

Olaf Rossow

# Datenschutz beim Betriebsrat

## Die Verpflichtung des Betriebsrats auf den Datenschutz aus § 79a BetrVG

Mit Einführung der am Mai 2018 geltenden Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) stellte sich eine Frage wieder neu, die bereits unter dem bisherigen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG-alt) umstritten war: Ist der Betriebsrat eine eigene verantwortliche Stelle? Diese Frage beschäftigte bereits das Bundesarbeitsgericht (BAG) zur alten Gesetzeslage des BDSG-alt. Unterinstanzliche Gerichte nahmen inzwischen zur aktuellen Gesetzeslage unter der DS-GVO Stellung. Nun hat der Gesetzgeber reagiert und normiert, dass der Betriebsrat keine verantwortliche Stelle ist. Gleichwohl sieht er den Betriebsrat dem Datenschutz als verpflichtet an. Welche Probleme die Entscheidung des Gesetzgebers mit sich bringen und wie sie gelöst werden können, soll Gegenstand des Artikels sein.

### 1 Rückblick

Im Jahre 2006 stritten Betriebsratsmitglieder untereinander darüber, ob Mitgliedern der Zugriff auf Dateien eingeschränkt werden kann. Das BAG stellte fest, dass die Verweisung des § 99 Abs. 1 S. 3 Halbs. 2 BetrVG auf § 79 Abs. 1 S. 3 BetrVG klarstellt, dass die Schweigepflicht im Verhältnis der Mitglieder des Betriebsrats keine Anwendung fände und daher § 34 Abs. 3 BetrVG in Hinblick auf den Datenschutz nicht einschränkbar sei.<sup>1</sup> Allerdings führte das BAG weiter aus, dass der Betriebsrat im internen Umgang mit personenbezogenen Daten nicht frei wäre. Zwar sei der Betriebsrat auf Grund seiner fehlenden Rechtsfähigkeit keine nicht-öffentliche Stelle im Sinne von § 2 Abs. 4 BDSG-alt, aber trotzdem als Teil der verantwortlichen Stelle dem Datenschutz verpflichtet. Von diesem Punkt aus betrachtet wäre der Betriebsrat als Teil der verantwortlichen Stelle so zu behandeln wie die Personal- oder Marketingabteilung eines Unternehmens. Auch diese Abteilungen sind Teil der verantwortlichen Stelle. Allerdings besteht ein entscheidender Unterschied zwischen dem Betriebsrat und einer Personalabteilung. Den Beschäftigten in den Abteilungen kann der Arbeitgeber auf Grundlage des Arbeitsver-

trags bzw. nach § 106 Gewerbeordnung inhaltliche Weisungen erteilen. So kann er den Beschäftigten vorgeben, wie die Datenverarbeitung durchzuführen ist. Solch ein Weisungsrecht hat der Arbeitgeber gegenüber dem Betriebsrat nicht. Vielmehr treffen sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf Augenhöhe. So postuliert § 2 Abs. 1 BetrVG, dass Arbeitgeber und Betriebsrat unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll zusammenarbeiten. Ein Weisungsrecht ist damit ausgeschlossen. Der Betriebsrat müsse, so das BAG, eigenständig über Maßnahmen beschließen, um Missbrauch der Daten innerhalb seines Verantwortungsbereichs zu begegnen und müsse die jeweils geltenden betrieblichen Datenschutzbestimmungen einhalten. Einer Kontrolle sollte der Betriebsrat aber nur durch die zuständige Datenschutzaufsichtsbehörde unterliegen, so das BAG in einer weiteren Entscheidung.<sup>2</sup> Selbst der betriebliche Datenschutzbeauftragte, den das BAG als „verlängerten Arm“ des Arbeitgebers klassifizierte, sollte keine Kontrollbefugnis gegenüber dem Betriebsrat haben.

Für die Praxis bedeutete dies, dass der Arbeitgeber kaum eine Handhabe gegen den Betriebsrat hatte, wenn dieser gegen den Datenschutz verstieß. Während der alten Rechtslage war das Problem zwar bekannt, hatte in der Praxis aber keine nennenswerte Bedeutung. Die Diskussion über den Status des Betriebsrats nahm erst wieder an Fahrt auf, als die DS-GVO eingeführt wurde.

### 2 Rolle des Betriebsrats in der DS-GVO

Nachdem die Gültigkeit der DS-GVO 2018 zur hektischen Betriebsamkeit in den Unternehmen führte, geriet auch wieder die Rolle des Betriebsrats bei der Datenverarbeitung in den Vorder-

<sup>1</sup> BAG, 12.8.2009 – 7 ABR 15/08, NZA 2009, 1218 (1221).



**Olaf Rossow**

Senior Berater Datenschutz  
datenschutz nord GmbH, Bremen

E-Mail: orossow@datenschutz-nord.de

<sup>2</sup> BAG, 11.11.1997 – 1 ABR 21/97, NZA 1998, 385 (388 f).

grund. Eine einheitliche Rechtsansicht ließen die Datenschutzaufsichtsbehörden vermissen. So wagte sich der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationssicherheit Baden-Württemberg in seinem Tätigkeitsbericht für das Jahr 2018 so weit vor, dass er den Betriebsrat als eigenen Verantwortlichen ansah.<sup>3</sup> Allerdings haben die Datenschutzaufsichtsbehörden der Länder zu keiner gemeinsamen Aussage gefunden, so dass die Rechtsunsicherheit blieb.

In der Rechtsprechung sah es ähnlich aus. Das BAG hatte mit Gültigkeit der DS-GVO keine eindeutige Stellung bezogen. Es stellte lediglich klar, dass es für die Annahme einer Datenverarbeitung nicht ausschlaggebend ist, ob der Betriebsrat Dritter im Sinne von Art. 4 Nr. 10 DS-GVO ist.<sup>4</sup> Allerdings machte das BAG klar, dass der Betriebsrat zur Wahrung der Interessen der von der Datenverarbeitung betroffenen Arbeitnehmer angemessene und spezifische Schutzmaßnahmen treffen muss.<sup>5</sup>

Konkreter wurde das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen bzw. Hessen. Danach handelt es sich beim Betriebsrat nicht um einen „Dritten“ im Sinne von Art. 4 Nr. 10 DS-GVO, solange sich der Betriebsrat im Rahmen der Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben bewegt.<sup>6</sup> Anders sah es das LAG Sachsen-Anhalt.<sup>7</sup> Am konkreten Fall der Einsicht in Bruttoentgeltlisten durch den Betriebsrat, beschloss das LAG, dass der Betriebsrat Verantwortlicher im Sinne des Art. 4 Nr. 7 DS-GVO sei, da er über die Zwecke der Datenverarbeitung selbst entscheide.

Dies war die Ausgangslage, in der der Gesetzgeber es als notwendig erachtete, die Rolle des Betriebsrats im Rahmen der DS-GVO klarzustellen.

### 3 Schaffung neuer Rechtsunsicherheiten

Um Rechtsklarheit herzustellen, schaffte der Gesetzgeber den neuen § 79a BetrVG. Dieser stellt im ersten Satz klar, dass der Betriebsrat bei der Verarbeitung personenbezogener Daten die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten habe. Gleichwohl legt der Gesetzgeber im zweiten Satz fest, dass der Arbeitgeber Verantwortlicher für die Datenverarbeitung des Betriebsrats ist.

Im Hinblick auf den Anwendungsvorrang des Europarechts und damit der DS-GVO, stellt sich die Frage, ob der nationale Gesetzgeber einseitig bestimmen kann, wer Verantwortlicher im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DS-GVO ist. Art. 7 Nr. 4 Hs. 2 DS-GVO bestimmt, dass, soweit das Recht der Mitgliedstaaten die Zwecke und Mittel der Verarbeitung vorgibt, es auch den Verantwortlichen vorsehen kann.<sup>8</sup> Die DS-GVO enthält damit in Art. 4 Nr. 7 Hs. 2 DS-GVO eine Öffnungsklausel, die es den Mitgliedstaaten ermöglicht den Verantwortlichen zu bestimmen. Eine Festlegung kann dabei aber nur im Anwendungsbereich des Art. 6 b Abs. 1 lit. c und e DS-GVO in Betracht kommen und bezieht sich nur auf die Bestimmung des Verantwortlichen und nicht auf die Daten-

verarbeitung.<sup>9</sup> Diese Öffnungsklausel machte sich der Gesetzgeber zunutze und legte die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit für die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat fest und weist diese dem Arbeitgeber zu.<sup>10</sup> Begründet wurde dies damit, dass der Betriebsrat keine nach außen rechtlich verselbständigte Institution sei und bei der Verarbeitung personenbezogener Daten als institutionell unselbständiger Teil des für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlichen Arbeitgebers agiere.<sup>11</sup>

Gegen diese Bestimmung des Arbeitgebers zum Verantwortlichen für die Datenverarbeitung durch den Betriebsrat gibt es im Schrifttum Bedenken. Sie gehen so weit, dass § 79a S. 2 BetrVG als Verstoß gegen das Europarecht angesehen wird.<sup>12</sup> Begründet wird die Unionsrechtswidrigkeit damit, dass gleichzeitig mit der Bestimmung des Verantwortlichen auch das „Ob“ und „Wie“ einer Verarbeitung zu bestimmen sei. Fehlen solche Vorgaben, mache es keinen Sinn, eine Person ohne vernünftigen Grund zum datenschutzrechtlich Verantwortlichen zu erklären. Im konkreten Fall komme hinzu, dass der Arbeitgeber gar nicht in der Lage sei, die Einhaltung des Datenschutzrechts zu gewährleisten.<sup>13</sup>

In der Tat stellt sich die Frage, ob der europäische Gesetzgeber den Mitgliedstaaten eine Bestimmung des Verantwortlichen ermöglichen wollte, unabhängig davon, ob der Verantwortliche Zweck und Mittel der Verarbeitung kontrollieren kann. Vom Wortlaut her setzt Art. 4 Nr. 7 Hs. 1 DS-GVO in der Definition des Verantwortlichen voraus, dass dieser „allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet“. Neben der alleinigen Verantwortung kommt also noch eine gemeinschaftliche Verantwortung in Betracht, die in Art. 26 DS-GVO näher ausgeführt wird. Aber auch hier legen die Verantwortlichen die Zwecke und Mittel der Verarbeitung gemeinsam fest. Das Konstrukt der gemeinschaftlichen Verantwortung lässt sich hier allerdings nicht 1:1 auf Arbeitgeber und Betriebsrat anwenden, da der Gesetzgeber dem Arbeitgeber die alleinige Verantwortung übertragen hat.

### 4 Folgeprobleme der Normierung

Um die Brisanz der Entscheidung des Gesetzgebers, den Arbeitgeber zum alleinigen Verantwortlichen zu verstehen, ist ein Blick auf das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber hilfreich. § 2 Abs. 1 BetrVG regelt das gesetzgeberische Gebot, dass Arbeitgeber und Betriebsrat vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer des Betriebs zusammenarbeiten. „Ehrlichkeit und Offenheit sind unbedingte Voraussetzungen für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.“<sup>14</sup>

Interessengegensätze sollen dadurch nicht verdeckt werden und schließt die Wahrnehmung gegensätzlicher Interessen nicht aus, sollen aber möglichst durch gegenseitige vertrauensvolle Zusammenarbeit ausgeglichen werden.<sup>15</sup>

3 <https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2019/02/LFDI-34.-Datenschutz-T%C3%A4tigkeitsbericht-Internet.pdf> S.37 (abgerufen am 12.11.2021).

4 BAG, Beschl. v. 9.4.2019 – 1 ABR 51/17, NZA 2019, 1055.

5 BAG, Beschl. v. 9.4.2019 – 1 ABR 51/17, NZA 2019, 1055.

6 LAG Niedersachsen, Beschl. v. 22.10.2018 – 12 TaBV 23/18, ZD 2019, 178; ebenso LAG Hessen 16 TaBV 130/18, ZD 2019, 422.

7 LAG Sachsen-Anhalt 18.12.2018 – 4 TaBV 19/17, NZA-RR 2019, 256.

8 Petri, in: Simitis/Hornung/Spiecker gen. Döhmman (Hrsg.), Datenschutzrecht, 1. Auflage 2019, Art. 4 Nr. 7 Rn. 23.

9 Petri, in: Simitis/Hornung/Spiecker gen. Döhmman (Hrsg.), Datenschutzrecht, 1. Auflage 2019, Art. 4 Nr. 7 Rn. 24.

10 BT-Drs. 19/28899 S. 22.

11 BT-Drs. 19/28899 S. 22.

12 Maschmann, NZA 2021, 834 (836).

13 Maschmann, NZA 2021, 834 (836).

14 BAG, Beschl. v. 22.5.1959 – 1 ABR 2/59, AP BetrVG § 23 Nr. 3.

15 Fitting, 30. Auflage 2020, BetrVG § 2 Rn. 21.

Der Gesetzgeber sieht die Betriebsparteien danach auf Augenhöhe, die bspw. im Rahmen von Betriebsvereinbarungen oder Regelungsabreden als Vertragspartner auftreten. Die Konstruktion der Einigungsstelle in § 76 BetrVG unterstreicht noch einmal das Gebot der Zusammenarbeit, wonach eine gerichtliche Auseinandersetzung das ultima ratio sein soll und vorher alle Mittel einer Mediation ausgeschöpft werden sollen.

In der Konsequenz bedeutet dies für den Arbeitgeber, dass er dem Betriebsrat nicht vorgeben darf, wie dieser sich intern organisieren soll oder auch als Bestandteil der Organisation die Datenverarbeitung durchzuführen habe.

Auf der anderen Seite ist der Arbeitgeber als alleiniger Verantwortlicher für die Datenverarbeitung des Betriebsrats auch Adressat sämtlicher Pflichten aus der DS-GVO. Dies betrifft zum Beispiel die Verpflichtungen:

- Geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen, damit die Datenverarbeitung rechtmäßig erfolgt (Art. 24 DS-GVO);
- Ein Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten zu führen (Art. 30 DS-GVO);
- Betroffene Personen über die Datenverarbeitung zu informieren (Art. 13f. DS-GVO);
- Datenschutz-Folgenabschätzungen durchzuführen (Art. 35 DS-GVO);
- Datenpannen an die Aufsichtsbehörden und ggf. an die Betroffenen zu melden (Art. 33f. DS-GVO).

Verstöße gegen die Verpflichtungen können nach Art. 83 DS-GVO Geldbußen von bis zu 20 000 000 EUR oder im Fall eines Unternehmens von bis zu 4 % seines gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs nach sich ziehen, je nachdem, welcher der Beträge höher ist. Adressat ist der Verantwortliche, bei dem die Aufsichtsbehörde die Einhaltung des Datenschutzes zu überwachen hat. Dies bezieht auch den Betriebsrat mit ein. Im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung haben Aufsichtsbehörden Zutrittsrechte bei der Verantwortlichen, was Räumlichkeiten des Betriebsrats miteinschließt. Ebenso ist ein Auskunftsanspruch der Behörde gegenüber dem Betriebsrat anzunehmen, da andernfalls eine effektive Kontrolle nicht denkbar ist. Dies hat das BAG bereits zur alten Rechtslage festgestellt.<sup>16</sup> Die Situation ist unter der DS-GVO aber identisch, so dass es keinen Grund gibt anzunehmen, dass die Aufsichtsbehörden nicht auch unter der DS-GVO Kontrollmöglichkeiten gegenüber dem Betriebsrat haben. Aber selbst, wenn Aufsichtsbehörden Mängel in der Datenverarbeitung beim Betriebsrat feststellen, wäre Adressat einer Anordnung oder eines Bußgeldes der Arbeitgeber als Verantwortlicher. Wenn der Arbeitgeber als Verantwortlicher nicht die Möglichkeit hat, den Betriebsrat anzuweisen, die Datenverarbeitung in einer bestimmten Art vorzunehmen, bleibt nur eine Möglichkeit: Dieser könnte solche Anordnungen oder Sanktionen der Aufsichtsbehörde zum Anlass nehmen, entsprechende Sanktionsmöglichkeiten aus dem Betriebsverfassungsrecht gegen den Betriebsrat oder gegen Betriebsratsmitglieder einzuleiten.

Für solch ein drastisches Szenario bietet dem Arbeitgeber das Betriebsverfassungsrecht den § 23 Abs. 1 BetrVG. Danach kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht die Auflösung des Betriebsrats wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. § 79a S. 1 BetrVG verpflichtet den Betriebsrat gesetzlich zur Einhaltung des Datenschutzes. Die Pflichtverletzung

muss der Betriebsrat als Gremium begangen haben und ist als „grob“ einzustufen, wenn sie objektiv erheblich und offensichtlich schwerwiegend ist.<sup>17</sup> Dabei kommt die Billigung einer gesetzwidrigen Tätigkeit seiner Mitglieder als Amtspflichtverletzung des Betriebsrats selbst ebenfalls in Betracht.<sup>18</sup> Sollte der Betriebsrat also Anordnungen der Aufsichtsbehörde nicht nachkommen, könnte eine solche grobe Pflichtverletzung vorliegen.

Weiter ergeben sich aus dem BetrVG keine Möglichkeiten den Betriebsrat gerichtlich zu einem bestimmten Handeln zu zwingen. Eine Haftung des Betriebsrats als Organ aus unerlaubter Handlung nach § 823 BGB wegen eines Verstoßes gegen ein Schutzgesetz wie die DS-GVO oder das BDSG scheidet aus, da der Betriebsrat keine Rechtsfähigkeit besitzt.<sup>19</sup>

Soweit einzelne Mitglieder des Betriebsrats eine Pflichtverletzung begehen, sieht § 23 Abs. 1 S. 1 BetrVG ebenfalls vor, dass der Arbeitgeber den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat beantragen kann. Dazu muss eine schuldhaftige Pflichtverletzung (vorsätzlich oder grob fahrlässig) des Mitglieds vorliegen.<sup>20</sup> Dann erlischt die Mitgliedschaft im Betriebsrat. Dies könnte etwa dann der Fall sein, wenn Mitglieder des Betriebsrats gegen die Anordnungen einer Aufsichtsbehörde verstoßen.

Sollte der Arbeitgeber der Meinung sein, dass der Betriebsrat seine datenschutzrechtlichen Pflichten nicht umsetzt, bliebe ihm nur das eher grobschlächtige Instrument der Auflösung des Betriebsrats oder des Ausschlusses eines Mitglieds über die Arbeitsgerichte. Ob dem Datenschutz (und dem Betriebsfrieden) damit gedient ist, darf bezweifelt werden.

Es bleibt der effektivere Weg über eine Kooperation zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Dazu sieht § 79a S. 3 BetrVG vor, dass sich Arbeitgeber und Betriebsrat gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften unterstützen sollen. Wie aufgezeigt, wird hier der Arbeitgeber als Verantwortlicher vor allem ein Interesse daran haben, dass der Betriebsrat den Arbeitgeber dabei unterstützt, den Pflichten aus der DS-GVO nachzukommen. An verschiedenen Beispielen wird dies deutlich. So ist der Verantwortliche nach Art. 30 Abs. 1 DS-GVO verpflichtet ein Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten zu führen. Dies schließt auch die Verarbeitungstätigkeiten des Betriebsrats mit ein. Andernfalls ist das Verzeichnis nicht vollständig und es besteht ein sanktionierbarer Datenschutzverstoß. Der Arbeitgeber ist auf die Zuarbeit des Betriebsrats angewiesen. Ein anderes Beispiel ist die Datenpanne nach Art. 33 DS-GVO. Ab Kenntnis des Datenschutzverstoßes hat der Verantwortliche 72 Stunden Zeit, die Datenpanne der zuständigen Aufsichtsbehörde zu melden. Das Überschreiten der Frist ist grundsätzlich ein Datenschutzverstoß. Auch hier ist der Arbeitgeber darauf angewiesen, dass gemeinsam mit dem Betriebsrat ein Prozess implementiert wird, in dem der Betriebsrat dem Arbeitgeber unverzüglich Datenpannen aus seinem Bereich mitteilt, damit dieser es der Aufsichtsbehörde melden kann. Ebenso bedarf es der Mithilfe des Betriebsrats bei der Abfassung zu Informationen zur Datenverarbeitung. Regelmäßig erhält der Betriebsrat personenbezogene Daten über Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch Bewerberinnen und Bewerber. Dieser Datenfluss muss in den Informationen zur Datenverarbeitung für die Betroffenen abgebildet werden. Auch kann es erforderlich sein, die Rolle des Betriebsrats im Zu-

17 BAG, Beschl. v. 22.6.1993 – 1 ABR 63/93; NZA 1994, 184.

18 *Fitting*, 30. Auflage 2020, BetrVG § 23 Rn. 36.

19 *Fitting*, 30. Auflage 2020, BetrVG § 1 Rn. 291.

20 *Fitting*, 30. Auflage 2020, BetrVG § 23 Rn. 16.

16 BAG, Beschl. v. 11.11.1997 – 1 ABR 21/97; NZA 1998, 385 (389).

sammenhang mit einer Datenschutz-Folgenabschätzung zu betrachten, etwa wenn es um Zugriffsmöglichkeiten von Betriebsratsmitgliedern auf Anwendungen der Personalabteilung mit Gesundheitsdaten geht oder als Beteiligte eines BEM-Verfahrens.

## 5 Entschärfung der Folgeprobleme

Es empfiehlt sich für die Betriebsparteien, die Zusammenarbeit im Bereich des Datenschutzes zu verschriftlichen.

Nach Art. 26 DS-GVO sollen gemeinsam Verantwortliche in einer Vereinbarung in transparenter Form festlegen, wer von ihnen welche Verpflichtung der DS-GVO erfüllt, insbesondere was die Wahrnehmung der Rechte der betroffenen Personen angeht, und wer welchen Informationspflichten nach Art. 13 f. DS-GVO nachkommt. Diese Vorschrift kann als Blaupause für eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat herangezogen werden. So kann geregelt werden, ob der Betriebsrat sein eigenes Verzeichnis für Verarbeitungstätigkeiten führt und dies bei Bedarf, etwa wenn die Aufsichtsbehörde dies vom Arbeitgeber anfordert, zur Verfügung stellt, oder ob der Betriebsrat seine Verarbeitungstätigkeiten in das Verzeichnis des Arbeitgebers einfließen lässt. Ebenso können Prozesse erarbeitet bzw. ergänzt werden, die bei der Bearbeitung von Auskunftsbefehlen oder Mel-

dung von Datenpannen den Betriebsrat mit einbinden. Darüber hinaus kann auch mit aufgenommen werden, dass die Betriebsratsmitglieder regelmäßig im Datenschutz geschult werden. In der Regel sollte für die Vereinbarung die Form der Regelungsabrede genutzt werden, da es nur das Verhältnis der Betriebsparteien zueinander betrifft und nicht wie bei einer Betriebsvereinbarung die Beschäftigten. Die Regelungsabrede unterliegt zwar keiner Form, es ist aber ratsam, dass der Inhalt dokumentiert wird. Nicht zuletzt auch deswegen, weil der Verantwortliche nach Art. 24 Abs. 1 DS-GVO den Nachweis erbringen muss, dass er Maßnahmen zum Datenschutz einsetzt.

## 6 Rolle des Datenschutzbeauftragten

Zu Zeiten des alten BDSG hatte das BAG den Datenschutzbeauftragten noch wenig schmeichelhaft als „verlängerten Arm des Arbeitgebers“ bezeichnet.<sup>21</sup> Das BAG erkannte zwar an, dass der Datenschutzbeauftragte nach § 36 BDSG-alt frei von fachlichen Weisungen sei, dies entziehe ihn aber nicht der allgemeinen Dienstaufsicht durch den Arbeitgeber, der seine ordnungsgemäße Amtsausübung zu überwachen habe. Der Arbeitgeber könne

<sup>21</sup> BAG, Beschl. v. 11.11.1997 1 ABR 21/97; NZA 1998, 385 (388).

# Sachbuch



K. Kersting, C. Lampert, C. Rothkopf (Hrsg.)  
**Wie Maschinen lernen**  
 Künstliche Intelligenz verständlich erklärt  
 2019, XIV, 245 S. 71 Abb.,  
 68 Abb. in Farbe. Brosch.  
 € (D) 19,99 | € (A) 20,55 | \*CHF 22.50  
 ISBN 978-3-658-26762-9  
 € 14,99 | \*CHF 18.00  
 ISBN 978-3-658-26763-6 (eBook)



M. Donick  
**Die Unschuld der Maschinen**  
 Technikvertrauen in einer smarten Welt  
 2019, XXIV, 279 S. 14 Abb. Book + eBook. Brosch.  
 € (D) 24,99 | € (A) 26,16 | \*CHF 28.00  
 ISBN 978-3-658-24470-5  
 € 19,99 | \*CHF 22.00  
 ISBN 978-3-658-24471-2 (eBook)

### Ihre Vorteile in unserem Online Shop:

Über 280.000 Titel aus allen Fachgebieten | eBooks sind auf allen Endgeräten nutzbar |  
 Kostenloser Versand für Printbücher weltweit

€ (D): gebundener Ladenpreis in Deutschland, € (A): in Österreich. \*: unverbindliche Preisempfehlung. Alle Preise inkl. MwSt.

Jetzt bestellen auf [springer.com/informatik](https://springer.com/informatik) oder in der Buchhandlung

Part of **SPRINGER NATURE**



aufgrund seiner Verantwortung für die Durchführung des Bundesdatenschutzgesetzes dem Datenschutzbeauftragten Prüfaufträge erteilen; lediglich über Einzelmaßnahmen entscheide der Datenschutzbeauftragte eigenverantwortlich.<sup>22</sup> Ebenso kommt das BAG zu dem Schluss, dass die in § 36 BDSG-alt geregelte Verschwiegenheitspflicht des Datenschutzbeauftragten nicht geeignet sei, dem Datenschutzbeauftragten im Spannungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine neutrale Position zu verschaffen.<sup>23</sup> Das BAG billigte daher dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten gegenüber dem Betriebsrat keine Kontrollbefugnis zu.<sup>24</sup>

Mit Einführung der DS-GVO wird die Rolle des Datenschutzbeauftragten in Art. 37 f. DS-GVO geregelt. In Art. 38 Abs. 3 S. 1 DS-GVO ist festgeschrieben, dass der Datenschutzbeauftragte keine Anweisungen bezüglich der Ausübung seiner Aufgaben erhalten darf. Der Erwägungsgrund 96 spricht auch davon, dass der Datenschutzbeauftragte unabhängig sein soll. Dies bedeutet auch, dass dem Datenschutzbeauftragten vom Arbeitgeber nicht vorgegeben werden darf, welche Datenverarbeitungen er zu welchem Zeitpunkt in seine Kontrollaktivitäten einzubeziehen hat.<sup>25</sup> § 79a S. 4 BetrVG sieht vor, dass der oder die Datenschutzbeauftragte gegenüber dem Arbeitgeber zur Verschwiegenheit über Informationen verpflichtet ist, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess zulassen. Zunächst stellt der Gesetzgeber mit diesem Satz voraus, dass der Datenschutzbeauftragte den Betriebsrat und dessen Verarbeitungstätigkeiten kontrollieren darf. Dies ist vor dem Hintergrund, dass der Arbeitgeber alleiniger Verantwortlicher sein soll nur folgerichtig. Dennoch muss auch der Datenschutzbeauftragte das besondere Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bei seiner Arbeit berücksichtigen. Dem Datenschutzbeauftragten kommt nach Art. 38 Abs. 3 S. 3 DS-GVO eine Berichtspflicht gegenüber dem Arbeitgeber zu. Dabei geht es vor allem um die Aufstellung des Unternehmens in Hinblick auf den Datenschutz und die Einhaltung der von der DS-GVO vorgegebenen Regelungen. Soweit es um den Betriebsrat geht, wird die Verschwiegenheitsverpflichtung des Datenschutzbeauftragten konkretisiert. Mit S. 3 soll klargestellt werden, dass die Verschwiegenheitsverpflichtungen auch solche Informationen umfassen, deren Bekanntgabe an den Arbeitgeber die Interessenvertretungsrechtliche Unabhängigkeit berühren.<sup>26</sup> Die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des Arbeitgebers soll nicht die institutionelle Unabhängigkeit des Betriebsrats beschneiden.<sup>27</sup> Damit versucht der Gesetzgeber die Bedenken des BAG zu zerstreuen, der noch ausdrücklich davon ausging, dass Daten, die den Meinungsbildungsprozess des Betriebsrats betreffen, weitge-

hend außerhalb der Verschwiegenheitspflicht blieben.<sup>28</sup> Gerade deren Geheimhaltung sei aber erforderlich, soweit es um die Gewährleistung der Unabhängigkeit des Betriebsrats vom Arbeitgeber gehe.<sup>29</sup>

Der Datenschutzbeauftragte muss sich daher der besonderen Rolle zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bewusst sein und die Kontrollmaßnahmen so planen und durchführen, dass das Postulat der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Betriebsparteien nicht gestört wird. Dies gilt auch für den Inhalt der Berichte gegenüber dem Arbeitgeber.

## 7 Fazit

Die Regelung des § 79a BetrVG sieht einen Bruch der Gesetzeslogik vor. Die DS-GVO wollte mit der Definition des Verantwortlichen eine klare Regelung schaffen, um den Adressaten der Rechte und Pflichten festzulegen. Damit sollte zum einen für die Aufsichtsbehörden klar sein, gegenüber wem Maßnahmen einzuleiten sind, aber auch den betroffenen Personen sollte ein klarer Verantwortlicher benannt werden, gegenüber dem sie ihre Rechte geltend machen können. Das Konstrukt des Verantwortlichen, der über Zwecke und Mittel entscheidet, funktioniert aber nur, wenn die Macht der Entscheidung auch beim Verantwortlichen liegt. Dies ist hier, aus nachvollziehbaren Gründen, nicht der Fall. Der Betriebsrat soll sich eigenständig organisieren können.

Die Umsetzung des gesetzgeberischen Willens wird die Betriebsparteien daher vor Herausforderungen stellen. Bisher fristete die Datenverarbeitung des Betriebsrats ein Schattendasein. Durch die Klarstellung des Gesetzgebers steigt nun das Interesse an der Datenverarbeitung des Betriebsrats. Der Arbeitgeber sieht sich in der Lage, dass er gegenüber einer Datenschutzaufsichtsbehörde für die Datenverarbeitung seines Betriebsrats geradestehen muss, auf die er keinen Einfluss hat und sich ggf. mit Bußgeldern konfrontiert sieht.

Aber auch die Betriebsräte sollten sich der Tatsache bewusst sein, dass sie nicht im rechtsfreien Raum agieren. Auch wenn der Arbeitgeber Adressat von Anordnungen und Sanktionen der Aufsichtsbehörde ist, so kann die Nichtbeachtung einer Anordnung, die die Aufsichtsbehörde in Bezug auf den Betriebsrat gegenüber dem Arbeitgeber erlässt eine Pflichtverletzung im Sinne von § 23 BetrVG darstellen, was zur weiteren Konfrontation mit dem Arbeitgeber führen würde.

Die Betriebsparteien sollten daher im Geiste der vertrauensvollen Zusammenarbeit auch gemeinschaftlich die Einhaltung des Datenschutzes regeln. Dies kann gelingen und den Betriebsparteien ist zu empfehlen, eine Regelungsabrede auf den Weg zu bringen, um die Verpflichtungen aus der DS-GVO, die sich auch auf die Verarbeitungstätigkeiten des Betriebsrats erstrecken, im gegenseitigen Einvernehmen zu regeln.

22 BAG, Beschl. v. 11.11.1997 1 ABR 21/97; NZA 1998, 385 (388).

23 BAG, Beschl. v. 11.11.1997 1 ABR 21/97; NZA 1998, 385 (388).

24 BAG, Beschl. v. 11.11.1997 1 ABR 21/97; NZA 1998, 385 (388).

25 Dewes, in: Simitis/Hornung Spiecker gen. Döhmman (Hrsg.), Datenschutzrecht 2019, Art. 38 DSGVO Rn. 32.

26 BT-Drs. 19/29819 S. 17.

27 BT-Drs. 19/29819 S. 17.

28 BAG, Beschl. v. 11.11.1997 – 1 ABR 21/97; NZA 1998, 385 (388).

29 BAG, Beschl. v. 11.11.1997 – 1 ABR 21/97; NZA 1998, 385 (388).

# Computergrafik und Bildverarbeitung



A. Nischwitz, M. Fischer  
P. Haberäcker, G. Socher  
**Bildverarbeitung**  
Band II des Standardwerks  
Computergrafik und  
Bildverarbeitung  
4., akt. Aufl. 2020, XVII,  
621 S. 268 Abb. Brosch.  
€ (D) 39,99 | € (A) 41,11 | \*CHF 44.50  
ISBN 978-3-658-28704-7  
€ 29,99 | \*CHF 35.50  
ISBN 978-3-658-28705-4 (eBook)

- Ein hervorragendes didaktisches Konzept
- Band I und Band II zusammen decken alle Gebiete der Computergrafik und Bildverarbeitung ab
- Computergrafik und Bildbearbeitung umfassend erklärt

Im Buch „Bildverarbeitung“ finden Sie Grundlagen für Studium und Praxis über die Verarbeitung von digitalen Bildern. Beide Bände des Standardwerks Computergrafik und Bildverarbeitung setzen bewusst den Fokus auf Grundlagen und Anwendungen. Das erfolgreiche didaktische Konzept wurde aktualisiert und ergänzt. Der zweite Band des Standardwerks Computergrafik und Bildverarbeitung führt den Leser durch die Themen der Bildverarbeitung. Der Fokus liegt auf der anschaulichen Erklärung der Grundlagen der Bildverarbeitung. Profitieren Sie von dem kostenlosen Online-Service mit Beispiel-Software und Bildverarbeitungswerkzeugen.



A. Nischwitz, M. Fischer  
P. Haberäcker, G. Socher  
**Computergrafik**  
Band I des Standardwerks  
Computergrafik und  
Bildverarbeitung  
4., Erw. u. akt. Aufl. 2019, XV,  
662 S. 101 Abb. in Farbe. Brosch.  
€ (D) 39,99 | € (A) 41,11 | \*CHF 44.50  
ISBN 978-3-658-25383-7  
€ 29,99 | \*CHF 35.50  
ISBN 978-3-658-25384-4 (eBook)

- Hervorragendes didaktisches Konzept
- Band I und Band II zusammen decken alle Gebiete der Computergrafik und Bildverarbeitung ab
- Computergrafik und Bildbearbeitung umfassend erklärt

Dieses Buch über Computergrafik bietet Ihnen breites Wissen in der Generierung und Verarbeitung digitaler Bilder. Im Buch „Computergrafik“ finden Sie alles, was Sie für Studium und Praxis über Generierung und Verarbeitung von digitalen Bildern wissen müssen und wie Sie dieses Wissen anwenden. Das erfolgreiche didaktische Konzept wurde weiterentwickelt und bietet ab dieser vierten Auflage neben dem didaktisch leichteren Zugang zur Computergrafik mittels OpenGL auch eine Einführung in die neue Grafik-API Vulkan. Für Einsteiger und Fortgeschrittene gleichermaßen geeignet. Der erste Band des Standardwerks Computergrafik und Bildverarbeitung führt den Leser durch die Computergrafik.

## Ihre Vorteile in unserem Online Shop:

Über 280.000 Titel aus allen Fachgebieten | eBooks sind auf allen Endgeräten nutzbar |  
Kostenloser Versand für Printbücher weltweit

€ (D): gebundener Ladenpreis in Deutschland, € (A): in Österreich. \*: unverbindliche Preisempfehlung. Alle Preise inkl. MwSt.

Jetzt bestellen auf [springer.com/informatik](http://springer.com/informatik) oder in der Buchhandlung

Part of **SPRINGER NATURE**