

Die Zurechnung unterstellter Personen zum Verantwortlichen mit besonderem Fokus auf das Verhältnis zwischen "Mitarbeiter" und "Arbeitgeber"

Datenschutz & E-Government · Mag. Nicole Gosch/MMag. Theresia Leitinger, M.A.I.S · jusIT 2021/46 · jusIT 2021, 115 · Heft 3 v. 24.6.2021

Der überwiegende Teil an Datenverarbeitungen wird in der Praxis operativ nicht von Verantwortlichen (als natürliche oder juristische Personen, Behörden, Einrichtungen oder sonstige Stellen) selbst durchgeführt, sondern von Auftragsverarbeitern oder Mitarbeitern des Verantwortlichen. Dieser Beitrag widmet sich der bis dato kaum untersuchten datenschutzrechtlichen Zurechnung sog "unterstellter Personen" zur Rolle des Verantwortlichen. Der Fokus der Untersuchung liegt dabei auf den Mitarbeitern¹ als unterstellten Personen des Arbeitgebers. In diesem Zusammenhang werden speziell die Unterschiede weisungsfreier und weisungsunterstellter Mitarbeiter untersucht sowie die Auswirkungen des Zurechnungsprivilegs auf die Verantwortlichkeit diskutiert. Dieser Beitrag ist der erste von zwei in Serie erscheinenden Aufsätzen zur datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit von Mitarbeitern in Unternehmen.

» **Deskriptoren:** Zurechnung, Zurechnungsprivileg, Rollenverteilung, Verantwortlichkeit, Mitarbeiter, Arbeitnehmer, Arbeitgeber

» **Normen:** [VO \(EU\) 2016/679](#): Art 4, 5, 26, 28, 29, 32; [DSG: § 6 Abs 2](#)

1. Einleitung/Problemaufriss

Welche Rechte Mitarbeitern gegenüber ihren Arbeitgebern zustehen, rückte durch verschiedene Implikationen der Corona-Pandemie neulich wieder in den Mittelpunkt der datenschutzrechtlichen Diskussion. Insofern ist der Beschäftigtendatenschutz²

Seite 115

zwar ein datenschutzrechtlicher Dauerbrenner, welcher aber abgesehen von den ähnlichen Begrifflichkeiten³ für die hier im Folgenden besprochene Thematik nicht von unmittelbarer Relevanz ist. Vielmehr widmet sich dieser Beitrag dem im Datenschutzrecht bislang kaum untersuchten, aber äußerst relevanten Sujet der Zurechnung sog "unterstellter Personen" zu einem Verantwortlichen. Die Frage, wem eine Verarbeitung personenbezogener Daten zugerechnet werden kann, ist entscheidend für die Adressierung der Verantwortlichkeit und die Erfüllung diverser Pflichten sowie in der Folge somit auch ausschlaggebend für mögliche Konsequenzen bei Datenschutzverstößen.⁴ Diese Problematik sollte uE gerade deshalb nicht vernachlässigt werden, da hinter nahezu jeder Verarbeitung personenbezogener Daten im privaten Sektor Mitarbeiter stehen, die diese Verarbeitungen de facto durchführen.

Grundsätzlich ist im Gefüge der DSGVO⁵ jene "Person" oder "Stelle" verantwortlich, die die Entscheidung über Zwecke und Mittel der Verarbeitung personenbezogener Daten trifft. Eine wortwörtliche Interpretation der Definition des Verantwortlichen in Art 4 Z 7 hätte zur Folge, dass auch Personen, die personenbezogene Daten stellvertretend für andere Personen oder Organisationen verarbeiten (müssen), wie Mitarbeiter eines Unternehmens oder Organe einer juristischen Person, selbst als natürliche Personen Verantwortliche sein könnten, weil sie faktisch die Entscheidung über Zwecke und Mittel treffen. Dieses Ergebnis wäre nicht nur für alle Personen, die personenbezogene Daten im Namen eines anderen verarbeiten, nachteilig, sondern würde auch dazu führen, dass die Sinnhaftigkeit des Privilegs für Auftragsverarbeiter iSd Art 28

hinfällig wäre. Unter Einbeziehung des Gesamtsystems der DSGVO kann es daher nicht allein darauf ankommen, wer faktisch die Entscheidung zur Verarbeitung trifft, sondern darüber hinaus auch darauf, wem diese Entscheidung zuzurechnen ist. Wird die Entscheidung durch eine sog "unterstellte Person" im Rahmen eines gewissen Abhängigkeitsverhältnisses für eine andere Person oder Entität getroffen, ist der DSGVO hinsichtlich ihrer Verantwortlichkeitszuschreibung eine Sonderregelung inhärent, die im Folgenden näher betrachtet wird.

Derartige Zurechnungskonstellationen können, wie bereits angesprochen, ua auftreten, wenn die Organe einer juristischen Person für diese personenbezogene Daten verarbeiten oder Mitarbeiter für ihre Arbeitgeber Datenverarbeitungen durchführen. Im Rahmen dieses Beitrags soll allerdings die Zurechnung im Verhältnis zwischen "Mitarbeiter" und "Arbeitgeber" im Zentrum stehen. Vorweg ist in diesem Zusammenhang der Begriff des "Mitarbeiters" zu untersuchen, der in der DSGVO nicht eigens definiert wird. Darüber hinaus soll besonders auf folgende Fragen eingegangen werden: Sieht die DSGVO explizit oder implizit Regelungen vor, nach denen die Handlungen von Mitarbeitern grundsätzlich ihren Arbeitgebern zugerechnet werden? Spielt dabei die Weisungsgebundenheit von Mitarbeitern eine entscheidende Rolle? Welche Rolle nehmen "leitende Angestellte" bzw weisungsbefugte Repräsentanten einer juristischen Person ein, die nicht selbst Organstellung haben? Können Mitarbeiter unter gewissen Umständen als Verantwortliche oder allenfalls als gemeinsam mit dem Arbeitgeber Verantwortliche qualifiziert werden? Die Beantwortung der aufgeworfenen Problemstellungen ist nicht nur für Mitarbeiter selbst von höchster Brisanz, sondern auch für Arbeitgeber bzw Unternehmen, denen im Falle einer Verhaltenszurechnung schlimmstenfalls Strafen iHv € 20 Mio oder 4 % des weltweit erzielten Vorjahresumsatzes drohen, je nachdem, welcher Betrag höher ist.

2. Der Begriff des "Mitarbeiters" in der DSGVO

Im allgemeinen Sprachgebrauch wird unter einem "Mitarbeiter" eine Person verstanden, die Angehöriger eines Betriebes oder Unternehmens ist.⁶ Auch die DSGVO kennt den Begriff des "Mitarbeiters", definiert aber zunächst nicht näher, welche Personen damit tatsächlich gemeint werden. Der Begriff selbst kommt im Verordnungstext nur an zwei Stellen vor, und zwar iZm der Ausnahme von der Pflicht zur Führung eines Verarbeitungsverzeichnisses in Art 30 (bzw ErwGr 13) und den Aufgaben des Datenschutzbeauftragten in Art 39. Zusätzlich werden auch die Begriffe des "Arbeitnehmers" und "Beschäftigten" in der DSGVO verwendet. Vom "Arbeitnehmer" wird im gesamten Verordnungstext nur ein einziges Mal in ErwGr 127 iZm der örtlichen Zuständigkeit der Aufsichtsbehörde gesprochen. Deutlich häufiger wird der Ausdruck "Beschäftigter" verwendet, welcher vor allem im Rahmen der Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext in Art 88 von Relevanz ist.

Diese unterschiedliche Begriffsverwendung wirft die Frage auf, ob die verwendeten sprachlichen Varianten als reine Synonyme zu verstehen sind oder ob der Verordnungsgeber mit dieser Unterscheidung eine gewisse Intention verfolgte. Unter Einbeziehung der englischen und französischen Sprachfassung der DSGVO wird jedoch sehr schnell klar, dass es sich bei der Verwendung dieser unterschiedlichen Begriffe wohl lediglich um eine stilistische Besonderheit handeln dürfte. Zumindest deutet die konzise Verwendung der Begriffe "employee" bzw "employé" in der englischen bzw französischen Sprachfassung der DSGVO darauf hin, dass damit stets dasselbe gemeint sein dürfte. Ergo legt die Verwendung verschiedener diesbezüglicher Begriffe in der deutschen Sprachfassung keinen anderen Schluss nahe. All diesen Begriffen ist jedenfalls gemeinsam, dass sich aus ihnen weder eine Ableitung treffen lässt, wer nun konkret im Datenschutzrecht als Mitarbeiter bzw Arbeitnehmer oder Beschäftigter

Seite 116

zu identifizieren ist, noch welche Rolle einem Mitarbeiter im Gefüge der DSGVO zukommt. Dies ist wohl auch nicht weiter überraschend, da die Definition des Begriffs des "Arbeitnehmers" selbst im Arbeitsrecht⁷ kein einfaches Unterfangen darstellt und durchaus Diskussionsstoff mit sich bringt. Probleme treten hier vor allem im europäischen Kontext auf, da es von Mitgliedstaat zu

Seite 2

Mitgliedstaat variiert, wer als Arbeitnehmer angesehen wird.⁸ Unter Einbeziehung dieser Überlegungen scheint es nur sachgerecht, dass sich der Ordnungsgeber in der DSGVO weniger auf die gewählten Begrifflichkeiten und eine einheitliche Definition konzentriert als im Ergebnis auf die tatsächlichen Umstände, die eine in "Arbeitnehmereigenschaft" handelnde Person datenschutzrechtlich als solche charakterisieren. Aufgrund dessen gibt es auch keinen einheitlichen Mitarbeiterbegriff im Datenschutzrecht. Das aus datenschutzrechtlicher Sicht für Zurechnungsfragen ausschlaggebende Charakteristikum für eine Einordnung von Mitarbeitern ist uE vielmehr, wie gleich noch aufgezeigt wird, in der Weisungsunterworfenheit zu finden. Dieser Zugang entspricht auch voll und ganz dem Verantwortlichkeitsprinzip der DSGVO, nachdem jene Person oder Stelle, die über die Zwecke und Mittel einer Verarbeitung entscheidet, auch die Verantwortung für diese Verarbeitung tragen soll. Für Mitarbeiter, die angewiesen werden, personenbezogene Daten für ihren Arbeitgeber zu verarbeiten, muss es daher, wie schon in der Einleitung angesprochen, hinsichtlich dieser Verantwortungszuschreibung eine Sonderregelung geben.

3. Die Sonderregelung des Art 29: Zurechnung einer "unterstellten Person" zum Verantwortlichen

In diesem Sinne findet sich in Art 29 eine Regelung, die die Verarbeitung unter der Aufsicht des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters festlegt und sich ua an dem Verantwortlichen oder Auftragsverarbeiter "unterstellte Personen" richtet. In diesem Rahmen dürfen ein Auftragsverarbeiter oder eine unterstellte Person, die sowohl der Organisation des Verantwortlichen als auch eines Auftragsverarbeiters zugehörig sein kann, personenbezogene Daten ausschließlich auf Weisung des Verantwortlichen verarbeiten. Dadurch wird die Datenverarbeitung an die Organisation des Verantwortlichen gebunden und einem Kontrollverlust entgegengewirkt.⁹ Art 29 stellt im Sinne der im vorigen Kapitel geschilderten Problematik jedoch nicht auf den Begriff des "Mitarbeiters" oder "Arbeitnehmers" ab, sondern auf den nicht weniger nebulösen Begriff der "unterstellten Person". Der Terminus der unterstellten Person findet sich darüber hinaus in Art 32 Abs 4 und wohl auch sinngemäß in der Definition des Dritten in Art 4 Z 10, wo von Personen, "die unter der unmittelbaren Verantwortung des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters zur Datenverarbeitung befugt sind", gesprochen wird. Was genau sohin mit dem Begriff der unterstellten Person gemeint ist, lässt sich aber weder per se dem Verordnungstext noch den Erwägungsgründen entnehmen. Unter Einbeziehung des Regelungsinhalts des Art 29 handelt es sich uE bei "unterstellten Personen" um Personen, die der direkten Autorität eines Verantwortlichen bzw Auftragsverarbeiters unterstehen und insofern in ihrer eigenen Entscheidungsbefugnis begrenzt sind. Diese Begrenzung der Entscheidungsbefugnis wird, wie sich aus den Anforderungen des Art 29 ergibt, darin zum Ausdruck gebracht, dass Verantwortliche im Verhältnis zu unterstellten Personen ein Weisungsrecht hinsichtlich der Datenverarbeitung ausüben können müssen. Zudem wird in der Literatur¹⁰ aus dem Begriff "unterstellt" eine engere ("hierarchische") Einbindung bzw Eingliederung in die Organisation des Verantwortlichen oder Auftragsverarbeiters abgeleitet. Bei Angestellten, Arbeitern, Praktikanten und Personen in Leiharbeitsverhältnissen,¹¹ die sich in klassischen weisungsbasierten Arbeitsverhältnissen befinden und sowohl persönlich als auch wirtschaftlich von ihrem Arbeitgeber abhängig sind, handelt es sich daher um unterstellte Personen. Fraglich ist aber, ob auch arbeitnehmerähnliche Personen, wie freie Dienstnehmer, Werkvertragsmitarbeiter oder Selbstständige, diese Kriterien erfüllen und somit unterstellte Personen sein können. Das Vorliegen einer fachlichen bzw sachlichen Weisungsunterworfenheit ist uE aufgrund der von der DSGVO intendierten Bündelung der Kontrolle innerhalb der Organisation des Verantwortlichen als Grundvoraussetzung für eine Anwendbarkeit des Art 29 zu betrachten. In diesem Sinne hat das BVwG¹² entschieden, dass gerichtlich beeidete Sachverständige zumindest gemeinsam mit dem Gericht, das sie mit der Gutachtenserstellung beauftragt hat, als Verantwortliche zu betrachten sind, da sie selbstständig und eigenverantwortlich über die Mittel (Art und Weise, wie ein Ergebnis oder Ziel erreicht wird) entscheiden. Das BVwG begründete diese Ansicht damit, dass das Gericht hinsichtlich der Methodik einer Gutachtenserstellung und der Entscheidung,

welche personenbezogenen Daten konkret für dieses Gutachten verarbeitet werden, keinerlei Einfluss auf den Inhalt des Gutachtens und daher auch keine diesbezüglichen Weisungsbefugnisse habe. Aus den getroffenen Ausführungen kann allerdings auch gefolgert werden, dass nicht nur keine sachliche/fachliche Weisung, sondern darüber hinaus auch keine persönliche Weisung hinsichtlich der Modalitäten der Verarbeitung personenbezogener Daten erteilt werden kann. Die Entscheidung des BVwG bezieht sich nämlich direkt auf die Mittel bzw die Art und Weise, wie ein Ergebnis erreicht

Seite 117

wird, was der Sphäre des persönlichen Weisungsrechts zuzuordnen ist. Gleichermaßen hat auch die DSB¹³ in einer jüngeren Entscheidung, nämlich bei der Beurteilung der Frage, ob es sich bei der gegenständlichen Beschwerdegegnerin um eine eigenständige datenverarbeitende Stelle handle, auf einen eigenen Entscheidungsspielraum in Kombination mit fehlender umfassender Weisungsmöglichkeit und Kontrolle der Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung durch den Auftraggeber abgestellt. Demzufolge muss ein Arbeitgeber einer unterstellten Person für eine Anwendbarkeit des Art 29 sowohl fachliche als auch persönliche Weisungen in Bezug auf die konkrete Verarbeitung personenbezogener Daten erteilen können. Dies ist insb vor dem Hintergrund zu sehen, dass die faktische Kontrolle über die Verarbeitung personenbezogener Daten auch tatsächlich beim Verantwortlichen verbleiben soll.

Während Arbeitnehmer in klassischen Arbeitsverhältnissen der vollständigen weisungsbasierten Kontrolle ihres Arbeitgebers unterliegen, ist dies bei arbeitnehmerähnlichen Personen nicht immer der Fall. Werkvertragsmitarbeiter sind ihrem Arbeitgeber gegenüber nicht nur wirtschaftlich, sondern auch persönlich unabhängig. Sachliche Vorgaben können im Rahmen eines Werkvertrags zwar erteilt werden, solange sie die konkret geschuldete Leistung betreffen, die Art und Weise der Erfüllung obliegt allerdings dem Werkvertragsmitarbeiter selbst.¹⁴ Da sich die Weisung des Verantwortlichen iSd Art 29 auf die Art und Weise der Erledigung des Arbeitsverfahrens auswirken können muss, indem über die Modalitäten der Datenverarbeitung bestimmt wird, kann eine solche Weisung faktisch keinem "echten" Werkvertragsmitarbeiter erteilt werden. Auch in einem freien Dienstvertrag ist die persönliche Weisungsunabhängigkeit und somit das Vorliegen eines eigenen Entscheidungsspielraums ein entscheidendes Kriterium,¹⁵ weshalb auch hier das Vorliegen einer wirksamen Weisung iSd Art 29 nicht pauschal angenommen werden kann. Es ist immer auf den individuell vorhandenen Arbeitsvertrag und die dort vereinbarten Rahmenbedingungen abzustellen. Selbstständige bzw selbstständig Erwerbstätige, die weder persönlich noch wirtschaftlich von einem Auftraggeber bzw Arbeitgeber abhängig sind, stellen aufgrund ihrer Unabhängigkeit ebenfalls keine "unterstellten Personen" iSd Art 29 dar, können aber als natürliche Personen selbst als rechtlich selbstständige Auftragsverarbeiter betrachtet werden.

Als durchaus komplex erweist sich zudem die Beantwortung der Frage, ob auch leitende Angestellte in Unternehmen, die nicht selbst Organstellung haben, unter den Begriff der unterstellten Person fallen können. Während leitende Angestellte, denen maßgeblicher Einfluss auf die Führung des Betriebes zukommt, gem [§ 36 Abs 2 Z 3 ArbVG](#) nicht als Arbeitnehmer angesehen werden, sind diese aus arbeitsvertraglicher Sicht nach stRsp dennoch als Arbeitnehmer zu qualifizieren.¹⁶ Dies wird insb damit begründet, dass auch leitende Angestellte keiner völligen Weisungsfreiheit unterliegen.¹⁷ Es kommt daher in Bezug auf die Anwendbarkeit des Art 29 darauf an, ob der leitende Angestellte hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Daten selbst eine maßgebliche Entscheidungsbefugnis hat oder diesbezüglich sowohl fachlichen als auch persönlichen Weisungen der Geschäftsführung unterliegt. Jedenfalls wird eine Weisungsunabhängigkeit bei Mitarbeitern bestehen, die aufgrund gesetzlicher Vorgaben in fachlicher Hinsicht weisungsfrei handeln, wie etwa Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner,¹⁸ wenn sie ihre Aufgaben nach dem ASchG wahrnehmen.¹⁹ Dasselbe wird auch für Mitarbeiter als (interne) Datenschutzbeauftragte gelten, die zwar grundsätzlich als unterstellte

Seite 4

Personen angesehen werden können, aber in Ausübung ihrer Funktion als Datenschutzbeauftragte gem Art 38 Abs 3 weisungsfrei agieren. Dem Arbeitgeber ist es nicht möglich, kontrollierend auf eine Datenverarbeitung hinzuwirken, die ein Datenschutzbeauftragter in Ausübung seiner Tätigkeit durchführt. Eine solche Kontrolle des Verantwortlichen ist nur dann nicht notwendig, wie Art 29 in seinem letzten HS ausdrücklich vorsieht, wenn eine unterstellte Person gesetzlich zur Verarbeitung personenbezogener Daten verpflichtet ist. Ob es eine solche gesetzliche Verpflichtung gibt, muss für den konkreten Einzelfall gesondert festgestellt werden. Gesetzlich weisungsfreie Mitarbeiter, wie Betriebsärzte oder Datenschutzbeauftragte, können, da sie im Regelfall keiner solchen dezidierten gesetzlichen Verarbeitungspflicht unterstehen, in Ausübung ihrer Tätigkeiten nicht dem Verantwortlichen nach Art 29 zugerechnet werden. Damit eine Zurechnung iSd Art 29 vorliegen kann, ist es neben der rechtlichen und faktischen Möglichkeit, dem Mitarbeiter eine Weisung zu erteilen, uE auch die Pflicht des verantwortlichen Arbeitgebers, dem Mitarbeiter tatsächlich eine solche Weisung zu erteilen. Während *Bertermann* keinen Zusammenhang zwischen Art 29 und Art 32 Abs 4 sieht,²⁰ wird in der Literatur²¹ die Pflicht des Verantwortlichen, eine Weisung zu erteilen, sehr wohl aus Art 32 abgeleitet. Gleichmaßen müssen personenbezogene Daten in der Folge auch entsprechend dieser Weisung verarbeitet werden. Liegt eine Verarbeitung außerhalb der Weisung des Verantwortlichen vor, entfällt einerseits seitens des Mitarbeiters das dem Art 29 uE inhärente "Zurechnungsprivileg". Das Zurechnungsprivileg beschreibt unserer Auffassung zufolge die (datenschutzrechtliche) Sonderstellung eines Mitarbeiters im Falle einer Datenverarbeitung für seinen Arbeitgeber. In einem solchen Fall scheidet die

Seite 118

datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit des Mitarbeiters aus. Er tritt gegenüber der betroffenen Person nicht in Erscheinung und es ist keine gesonderte Rechtfertigung für die von ihm durchgeführte Verarbeitung erforderlich.

Andererseits hat der Verantwortliche ggf gegen seine Pflicht verstoßen, mit technischen oder organisatorischen Maßnahmen sicherzustellen, dass Daten ausschließlich auf seine Weisung hin verarbeitet werden. Für das Vorliegen einer Zurechnung iSd Art 29 spielen daher zusammengefasst folgende Zurechnungs-Faktoren eine Rolle:

- die autonome Entscheidungskompetenz des jeweiligen Mitarbeiters, dh, ob der Mitarbeiter faktisch einer Weisung unterworfen werden kann,
- ob eine wirksame Weisung durch den Verantwortlichen vorliegt,
- ob die Daten im Rahmen dieser Weisung verarbeitet werden, und
- ob es für die unterstellte Person eine gesetzliche Pflicht für die Verarbeitung gibt, die einer Zurechnung an den Verantwortlichen vorgeht.

Der Vollständigkeit halber ist anzumerken, dass es sich, wie *Bergauer* bereits zutreffend festgestellt hat, bei weisungsabhängigen unterstellten Personen nicht nur um natürliche, sondern auch um juristische Personen handeln kann.²² Demzufolge dürfen sowohl natürliche als auch juristische Personen, die dem Verantwortlichen oder Auftragsverarbeiter unterstellt sind, personenbezogene Daten ausschließlich aufgrund einer zuvor erteilten Weisung verarbeiten. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass Art 32 Abs 4 ausschließlich von unterstellten "natürlichen" Personen spricht. Dies ist uE allerdings nicht weiter verwunderlich, da faktisch nur natürliche Personen physischen Zugriff auf personenbezogene Daten haben und diese operativ handhaben können, weshalb hier eine Einschränkung auf natürliche Personen durchaus nachvollziehbar ist.

Wie genau die Weisung iSd Art 29 zu erteilen ist, ist nicht explizit im Verordnungstext festgehalten. Im Gegensatz zu Art 29 sieht Art 28 Abs 3 lit a ausdrücklich eine

Seite 5

Dokumentationspflicht für Weisungen, die der Verantwortliche einem Auftragsverarbeiter erteilt, vor. Obwohl für unterstellte Personen aus Art 29 demnach keine explizite Pflicht zur Dokumentation der Weisung abgeleitet werden kann, wird uE eine implizite Dokumentationspflicht durch die Grundsätze der Verarbeitung in Art 5, speziell Art 5 Abs 1 lit f iVm Art 5 Abs 2, angenommen werden können. Der Grundsatz der Integrität und Vertraulichkeit verlangt, dass personenbezogene Daten vor unbefugter Verarbeitung geschützt werden müssen. Eine Weisung wird eine solche organisatorische Maßnahme sein, die ergriffen werden muss, um auch nur befugten Mitarbeitern Zugang zu personenbezogenen Daten zu gestatten. Insofern wird aus Art 5 Abs 1 lit f gleichermaßen eine Pflicht des Verantwortlichen deduziert werden können, seine Mitarbeiter zur Vertraulichkeit anzuhalten. Explizit ist eine solche Geheimhaltungsverpflichtung darüber hinaus in [§ 6 Abs 2 DSG](#)²³ zu finden, wonach Arbeitgeber ihre Mitarbeiter vertraglich dazu zu verpflichten haben, Daten nur aufgrund von Anordnungen zu übermitteln und das Datengeheimnis auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einzuhalten. Die Einhaltung der Grundsätze des Art 5 und sohin auch die Dokumentation über die Einhaltung der Weisungserteilung iSd Art 29 sowie die Geheimhaltungsverpflichtung der Mitarbeiter wird demnach auf Nachfrage der DSB nachzuweisen sein. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass aus Art 29 keine Generalregel abgeleitet werden kann, die jede Verarbeitung personenbezogener Daten durch einen Mitarbeiter auch dem Arbeitgeber zurechnet. Wie schon angesprochen, ist eine Zurechnung zum Verantwortlichen und insofern ein Zurechnungsprivileg nur für jene Mitarbeiter möglich, die ihrem Arbeitgeber aufgrund einer Weisung zugerechnet werden können.²⁴ Wie sich die Besonderheit der Weisungsunterworfenheit bzw des Zurechnungsprivilegs auf die Rollenverteilung und insb die Verantwortlichkeit einzelner Mitarbeiter auswirkt, muss in einem nächsten Schritt geklärt werden.

4. Die Rolle und Verantwortlichkeit des "Mitarbeiters" in der DSGVO

Die Rollenverteilung ist ein zentraler Schlüsselfaktor im Datenschutzrecht, insb wenn es um die Zuweisung datenschutzrechtlicher Rechte und Pflichten geht. Konsequenzen für Verstöße gegen datenschutzrechtliche Regelungen hat zwar grundsätzlich der Verantwortliche zu tragen, aber auch Auftragsverarbeiter und Datenschutzbeauftragte müssen, wenn sie gewisse Voraussetzungen erfüllen, für Datenschutzverstöße eintreten.²⁵ Ob und inwieweit auch Mitarbeiter für von ihnen verursachte datenschutzrechtliche Verfehlungen haften bzw Geldbußen befürchten müssen, hängt davon ab, welche Rolle sie im datenschutzrechtlichen Gefüge im Einzelfall einnehmen. Einen ersten Anknüpfungspunkt bietet in diesem Zusammenhang die Definition des Dritten in Art 4 Z 10. An dieser Stelle wird explizit normiert, dass eine Person, die unter der unmittelbaren Verantwortung des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters befugt ist, personenbezogene Daten zu verarbeiten, nicht Dritter sein kann. Mitarbeiter, die auf Anweisung des Verantwortlichen Daten verarbeiten, sind demnach keine Dritten in Bezug auf diese angewiesene Verarbeitung. E contrario kann aus dieser Definition abgeleitet werden, dass Mitarbeiter, die zwar Zugang zu personenbezogenen Daten haben, aber nicht befugt sind, diese zu verarbeiten, sehr wohl Dritte sein können, etwa wenn

Seite 119

ihnen Daten offengelegt werden, sie sich selbst Zugang zu diesen Daten verschaffen oder sie diese im Eigeninteresse weiterverarbeiten.²⁶ Insofern kann es sich grundsätzlich bei Mitarbeitern ebenso um Empfänger iSd Art 4 Z 9 handeln. Daran anknüpfend stellt sich die Frage, ob Mitarbeiter, die aufgrund einer Weisung des Verantwortlichen personenbezogene Daten verarbeiten, als Auftragsverarbeiter iSv Art 4 Z 8 qualifiziert werden können, wenn ein Verantwortlicher beschließt, Daten zu verarbeiten, indem er eigene Ressourcen innerhalb seiner Organisation nutzt. Charakteristisch für die Auftragsverarbeiter-Rolle ist das Tätigwerden als verlängerter Arm des Verantwortlichen aufgrund eines Vertrags oder eines anderen Rechtsinstruments, welcher/s den Rahmen für die erlaubte

Seite 6

Verarbeitung vorgibt. Wenn ein Auftragsverarbeiter jedoch anvertraute Daten zu eigenen Zwecken oder außerhalb der Vorgaben des Verantwortlichen verarbeitet, wird er konsequenterweise selbst zum Verantwortlichen.²⁷ Laut *Bergauer* ist der Begriff des Auftragsverarbeiters, wie ihn die DSGVO vorsieht, zu weit gehalten, da theoretisch auch Mitarbeiter unter die Auftragsverarbeiter-Definition fallen könnten.²⁸ Obwohl Beschäftigte natürliche Personen sind und im Auftrag des Verantwortlichen Verarbeitungstätigkeiten durchführen, handelt es sich bei ihnen nicht um Auftragsverarbeiter, da diese ohnehin im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses unter der unmittelbaren Verantwortung des Verantwortlichen nach Art 29 stehen.²⁹ Auftragsverarbeiter sind zudem immer rechtlich selbstständig, weshalb zur Datenverarbeitung befugte Mitarbeiter des Verantwortlichen schon aufgrund der fehlenden rechtlichen Selbstständigkeit keine Auftragsverarbeiter sein können.³⁰ Liegt keine Befugnis des unterstellten Mitarbeiters zur Datenverarbeitung vor, würde es in Bezug auf eine mögliche Auftragsverarbeitung ohnedies am Fehlen der vorausgesetzten Beauftragung durch den Verantwortlichen scheitern. Mitarbeiter des Verantwortlichen können daher nie als Auftragsverarbeiter, sondern immer nur als unterstellte Personen iSd Art 29 dem Verantwortlichen zugerechnet werden. Anderes gilt, wie bereits erwähnt, für Selbstständige bzw selbstständig Erwerbstätige, die aufgrund ihrer rechtlichen Selbstständigkeit sehr wohl als Auftragsverarbeiter infrage kommen. Dies aber nur dann, wenn der verantwortliche Auftraggeber die Auftragsverarbeitungs-Privilegierung zugestehen möchte und die notwendigen Vorkehrungen (Auftragsverarbeitungs-Vereinbarung) hierfür trifft.

Bislang ist allerdings unklar, ob das nur für Mitarbeiter, die der Organisation des Verantwortlichen zugehörig sind, oder auch für Mitarbeiter anderer Organisationen gilt. Ein Teil der Literatur ist der Ansicht, dass sich die Weisungsbefugnis des Art 29 grundsätzlich nur auf die Mitarbeiter des Verantwortlichen und nicht etwa auf die Mitarbeiter eines herangezogenen Auftragsverarbeiters erstreckt.³¹ Der Wortlaut des Art 29 bezieht allerdings ausdrücklich auch Mitarbeiter des Auftragsverarbeiters in die Weisungsbefugnis des Verantwortlichen mit ein. Wenn sowohl der Verantwortliche als auch der Auftragsverarbeiter befugt ist, Weisungen an die Mitarbeiter des Auftragsverarbeiters, die die Daten letztendlich verarbeiten, zu erteilen, könnte dies zu einem Konflikt führen, welche Weisung nun Vorrang genießt.³² ISd Art 28 Abs 3 lit a Satz 2 hat der Auftragsverarbeiter sicherzustellen, dass seine Mitarbeiter die Daten nur gemäß der Weisung des Verantwortlichen verarbeiten, was im Ergebnis nach *Gstöttner* auch ein Beleg dafür ist, dass eine Durchbrechung des Art 29 mittels direkter Weisung des Verantwortlichen an die Mitarbeiter des Auftragsverarbeiters nicht eintreten soll, der Auftragsverarbeiter aber dem Verantwortlichen für die Befolgung der Weisung durch seine Mitarbeiter haftet.³³ Obwohl *Gstöttners* Argumentation durchaus Sinn ergibt, ist der Gesetzeswortlaut diesbezüglich eindeutig, weshalb uE von einer direkten Anweisungsmöglichkeit auch für Mitarbeiter des Auftragsverarbeiters auszugehen ist. Entscheidend für die Konsequenzen und die Haftung für Datenschutzverstöße von Mitarbeitern ist, ob diese unter gewissen Voraussetzungen selbst als Verantwortliche betrachtet werden müssen. Verantwortlich ist im Rahmen der DSGVO laut Art 4 Z 7 grundsätzlich jene 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. Die Verantwortlichkeit knüpft demnach an die Entscheidungsfähigkeit über die Mittel und Zwecke einer Verarbeitung an. Handelt ein Mitarbeiter im Rahmen der Weisung des Verantwortlichen, bestimmt er nicht selbst über die Verarbeitung und wird, wie es Art 29 vorsieht, dem Verantwortlichen zugerechnet. Im Falle einer Zurechnung ist demnach der Mitarbeiter selbst nicht verantwortlich, sondern der Verantwortliche, in dessen Interesse die Verarbeitung durchgeführt wurde bzw dem die Zweck- und Mittelentscheidung zuzurechnen ist.

Überschreitet der Mitarbeiter jedoch seine Befugnisse oder verarbeitet er die anvertrauten Daten zu eigenen Zwecken, wird dies nicht mehr von der Weisung des Arbeitgebers gedeckt. Der Mitarbeiter wird selbst zum Verantwortlichen für diese Verarbeitung.³⁴ In einem derartigen Fall liegt eine Kette an Verantwortlichkeiten

vor. Der Arbeitgeber ist für die initiale Verarbeitung der personenbezogenen Daten sowie für die im Rahmen der Weisung erfolgte Verarbeitung verantwortlich. Daran schließt sich die Verantwortlichkeit des Mitarbeiters für die Verarbeitung an, die außerhalb der Weisung des Verantwortlichen stattfindet. Dieses Ergebnis ist besonders vor dem Hintergrund einer analogen Heranziehung von Art 28 Abs 10 sachgerecht. Wenn schon, wie es die DSGVO ausdrücklich vorsieht, ein rechtlich selbstständiger Auftragsverarbeiter bei Weisungsüberschreitung selbst als Verantwortlicher qualifiziert wird, muss Gleiches auch für eine Weisungsüberschreitung von Mitarbeitern als unterstellte Personen eines verantwortlichen Arbeitgebers gelten, da das Verhältnis zwischen Verantwortlichen und unterstellten Personen im Gegensatz zum Auftragsverarbeitungsverhältnis in der DSGVO nicht näher geregelt wird. Obwohl der Mitarbeiter als Verantwortlicher für eine von ihm bezweckte neue Verarbeitung selbst haftet, wird dem Arbeitgeber dennoch eine gewisse Verantwortung (nicht aber "Verantwortlicheneigenschaft" iSd Art 4 Z 7) zugeschrieben werden können, falls die neue Verarbeitung aufgrund eines Mangels an angemessenen Sicherheitsmaßnahmen erfolgte.³⁵ Gesetzlich weisungsfreie Mitarbeiter, wie Betriebsärzte oder Datenschutzbeauftragte, können in Ausübung ihrer Tätigkeit nicht dem Verantwortlichen zugerechnet werden und sind daher uE in diesem Bereich mit allen dadurch entstehenden Implikationen selbst für die Verarbeitung personenbezogener Daten verantwortlich. Dass eine Entscheidung im Eigeninteresse getroffen wird, ist für die Zuschreibung der Verantwortlichkeit iSd Art 4 Z 7 keine zwingende Voraussetzung, da ansonsten einer Umgehung der Verantwortlichkeit durch vermeintliche Fremdinteressen Tür und Tor geöffnet wäre. Ein vorliegendes Eigeninteresse ist jedoch, wie sich aus der Judikatur³⁶ des EuGH ergibt, jedenfalls als Indiz für eine (gemeinsame) Verantwortlichkeit zu sehen.

Vor dem Hintergrund der weiten Interpretation der Verantwortlichkeit³⁷ und der gemeinsamen Verantwortlichkeit³⁸ durch den EuGH ist zudem zu untersuchen, ob Konstellationen denkbar wären, in denen ein Arbeitgeber gemeinsam mit seinen Mitarbeitern für eine vorgenommene Verarbeitung verantwortlich ist. Im Unterschied zur oben beschriebenen Kette der Verantwortlichkeiten, bei der es sich um aneinandergereihte Verarbeitungen handelt, werden bei der gemeinsamen Verantwortlichkeit gem Art 4 Z 7 iVm Art 26 Abs 1 die Zwecke und Mittel der Verarbeitung durch die Verantwortlichen gemeinsam festgelegt. Es ist demnach Voraussetzung, dass der Entscheidungsprozess über die Verarbeitung durch die beteiligten Verantwortlichen gewissermaßen gemeinsam erfolgt. Eine gemeinsame Entscheidung kann bereits darin liegen, dass ein Verantwortlicher im Eigeninteresse auf die Verarbeitung "Einfluss" nimmt.³⁹ Auch ein bestärkendes Verhalten, wie eine Ermunterung, kann insofern als ausreichend erachtet werden, insb wenn ein gemeinsames Ziel in Bezug auf die Verarbeitung gegeben ist.⁴⁰ Demnach müssen nicht alle Parteien gleichermaßen stark am Entscheidungsprozess beteiligt sein. Ebenso wenig ist es für eine gemeinsame Verantwortung von Notwendigkeit, dass alle Verantwortlichen Zugang zu den personenbezogenen Daten haben.⁴¹

Als verantwortliche Mitarbeiter kommen, wie bereits festgestellt, grundsätzlich nur jene infrage, die aufgrund einer der oben genannten Zurechnungsfaktoren nicht nach Art 29 zugerechnet werden und aufgrund eines eigenen Entscheidungsspielraums⁴² weisungsunabhängig agieren können. Entscheiden Arbeitgeber gemeinsam mit weisungsunabhängigen Mitarbeitern über eine Verarbeitung, können diese nicht nach Art 29 dem Verantwortlichen zugerechnet werden, sondern müssen uE im Sinne der klassischen Rollenverteilung als gemeinsam Verantwortliche iSd Art 26 betrachtet werden. Selbst wenn die Entscheidung für den Arbeitgeber getroffen wird, kommt es für die Anwendbarkeit des Art 29 und somit das Zurechnungsprivileg des Mitarbeiters allein auf dessen Weisungsgebundenheit an. Gleiches muss für den Fall gelten, in dem ein Mitarbeiter zwar theoretisch einer Weisung durch den Arbeitgeber unterworfen werden könnte, aber faktisch frei entscheiden und agieren kann. Entscheidet demnach bspw ein ausschließlich für die Steiermark zuständiger Außendienstmitarbeiter ohne Rücksprache mit dem Arbeitgeber, personenbezogene Daten von Betroffenen aus anderen Bundesländern zu erheben, ist er für

diese Verarbeitung grundsätzlich selbst verantwortlich, da diese nicht von einer Weisung iSd Art 29 gedeckt ist. Auch eine gemeinsame Verantwortlichkeit mit dem Arbeitgeber ist hier unter gewissen Voraussetzungen denkbar: Erfährt der Arbeitgeber von dieser überschießenden Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Mitarbeiter, duldet er diese und profitiert von dieser Verarbeitung, nimmt er aus Eigeninteresse Einfluss auf die Verarbeitung. Der gemeinsame Entscheidungsprozess ist ab dem Zeitpunkt gegeben, ab dem der Außendienstmitarbeiter durch die Duldung des Arbeitgebers in seinem Verhalten, personenbezogene Daten zu erheben und zu verarbeiten, bestärkt wird und die Verarbeitung im Wissen des Arbeitgebers fortgeführt wird. Hier ist immer zu bedenken, dass eine Weisung die Legitimation einer Verarbeitung personenbezogener Daten im Vorfeld bedeutet, weshalb der Mitarbeiter dem Verantwortlichen auch nicht retrospektiv nach Art 29 zugerechnet werden kann. Von der Zulässigkeit

Seite 121

einer rückwirkenden Weisung und somit einer nachträglich sanierenden Wirkung kann wohl nicht ausgegangen werden, da dafür auch die Rechtsgrundlage, die im Falle einer Zurechnung seitens des Verantwortlichen gegeben sein muss, erst im Nachhinein neu fingiert werden müsste.

5. Fazit

In der Praxis wird die Verarbeitung personenbezogener Daten durch Unternehmen und Organisationen regelmäßig von Mitarbeitern durchgeführt. Die DSGVO enthält keine allgemeingültige Definition des Begriffs des "Mitarbeiters", sondern sieht vielmehr mit Art 29 eine Sonderregelung vor, die an die Weisungsgebundenheit von unterstellten Personen anknüpft. Aus Art 29 kann jedoch keine Generalregel abgeleitet werden, die jede Verarbeitung personenbezogener Daten durch einen Mitarbeiter auch dem Verantwortlichen bzw Arbeitgeber zurechnet. Eine Zurechnung zum Arbeitgeber und insofern ein "Zurechnungsprivileg" ist nur für jene Mitarbeiter möglich, die ihrem verantwortlichen Arbeitgeber aufgrund einer fachlichen sowie persönlichen Weisung unterstellt werden können. Dasselbe gilt auch für Personen in arbeitnehmerähnlichen Dienstverhältnissen und leitende Angestellte, die nur im Falle einer Weisungsunterworfenheit als unterstellte Personen angesehen werden können. Das Zurechnungsprivileg in Art 29 wirkt sich unmittelbar auf die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit aus. Im Falle einer Zurechnung ist der Mitarbeiter selbst nicht für die Datenverarbeitung verantwortlich, sondern der Verantwortliche, in dessen Interesse die Verarbeitung durchgeführt wurde. Auch eine gemeinsame Verantwortlichkeit von Arbeitgeber und Mitarbeiter ist denkbar, wenn ein weisungsfreier Mitarbeiter gemeinsam mit seinem Arbeitgeber die Entscheidung trifft, personenbezogene Daten zu verarbeiten. Gleiches gilt, wenn faktisch keine Weisung erteilt wird, der Arbeitgeber jedoch aus Eigeninteresse auf eine durch den Mitarbeiter initiierte Verarbeitung personenbezogener Daten Einfluss nimmt und damit an der Entscheidung über die Zwecke und Mittel dieser Verarbeitung mitwirkt.

¹ In weiterer Folge wird aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit die männliche Form verwendet, wobei jeweils die weibliche Form ausdrücklich eingeschlossen ist.

² Näheres zu dieser Thematik bspw bei *Bergauer*, Erwägungen zu Art 88 DS-GVO "Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext", in FS Löschnigg (2019) 729.

³ Die DSGVO verwendet in Art 88 den Begriff des "Beschäftigten", an anderen Stellen wird von "Mitarbeiter" bzw "unterstellter Person" gesprochen.

⁴ In einem Folgebeitrag werden die Konsequenzen und haftungsrechtlichen Fragen iZm Datenschutzverstößen von Mitarbeitern behandelt.

⁵ [Verordnung \(EU\) 2016/679](#) des Europäischen Parlaments und des Rates zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der [Richtlinie 95/46/EG](#) (Datenschutzgrundverordnung), ABl L 2016/119, 1 idF L 2016/314, 72 sowie L 2018/127, 2 und L 2021/074, 35.

⁶ *Duden*, Mitarbeiter <duden.de/rechtschreibung/Mitarbeiter> (25. 5. 2021).

⁷ In Österreich wird zunächst nach Angestellten gem § 1 Abs 1 AngG und Arbeitern differenziert, für die die GewO gilt, darüber hinaus bestehen gesonderte Regelungen etwa für Leiharbeiter oder Praktikanten.

⁸ *Risak/Dullinger*, Der ArbeitnehmerInnen-Begriff im EU-Arbeitsrecht - Status quo und Veränderungspotenzial, DRdA 2018, 205 (206).

⁹ *Bogendorfer* in Knyrim (Hrsg), Der DatKomm. Kommentar zum Datenschutzrecht. DSGVO und DSG Art 29 Rz 1 (Stand 1. 10. 2018, rdb.at).

¹⁰ *Bogendorfer* in DatKomm Art 29 Rz 17.

¹¹ *Jahnel*, Kommentar zur Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) Art 29 Rz 4 (2021); *Bogendorfer* in DatKomm Art 29 Rz 17.

¹² BVwG 27. 9. 2018, W214 2196366-2; siehe auch BVwG 23. 1. 2020, W214 2196366-3.

¹³ DSB 14. 1. 2019, DSB-D123.224/0004-DSB/2018.

¹⁴ *Meyer*, Umqualifizierung von Tätigkeitsverhältnissen (2018) 11 f.

¹⁵ *Meyer*, Umqualifizierung von Tätigkeitsverhältnissen, 11.

¹⁶ OGH 29. 4. 2004, 8 ObS 13/03z.

¹⁷ RIS-Justiz RS0050979.

¹⁸ Im Detail *Wallner*, Zulässigkeit von Weisungen an Ärzte, RdM 2014/150, 221 (229 f).

¹⁹ § 73 Abs 3 und § 79 ASchG iVm ÄrzteG 1998.

²⁰ *Bertermann* in Ehmann/Selmayr, Datenschutz-Grundverordnung² Art 29 Rz 6 (2018).

²¹ *Bergauer* in Jahnel, DSGVO Art 32 Rz 18; *Bogendorfer* in DatKomm Art 29 Rz 19.

²² *Bergauer*, Die Rollenverteilung nach der DS-GVO - zugleich Überlegungen zu einem Übermittlungsprivileg im Konzern innerhalb enger Grenzen, jusIT 2018/24, 60 (64).

²³ Bundesgesetz zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten (Datenschutzgesetz - DSG), BGBl I 165/1999 idF I 14/2019.

²⁴ In diesem Sinne auch *Bertermann* in Ehmann/Selmayr² Art 29 Rz 4.

²⁵ *Gstöttner*, Der datenschutzrechtliche Auftragsverarbeiter - Eine Analyse des Begriffs, der Pflichten und der Haftung (2021) 95 ff; *Riedl*, Haftung des Datenschutzbeauftragten, in Scheichenbauer (Hrsg), Der Datenschutzbeauftragte (2020) 67 ff.

- ²⁶ Siehe auch *EDPB*, Guidelines 07/2020 on the concepts of controller and processor in the GDPR - Version 1.0 adopted on 02 September 2020, 27; [EuGH 29. 7. 2019, C-40/17](#) (Fashion ID); [EuGH 10. 7. 2018, C-25/17](#) (Jehovan todistajat).
- ²⁷ Art 28 Abs 10 DSGVO ([EU 2016/679](#)); *EDPB*, Guidelines 07/2020 on the concepts of controller and processor in the GDPR - Version 1.0 adopted on 02 September 2020, 24.
- ²⁸ *Bergauer*, *jusIT* 2018/24, 60 (63).
- ²⁹ *EDPB*, Guidelines 07/2020 on the concepts of controller and processor in the GDPR - Version 1.0 adopted on 02 September 2020, 24.
- ³⁰ *Bergauer*, *jusIT* 2018/24, 60 (63).
- ³¹ *Jahnel*, DSGVO Art 29 Rz 7; *Bogendorfer* in *DatKomm* Art 29 Rz 23; aA *Tinnefeld/Hanßen* in *Wybitul* (Hrsg), EU-Datenschutz-Grundverordnung Handbuch Art 29 Rz 7 f (2017).
- ³² *Gstöttner*, *Der datenschutzrechtliche Auftragsverarbeiter*, 40.
- ³³ *Gstöttner*, *Der datenschutzrechtliche Auftragsverarbeiter*, 40, mit Verweis auf *Hartung* in *Kühling/Buchner* (Hrsg), *Datenschutz-Grundverordnung Bundesdatenschutzgesetz*² Art 29 Rz 10 (2018).
- ³⁴ Vgl *Pilgermair*, *Der Dienstgeber als datenschutzrechtlicher Betroffener*, RdW 2017/201, 250 (251); [EuGH 29. 7. 2019, C-40/17](#); [EuGH 10. 7. 2018, C-25/17](#).
- ³⁵ Siehe auch *EDPB*, Guidelines 07/2020 on the concepts of controller and processor in the GDPR - Version 1.0 adopted on 02 September 2020, 27.
- ³⁶ [EuGH 10. 7. 2018, C-25/17](#) Rz 68: "eine natürliche oder juristische Person, die aus Eigeninteresse auf die Verarbeitung personenbezogener Daten Einfluss nimmt und damit an der Entscheidung über die Zwecke und Mittel dieser Verarbeitung mitwirkt, kann als Verantwortlicher angesehen werden".
- ³⁷ [EuGH 13. 5. 2014, C-131/12](#) Rz 34 (Google Spain und Google).
- ³⁸ [EuGH 5. 6. 2018, C-210/16](#) (Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein); [EuGH 29. 7. 2019, C-40/17](#); [EuGH 10. 7. 2018, C-25/17](#).
- ³⁹ [EuGH 10. 7. 2018, C-25/17](#) Rz 68.
- ⁴⁰ [EuGH 10. 7. 2018, C-25/17](#) Rz 72 f: Für eine gemeinsame Verantwortlichkeit reicht es aus, wenn die Gemeinschaft ihre Mitglieder dazu ermuntert, im Rahmen der Verkündigungen personenbezogene Daten zu verarbeiten, insb wenn ein gemeinsames Ziel der Verarbeitungsbeiträge vorhanden ist.
- ⁴¹ [EuGH 10. 7. 2018, C-25/17](#) Rz 75.
- ⁴² Siehe dazu DSB 14. 1. 2019, DSB-D123.224/0004-DSB/2018.



Theresia Elisabeth Leitinger 30.8.2021