche Fachkunde und Zuverlässigkeit besitzt.
- (7) Zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten soll derjenige nicht benannt werden, der mit der Leitung der Datenverarbeitung beauftragt ist oder dem die Leitung der kirchlichen Stelle obliegt. Andere Aufgaben und Pflichten des Benannten dürfen im Übrigen nicht so umfangreich sein, dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte seinen Aufgaben nach diesem Gesetz nicht umgehend nachkommen kann.

- (8) Soweit keine Verpflichtung für die Benennung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten besteht, hat der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter die Erfüllung der Aufgaben nach § 38 in anderer Weise sicherzustellen.

§ 37

Rechtsstellung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten

- (1) Der betriebliche Datenschutzbeauftragte ist dem Leiter der kirchlichen Stelle unmittelbar zu unterstellen. Er ist bei der Erfüllung seiner Aufgaben auf dem Gebiet des Datenschutzes weisungsfrei. Er darf wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht benachteiligt werden.
- (2) Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter stellen sicher, dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte ordnungsgemäß und frühzeitig in alle mit dem Schutz personenbezogener Daten zusammenhängenden Fragen eingebunden wird. Sie unterstützen den betrieblichen Datenschutzbeauftragten bei der Erfüllung seiner Aufgaben, indem sie die für die Erfüllung dieser Aufgaben erforderlichen Mittel und den Zugang zu personenbezogenen Daten und Verarbeitungsvorgängen zur Verfügung stellen. Zur Erhaltung der zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Fachkunde haben der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen in angemessenem Umfang zu ermöglichen und deren Kosten zu übernehmen. § 43 Absätze 9 und 10 gelten entsprechend.
- (3) Betroffene Personen können sich jederzeit und unmittelbar an den betrieblichen Datenschutzbeauftragten wenden.
- (4) Ist ein betrieblicher Datenschutzbeauftragter benannt worden, so ist die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, welche den Verantwortlichen oder den Auftragsverarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist berechtigen. Nach der Abberufung als betrieblicher Datenschutzbeauftragter ist die Kündigung innerhalb eines Jahres nach der Beendigung der Bestellung unzulässig, es sei denn, dass der Verantwortliche oder der Auftragsverarbeiter zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt ist.
- (5) Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter stellen sicher, dass die Wahrnehmung anderer Aufgaben und Pflichten durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten nicht zu einem Interessenkonflikt führt.

§ 38

Aufgaben des betrieblichen Datenschutzbeauftragten

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte wirkt auf die Einhaltung dieses Gesetzes und anderer Vorschriften über den Datenschutz hin. Zu diesem Zweck kann er sich in Zweifelsfällen an die Datenschutzaufsicht gem. §§ 42 ff. wenden. Er hat insbesondere

- a) die ordnungsgemäße Anwendung der Datenverarbeitungsprogramme, mit deren Hilfe personenbezogene Daten verarbeitet werden sollen, zu überwachen; zu diesem Zweck ist er über Vorhaben der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten rechtzeitig zu unterrichten,
- b) den Verantwortlichen oder den Auftragsverarbeiter zu unterrichten und zu beraten,
- c) die bei der Verarbeitung personenbezogener Daten tätigen Personen durch geeignete Maßnahmen mit den Vorschriften dieses Gesetzes sowie anderer Vorschriften über den Datenschutz und mit den jeweiligen besonderen Erfordernissen des Datenschutzes vertraut zu machen,
- d) auf Anfrage des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters diesen bei der Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung zu beraten und bei der Überprüfung, ob die Verarbeitung gemäß der Datenschutz-Folgenabschätzung erfolgt, zu unterstützen und
- e) mit der Datenschutzaufsicht zusammenzuarbeiten.

Weitere Praxishilfen:

- 01 Wichtige Schritte bis zum In-Kraft-Treten des KDG
- 03 Verantwortlichkeiten nach dem KDG
- 04 Auftragsverarbeitung nach dem KDG
- 05 Der Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten nach dem KDG
- 06 Betroffenenrechte nach dem KDG
- 07 Transparenz- und Dokumentationspflichten nach dem KDG
- 08 Datenübermittlung in Drittländer
- 09 Befugnisse und Sanktionsmöglichkeiten der Aufsicht nach dem KDG
- 10 Umgang mit Datenpannen nach dem KDG
- 11 Datenschutzfolgeabschätzung nach dem KDG
- 12 Neue Anforderungen an die IT-Sicherheit nach dem KDG
- 13 Datenschutzorganisation und -managementsysteme nach dem KDG
- 14 Der Rechtsweg nach der KDSGO
- 15 Technischer Datenschutz nach dem KDG
- 16 Begriffe im neuen KDG
- 17 Rechtmäßigkeit der Verarbeitung/Einwilligung
- 18 Nutzung der Daten für Werbezwecke



Diözesandatenschutz-
beauftragter für die nord-
deutschen (Erz-)Diözesen

Diözesandatenschutzbeauftragter
für die bayerischen (Erz-)Diözesen



Diözesandatenschutz-
beauftragter für die ost-
deutschen (Erz-)Diözesen

Gemeinsame Datenschutzstelle der (Erz-)Diözesen
Freiburg, Fulda, Limburg, Mainz, Rottenburg-Stutt-
gart, Speyer und Trier



Diözesandatenschutzbeauftragter für die
nordrhein-westfälischen (Erz-)Diözesen