

// Im Blickpunkt

Die Bundesministerin von der Leyen forderte jüngst nach einer Verlautbarung aus ihrem Ministerium einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent in den Vorständen und den Aufsichtsräten der großen deutschen börsennotierten Unternehmen ab spätestens 2020. Der Berufsverband „Die Führungskräfte“ begrüßt zwar die Bemühungen auf Seiten der Politik und der Unternehmen, warnt jedoch vor einer verkürzten Diskussion der Thematik. In den Unternehmen müssten geeignete Rahmenbedingungen und ein entsprechendes Klima geschaffen werden, um qualifizierten Frauen den Weg in die Führungsebene zu bahnen. Quotenregelungen und Selbstverpflichtungen wirken nicht nachhaltig genug, um ein System grundlegend zu verändern. Eine Auswertung der Selbstverpflichtung der DAX30-Konzerne ist in der Rubrik „Gesetzgebung“ aufgeführt. Weitere Erkenntnisse ergeben sich auch aus dem Grünbuch zur Corporate Governance, die auch Gegenstand des vorliegenden Schwerpunktheftes ist (vgl. auch den Blickpunkt im Wochenüberblick des Wirtschaftsrechts).

Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht



// Standpunkt



von **Tim Wybitul**, RA, FAArbr,
Partner bei Mayer Brown,
Frankfurt a. M.

BAG: Betriebsratsmitglied darf Datenschutzbeauftragter sein

Das BAG entschied am 23.3.2011 – 10 AZR 562/09, dass die Tätigkeiten als Datenschutzbeauftragter und als Betriebsrat miteinander vereinbar sind. Der Widerruf der Bestellung zum Datenschutzbeauftragten soll zudem unzulässig sein, wenn er lediglich dem Zweck dient, konzernweit einheitlich einen externen Datenschutzbeauftragten einzusetzen. Damit gab das BAG einer Klägerin Recht, die zunächst bei zwei Konzernunternehmen zur Datenschutzbeauftragten bestellt war. Später wurde sie auch in den Betriebsrat gewählt. Nach einigen Jahren wurde beschlossen, für alle Konzernunternehmen einen einzelnen externen Datenschutzbeauftragten zu bestellen. Dieser sollte künftig bei der gesamten Unternehmensgruppe einheitlich auf die Einhaltung des BDSG und anderer Datenschutzgesetze hinwirken. Der Arbeitgeber widersprach in diesem Zusammenhang die Bestellung der Beklagten als Datenschutzbeauftragte. Das BAG bewertete den Widerruf der Bestellung zur Datenschutzbeauftragten als unwirksam. Die Abberufung eines Datenschutzbeauftragten aus wichtigem Grund ist nur möglich, wenn eine Fortsetzung der Tätigkeit als betriebliche Kontrollstelle für den Arbeitgeber unzumutbar ist, etwa bei schwerwiegenden Verletzungen der Informations- oder Kontrollaufgaben sowie der Verschwiegenheitspflicht des Datenschutzbeauftragten. Die Entschei-

dung des Arbeitgebers, zukünftig die Aufgaben eines Beauftragten für den Datenschutz durch einen externen Dritten wahrnehmen zu lassen, stellt nach Ansicht des BAG keinen wichtigen Grund dar. Auch die Mitgliedschaft der Datenschutzbeauftragten im Betriebsrat rechtfertigt einen Widerruf nicht. Das BAG ließ die Begründung des Arbeitgebers, er wolle künftig einen externen Datenschutzbeauftragten konzernweit mit dieser Aufgabe beauftragen, nicht gelten. Eine solche Organisationsentscheidung allein sei noch kein wichtiger Grund. Gemäß § 4f Abs. 2 S. 1 BDSG muss der Datenschutzbeauftragte für die Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben hinreichend zuverlässig sein, also seine Funktion auch unabhängig und frei von Interessenkonflikten ausüben. Ob ein Betriebsratsmitglied allerdings grundsätzlich über die erforderliche Unabhängigkeit verfügt, kann man mit guten Gründen bezweifeln.

Das Urteil wirft aber auch in anderer Hinsicht Fragen auf. Denn 1997 entschied das BAG, dass der Betriebsrat nicht der Kontrolle des betrieblichen Datenschutzbeauftragten unterliege. Dieser sei Vertreter und verlängerter Arm des Arbeitgebers und habe keine neutrale Stellung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat inne. Diesen Standpunkt hat das BAG nun anscheinend aufgegeben, möglicherweise im Hinblick auf die BDSG-Reform von 2009, welche Stellung und Unabhängigkeit des Datenschutzbeauftragten erheblich gestärkt hatte. Damit stellt sich aber nun die Frage, ob der Datenschutzbeauftragte auch eine Kontrollpflicht gegenüber dem Betriebsrat hat. Noch liegt die Urteilsbegründung zu der Entscheidung nicht vor. Es wird spannend, was das BAG zu dieser Frage sagen wird.

Entscheidungen**BAG: Darlegungslast des Arbeitgebers bei Abbau einer Hierarchieebene**

Das BAG entschied in seinem Beschluss vom 16.12.2010 – 2 AZR 770/09 – wie folgt: Sind Organisationsentscheidung und Kündigungsentchluss des Arbeitgebers praktisch deckungsgleich, greift die ansonsten berechtigte Vermutung, die Entscheidung sei aus sachlichen Gründen erfolgt, nicht unbesehen. In diesem Fall muss der Arbeitgeber vielmehr konkrete Angaben dazu machen, wie sich seine Organisationsentscheidung auf die Möglichkeiten eines Einsatzes des Arbeitnehmers auswirkt. Läuft die unternehmerische Entscheidung auf den Abbau einer Hierarchieebene, verbunden mit einer Umverteilung der dem betroffenen Arbeitnehmer bisher zugewiesenen Aufgaben hinaus, muss der Arbeitgeber genau erläutern, in welchem Umfang und aufgrund welcher Maßnahmen die Tätigkeiten für den Arbeitnehmer zukünftig entfallen. Er muss die Auswirkungen seiner unternehmerischen Vorgaben auf die zukünftige Arbeitsmenge anhand einer schlüssigen Prognose darstellen und angeben, wie die anfallenden Arbeiten vom verbliebenen Personal ohne überobligationsmäßige Leistungen erledigt werden können.

Volltext des Beschl.: [// BB-ONLINE](#) BBL2011-941-1 unter www.betriebs-berater.de

BAG: Versorgungsordnung – Auslegung einer Betriebsvereinbarung

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 14.12.2010 – 3 AZR 939/08 – wie folgt: Verwenden die Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung Begriffe, die in der Rechtsterminologie einen bestimmten Inhalt haben, ist regelmäßig davon auszugehen, dass diese Begriffe auch in ihrer allgemeinen rechtlichen Bedeutung gelten sollen, soweit sich aus der Betriebsvereinbarung