

DENTONS

Datenschutz- und Vertraulichkeitsverstöße – Wann eignen sich diese als Kündigungsgrund?

Arbeitsrechts-Lunch am 14.05.2025

Kathrin Wenzel
Rechtsanwältin | Counsel
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Grow | Protect | Operate | Finance



Agenda

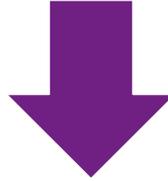
1. **Datenschutzrechtliche Ausgangslage**
2. **Pflicht der Arbeitnehmer zur Einhaltung des Datenschutzes**
3. **Arbeitsrechtliche Reaktionsmöglichkeiten**
4. **Fazit**



1. Datenschutzrechtliche Ausgangslage

- “Verantwortlicher” im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ist nach der Legaldefinition in Art. 4 Nr. 7 DSGVO “die natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet”.
 - Demnach ist die Gesellschaft als juristische Person Adressat der datenschutzrechtlichen Vorschriften für alle im Unternehmen stattfindenden Verarbeitungsprozesse personenbezogener Daten.
-  Der Arbeitgeber muss deshalb durch technische und organisatorische Maßnahmen eine ordnungsgemäße Datenverarbeitung im Unternehmen sicherstellen. Hierzu gehört auch, die Arbeitnehmer zum Datenschutz zu schulen, so dass diese in der Lage sind, die datenschutzrechtlichen Vorgaben einzuhalten.
- Den Arbeitnehmer trifft hingegen grundsätzlich keine datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit.

1. Datenschutzrechtliche Ausgangslage



- Datenschutzwidriges Verhalten von Arbeitnehmern wird grundsätzlich dem Arbeitgeber zugerechnet.
- Der Arbeitgeber haftet im Außenverhältnis als datenschutzrechtlich Verantwortlicher für Datenschutzverstöße seiner Arbeitnehmer.
- Der Arbeitgeber kann auf datenschutzwidriges Verhalten seiner Arbeitnehmer jedoch in der Regel mit disziplinarischen Maßnahmen bis hin zu einer Kündigung reagieren.

2. Pflicht der Arbeitnehmer zur Einhaltung des Datenschutzes

Arbeitsvertragliche Nebenpflicht aus § 241 Abs. 2 BGB

- Nach § 241 Abs. 2 BGB sind die Arbeitsvertragsparteien zur Rücksichtnahme auf die Rechte und Interessen der jeweils anderen Parteien verpflichtet.
- Aus dieser arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht folgt, dass Arbeitnehmer mit unternehmensbezogenen Informationen sowie personenbezogenen Daten von Dritten (Kollegen, Kunden, Geschäftspartnern) sorgsam umgehen müssen.
- Arbeitnehmer müssen daher die Vorgaben des Datenschutzrechts bei der Ausübung ihrer Tätigkeit – auch ohne gesonderte vertragliche Vereinbarung – beachten. Hierzu gehört insbesondere auch, personenbezogene Daten nicht in unzulässiger Weise zu verarbeiten sowie unternehmens- und personenbezogene Daten hinreichend gegen den Zugriff unbefugter Dritter zu schützen.

Anderweitige vertragliche Verpflichtung

- Der Arbeitgeber kann seine Arbeitnehmer in einer gesonderten Vereinbarung auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften bei Erbringung ihrer Tätigkeit verpflichten.

3. Arbeitsrechtliche Reaktionsmöglichkeiten

Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Kündigungsgrund

- Datenschutz- und Vertraulichkeitsverstöße stellen eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar.
- Derartige Verstöße können damit einen verhaltensbedingten Grund für eine ordentliche oder u. U. auch einen „wichtigen Grund“ für eine außerordentliche Kündigung darstellen.
- Ob der Ausspruch einer ordentlichen oder gar einer außerordentlichen Kündigung möglich ist, bestimmt sich stets nach den Umständen des jeweiligen Einzelfalls.
- Es muss stets eine Interessenabwägung anhand der konkreten Umstände durchgeführt werden.



3. Arbeitsrechtliche Reaktionsmöglichkeiten

Beendigung des Arbeitsverhältnisses - Interessenabwägung

- Im Rahmen der Interessenabwägung sind zunächst allgemeine Aspekte wie Grad des Verschuldens, eingetretener Schaden, Wiederholungsgefahr, Alter und störungsfreie Beschäftigungsdauer zu berücksichtigen.
- Bei Datenschutz- oder Vertraulichkeitsverstößen kommt aber insbesondere auch folgenden Umständen eine besondere Bedeutung zu:
 - Sensibilität der Daten
 - Interesse der betroffenen Personen an der Vertraulichkeit der Daten
 - Umfang der Weitergabe der Daten an Dritte
 - Anlass der unzulässigen Datenverarbeitung
 - „Nachtatverhalten“



3. Arbeitsrechtliche Reaktionsmöglichkeiten

Beendigung des Arbeitsverhältnisses – Einzelne Kündigungsgründe

- **Widerrechtliche Aneignung von Daten**

- Bereits das Sichverschaffen von sensiblen personen- und unternehmensbezogenen Daten ist geeignet, eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen.
- Ein heimliches Handeln des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich.
- Heimlichkeit oder der Versuch einer Vertuschung kann im Rahmen der Interessenabwägung bei der Schwere der Pflichtverletzung aber zu Lasten des Arbeitnehmers berücksichtigt werden.



3. Arbeitsrechtliche Reaktionsmöglichkeiten

• Widerrechtliche Aneignung von Daten

- Das unbefugte Weiterleiten sensibler Daten an den eigenen E-Mail-Account kann auch einen wichtigen Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB darstellen (OLG München v. 21.7.2024 – 7 U351/23e).
- Auch die Speicherung sensibler Daten auf einer privaten Festplatte des Arbeitnehmers kann einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen (BAG v. 8.5.2014 – 2 AZR 249/13).
- Je nach Umfang der weitergeleiteten Daten und dessen Inhalt kann eine vorherige Abmahnung erforderlich sein (BAG s. o. (+); OLG München s. o. (-)).



3. Arbeitsrechtliche Reaktionsmöglichkeiten

- Unbefugte Weitergabe von Daten

- Die unbefugte Weitergabe von unternehmens- oder personenbezogenen Daten stellt ebenfalls eine Pflichtverletzung dar, welche den Ausspruch einer Kündigung begründen kann.
- Es ist für eine Pflichtverletzung nicht erforderlich, dass sich der Arbeitnehmer die Daten zuvor auch unbefugt verschafft hat.
- Weiter ist für eine Pflichtverletzung nicht erforderlich, dass der Arbeitnehmer verwerfliche Motive verfolgt.
- **Beachte**: Selbst wenn der Arbeitnehmer die Geschäftsunterlagen ausschließlich zu seiner Rechtsverteidigung verwenden will, kann daraus „nicht ohne Weiteres“ auf eine Wahrnehmung berechtigter Interessen geschlossen werden (BAG vom 8.5.2014 - 2 AZR 249/13).



3. Arbeitsrechtliche Reaktionsmöglichkeiten

- Unbefugte Weitergabe von Daten

- Auch ohne “aktives” Handeln kann der Arbeitnehmer einen Datenschutzverstoß begehen.
- So nahm das LAG Sachsen (Urteil vom 7.4.2022 - 9 Sa 250/21) einen entsprechenden Pflichtverstoß in einem Fall an, in dem eine Kreditsachbearbeiterin wiederholt gegen die “Clean Desk Policy” der Arbeitgeber-Bank verstieß, indem sie u. a. Kreditakten in Papierform und ausgedruckte E-Mails auf dem Schreibtisch offen liegenließ.
- In solchen Fällen dürfte vor Ausspruch einer Kündigung aber in der Regel die Erteilung einer Abmahnung erforderlich sein.



3. Arbeitsrechtliche Reaktionsmöglichkeiten

Mitarbeiter mit besonderem Kündigungsschutz

- Für Arbeitnehmer mit besonderem Kündigungsschutz, insbesondere Betriebsratsmitglieder, gelten hinsichtlich Datenschutz- und Vertraulichkeitsverstößen dieselben Grundsätze.
- Verarbeiten beispielsweise Betriebsräte personenbezogene Daten, so müssen sie hierbei die datenschutzrechtlichen Vorgaben beachten. Verstöße gegen das Datenschutzrecht stellen eine Pflichtverletzung dar, die arbeitsrechtliche Sanktionen nach sich ziehen kann.
- Die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds bedarf jedoch eines wichtigen Grundes nach § 626 Abs. 1 BGB. Eine wirksame Kündigung setzt daher einen schwerwiegenden Verstoß voraus.
- Die Weiterleitung einer Wählerliste mit den Daten von 500 Mitarbeitern an die private E-Mail-Adresse eines Betriebsratsmitglieds, wurde vom ArbG Mannheim als erhebliche Pflichtverletzung angesehen, die eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung stützen kann (ArbG Mannheim 1.8.2023 – 5 Ca 101/23).

4. Fazit

- Arbeitnehmer sind gegenüber ihrem Arbeitgeber auch ohne gesonderte vertragliche Vereinbarung dazu verpflichtet, die Vorschriften des Datenschutzes einzuhalten (§ 241 Abs. 2 BGB).
- Datenschutz- und Vertraulichkeitsverstöße können je nach den Umständen des Einzelfalls eine Abmahnung, ordentliche und gar außerordentliche Kündigung rechtfertigen.
- Ob eine Kündigung gerechtfertigt ist, bedarf jedoch stets einer sorgfältigen Prüfung des jeweiligen Einzelfalls.



4. Fazit

Praxishinweise

- Vor dem Hintergrund ihrer datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit sollten Arbeitgeber die Pflicht der Arbeitnehmer zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen in einer gesonderten Vereinbarung verbindlich festhalten.
- Liegen Anhaltspunkte für einen Datenschutz- oder Vertraulichkeitsverstoß vor, sind unverzüglich weitere Sachverhaltsermittlungen einzuleiten, um bei Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung die Frist des § 626 Abs. 2 BGB zu wahren.
- Aufgrund der Darlegungs- und Beweislastverteilung in Kündigungsschutzprozessen sollte stets auch eine hilfsweise Verdachtskündigung ausgesprochen werden; **Beachte:** vorherige Anhörung des Arbeitnehmers erforderlich!



Ihre Ansprechpartnerin



Kathrin Wenzel
Counsel | Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Arbeitsrecht in Deutschland,
München
+49 89 244408 417
kathrin.wenzel@dentons.com

Kathrin Wenzel ist Counsel im Münchner Büro von Dentons und Mitglied der Praxisgruppe Arbeitsrecht. Sie ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und berät vornehmlich nationale und internationale Unternehmen in allen Bereichen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie des Sozialversicherungsrechts. Sie unterstützt Unternehmen bei der Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen und verfügt über umfassende Erfahrung bei der Gestaltung von Arbeits- und Dienstverträgen sowie von sonstigen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen, einschließlich der Implementierung von Vergütungsmodellen und der Gestaltung von Arbeitsbedingungen. Dabei vertritt sie Unternehmen auch vor den Arbeits-, Zivil- und Sozialgerichten.

Ferner verfügt sie über umfassende Erfahrungen bei der arbeitsrechtlichen Umsetzung von Restrukturierungen, Akquisitionen und Betriebsübergängen.

Kathrin Wenzel berät regelmäßig in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen, einschließlich des Entwurfs von Betriebsvereinbarungen. Zudem berät sie Unternehmen zu allen Fragen des Fremdpersonaleinsatzes.

The Dentons logo consists of the word "DENTONS" in a bold, white, sans-serif font, enclosed within a white arrow-shaped graphic pointing to the right. The background of the slide features a blue-tinted image of a group of business professionals in a meeting, with a large purple arrow graphic pointing from the top right towards the center.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

In über 80 Ländern unterstützt Dentons Sie mit einer einzigartig globalen Aufstellung und lokal exzellenten Rechtsberatung bei allen Wachstumsbestrebungen, der Abwehr von Risiken, im operativen Geschäft und in sämtlichen Finanzierungsfragen. Dabei engagieren wir uns für Inklusion und Vielfalt, soziale Teilhabe und Nachhaltigkeit. Mit unserem polyzentrischen und zielorientierten Ansatz konzentrieren wir uns auf das, was für Sie am wichtigsten ist. www.dentons.com