

# Der betriebliche/behördliche Datenschutzbeauftragte

## Teil 2: Voraussetzungen, Stellung und Unterstützungspflicht

Bruno Schierbaum // BTQ Niedersachsen

### HIER LESEN SIE:

- welche persönlichen Voraussetzungen ein Beauftragter für den Datenschutz mitbringen muss
- wie die Position rechtlich gestellt und geschützt ist
- wie der Arbeitgeber den Beauftragten bei der Erfüllung seiner Aufgaben konkret zu unterstützen hat

**Der betriebliche und behördliche Datenschutzbeauftragte spielt neben dem Betriebs- und Personalrat bei der Umsetzung des Beschäftigtendatenschutzes eine zentrale Rolle. Hinsichtlich des Datenschutzes besteht in Betrieb und Behörde eine doppelte Kontrollkompetenz. Vor diesem Hintergrund beleuchtet diese kleine Artikelreihe die Figur des „betrieblichen/behördlichen Datenschutzbeauftragten“ (nachfolgend: bDSB) näher. Nachdem im ersten Teil die Bestellung, die Abberufung und der besondere Kündigungsschutz erklärt wurde, geht es im vorliegenden zweiten Teil vor allem um die Qualifikation und rechtliche Stellung des bDSB. Zudem wird die Unterstützungspflicht durch den Geschäftsführer/Dienststellenleiter und das im Gesetz verankerte Benachteiligungsverbot näher beleuchtet.**

### Persönliche Voraussetzungen

Die Bestellung eines bDSB hat das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) schon immer an zwei Qualifikationsmerkmale geknüpft: Fachkunde und Zuverlässigkeit.

Diese beiden Kriterien werden aber vom Gesetzgeber nicht näher präzisiert. Die Kommentare zum BDSG, die ständig wachsende Zahl der bDSB, die Gründung von Standesorganisationen, die Einrichtung von Ausbildungsprogrammen, die Interventionen von Aufsichtsbehörden und der Gerichte sind Faktoren, die dazu beigetragen haben, die Konturen der Anforderungen an Fachkunde und Zuverlässigkeit zu schärfen.<sup>1</sup>

Dennoch gibt es kein festes Anforderungsprofil.<sup>2</sup> Fachkunde und Zuverlässigkeit sind gesetzliche Anforderungen, die bei Fehlen einen Betriebsrat berechtigen, die Zustimmung im Rahmen seines Mitbe-

stimmungsrechts gemäß § 99 BetrVG zu verweigern.<sup>3</sup>

#### Fachkunde

In Bezug auf die geforderte Fachkunde wird der zu bestellende bDSB insbesondere über technische, rechtliche und organisatorische Kenntnisse verfügen müssen. Im Einzelnen heißt das:

- Grundkenntnisse über die Informations- und Kommunikationstechnik,
- Kenntnisse über die Betriebsorganisation sowie allgemeine betriebswirtschaftliche Kenntnisse,
- allgemeine rechtliche Kenntnisse, Kenntnisse des Datenschutzrechts und sonstiger relevanter Rechtsvorschriften.

Die organisatorischen Kenntnisse müssen im Zusammenhang mit seiner sozialen Kompetenz gesehen und beurteilt werden. So verlangt das Gesetz, dass der bDSB Personen, die an der Verarbeitung personen-

bezogener Daten beteiligt sind, mit den Erfordernissen des Datenschutzes vertraut macht (§ 4g Abs. 1 BDSG). Im Rahmen der durchzuführenden Schulungsmaßnahmen aber auch bei der Umsetzung des Datenschutzes in Behörde oder Betrieb kommt ihm eine starke Vermittlungsfunktion zu.<sup>4</sup>

Bei allen Anforderungen hinsichtlich der Fachkunde bedeutet das aber nicht, dass der bDSB über ausgeprägte Spezialkenntnisse im rechtlichen, technischen oder organisatorischen Bereich verfügen muss. So räumt das BDSG bei der Bestellung zum bDSB weder Juristen noch Informatikern oder Betriebswirten den Vorrang ein. Wichtig ist jedenfalls, dass die erforderliche Fachkunde bereits zum Zeitpunkt der Bestellung vorhanden sein muss.<sup>5</sup>

#### Zuverlässigkeit

Neben der Fachkunde muss der bDSB auch die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforder-

liche Zuverlässigkeit besitzen. Bei der Zuverlässigkeit sind subjektive wie objektive Faktoren zu bedenken. Die subjektiven beziehen sich auf persönliche Eigenschaften, die objektiven auf mögliche Interessenkollisionen.

Hinsichtlich der subjektiven Eigenschaften wird also niemand zum bDSB bestellt werden können, der durch persönliche Unzuverlässigkeit aufgefallen ist. Dieses Erfordernis der persönlichen Integrität soll auch verhindern, dass ein für andere Arbeiten nicht qualifizierter Mitarbeiter auf die Position des bDSB „abschoben“ wird.<sup>6</sup>

Auch kann niemand bestellt werden, der in der Vergangenheit durch persönliche Unzuverlässigkeit aufgefallen ist. Dieses ist z. B. der Fall, wenn jemand im Rahmen seiner bisherigen Tätigkeit mit besonders sensiblen Daten – also mit besonderen Arten personenbezogener Daten nach § 3 Abs. 9 BDSG – umgehen musste und sich nicht an die gesetzlichen Vorschriften gehalten hat.

Eine verlässliche Kontrolle des Datenschutzes setzt eine klare Trennung zwischen der verantwortlichen Stelle und dem bDSB voraus. Fehlt diese Trennung, entstehen Interessenskonflikte, die eine konsequente Anwendung der gesetzlichen Anforderungen an den bDSB infrage stellt.<sup>7</sup>

Das Problem der Interessenkollision kann sich dann ergeben, wenn der Beschäftigte „nebenamtlich“ mit der Aufgabe des bDSB betraut ist. So darf ein Mitarbeiter nicht zum bDSB bestellt werden, wenn er zusätzlich folgende Positionen innehat: Mitglieder der Geschäfts- oder Dienststellenleitung, Leiter der IT-, Personal- und Rechtsabteilung.<sup>8</sup>

Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz sieht Interessenkonflikte dann, wenn der bDSB gleichzeitig Aufgaben wahrnimmt in den Bereichen:

- Personal,
- ADV/Informationstechnik (IT) oder in
- Organisationseinheiten mit besonders umfangreicher oder sensibler Verarbeitung personenbezogener Daten oder
- Geheimschutzbeauftragte.<sup>9</sup>

Hier wird deutlich, dass die Einschätzungen in Bezug auf mögliche Interessenskonflikte weit auseinandergehen.

Ein Mitglied der Betriebsrats wird zum bDSB bestellt werden können, auch wenn dieses umstritten ist.<sup>10</sup> Eine ablehnende

Haltung kann weder aus § 4f Abs. 2 BDSG abgeleitet werden, noch wäre es mit dem Benachteiligungsverbot des § 78 BetrVG vereinbar. Entsprechendes gilt für Personalratsmitglieder.<sup>11</sup> Auch für Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ist die Übernahme einer solchen Funktion nicht von vornherein ausgeschlossen.<sup>12</sup>

Zuverlässigkeit hat aber auch vor allem damit zu tun, dass dem bDSB die für die Tätigkeit erforderliche Arbeitszeit zur Verfügung gestellt wird. Dieses scheint gerade in kleinen Behörden bzw. in Klein- und Mittelbetrieben das Problem hinsichtlich der Umsetzung des Datenschutzes zu sein.

Es empfiehlt sich bei der Bestellung Arbeitszeiten für die Tätigkeit als bDSB zu vereinbaren. Dies sollte in einer Arbeitsplatzbeschreibung festgehalten werden.<sup>13</sup> Hier können Belegschaftsvertretungen im Rahmen ihre Beteiligungsrechte Einfluss nehmen, damit dem bDSB genügend Zeit zur Verfügung gestellt wird.

## Rechtliche Stellung

Die Vorgaben zur rechtlichen Stellung des bDSB sind in § 4f Abs. 3 und 4 BDSG verankert.

### Zuordnung zur Leitung

Nach § 4f Abs. 3 BDSG ist der bDSB dem Leiter der öffentlichen Stelle bzw. der nicht-öffentlichen Stelle unmittelbar zu unterstellen. Bereits hieraus ergibt sich, dass bDSB nicht der Unternehmensinhaber, der Geschäftsführer oder der Behördenleiter sein kann.<sup>14</sup>

Durch die unmittelbare Unterstellung der Leitung hat er direkten Zugang zu den wichtigsten Entscheidungsträgern, so dass seine Initiativen nicht auf dem „Dienstweg“ versickern.<sup>15</sup> Die Herausnahme aus der sonst üblichen Hierarchie erhöht die Autorität und erleichtert den Informationsfluss, kann aber die fehlende Durchsetzungsmacht nicht ersetzen.<sup>16</sup>

Mit der Zuordnung zur Leitung hat der bDSB jederzeit das Recht, sich schriftlich oder mündlich an die Leitung zu wenden; um z. B. auf Gesetzesverstöße hinzuweisen, Verbesserungsvorschläge zu machen oder von der Leitung die Abstellung von Miss-

ständen und entsprechende Weisungen an die Beschäftigten zu verlangen. Dadurch wird die Leitung ihrerseits angehalten, sich intensiv um den Datenschutz zu kümmern. Grundsätzlich ist der bDSB nur der Leitung gegenüber Rechenschaft schuldig.

### Weisungsfreiheit

Der bDSB ist nach § 4f Abs. 3 BDSG bei der Ausübung seiner Fachkunde weisungsfrei. Durch diese Regelung wird der Leitung untersagt, in die Tätigkeit des bDSB einzugreifen. Der bDSB kann selbst entscheiden, wann und wie er welche Initiativen ergreift. So kann ihm auch eine bestimmte Meinung oder datenschutzrechtliche Lösung nicht vorgeschrieben werden. Er ist nicht der Erfüllungsgehilfe der Geschäftsleitung.<sup>17</sup>

Im Rahmen seiner Tätigkeit als bDSB ist er weisungsfrei. Nur insoweit ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers eingeschränkt. Als Beschäftigter hat er allerdings den Anordnungen seines Arbeitgebers zu folgen. Die Weisungsfreiheit erstreckt sich auch auf die Mitarbeiter des bDSB, soweit sie für ihn tätig sind. Selbstverständlich kann die Geschäftsleitung dem bDSB Prüfaufträge erteilen, denn Prüfaufträge sind keine Weisungen.<sup>18</sup>

Die Weisungsfreiheit beim Datenschutz schließt aber eine „Dienstaufsicht“ nicht aus. Widmet sich der bDSB seinen Aufgaben gar nicht oder nur in nachlässiger Weise, kann dies durchaus mit Abmahnungen und in schweren Fällen mit dem Widerruf der Bestellung oder einer außerordentlichen Kündigung beantwortet werden.<sup>19</sup>

Auch die Interessenvertretung wird dem bDSB keine Weisungen erteilen können. Trotz alledem wäre der bDSB die geeignete Person, die im Auftrag des Arbeitgebers (als dessen Vertreter) die Vertretung als sachkundiger Arbeitnehmer beraten kann bzw. von dieser „angefordert“ werden kann. Er eignet sich aber nicht grundsätzlich als Sachverständiger des Betriebsrats. Entsprechende Stimmen in der Literatur scheinen Aufgabe, Funktion und Stellung des Sachverständigen des Betriebsrats zu verken-  
<sup>20</sup> Denn der Sachverständige nach § 80 Abs. 3 BetrVG ist der Berater des Betriebsrats, was bei einem bDSB durch die große Nähe zur Geschäftsleitung/Dienststellenleitung problematisch sein kann.<sup>21</sup>

**Vorschlagsrecht**

Weisungsfreiheit des bDSB bedeutet keineswegs auch Entscheidungs- oder Weisungsbefugnis gegenüber Stellen oder Beschäftigten in Behörde oder Betrieb. Die Entscheidungsbefugnis liegt ausschließlich bei der Leitung der Stelle, die personenbezogene Daten verarbeitet. So trägt die Leitung auch letztlich die Verantwortung für die Umsetzung des Datenschutzes.

Der bDSB kann also nur Vorschläge machen. Komplikationen sind jedenfalls solange nicht zu erwarten, wie auf die Vorschläge des bDSB auch entsprechende Maßnahmen von der Leitung ergriffen werden. In jedem Fall ist eine Missachtung der Vorschläge des Beauftragten als ein Verstoß gegen das BDSG zu sehen. Der bDSB kann sich gemäß § 4g Abs. 1 BDSG auch an die Aufsichtsbehörde wenden.

**Benachteiligungsverbot**

Ein Arbeitgeber hat vielfältige Möglichkeiten einen missliebigen bDSB zu „bestrafen“.22 Diese reichen von der allmählichen Isolierung über die Umgehung von Beförderungen bis hin zu Entlassungen, wobei mit dem seit September 2009 im BDSG verankerten besonderen Kündigungsschutz Letzteres schwierig sein wird. Unter Umständen muss jeder bDSB, der seine Aufgabe ernst nimmt und sorgfältig erfüllt, mit derartigen Reaktionen rechnen.

Neben dem erwähnten besonderen Kündigungsschutz besteht gemäß § 4f Abs. 3 BDSG ein Benachteiligungsverbot. So darf der bDSB wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht benachteiligt werden. Dabei reicht eine objektive Benachteiligung aus, das heißt Vorsatz oder Fahrlässigkeit sind nicht erforderlich.23

Ob das Benachteiligungsverbot in der Praxis greift, ist fraglich, da eine Benachteiligung „wegen der Erfüllung seiner Aufgaben“ erfolgen muss, was im konkreten Fall zu ermitteln ist. Mitarbeiter des bDSB sind im Übrigen in gleicher Weise gegen Benachteiligungen geschützt.24 Betriebs- und Personalräte sollten im Rahmen ihres Überwachungsrechts hinsichtlich der Einhaltung bestehender Gesetze darauf hinwirken, dass der Beauftragte nicht benachteiligt wird.

Die erfolgreiche Umsetzung des Datenschutzes beruht im Wesentlichen darauf,

dass der Arbeitgeber die Arbeit des bDSB nicht als „notwendiges Übel“ sieht, das ihm vom Gesetzgeber vorgeschrieben wird, sondern ihn bei der Erfüllung seiner Aufgabe aktiv unterstützt. Es reicht also nicht aus, ihn nicht zu benachteiligen und sich sonst passiv zu verhalten. Eine solche Haltung ist mit der Verantwortlichkeit für den Datenschutz in Behörde und Betrieb unvereinbar. Das BDSG fordert in § 4f Abs. 5 BDSG eine aktive Unterstützung des bDSB.25

**Unterstützungspflicht des Arbeitgebers**

In § 4f Abs. 5 BDSG ist festgelegt, dass die öffentlichen und nicht-öffentlichen Stellen den bDSB bei der Erfüllung seiner Aufgaben zu unterstützen und ihm insbesondere Hilfspersonal, Einrichtungen, Geräte und Mittel zur Verfügung zu stellen haben. Seit letztem Jahr hat die verantwortliche Stelle dem bDSB nach § 4f Abs. 3 BDSG auch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen und deren Kosten zu übernehmen.

**Arbeitszeit**

Zur Unterstützung gehört in erster Linie, dass ein bDSB von etwaigen sonstigen Arbeitsaufgaben zu entlasten ist, so dass er die vom Gesetz vorgesehenen Aufgaben auch tatsächlich wahrnehmen kann.26

Der bDSB braucht also ausreichend Zeit zur Wahrnehmung seiner Aufgaben, so dass es problematisch ist, wenn einem Mitarbeiter die Datenschutzstätigkeit zusätzlich übertragen wird. Die Entscheidung darüber, ob ein haupt- oder nebenamtlicher Beauftragter bestellt wird und wie viel Arbeitszeit ein nebenamtlicher bDSB zur Verfügung „gestellt bekommt“27, richtet sich nach den konkreten Umständen der einzelnen verantwortlichen Stelle.

Es dürfte jedoch regelmäßig dann ein „Full-Time-bDSB“ zu bestellen sein, wenn mehr als 500 Bildschirmgeräte angeschlossen sind. Dasselbe gilt, wenn z.B. in einem Unternehmen mehr als 30 Programmierer beschäftigt sind.28 Das Arbeitsgericht Offenbach ist der Auffassung, dass die Position des Beauftragten in einem Betrieb mit knapp 300 Arbeitnehmern „maximal 20 % der Tätigkeit eines vollzeitbeschäftigten

Angestellten ausmacht“.29 Es muss hier jedoch berücksichtigt werden, dass die „Datenverarbeitungslandschaft“ um 1990 in den Betrieben und Behörden eine völlig andere war als heute.

Die Bestellung eines bDSB ohne ein ausreichendes Zeitkonto stellt immer einen Verstoß gegen die innerbetriebliche oder -behördliche Organisation des Datenschutzes dar (Anlage zu § 9 Satz 1). Sowohl die Aufsichtsbehörde (§ 38 Abs. 5 BDSG) als auch der Bundesbeauftragte (§ 24 Abs. 1 BDSG) können bei Prüfungen erforderliche Maßnahmen hinsichtlich der Arbeitszeit des bDSB anordnen.30

Es muss festgestellt werden, dass klare und praktikable Regelungen fehlen, wann ein nebenamtlicher und wann ein hauptamtlicher bDSB zu bestellen ist31 und wieviel Arbeitszeit einem nebenamtlich bestellten Beauftragten zur Verfügung gestellt werden muss.

**Sachmittel und Personal**

Damit der bDSB seine umfangreichen Aufgaben erfüllen kann, besteht die Verpflichtung des Arbeitgebers, ihn auch hinsichtlich Personal und Sachmittel zu unterstützen. Hier sind ihm insbesondere Räume (Büroraum und Schulungsraum), Einrichtungsgegenstände, Mittel für Literatur und Geräte zur Verfügung zu stellen.

**Zugangs- und Einsichtsrechte**

Der bDSB muss Zugang zum Rechenzentrum und zu allen anderen für seine Aufgabenerfüllung einschlägigen Geschäftsräume sowie Einsicht in alle Geschäftsunterlagen haben, die mit der Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang stehen.

**Fortbildung**

In § 4f Abs. 3 BDSG ist nunmehr geregelt, dass dem bDSB zur Erhaltung der zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Fachkunde die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen ist und deren Kosten vom Arbeitgeber zu tragen sind. Das bedeutet, dass der bDSB vor dem Hintergrund der sich verändernden technischen und rechtlichen Vorgaben seine Fachkunde auf dem aktuellen Stand halten kann. Hinsichtlich der Kosten wird der Arbeitgeber

das Arbeitsentgelt, die Teilnahmegebühren, Fahrt, Unterbringung und Verpflegung tragen müssen. Denn die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gehört zu den dienstlichen Aufgaben des bDSB.<sup>32</sup>

### Führen von Übersichten

Dem Beauftragten sind gemäß § 4g Abs. 2 BDSG von der verantwortlichen Stelle eine Übersicht über die in § 4e Nr. 1 bis 9 BDSG genannten Angaben sowie über zugriffsberechtigte Personen zur Verfügung zu stellen. Diese sogenannten Verfahrensübersichten umfassen folgende Informationen:

- Name oder Firma der verantwortlichen Stelle,
- Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer oder sonstige gesetzliche oder nach der Verfassung des Unternehmens berufene Leiter und die mit der Datenverarbeitung beauftragten Personen,
- Anschrift der verantwortlichen Stelle, Zweckbestimmungen der Datenerhebung, -verarbeitung oder -nutzung,
- eine Beschreibung der Kategorien der betroffenen Personen und der diesbezüglichen Daten oder Datenkategorien,
- Empfänger oder Kategorien von Empfängern, denen die Daten mitgeteilt werden können,
- Regelfristen zur Löschung der Daten,
- eine geplante Datenübermittlung an Drittstaaten,
- eine allgemeine Beschreibung, die es ermöglicht, vorläufig zu beurteilen, ob die Maßnahmen nach § 9 zur Gewährleistung der Sicherheit der Verarbeitung angemessen sind.

Zusätzlich sind die zugriffsberechtigten Personen zu den jeweiligen Anwendungen aufzulisten. Im Rahmen seines Überwachungsrechts hinsichtlich bestehender Gesetze hat der Arbeitgeber die Belegschaftsvertretung über die zu führenden Verfahrensverzeichnisse zu informieren.<sup>33</sup>

### Verschwiegenheitspflicht

Nach § 4f Abs. 4 BDSG ist der Beauftragte zur Verschwiegenheit über die Identität des Betroffenen sowie über Umstände, die Rückschlüsse auf diesen zulassen, verpflichtet, soweit er nicht von ihm befreit wird. Die Verschwiegenheitspflicht des bDSB ist nicht beschränkt auf den Betroffenen, von dem

personenbezogene Daten gespeichert werden. Vielmehr geht es auch um die Personen, die Verletzungen des Datenschutzes anderer rügen.

Entdeckt der bDSB bei einer Überprüfung Verstöße gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen durch einen Beschäftigten, so ist er nach der Zielrichtung der Verschwiegenheitspflicht nicht daran gehindert, dessen Identität der Leitung des Betriebs mitzuteilen, damit die notwendigen Maßnahmen getroffen werden können.<sup>34</sup>

Wird ein Beauftragter von einem einer besonderen Schweigepflicht unterworfenen Berufsinhaber (z. B. Arzt, Rechtsanwalt, Psychologen)<sup>35</sup> bestellt oder prüft er schweigepflichtige Personen, so erstreckt sich die Schweigepflicht hinsichtlich der Patienten/Mandanten/Klienten auch nach § 203 Abs. 3 des Strafgesetzbuchs (StGB) auf den internen oder auch externen bDSB.

Verletzt der bDSB seine Schweigepflicht, macht er sich nach § 203 StGB strafbar. Zusätzlich steht ihm nach § 4f Abs. 4a BDSG ein Zeugnisverweigerungsrecht zu, von dem ihn der schweigepflichtige Berufsinhaber entbinden kann.<sup>36</sup>

Im dritten Teil dieser Artikelreihe geht es um die Aufgaben und Befugnisse des bDSB und im letzten und vierten Teil wird unter anderem die Zusammenarbeit zwischen der Interessenvertretung und dem Datenschutzbeauftragten geklärt.

#### Autor

**Bruno Schierbaum**, BTQ Niedersachsen GmbH, Donnerschweerstraße 84, 26123 Oldenburg, fon 0441 82068, schierbaum@btq.de, www.btg.de

#### Fußnoten

- 1 Vgl. Simitis (Hrsg.), BDSG, 6. Auflage, § 4f Rn. 83 mit weiteren Nachweisen
- 2 Vgl. Simitis (Hrsg.), aaO., § 4f Rn. 84
- 3 Vgl. Bergmann/Möhrle/Herb, Datenschutzrecht, § 4f Rn. 94
- 4 Vgl. Simitis (Hrsg.), aaO., § 4f Rn. 91
- 5 Vgl. Simitis (Hrsg.), aaO., § 4f Rn. 93 mit weiteren Nachweisen
- 6 Vgl. Bergmann/Möhrle/Herb, aaO., § 4f Rn. 92; Gola/Schomerus, BDSG, 9. Auflage, § 4f Rn. 23
- 7 Vgl. Simitis (Hrsg.), aaO., § 4f Rn. 97
- 8 Vgl. Schierbaum/Kiesche, Der betriebliche Datenschutzbeauftragte, in: CR 1992, 730; Der Meinungsstand in der Literatur geht weit auseinander; Einigkeit scheint jedoch hinsichtlich des aufgelisteten Personenkreises zu bestehen
- 9 Vgl. Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz (Hrsg.), Datenschutz in Betrieb und Behörde, 3. Auflage
- 10 Vgl. Däubler, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert, BDSG, 3. Auflage, § 4f Rn. 32; Gola/Schomerus, aaO.,

§ 4f Rn. 28; ablehnend: Simitis (Hrsg.), aaO., § 4f Rn. 108

- 11 Vgl. Gola/Schomerus, aaO., § 4f Rn. 28 mit weiteren Nachweisen
- 12 Vgl. Däubler, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert, aaO., § 4f Rn. 32
- 13 Vgl. Gola/Schomerus, aaO., § 4f Rn. 25
- 14 Vgl. Bergmann/Möhrle/Herb, aaO., § 4f Rn. 115
- 15 Vgl. Däubler, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert, aaO., § 4f Rn. 43
- 16 Vgl. Däubler, Gläserne Belegschaften, 5. Auflage, 326
- 17 Vgl. Bergmann/Möhrle/Herb, aaO., § 4f Rn. 124
- 18 Vgl. Simitis (Hrsg.), aaO., § 4f Rn. 124
- 19 Vgl. Däubler, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert, aaO., § 4f Rn. 47; vgl. auch Simitis (Hrsg.), aaO., § 4f Rn. 125 ff.
- 20 So aber Stimmen in der Literatur: Bergmann/Möhrle/Herb, aaO., § 4f Rn. 127; Gola/Schomerus, aaO., § 4f Rn. 36
- 21 Vgl. hierzu: Schierbaum, Sachverständige, Berater und sachkundige Personen, in: CuA 1/2008, 24 ff.
- 22 Vgl. Gola/Schomerus, aaO., § 4f Rn. 53
- 23 Vgl. Bergmann/Möhrle/Herb, aaO., § 4f Rn. 130
- 24 Vgl. Däubler, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert, aaO., § 4f Rn. 49; Simitis (Hrsg.), aaO., § 4f Rn. 136
- 25 Vgl. Gola/Schomerus, aaO., § 4f Rn. 54; Bergmann/Möhrle/Herb, aaO., § 4f Rn. 161
- 26 Vgl. Däubler, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert, aaO., § 4f Rn. 55
- 27 Im Rahmen seiner gesetzlich verankerten „Weisungsfreiheit“ kann sich ein nebenamtlicher bDSB jederzeit von der sonstigen Arbeit für Datenschutzaufgaben freistellen; das ist aber gerade in kleinen Behörden oder in Klein- und Mittelbetrieben reine Theorie, denn in der Praxis wird der bDSB erst einmal seiner eigentlichen Arbeitsaufgabe nachgehen
- 28 Vgl. Bergmann/Möhrle/Herb, aaO., § 4f Rn. 165; Däubler, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert, aaO., § 4f Rn. 55
- 29 Vgl. Arbeitsgericht Offenbach, Beschluss vom 19.2.1992, in: CR 1993, 776
- 30 Vgl. Bergmann/Möhrle/Herb, aaO., § 4f Rn. 164; Simitis (Hrsg.), aaO., § 4f Rn. 150
- 31 Vgl. Bergmann/Möhrle/Herb, aaO., § 4f Rn. 165
- 32 Vgl. Däubler, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert, aaO., § 4f Rn. 61g
- 33 Vgl. BAG, Beschluss vom 17.3.1987, in: AIB 1987, 287 ff.
- 34 Vgl. Gola/Schomerus, aaO., § 4f Rn. 50
- 35 Es handelt sich um den in § 203 StGB aufgelisteten Personenkreis
- 36 Vgl. Gola/Wronka, Handbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz, 5. Auflage, 434; Däubler, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert, aaO., § 4f Rn. 54a