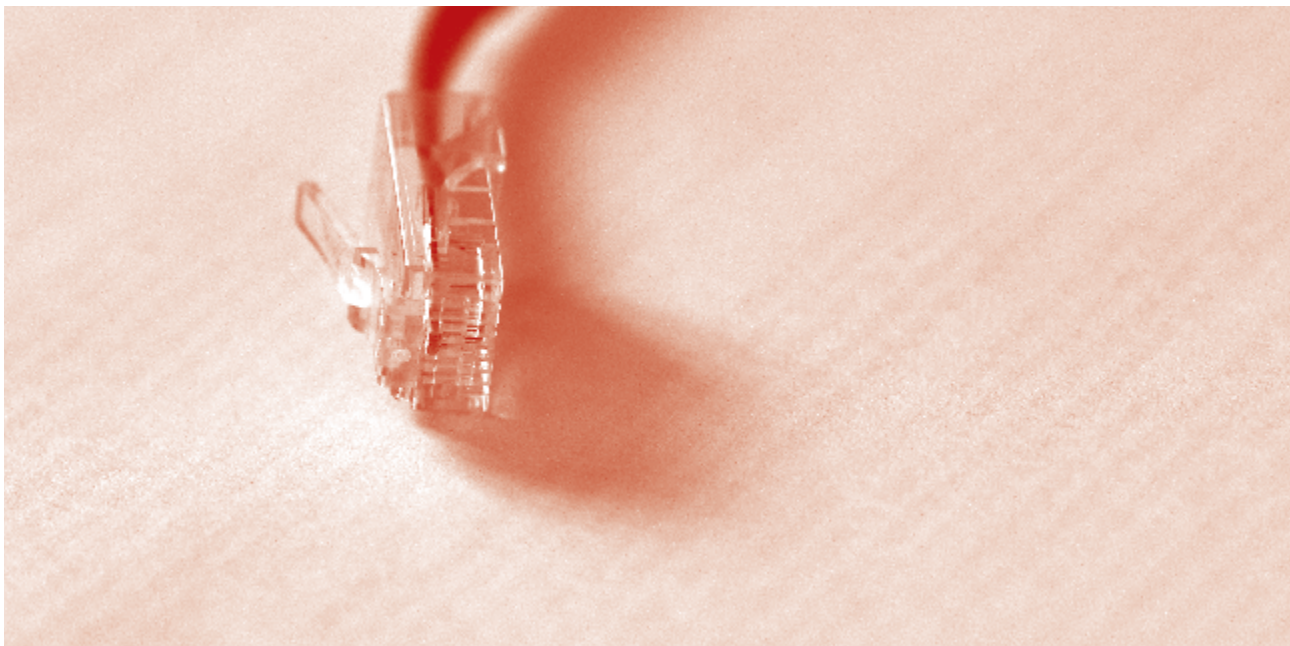


Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

Die deutschlandweite Anwaltskooperation für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte.



Das neue Datenschutzrecht kommt ...

... und was ist mit den alten Betriebsvereinbarungen? | Seite 3

Datenschutz im Betriebsratsbüro

Was muss der Betriebsrat jetzt beachten? | Seite 16

Keine Unkündbarkeit durch Betriebsvereinbarung

Regelungssperre zugunsten der Tarifparteien. | Seite 25

Die Dienstplanänderung als Straftat?

Eine übermüdete Heimfahrt und das Arbeitsschutzgesetz. | Seite 29



Arbeitnehmer-
Anwälte

in ganz Deutschland

→ Wir haben uns bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.

Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften. Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

Kooperationskanzleien befinden sich in: Berlin, Bremen, Dortmund, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg/Kiel, Hannover, Mannheim, München, Nürnberg, Stuttgart und Wiesbaden.

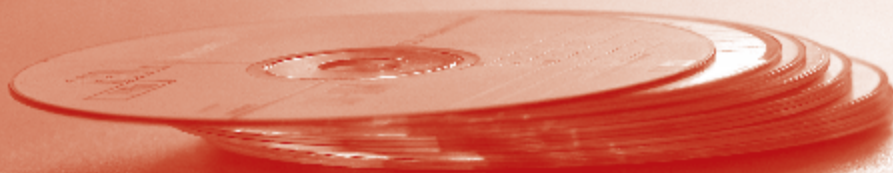
Kontaktdaten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Das neue Datenschutzrecht kommt ...

... und was ist mit den alten Betriebsvereinbarungen?

Bestehende Betriebs- und Dienstvereinbarungen legen in Datenschutzfragen fast ausnahmslos das bisherige Bundesdatenschutzgesetz oder die bisherigen Landesdatenschutzgesetze zugrunde. Was geschieht mit diesen Vereinbarungen, wenn am 25.05.2018 die Datenschutz-Grundverordnung und das neue BDSG in Kraft treten? Müssen jetzt alle Vereinbarungen überarbeitet werden, und welche neuen inhaltlichen Anforderungen gelten?



1 Betriebs- und Personalräte werden weiterhin für Datenschutzregelungen in Betriebs- und Dienstvereinbarungen zuständig sein.

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) soll ein gleichwertiges Schutzniveau bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten überall in der Europäischen Union herstellen. Sie hat Vorrang vor nationalem Recht. Eigene Regelungen der Mitgliedstaaten sind nur so weit zulässig, wie sie in der DSGVO ausdrücklich vorgesehen sind.

Weil man sich bei Schaffung der DSGVO nicht auf eine einheitliche Regelung zum Datenschutz in der Arbeitswelt einigen konnte, wurde diese konfliktträchtige Materie in der Hand der Mitgliedstaaten belassen: Artikel 88 DSGVO enthält die Ermächtigung, in den Mitgliedstaaten „spezifischere Vorschriften ... im Beschäftigungskontext“ zu erlassen.

Der deutsche Gesetzgeber hat dies getan: Im neuen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG-neu), das ebenfalls am 25.05.2018 in Kraft treten wird, sind in § 26 besondere Regeln für die Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext getroffen worden. Für den Datenschutz bei öffentlichen Stellen der Länder greifen ferner die zukünftigen Landesdatenschutzgesetze, die ebenfalls mit den Vorgaben der DSGVO in Einklang stehen müssen.

Nach Artikel 88 DSGVO können die Mitgliedstaaten modifizierende Regelungen nicht nur durch „Rechtsvorschriften“ (Gesetze und Verordnungen), sondern auch durch „Kollektivvereinbarungen“ erlassen. Dies findet sich im BDSG-neu in § 26 Absatz 4 wieder. „Kollektivvereinbarungen“ sind Tarifverträge, aber auch Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

2 Die Beteiligungsrechte werden nicht eingeschränkt.

Der Grundsatz, dass die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten unberührt bleiben, gilt auch unter dem neuen BDSG (§ 26 Absatz 6). Die Mitbestimmung wird also nicht eingeschränkt.

Etwas verändert sein wird die Regelung zum Vorrang anderer Bundesgesetze vor dem BDSG: Bislang tritt das BDSG schon dann hinter anderen Bundesvorschriften zurück, wenn diese auf personenbezogene Daten anzuwenden sind (§ 1 Absatz 3 BDSG). Zukünftig werden andere Bundesvorschriften nur noch vorgehen, wenn sie Regelungen „über den Datenschutz“ betreffen und „einen Sachverhalt ... abschließend“ regeln (§ 1 Absatz 2 BDSG-neu). Die Informationsrechte von Betriebs- und Personalräten werden hierdurch aber nicht eingeschränkt. Zum einen ist die Interessenvertretung datenschutzrechtlich ohnehin keine eigene verantwortliche Stelle, sondern insoweit Teil des Arbeitgebers bzw. der Dienststelle. Zum anderen heißt es in § 26 Absatz 1 Satz 1 BDSG-neu ausdrücklich: „Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen ... verarbeitet werden, wenn dies ... zur ... Erfüllung der ... Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.“ Hierzu zählen auch die Informationsansprüche.

3 Betriebs- und Dienstvereinbarungen mit Datenschutzregelungen bleiben bestehen.

Nach neuem wie nach altem Recht sind Betriebsräte und Personalräte berechtigt, die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu regeln. Daher verlieren die bestehenden Vereinbarungen, wenn die DSGVO und das BDSG-neu in Kraft treten, nicht insgesamt ihre Wirkung, sondern bleiben bestehen.

4 Betriebs- und Dienstvereinbarungen sollten auf Überarbeitungsbedarf überprüft werden.

a _ Auf welche Themen besonders geachtet werden sollte

Betriebs- und Dienstvereinbarungen sind für den Arbeitgeber datenschutzrechtlich vor allem dann wichtig, wenn ihm nicht alle betroffenen Beschäftigten ihre Einwilligung zur Datenverarbeitung erteilt haben. Denn dann braucht er die Vereinbarungen als Rechtsgrundlage für eine legale Datenverarbeitung. Insbesondere dann besteht aus Arbeitgeberperspektive auch ein Bedarf daran, bestehende Vereinbarungen zu prüfen und zu überarbeiten.

Die Verarbeitung von Beschäftigtendaten muss für „Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses“ erfolgen (§ 26 Absatz 1 BDSG-neu). Als Zwecke des Beschäftigungsver-

hältnisses sind solche Zwecke anerkannt, die sich auf das Arbeitsverhalten und die Arbeitsleistung beziehen und für die Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bedeutsam sind.

Da DSGVO und BDSG-neu ab dem 25.05.2018 einzuhalten sind und es **keine Übergangsregelung** für bestehende Kollektivvereinbarungen gibt, kann sich ergeben, dass einzelne Regelungen der bisherigen Betriebs- und Dienstvereinbarungen ab diesem Zeitpunkt nicht den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Zum Beispiel könnten das bisherige Schutzniveau, die Dokumentationspflichten oder die Informationspflichten anders ausgestaltet sein, als die DSGVO und das BDSG-neu es vorsehen. Eine erste Einschätzung zum Änderungsbedarf kann anhand der folgenden Fragen vorgenommen werden:

Prüfpunkte für Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu IT-Systemen:

1. Ist der Zweck eines IT-Systems eindeutig festgelegt und legitim? Gut sind klare Benennungen der Zwecke, problematisch hingegen allgemeine Formulierungen.
2. Beschränken sich die verarbeiteten Beschäftigtendaten auf das notwendige Minimum? Diese Voraussetzung ist im Regelfall erfüllt, wenn die Erforderlichkeit für jedes Einzeldatum erkennbar ist.
3. Erfolgt die erforderliche Verarbeitung „besonderer Kategorien“ personenbezogener Daten – zum Beispiel Gesundheitsdaten – datenschutzkonform? Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn eine Rechtsgrundlage klar benannt wird, nicht aber bei unbestimmter Aussage.
4. Gibt es klare und möglichst kurze Lösungsfristen? Unproblematisch sind Festlegungen, bei denen Speicherzeiträume einfach nachvollziehbar und plausibel sind. Kritisch lange Speicherfristen oder unbestimmte Vorgaben.
5. Können Beschäftigte die Löschung bestimmter Daten durchsetzen? Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn es hierzu klare Regelungen gibt, nicht aber bei nur allgemeinen Aussagen.
6. Ist für alle Beschäftigten anhand des Textes nachvollziehbar, wie und wofür ihre Daten verarbeitet werden? Dies ist etwa der Fall, wenn Zwecke klar benannt werden. Pauschale Formulierungen sind hingegen heikel.
7. Wird die heimliche Überwachung von Beschäftigten zugelassen? Kritisch sind Formulierungen zu bewerten, die Arbeitgebern unbegrenzte Kontrollrechte einräumen.
8. Gibt es klare und abschließende Regeln für eine unternehmensübergreifende Datenverarbeitung innerhalb eines Konzerns? Keine Schwierigkeiten gibt es in der Regel mit abschließenden Festlegungen für bestimmte Zwecke, nicht aber pauschale Befugnisse ohne abschließende Zweckbenennung.

(Nach: Wedde, Neuer Datenschutz – das ist jetzt zu tun, Computer und Arbeit 11/2017, Seite 30)

b _ Können die alten Vereinbarungen nach dem neuen Recht ausgelegt werden?

Denkbar ist, dass Altvereinbarungen auch ohne Änderung so ausgelegt werden können, dass sie der neuen Gesetzeslage entsprechen. Die Auslegung erfolgt wie bei

Gesetzen. Zunächst werden Wortlaut und Systematik der Regelung herangezogen. In zweiter Hinsicht ist vor allem die Entstehungsgeschichte einer Regelung bedeutsam, wofür Notizen und Niederschriften der Betriebsparteien herangezogen werden. Bestehen hiernach noch Zweifel, ist derjenige Regelungsinhalt maßgeblich, der dem verfolgten Sinn und Zweck der Regelung am besten gerecht wird, das heißt: mit dem das für die betrieblichen Verhältnisse passende und praktischste Ergebnis zu erzielen ist. Bei Unklarheiten kann auch die bisherige betriebliche Handhabung herangezogen werden. Mit der Auslegung darf aber der mögliche Wortsinn nicht verlassen werden. Wenn bei der Auslegung verschiedene Deutungsmöglichkeiten verbleiben, einige davon jedoch im Widerspruch zum Grundgesetz oder anderen nationalen Gesetzen oder dem Europa- oder Völkerrecht stehen, ist diejenige Deutung vorzuziehen, die dem höherrangigen Recht entspricht („verfassungskonforme Auslegung“, „unionsrechtskonforme Auslegung“).

In gewissen Grenzen kann also das neue Datenschutzrecht in die bestehenden Vereinbarungen „hineininterpretiert“ werden.

Eine Erleichterung kann es hier durch die sogenannten **salvatorischen** (geltungserhaltenden) **Klauseln** geben, die man oft in Betriebs- und Dienstvereinbarungen findet („Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden oder im Widerspruch zu tariflichen oder gesetzlichen Regelungen stehen, so bleiben die übrigen Regelungen bestehen. Die unwirksame oder im Widerspruch stehende Regelung ist durch eine Regelung zu ersetzen, die dem von den abschließenden Parteien mit der zu ersetzenden Regelung Gewollten möglichst nahe kommt ...“).

c _ Gegebenenfalls (Teil-)Nichtigkeit

Sind letztendlich einzelne Bestimmungen einer Vereinbarung wegen Verstoßes gegen DSGVO oder BDSG-neu trotz aller Auslegung nichtig, bleibt der übrige Teil der Vereinbarung grundsätzlich wirksam, sofern er noch eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung enthält. Dass der übrige Teil weitergilt, folgt aus dem Normencharakter der Betriebs- oder Dienstvereinbarung.

d _ Datenschutzregeln nicht isoliert betrachten

Selbst wenn ein akuter Handlungsbedarf in manchen Fällen nicht besteht, kann es sinnvoll sein, die Regelungen bei Gelegenheit durch datenschutzkonforme Bestimmungen abzulösen. Das hat auch den Vorteil, dass die Beschäftigten nicht allzu lang im Unklaren darüber gelassen werden, wie die vereinbarten Vorschriften nach neuer Rechtslage tatsächlich zu verstehen sind. Die Betriebspartner werden sich allerdings nicht immer darauf beschränken können, einzelne Vorschriften isoliert zu verändern oder auszutauschen. Da es sich bei Kollektivvereinbarungen immer um geschlossene Gesamtregelungen handelt, die in Verhandlungen austariert wurden, ist vielmehr besonders darauf zu achten, dass der **Gesamtgehalt** der Regelungen unverändert bleibt. Gerade bei „hart erkämpften“ Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die für Beschäftigte günstige Regelungen enthalten, sollten Betriebs- oder Personalräte nicht allein wegen datenschutzrechtlich nicht aktueller Bestimmungen die Vereinbarun-

gen voreilig kündigen. Umgekehrt kann es im einen oder anderen Fall für den Betriebs- oder Personalrat von Interesse sein, den datenschutzrechtlichen Anpassungsbedarf zum Anlass zu nehmen, eine Vereinbarung neu zu verhandeln.

e _ Vereinbarungen, die besser schützen als das Gesetz

Umstritten ist, ob Betriebs- und Dienstvereinbarungen höhere datenschutzrechtliche Anforderungen enthalten dürfen, als die DSGVO und das BDSG-neu vorsehen. Das können zum Beispiel weitreichende Kontrollverbote, generelle Verwertungsverbote für Beweismaterial oder der völlige Ausschluss jeglicher Verhaltens- und Leistungskontrolle sein. Die Frage ist: Erlaubt Artikel 88 DSGVO nur, das Schutzniveau der DSGVO zu konkretisieren („angemessene“ Maßnahmen), oder kann der Schutz auch ausgeweitet werden?

Da kollektive Regelungen nach Artikel 88 Absatz 2 DSGVO „angemessene“ Schutzmaßnahmen zu treffen haben, die einen ausgewogenen Interessenausgleich zwischen dem Verantwortlichen und den Betroffenen sicherstellen sollen, wird teilweise behauptet, dass künftig pauschale Kontrollverbote in Betriebs- und Dienstvereinbarungen ausgeschlossen seien, da sie eine solche Interessenabwägung eben nicht erlauben.

Wir meinen, dass Betriebs- und Personalräte den Schutz von Beschäftigtendaten auch ausweiten dürfen. Dies ergibt sich aus allgemeinen Grundsätzen wie etwa aus § 75 Absatz 2 BetrVG (der über § 26 Absatz 1 BDSG-neu Anwendung findet). Nach dieser Vorschrift obliegt es Arbeitgeber und Betriebsrat, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der Beschäftigten zu schützen und zu fördern. Dies ist im Personalvertretungsrecht entsprechend heranzuziehen. Ergebnis einer angemessenen Interessenabwägung auf Betriebsebene kann es durchaus sein, dass der Arbeitgeber sich auf bestimmte Kontrollarten beschränkt. Aus der DSGVO eine „Mindestkontrollpflicht“ in jeder denkbaren Kontrollart ableiten zu wollen, ginge ersichtlich zu weit.

Betriebs- und Personalräte sollten sich daher auf keinen Fall durch Arbeitgeber irritieren lassen, die meinen, dass die DSGVO, die auch den freien Datenverkehr im EU-Binnenmarkt wahren soll, eine Absenkung des Datenschutzniveaus in den Betrieben zur Folge hätte.

5 Im Zeitdruck sind die Arbeitgeber.

Mit der DSGVO steigt das Risiko, dass Datenschutzmängel teuer werden: Die **Bußgeldtatbestände** sind erheblich verschärft (Artikel 82 ff.). Es können Bußgelder bis zu 20 Millionen Euro anfallen, bei Jahresumsätzen ab 500 Millionen auch höher. Arbeitgeber sind auch deshalb sehr interessiert daran, umgehend Regelungen mit den Betriebs- und Personalräten zu vereinbaren, um das Schutzniveau der DSGVO und des BDSG-neu zu erreichen. Nach Artikel 82 DSGVO ist auch ein immaterieller Schaden ersatzfähig. Arbeitgeber fürchten im Fall von Datenschutzverstößen zukünftig Schadensersatzklagen, da sie sich wegen einer faktischen Beweislastumkehr (Artikel 5 Absatz 2 und Artikel 24 Absatz 1 Satz 1 DSGVO) nicht leicht entziehen können. Der jetzt herrschende Zeitdruck kann dazu führen, dass Arbeitgeber den Arbeit-

nehmervvertretungen eine Pauschalregelung (**Rahmenvereinbarung**) vorschlagen, in der, ohne auf Einzelkonstellationen einzugehen, die Angaben aufgelistet werden, die nach dem neuen Recht erforderlich sind. Ob eine solche Regelung überhaupt ausreicht – etwa unter dem Gesichtspunkt der Transparenz (Artikel 88 Absatz 2, Artikel 5 Absatz 1 DSGVO) –, ist zweifelhaft. Jedenfalls wird sie dem differenzierten Prüfungsbedarf nicht gerecht.

Besser sind die Gremien beraten, wenn sie mit dem Arbeitgeber ein Prozedere der gemeinsamen Überprüfung aller bestehenden Vereinbarungen abstimmen.

Prüfen können die Interessenvertretungen, ob sie übergangsweise eine Regelung mit kurzer Geltungsdauer ohne Nachwirkung vereinbaren wollen, in der die Elemente des neuen Datenschutzrechts, die bislang nicht geregelt waren, vorläufig geregelt werden, solange und soweit diese Regelungen in den speziellen Betriebsvereinbarungen oder Dienstvereinbarungen – noch – nicht abschließend geregelt sind. In einzelnen Personalvertretungsgesetzen ist ein Initiativrecht von Personalräten zum Teil bereits angelegt, das solche reinen Datenschutzregelungen sogar erzwingbar macht (siehe etwa § 75 Absatz 4 Nr. 13 mit § 84 Absatz 1 LPersVG Baden-Württemberg).

Der Handlungsdruck auf Arbeitgeberseite kann auch dazu führen, dass versucht wird, von sämtlichen Arbeitnehmern eine individuelle Einwilligung (§ 26 Absatz 2 BDSG-neu) einzuholen, um nicht auf aktualisierte kollektive Regelungen als Rechtsgrundlage angewiesen zu sein. Die Beschäftigten sollten darauf achten, dass die Grenzen der Datenverarbeitung klar umrissen sind und die Einwilligung nicht dazu genutzt wird, weitere Erklärungen zu anderen Themen einzuholen.

6

Die inhaltlichen Anforderungen bei Datenverarbeitungs-Regelungen sind einzeln zu prüfen, aber in bestehenden Vereinbarungen oft zum großen Teil gewahrt.

a _ Artikel 88 Absatz 2 DSGVO

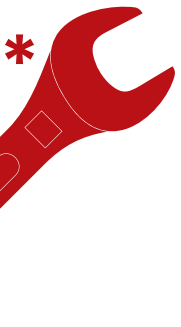
Der Datenschutz spielt besonders in Vereinbarungen zur Informations- und Kommunikationstechnik eine Rolle, wird aber auch bei vielen anderen Regelungsthemen berührt. Ob ein Anpassungsbedarf aufgrund der neuen Vorschriften besteht, ist in jedem Einzelfall anhand der Inhalte der Regelungen zu prüfen.

Inhaltlich haben alle Betriebs- und Dienstvereinbarungen ab 25.05.2018 – gleich, ob bereits bestehend oder neu abgeschlossen –

„angemessene und besondere Maßnahmen zur Wahrung

- der menschlichen Würde,
- der berechtigten Interessen und
- der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf
 - die **Transparenz der Verarbeitung***,
 - die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und
 - die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz“.

zu umfassen (Artikel 88 Absatz 2 in Verbindung mit § 26 Absatz 4 BDSG-neu).



In guten Vereinbarungen wird vieles von dem bereits ausreichend berücksichtigt sein; in der Regel wird **Anpassungsbedarf** aber zumindest hinsichtlich der Transparenz bestehen.

In der Rechtswissenschaft ist umstritten, ob die zitierten Grundsätze in Betriebsvereinbarungen nur eingehalten oder ausdrücklich erwähnt und ausformuliert sein müssen. Entscheidungen der Gerichte gibt es dazu noch nicht. Nach unserer Ansicht sind, solange keine gesicherte gegenteilige Rechtsprechung besteht, die Arbeitgeber nicht gezwungen, für eine Erwähnung der Grundsätze in den Vereinbarungen zu sorgen, solange die Grundsätze in der Betriebsvereinbarung eingehalten sind.

b _ Artikel 5 und 10 DSGVO

Der Gestaltungsspielraum für Datenschutzregelungen in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen liegt allerdings nur innerhalb der sonstigen datenschutzrechtlichen Grenzen der DSGVO. Deshalb müssen insbesondere die **allgemeinen Grundsätze in Artikel 5** DSGVO beachtet werden („Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz“, „Zweckbindung“, „Datenminimierung“, „Richtigkeit“, „Speicherbegrenzung“, „Integrität und Vertraulichkeit“, „Rechenschaftspflicht“; § 26 Absatz 5 BDSG-neu verweist darauf), ebenso **Artikel 10** DSGVO (Verarbeitung von personenbezogenen Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten). Auch zu diesen Anforderungen ist umstritten, ob sie ausdrücklich erwähnt und ausformuliert sein müssen. Unserer Meinung nach ist der Arbeitgeber nicht zur ausdrücklichen Erwähnung gezwungen, zumal die Verantwortung einseitig dem Arbeitgeber zugewiesen ist (§ 26 Absatz 5 BDSG-neu), bei Vereinbarungen aber beide Parteien gemeinsam über den Inhalt bestimmen.

Ausdrückliche Erwähnung in der Vereinbarung muss allerdings die **Zweckbindung** finden: Kollektivvereinbarungen müssen alle Zwecke eindeutig festlegen, und die Zwecke müssen legitim sein. Dies sollte in alten Betriebs- und Dienstvereinbarungen noch einmal geprüft werden.

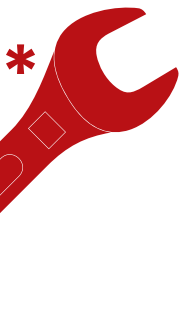
Ferner müssen nach Artikel 5 DSGVO der Grundsatz der **Datenminimierung** beachtet und **spezifische Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten** beim Verarbeiten von Beschäftigtendaten erfolgen. Hierzu gehören insbesondere Festlegungen zum **Verarbeitungszweck**, zu **Zweckänderungen**, **Löschungsfristen** und **Informationsrechten der Beschäftigten**. Diese Anforderungen werden in alten Vereinbarungen zumeist ausreichend berücksichtigt sein.

Artikel 5 Absatz 2 DSGVO verlangt umfassende **Dokumentationspflichten***. Hier ist **Anpassungsbedarf** zu erwarten.

c _ Artikel 22, 24, 30 und 35 DSGVO

Artikel 22 DSGVO enthält ein ausdrückliches »**Profiling-Verbot**«, also ein Verbot der Verarbeitung personenbezogener Daten zum Zweck der Analyse oder Prognose in Bezug auf die Arbeitsleistung – außer diese Verarbeitung ist zwingende Voraussetzung zur Arbeitsvertragserfüllung („Need-to-know“-Grundsatz).

Artikel 24 DSGVO enthält – über das bisherige Recht hinausgehend – verschärfte



Vorgaben für die **technischen und organisatorischen Maßnahmen** (TOM) zur **Sicherstellung**, für **Vorkehrungen** und zum **Nachweis der Rechtmäßigkeit** der Datenverarbeitung.

Artikel 30 DSGVO macht detaillierte Vorgaben zum **Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten**, und, nach einer umfassenden **Risikoabwägung** kann (vgl. insbesondere Art. 35 Abs. 3 Buchst. a) DSGVO) sogar eine umfangreiche **Datenschutzfolgenabschätzung** nötig sein (zum Beispiel bei Profiling oder **Videoüberwachung***). Wenn alte Vereinbarungen solche Regelungsfelder betreffen, wird zumeist **Anpassungsbedarf** bestehen.

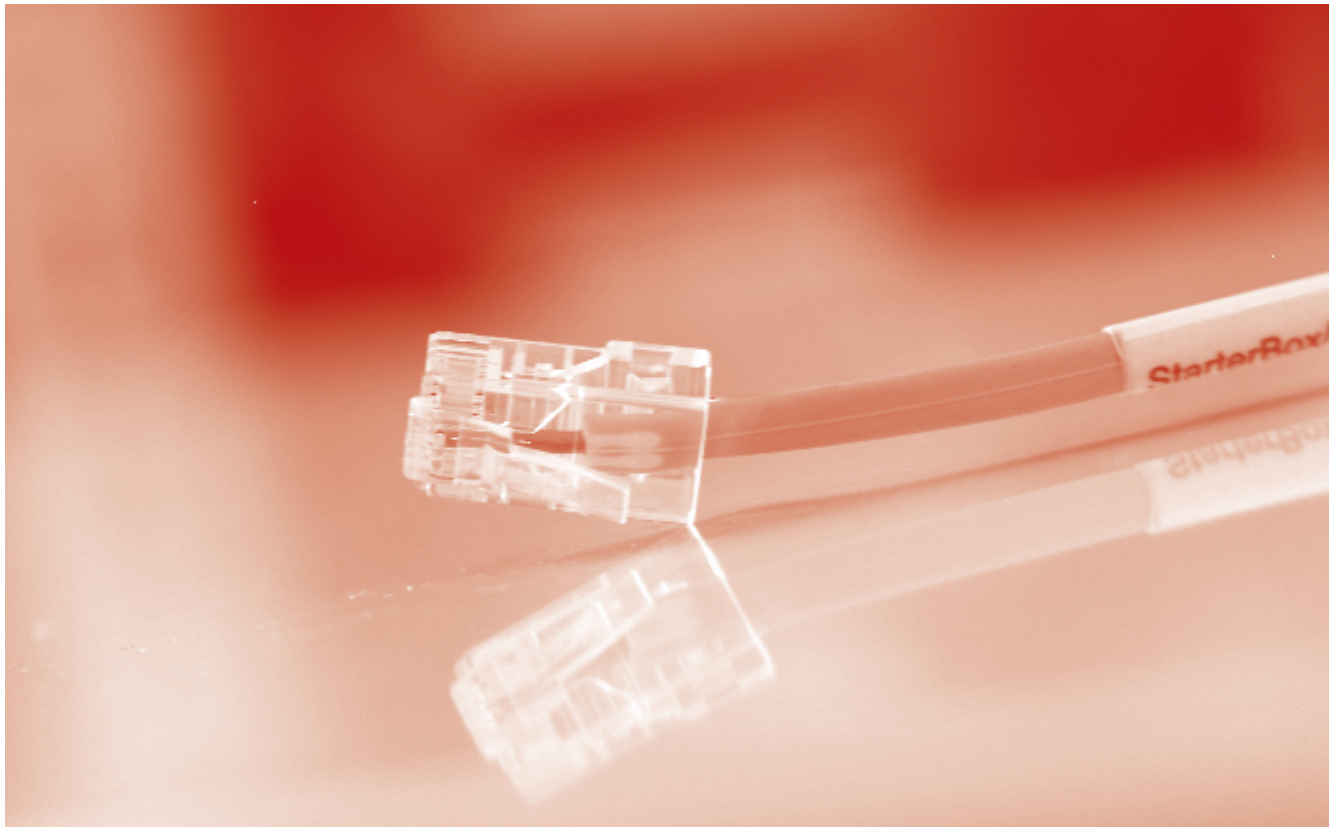


d _ Nicht-automatisierte Datenverarbeitung

Wichtig ist, dass sich die Vorschriften zum Beschäftigtendatenschutz weiterhin auch auf nicht-automatisierte Datenverarbeitung erstrecken (Übernahme von § 32 Absatz 2 BDSG in § 26 Absatz 7 BDSG-neu). Damit ist weiterhin sichergestellt, dass Beschäftigtendaten auch vor „analogen“ Beeinträchtigungen in Schutz genommen werden können: sei es das „vertrauliche Gespräch“ des alten mit dem neuen Arbeitgeber; sei es die Frage des Vorarbeiters am Arbeitsplatz, wegen welcher Erkrankung der Mitarbeiter denn zuvor seine Fehlzeiten angehäuft habe, oder sei es der Blick in die mitgeführte Tasche im Rahmen einer Torkontrolle.

e _ »Besondere Kategorien« - ethnische Herkunft, Biometrie, Gesundheitsdaten ...

Kollektivvereinbarungen können nach § 26 Absatz 4 BDSG-neu auch die Verarbeitung von personenbezogenen Daten „**besonderer Kategorien**“ erlauben. Dies war unter dem alten § 4 BDSG ebenfalls möglich. Es geht um „Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie die Verarbeitung von genetischen Daten, biometrischen Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person“ (Artikel 9 Absatz 1 DSGVO – ähnlich bislang § 3 Absatz 9 BDSG zu „besonderen Arten“ personenbezogener Daten). Dass solche Daten prinzipiell auf Basis von Betriebs- und Dienstvereinbarungen verarbeitet werden dürfen, bedeutet nicht, dass Betriebs- und Personalräte solchen Regelungen zustimmen müssen! Hier ist besondere Vorsicht geboten. Einschränkungen für solche Regelungen finden sich zudem in Artikel 9 Absatz 2 Buchst. b) DSGVO. Wenn zum Beispiel eine kollektivrechtliche Regelung dem Arbeitgeber erlaubt, die Gewerkschafts- oder Parteizugehörigkeit von Beschäftigten zu verarbeiten, und wenn sie zur Begründung darauf verweist, dass diese Information für eventuelle Freistellungen benötigt wird, steht dies im Widerspruch zu den nach Artikel 9 DSGVO bestehenden Beschränkungen für das Verarbeiten **besonderer Kategorien** personenbezogener Daten. Derartige Datenverarbeitung ist allenfalls durch eine wirksame individuelle **Einwilligung** legitimierbar.



7 Was können Betriebs- und Personalräte sinnvollerweise regeln?

Bis hier ging es darum, wie bestehende Vereinbarungen zu prüfen und wo sie nötigenfalls anzupassen sind. Es folgen einige Beispiele für sinnvolle Regelungsinhalte:

- Wenn die **Einwilligung** eines Betroffenen eine Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung sein soll, ist es wichtig, dass sie „auf der freien Entscheidung des Betroffenen beruht“ (so schon § 4a Absatz 1 Satz 1 des alten BDSG). § 26 Absatz 2 BDSG-neu betont diese Anforderung mit einer ausführlicheren Regelung. Um sicherzugehen, dass eine Einwilligung nur zugrunde gelegt wird, wenn sie wirklich aus freien Stücken erfolgt ist, könnten die Betriebsparteien eine Prüfung durch den Betriebs- oder Personalrat vereinbaren: Eine Einwilligung als Grundlage der Verarbeitung von Beschäftigtendaten könnte nur dann zugelassen werden, wenn der Betriebsrat oder Personalrat **vorab geprüft** hat, ob die vorzunehmende Beurteilung der **Freiwilligkeit** zutreffend erfolgt ist.
- Artikel 17 DSGVO enthält umfangreiche Regelungen zur Löschung von personenbezogenen Daten. Von besonderer Bedeutung ist die Verpflichtung, auch Dritte darüber zu informieren, dass Daten zu löschen sind, wenn die Daten öffentlich gemacht wurden, Artikel 17 Absatz 2 DSGVO. Die Regelung wirksamer **Löschkonzepte** steht daher weiter im Fokus der Betriebsparteien.

- Bei **Überwachungssystemen** (GPS, Telefonüberwachung etc.) muss wegen § 26 Absatz 4 BDSG-neu mit Artikel 88 Absatz 2 DSGVO darauf geachtet werden, den Schutz des Persönlichkeitsrechts einschließlich des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung zu wahren. So wird eine **Telefonüberwachung**, wenn überhaupt, ohne persönliche **Einwilligung** der Betroffenen nicht mehr möglich sein. Nach der DSGVO muss die Einwilligung ohne Zwang zu Stande kommen und darf insbesondere nicht an den Abschluss eines Arbeitsvertrages geknüpft werden (Koppelungsverbot in Artikel 7 Absatz 4 DSGVO). Worin eingewilligt werden soll, muss »in verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache« vorgelegt werden. Freiwilligkeit wird angenommen, »wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen«. Bei einer **GPS-Überwachung** wird es in der Praxis vor allem Diskussionen darüber geben, wessen Interessen überwiegen. In jedem Fall bedarf die Einwilligung nach deutschem Recht der Schriftform.
- Werden auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung zur **Maschinenüberwachung** Leistungsdaten von Arbeitnehmern erfasst, ist zu prüfen, ob diese nicht anonymisiert oder pseudonymisiert erfasst werden müssen. **Pseudonymisierung** bedeutet, dass die personenbezogenen Daten ohne Hinzuziehung zusätzlicher Informationen nicht mehr einer bestimmten Person zugeordnet werden können. Diese zusätzlichen Informationen müssen gesondert aufbewahrt werden und technischen und organisatorischen Maßnahmen unterliegen, die eine unberechtigte Entpseudonymisierung verhindern. Hier kann schon das Nutzungsverhalten an einer CNC-Maschine zur Notwendigkeit einer Anonymisierung führen, da bereits der frei zugängliche Schichtplan erkennen lässt, wer an der Maschine stand.
- Bei Vereinbarungen zum **betrieblichen Eingliederungsmanagement** ist bei den besonderen Kategorien personenbezogener Daten besondere Sorgfalt geboten. **Gesundheitsdaten** zum Beispiel können zwar für Zwecke der Arbeitsmedizin sowie für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten erhoben werden; eine Verarbeitung darf hingegen nur von **Fachpersonal** erfolgen, das zur Verschwiegenheit verpflichtet ist (§ 26 Absatz 3 Satz 3 mit § 22 Absatz 2 Ziffer 10 BDSG-neu und Artikel 9 Absatz 2 Buchst. h), Absatz 3 DSGVO).
- In sensiblen Fällen hat der Arbeitgeber künftig die Pflicht, eine sog. **Datenschutzfolgenabschätzung** durchzuführen (Artikel 35 DSGVO, evtl. mit vorheriger Konsultation der Aufsichtsbehörde, Artikel 36). Die Datenschutzfolgenabschätzung ersetzt die Vorabkontrolle in § 4d Absatz 5 des alten BDSG. Mit der Vorabkontrolle ist sie nur bedingt vergleichbar. Von der Vorabkontrolle gewohnte Ausnahmen entfallen. In Artikel 35 Absatz 3 DSGVO und den Erwägungsgründen werden Anwendungsfälle benannt. Aus Sicht der Beschäftigten sind unter anderem relevant:
 - neuartige Verarbeitungen bzw. Anwendungen,
 - automatisierte Entscheidungen mit rechtswirksamen Folgen und Beeinträchtigungen, so unter anderem Persönlichkeitstests, Online-Bewerberverfahren,

- innovativer Einsatz neuer Technologien und systematische Überwachung, unter anderem Gesichts- und Spracherkennung, Videoüberwachung am Arbeitsplatz,
- Verlagerung der Personaldatenverarbeitung zu einem Cloud-Anbieter,
- Körperdatenverarbeitung mit Wearables,
- Sensibilität von persönlichen Aspekten (Artikel 9, 10 DSGVO), etwa Gesundheitsdaten, Führungszeugnisse, biometrische Daten, und
- interne Ermittlungen und Compliancemaßnahmen.

Die Datenschutzfolgenabschätzung beinhaltet umfangreichere Pflichten. In der Datenschutzfolgenabschätzung geht es um den gesamten Lebenszyklus einer Datenverarbeitung. Vor der durchzuführenden Datenschutzfolgenabschätzung ist gemäß Artikel 35 Absatz 9 DSGVO der Standpunkt der Arbeitnehmervertretung einzuholen. Hierzu könnten die Betriebsparteien vereinbaren, wie die dabei identifizierten Risiken auszuschließen sind.

- In Zukunft ist in Zusammenhang mit der Datenschutzfolgeabschätzung ein betriebliches **Datenschutz-Management** erforderlich, das die Aspekte des Datenschutzes sichert. Das folgt unter anderem aus Artikel 35 Absatz 11 DSGVO. Danach ist die Datenverarbeitung bzw. die Datenschutzfolgeabschätzung im Regelbetrieb regelmäßig zu überprüfen, anlasslos jährlich und sonst bei Anlässen. Dies können veränderte Rahmenbedingungen und Risiken, aktualisierte Software, Datenschutzverletzungen (Artikel 33, 34 DSGVO) oder geänderte Verarbeitungstätigkeiten sein. Die Mitbestimmung wird sich aus § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG ergeben, weil auch in diesem Zusammenhang Daten, die zur Leistungs-/Verhaltenskontrolle geeignet sind, zur Verarbeitung gelangen werden. Außerdem wird der Arbeitgeber ein eigenes Interesse haben, hinsichtlich der dabei anfallenden Datenverarbeitung mit dem Betriebsrat eine freiwillige **Betriebsvereinbarung zum Datenschutz-Management** abzuschließen, um den Anforderungen der DSGVO und des BDSG neu nachkommen zu können. Regelungsinhalte könnten zum Beispiel sein:
 - eine die Verarbeitung legitimierende Einwilligung,
 - ein Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten,
 - eine Datenschutzfolgenabschätzung und deren Ergebnisse,
 - die Dokumentation von Datenschutzverletzungen und ergriffenen Abwehrmaßnahmen sowie
 - umfangreiche Dokumentationspflichten zur Erfüllung der Transparenzpflichten gegenüber Betroffenen.
- Bedeutsam ist auch die in Artikel 5 Absatz 2 DSGVO festgeschriebene Rechenschaftspflicht des Verantwortlichen (Arbeitgebers). Auf dieser Grundlage kann die Zulässigkeit von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die Datenverarbeitung legitimieren, daran gekoppelt werden, dass entsprechende Nachweise vom Arbeitgeber regelmäßig erbracht werden.

- Regelungen in Vereinbarungen, durch die auf das Löschen von Beschäftigtendaten verzichtet wird oder die ein Löschdatum ausdrücklich offenlassen (oder in das Belieben von Arbeitgebern stellen), sind unvereinbar mit dem durch Artikel 17 DSGVO garantierten Recht auf Löschung, das ausdrücklich als »Recht auf Vergessenwerden« ausgestaltet ist. Notwendig sind deshalb klare und abschließende Vorgaben zu Löschfristen und -verfahren.
- Ist kollektivrechtlich festgelegt, dass Beschäftigte lediglich die Möglichkeit haben, bestimmte nicht erforderliche oder von ihnen nicht gewollte Datenverarbeitungen durch ein aktives Handeln auszuschließen („**Opt-out**“), steht dies im Widerspruch zu den Vorgaben, die Artikel 25 DSGVO zur Einhaltung der Regeln zum Datenschutz durch Technikgestaltung und durch datenschutzfreundliche Voreinstellungen enthält. Statt eines Opt-out ist festzulegen, dass Beschäftigte jeder nicht erforderlichen Verarbeitung aktiv zustimmen müssen („**Opt-in**“).

8 Fazit

Das neue Datenschutzrecht lässt bestehende Betriebs- und Dienstvereinbarungen mit datenschutzrechtlichen Regelungen grundsätzlich nicht zum 25.05.2018 entfallen. Kollektivrechtliche Regelungen, die dem neuen Datenschutzrecht nicht voll entsprechen, können möglicherweise geltungserhaltend ausgelegt werden. Regelungslücken, die durch neue datenschutzrechtliche Anforderungen entstanden sind, können möglicherweise vorläufig durch eine Rahmen-/Übergangsvereinbarung gefüllt werden. Dies ersetzt aber nicht die Prüfung und Überarbeitung der betroffenen Vereinbarungen – auch wenn Arbeitgeber vielleicht aufgrund von Bußgeld- und Schadensersatzrisiken auf eine rasche und pauschale Lösung drängen. Um den Persönlichkeitsrechten der Beschäftigten, die dem Datenschutz zugrunde liegen, Genüge zu tun, sollten Arbeitnehmervertretungen dem Grundsatz „**Gründlichkeit vor Schnelligkeit**“ treu bleiben und bei Zweifeln Rechtsrat einholen, statt vertrauensvoll eine Unterschrift unter Neuregelungen zu leisten, die ihnen von Arbeitgeberseite vorgelegt werden. Damit Rechte nicht verlorengehen und damit die Verhandlungsmacht bei den Gremien bleibt, sollte Beschäftigten zur Vorsicht geraten werden, wenn der Arbeitgeber ihnen Einwilligungserklärungen zur Unterzeichnung vorlegt.

Siehe:

- Düwell/Brink, Die EU-Datenschutz-Grundverordnung und der Beschäftigtendatenschutz, NZA 2016, Seite 665
- Düwell/Brink, Beschäftigtendatenschutz nach der Umsetzung der Datenschutz-Grundverordnung: Viele Änderungen und wenig Neues, NZA 2017, Seite 1081
- Kühling, Neues Bundesdatenschutzgesetz – Anpassungsbedarf bei Unternehmen, NJW 2017, Seite 1985
- Wybitul, Der neue Beschäftigtendatenschutz nach § 26 BDSG und Art. 88 EU-DSGVO, NZA 2017, Seite 413
- Hayen, »Der Kampf wird sich lohnen«, Computer und Arbeit 03/2016, Seite 20
- Haußmann/Brauneisen, Bestehende IT-Betriebsvereinbarungen – welchen Renovierungsbedarf bringt das neue Datenschutzrecht?, BB 2017, Seite 3065
- Wedde, Neuer Datenschutz – das ist jetzt zu tun, Computer und Arbeit 11/2017, Seite 30
- Imping, Neue Zeitrechnung im (Beschäftigten-)Datenschutz, CR 2017, Seite 378
- Steen/Fleischmann/Lorenz, 15 Fragen zum neuen Datenschutz, AiB 10/2017, Seite 31
- Berger/Kiesche/Wilke, Datenschutz – das ändert sich, AiB 03/2018, Seite 10
- Kiesche/Wilke/Berger, Update Betriebsvereinbarungen, AiB 03/2018, Seite 15
- Der Countdown läuft. 8 Fragen an den Landesdatenschutzbeauftragten von Rheinland-Pfalz, Professor Dr. Dieter Kugelmann, AiB 03/2018, Seite 23
- Dzida/Grau, Beschäftigtendatenschutz nach der Datenschutzgrundverordnung und dem neuen BDSG, DB 2018, Seite 189

Speziell in Bezug auf Personalräte:

- Thannheiser, Möglichkeiten des Personalrats, Der Personalrat 2018, Seite 8
- Brandt, Neue Pflichten für Dienststellen, Der Personalrat 2018, Seite 14
- Köppen, Verbündet für den Datenschutz, Der Personalrat 2018, Seite 18
- Wedde, Ganz genau prüfen, Der Personalrat 2018, Seite 22
- Kiesche, Datenschutzrisiken richtig abschätzen, Der Personalrat 2018, Seite 25
- Schierbaum, Was tun bei Datenschutz-Pannen? Der Personalrat 2018, Seite 29
- Kersting, Das Verarbeiten sensibler Daten, Der Personalrat 2018, Seite 34
- Köppen, Datenschutz im Personalratsbüro, Der Personalrat 2018, Seite 37



Rechtsanwalt Ewald Bartl

Fachanwalt für Arbeitsrecht, Stuttgart

Datenschutz im Betriebsratsbüro

Was muss der Betriebsrat jetzt beachten?

Die Aufregung ist groß - die Europäische Datenschutzgrundverordnung kommt! Dabei war doch eigentlich genügend Zeit, sich darauf vorzubereiten. Viele Betriebsratsgremien fragen sich jetzt, was die neuen Regelungen für die Daten bedeuten, die im Rahmen der Betriebsratsarbeit anfallen. Nicht selten wurde schon in der Vergangenheit der Datenschutz im Betriebsratsbüro vernachlässigt. Wir wollen einen kleinen Beitrag leisten, der zum Überdenken der bisherigen Arbeitsweise anregen soll.



→ **Vorbemerkung**

Für den Betriebsrat bedeuten viele Neuerungen aufgrund der Datenschutzgrundverordnung zwar in erster Linie: „neue Verpackung mit gleichem Inhalt“. Trotzdem darf es nicht bei einem „Weiter-so“ bleiben. Die Diskussion über die DSGVO zeigt nämlich, dass viele Betriebsräte mit den Daten, die sie im Rahmen der Betriebsratsarbeit erhalten, schon unter dem bisher geltenden Recht nicht datenschutzkonform umgehen.

Unter Daten, um die es uns hier geht, sind all diejenigen Informationen zu verstehen, die auf einzelne Arbeitnehmer oder eine definierbare Gruppe von Arbeitnehmern Bezug nehmen – sog. personenbezogene Daten. Das schließt auch Auszubildende, Bewerber und bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer ein. Personenbezogen sind insbesondere Angaben wie Name, Alter, Adresse, aber ebenso Angaben über Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers (zum Beispiel Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Gleitzeit oder Überstunden). Grundsätzlich gilt weiterhin: Die Datenerhebung des Betriebsrats im Rahmen seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben ist datenschutzrechtlich gerechtfertigt.

Dies galt für den § 32 Absatz 3 Bundesdatenschutzgesetz alter Fassung und ist aufgrund der wortgleichen Übernahme ebenfalls auf § 26 Absatz 6 BDSG-neu anzuwenden. Dabei ist aber festzuhalten, dass der Betriebsrat datenschutzrechtlich zwei gegensätzliche Positionen einnimmt:

Auf der einen Seite ist er neben dem Datenschutzbeauftragten und der datenschutzrechtlichen Aufsichtsbehörde das dritte Überwachungsorgan im Betrieb. Dies folgt aus § 80 Absatz 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz, wonach der Betriebsrat darüber zu wachen hat, dass die zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze im Betrieb auch eingehalten werden. Das BDSG ist ein Gesetz, das die Arbeitnehmer schützt und dessen Wahrung zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrates gehört. Auf der anderen Seite ist der Betriebsrat selbst zwingend auf das Generieren, Sammeln und Verarbeiten von Daten angewiesen ist, um seine Betriebsratsaufgaben ordnungsgemäß zu erledigen.

Es besteht noch keine Einigkeit darüber, welche Position der Betriebsrat im BDSG-neu einnimmt. In Bezug auf den Datenaustausch mit dem Arbeitgeber galt nach dem alten Recht, dass der Betriebsrat hier nicht als eigener „Verantwortlicher“ nach § 3 Absatz 7 BDSG angesehen wird, sondern dieser Datenstrom alleine dem Arbeitgeber zuzurechnen ist. Dies ist notwendig, da der Betriebsrat sonst zu weit in seinen Aufgaben aus dem BetrVG eingeschränkt wäre. Auch nach neuer Rechtslage ist diese Ansicht beizubehalten, da der Artikel 4 Nr. 7 DSGVO nicht ausreichend von dem Verantwortlichen-Begriff aus dem alten BDSG abweicht.



? Die Frage: Wie ist mit den Daten im Betriebsratsbüro umzugehen?

Wenn nun der Betriebsrat Daten angesammelt hat, stellt sich zwingend die Frage: Wie muss er weiter mit diesen umgehen? Fakt ist: Vorhandene Daten müssen Datenschutz-konform aufbewahrt und verarbeitet werden. Das gilt auch für den Betriebsrat.

Eine wesentliche Schwierigkeit liegt darin, zu beurteilen, ob der Betriebsrat personenbezogene Daten speichern darf, welche dies sind und für wie lange die Speicherung erfolgen darf. Natürlich ist es in der Praxis notwendig für den Betriebsrat, Datensätze auch für die Zukunft aufzubewahren, falls diese Daten tatsächlich noch einmal gebraucht werden. Gerade im Zusammenhang mit personellen Einzelmaßnahmen gemäß § 99 BetrVG und den Aufgaben des Betriebsrats bei Personalplanung, Personalentwicklung und Qualifizierung kommt das in Betracht. Denn hier möchte der Betriebsrat oft noch einige Zeit nachvollziehen können, ob die Angaben in der Anhörung, etwa zur vorgesehenen Tätigkeit oder Eingruppierung, auch zutreffend sind. Hierbei ist problematisch, dass es für den Betriebsrat unmöglich vorhersehbar ist, welche Daten tatsächlich in Zukunft (wieder) notwendig sein werden.

Das Spannungsfeld ergibt sich daraus, dass man Daten entweder zu spät löscht, weil man meint, sie hätten noch Bewandtnis, oder zu früh löscht in dem Vertrauen, ihr Zweck sei endgültig erreicht worden. Bei zu früh gelöschten Daten ist es bedauerlich, wenn sich später der Bedarf an diesen Daten neu zeigt. Fährt man dann nicht sicherer mit der Lösung, lieber vorsorglich zu viele als zu wenige Daten aufzubewahren, da man eine Löschung nicht rückgängig machen kann? Aus rechtlicher Sicht nein, denn eine vorsorgliche Speicherung ohne einen definierbaren Speicherungszweck ist mit den Grundsätzen des Datenschutzes nicht vereinbar.

Hiernach dürfen Daten stets nur zu einem bestimmten Zweck erhoben und verarbeitet werden. Sobald bzw. sofern dieser Zweck letztendlich erfüllt worden ist (die Daten also keine rechtliche Relevanz mehr für den Betriebsrat haben), gilt es, sie zu löschen. Nun ist es mitunter sehr schwer, die Relevanz gesammelter Daten von vornherein zu beurteilen.

Im Grundsatz gilt: Daten, die der Betriebsrat im Rahmen seiner Tätigkeit nach dem BetrVG zur Verfügung gestellt bekommt und sammelt, sind grundsätzlich für einen legitimen Zweck erforderlich. Mit dem Wegfall des Zwecks geht sodann aber eine Verpflichtung zur Löschung einher. Wie bekommt man aber diese Pflicht praktisch in den Griff?

Die Empfehlung: Mit neuen Strukturen im Betriebsratsbüro dem Datenschutz gerecht werden

Die Diskussion darüber, ob der Betriebsrat künftig als eigener Verantwortlicher im Sinn des Datenschutzrechts anzusehen ist, läuft noch. Um ein adäquates Maß an Rechtsicherheit zu schaffen – Vorsicht ist besser als Nachsicht –, sollte der Betriebsrat im Idealfall die gleichen Datenschutz-Anforderungen an sich selbst stellen, die er auch an den Arbeitgeber stellt.

! Bestellung eines eigenen »Datenschutzverantwortlichen« für den Betriebsrat

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte hat auch nach neuer Rechtslage keinen Zugriff auf die Daten, die der Betriebsrat verarbeitet. Sein Kontrollauftrag endet bildlich gesprochen an den Türen des Betriebsratsbüros! Schließlich wird er vom Arbeitgeber bestellt und vertritt dessen Interessen. Da der Betriebsrat unabhängig ist, bleibt hier der Datenschutzbeauftragte außen vor.

Umso mehr muss aber der Betriebsrat selbst darauf achten, dass der Datenschutz gewährleistet ist. Hierzu empfehlen wir, eine neue Funktion im Gremium zu etablieren, die man „Datenschutzverantwortlicher“ nennen könnte. Dieser Datenschutzverantwortliche ist entsprechend zu schulen, und ihm ist die Aufgabe zu übertragen, das Gremium in Datenschutzfragen zu unterstützen. Hierzu zählt die Erarbeitung eines Datenschutzkonzepts, das dann vom Betriebsrat beschlossen wird. Außerdem sollte das Gremium ihm die Aufgabe übertragen, regelmäßig auf die Einhaltung des Datenschutzkonzepts hinzuweisen und regelmäßige Überprüfungen durchzuführen. Er kann sich außerdem mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten austauschen und so das Datenschutzkonzept des Betriebsrats an den Standard beim Arbeitgeber als dem eigentlich rechtlich Verantwortlichen anpassen.

Keine Sorge: Die Bezeichnung „Datenschutzverantwortlicher“ bedeutet keine Abwälzung der Pflichten auf einen Einzelnen und keine persönliche Haftung. Sondern es geht darum, dass sich jemand im Gremium systematisch und nachhaltig um das Thema Datenschutz kümmert.

Erlass eines eigenen Datenschutzkonzepts als Teil der Geschäftsordnung

Der Betriebsrat sollte sich selbst eine Verpflichtung dazu auferlegen, wie mit personenbezogenen Daten umzugehen ist. Hier sind verbindliche Regeln aufzustellen, deren Einhaltung durch die Betriebsratsmitglieder überprüfbar sein sollte. Zu vereinbaren sind verbindliche Verfahrensabläufe rund um Datenaufbewahrung und Datensicherheit, Löschkonzept (also regelmäßige Prüfung, ob die Daten noch benötigt werden, und Löschfristen), Auskunftsrechte der Arbeitnehmer und die Aufgaben des Datenschutzverantwortlichen.

Dieses Konzept kann etwa als Anlage zur Geschäftsordnung beschlossen werden. Hierbei sollte der Beschluss, wie bei der Geschäftsordnung nach § 36 BetrVG, mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder (nicht nur der Anwesenden) beschlossen werden.

Kernaussage sollte sein, dass der Schutz der personenbezogenen Daten vor unbefugtem Zugriff absolute Pflicht ist. Konkret sorgt der Betriebsrat für:

1. Zutrittskontrolle: Unbefugten ist der Zutritt zum Betriebsratsbüro zu verwehren, sofern dort datenschutzrelevante Unterlagen gesammelt werden; etwaige Aktenschränke sollten gesondert abgeschlossen werden.

2. Zugangskontrolle: Datenverarbeitungssysteme (Computer, Tablets etc.) sollten mit Zugangspasswörtern versehen werden.

3. Zugriffskontrolle: Bei der Nutzung von Datenverarbeitungssystemen ist darauf zu achten, dass deren Daten nicht unbefugt gelesen, kopiert, verändert oder entfernt werden können.

4. Weitergabekontrolle: Daten zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber – bzw. zwischen den Betriebsratsmitgliedern untereinander – sollten stets auf dem direkten Weg und nicht über Dritte übermittelt werden.

5. Verfügbarkeitskontrolle: Gefahren durch Zerstörung oder Diebstahl sind durch besonderes Maß an Sorgfalt zu vermeiden.

6. Abtrennbarkeit von Daten: Daten sind so zu halten, dass sie so punktuell wie möglich verarbeitet werden können.

Darüber hinaus sind aber auch die allgemeinen Grundsätze, wie Datenminimierung, Zweckbestimmung und die Vermeidung doppelter Datenhaltung, zu beachten, deren Einhaltung ja auch vom Arbeitgeber gefordert wird.

Anregungen für den täglichen Datenschutz in der Betriebsratsarbeit

Datenschutz wird einfacher, wenn ein paar praktische Grundsätze beherzigt werden:

Das E-Mail-Postfach ist kein Archiv.

Eine Mail, in der personenbezogene Daten enthalten sind, ist zunächst nichts Schlimmes. Aber die personenbezogenen Inhalte oder Anhänge mit personenbezogenen Daten sind eben nicht im Postfach aufzubewahren, sondern entweder in einer elektronischen Ordnerstruktur oder ausgedruckt einem Vorgang zuzuordnen. Die Mail ist im E-Mail-Programm zu löschen. Das gilt gleichermaßen für E-Mails an eine BR-Adresse wie für E-Mails, die direkt an einzelne Betriebsratsmitglieder geschickt werden.

Nur wenn personenbezogene Daten nicht in E-Mail-Postfächern schlummern, können sie später auch systematisch einer Löschung zugeführt werden, wenn sie nicht mehr gebraucht werden.

Personenbezogene Daten werden nur verwendet, wenn es nötig ist.

Bei jeder Datenverwendung des Betriebsrats ist zu hinterfragen, ob sich diese einer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgabe zuordnen lässt, also ob die Datenverarbeitung einem gerechtfertigten Zweck folgt. Mit der Zuordnung zu einem Vorgang, der einer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgabe dient, ist dies gegeben. Liegt die Bindung an die Erfüllung einer betriebsverfassungsrechtlichen Aufgabe vor, ist die Verarbeitung legitim.

Lässt sich die Aufgabe ebenso gut auch ohne personenbezogene Daten erledigen, sollte der Betriebsrat diese nach Möglichkeit auch nicht erheben oder speichern.

Es muss nicht immer alles an alle weitergeleitet werden.

Natürlich sollen alle Betriebsratsmitglieder gut informiert sein, insbesondere zur Vorbereitung von Sitzungen oder bei der Ausschussarbeit. Aber müssen dafür



wirklich E-Mails mit personenbezogenen Daten an einen weiten Kreis von Betriebsratsmitgliedern weitergeleitet werden? Hier sollte man sich bewusst machen, dass breit gestreute Informationen durch das Weiterleiten unnötig vervielfältigt werden und das Risiko steigt, dass sie „Beine bekommen“ (zum Beispiel dadurch, dass Computer abhandenkommen). Vor allem liegt ein Problem darin, dass vom Betriebsrat nicht mehr sichergestellt werden kann, dass die Daten später auch gelöscht werden. Eine eigene Archivierung von Vorgängen durch die Betriebsratsmitglieder ist gesetzlich nicht vorgesehen. Nach § 34 Absatz 3 BetrVG haben die Mitglieder (nur) das Recht, die Unterlagen des Betriebsrats und seiner Ausschüsse jederzeit einzusehen.

Technisch ist es heute in den meisten Betrieben leicht möglich, den Versand von Unterlagen dadurch zu ersetzen, dass die Betriebsratsmitglieder einen geschützten Zugriff auf Netzlaufwerke oder Intranetseiten erhalten.

Ebenso sollte auch mit dem Betriebsratsprotokoll verfahren werden: Statt dieses zu verschicken, sollte es zentral abgelegt werden, so dass jedes Mitglied es einsehen kann. Ein Verschicken von Kopien an die Mitglieder führt dazu, dass die im Protokoll enthaltenen Daten in mehreren Postfächern oder Verzeichnissen vorhanden sind, ohne dass sichergestellt ist, dass sie dort gelöscht werden, wenn sie nicht mehr gebraucht werden.

Regelmäßig überprüfen, ob die Daten noch benötigt werden.

Der Betriebsrat sollte festlegen, dass verarbeitete Daten wiederkehrend, nach Ablauf einer bestimmten Zeit, auf deren Bedeutung für die Betriebsratstätigkeit zu prüfen sind. Da die Daten stets nur zu einem bestimmten Zweck erhoben und verarbeitet werden dürfen, gilt es, sie „zurückzugeben“, wenn dieser Zweck erfüllt worden ist (die Daten also keine rechtliche Bedeutung mehr für den Betriebsrat haben). Ist die Relevanz entfallen, sind die Daten zu löschen. Dabei ist das Löschen ernst zu nehmen: es muss vollständig und endgültig geschehen. Somit sind alle Datenbestände aus den IT-Systemen unwiderruflich zu entfernen, und alle Papiere und nicht löschbaren Datenträger wie CDs sollten geschreddert werden. Es werden keine Sicherungskopien aufbewahrt.

Etwas anderes gilt, sofern das Gesetz eine Aufbewahrungspflicht vorsieht. So sind etwa Wahlunterlagen nach § 19 Wahlordnung mindestens bis zur Beendigung der aktuellen Amtszeit aufzubewahren.

Ein Betriebsratsprotokoll ist in jedem Fall für die Amtsperiode aufzubewahren. Am Ende der Amtszeit sollten die Protokolle überprüft werden auf ihre Relevanz für das kommende Gremium. Das Protokoll ist Beleg für die Rechtmäßigkeit des Betriebsratshandelns. Deshalb kann hier auch eine längere Aufbewahrung über die Amtszeit hinaus gerechtfertigt sein. Sind personenbezogenen Daten enthalten, können diese geschwärzt werden.

In jedem Fall zu löschen sind Daten bereits ausgeschiedener Arbeitnehmer.

Keine zweite Personalakte beim Betriebsrat.

Über die Zeit wird der Betriebsrat durch seine Tätigkeit eine große Palette an Daten ansammeln – man denke nur an Unterlagen, die dem Betriebsrat nach § 99 BetrVG zur Verfügung gestellt werden müssen. Diese dürfen aber nicht für ewig in seinem Bestand verweilen. Die Tatsache, dass man die Daten „eventuell noch mal gebrauchen“ kann, genügt nicht als Rechtfertigung. Dies ergibt sich aus dem Zweckbindungsprinzip, das auch für den Betriebsrat gilt.

Hieraus folgt auch, dass der Betriebsrat keine „zweite Personalakte“ neben dem Arbeitgeber führen darf. Der Zweckbindungsgedanke verpflichtet nämlich auch zur Datenminimierung. So müssen Daten nach Artikel 5 Absatz 1 Buchst. c) DSGVO auf das „notwendige Maß beschränkt sein“. Zulässig ist aber sicherlich die Speicherung und Verarbeitung von Stammdaten der Arbeitnehmer, da diese zur Kontaktaufnahme und zur Erledigung von Vorgängen aus dem Betriebsverfassungsgesetz nötig sind. Hinsichtlich aller anderen personenbezogenen Daten ist stets nach dem Zweck zu fragen. Liegt ein Zweck vor, der sich einer Aufgabe aus dem BetrVG zuordnen lässt, ist die Speicherung zulässig.

Der Betriebsrat ist also aufgefordert, sich genauer Gedanken machen, wozu er einzelne Arten von Daten längere Zeit speichern will.

Beispiel: Personelle Einzelmaßnahmen, § 99 BetrVG

Die Regeln zur Datenverarbeitung könnten zum Beispiel bezüglich personeller Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG, wie Einstellungen oder Versetzungen, folgendermaßen gestaltet werden:

1. Stammdaten: Diese werden benötigt zur späteren Identifikation und zur Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten, bei denen der/die Beschäftigte betroffen ist, etwa spätere Versetzungen, Umgruppierungen, Qualifizierungen oder Ähnliches.

2. Vereinbarte Tätigkeit und Eingruppierung: Zunächst sollte festgehalten werden, welche vereinbarte Tätigkeit die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer mit der Einstellung, Ein- bzw. Umgruppierung oder Versetzung einnehmen soll. Die Einstellungsdaten, die der Arbeitgeber dem Betriebsrat nach § 99 BetrVG zukommen lässt, sind also zunächst in jedem Fall aufzubewahren.

3. Unterlagen anderer Bewerber: Diese sind nach Abschluss des Anhörungsverfahrens – und ggf. eines sich anschließenden gerichtlichen Streits – für den Betriebsrat nicht mehr von Relevanz und sind deshalb an den Arbeitgeber zurückzugeben.

4. Überprüfung der Relevanz nach einem vorbestimmten Zeitraum: Der Betriebsrat sollte sich verbindlich darauf festlegen, dass er die gesammelten Daten wiederkehrend – nach Ablauf einer bestimmten Zeit – auf ihre Bedeutung für die Betriebsratstätigkeit zu prüfen hat. Sinnvoll wird wohl ein Prüfungszeitraum von 12 bis 18 Monaten sein. Kommt das Gremium – oder der Datenschutzverantwortliche – zu dem Ergebnis, dass die Daten noch von Belang sind, wird dies durch eine kleine Notiz dokumentiert. So wird nicht nur sichergestellt, dass der Betriebsrat sich zu jeder Zeit an die datenschutzrechtliche Zweckbindung hält, sie wird darüber hinaus auch noch dokumentiert und kann im Falle von Streitpunkten einfach nachgewiesen werden. Sind die Daten nicht mehr relevant, sind sie zu löschen.

Wie geht der Betriebsrat mit personellen „Dauerthemen“ wie Personalplanung, Personalentwicklung und Qualifizierung um? Oft ist es praktisch, diesbezüglich längere Zeit vollen Zugriff auf Informationen und Unterlagen aus dem Anhörungsverfahren nach § 99 BetrVG zu haben. Wenn es mit vertretbarem Aufwand möglich erscheint, sollte der Betriebsrat aber darüber nachdenken, die Daten so aufzubereiten, dass sowohl dem Interesse an einer späteren Verwendbarkeit der Daten Rechnung getragen wird als auch dem Schutz personenbezogener Daten. So können Daten beispielsweise in Listen überführt und so aggregiert werden, dass sie statistischen Charakter bekommen und den Personenbezug verlieren. Gleichzeitig erleichtert eine systematische Datenaufbereitung dem Betriebsrat auch die Arbeit mit den sonst oft „verstreuten“ Informationen. **Merke:** Richtig anonymisierte Daten haben keinen Personenbezug mehr und unterfallen damit nicht mehr den datenschutzrechtlichen Beschränkungen.

Mit einem vermehrten Löschen könnten übrigens Informationsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber an Bedeutung gewinnen: Wenn der Betriebsrat im Zusammenhang zum Beispiel mit Personalthemen Informationen anfordert, wird der Arbeitgeber oft nicht entgegenhalten können, die Informationen habe der Betriebsrat doch längst erhalten – sofern sie nämlich beim Betriebsrat schon gelöscht sind.

Fazit

Betriebsräte sollten – und dies nicht erst wegen der DSGVO – dafür sorgen, möglichst wenige personenbezogene Daten zu sammeln. Dies setzt oft ein Umdenken voraus. Eine interne Regelung in der Art einer Geschäftsordnung und ein eigener „Datenschutzverantwortlicher“ können helfen. Die DSGVO wird aber nicht als Mitbestimmungsbremse in Stellung gebracht werden können: Datenschutz ist nie ein Grund, dem Betriebsrat die für seine Aufgaben notwendigen personenbezogenen Informationen vorzuenthalten.

Im Blick behalten werden muss aber, dass nicht jede personenbezogene Information, die man aktuell beanspruchen kann, lange gespeichert bleiben darf. Im Hinblick auf alte Datenbestände ist spätestens jetzt die Zeit gekommen aufzuräumen, und für die Zukunft braucht der Betriebsrat einen Plan, wie er seine unnötig gewordenen Daten wieder los wird.

Das neue Datenschutzrecht hat viel Arbeit bei den Arbeitgebern ausgelöst, und auf Betriebsratsseite spiegelt sich dies gewissermaßen. Datenschutz kostet Zeit, wie die Arbeitgeber vielleicht auch an einem erhöhten Freistellungsbedarf der Betriebsratsmitglieder erkennen werden.

Siehe:

- Kort, Der Beschäftigtendatenschutz gem. § 26 BDSG-neu, ZD 2017, Seite 319
- Schantz/Wolff, Das neue Datenschutzrecht, Seite 127 ff. – Grundprinzipien und Zulässigkeit der Datenverarbeitung
- Kort, Das Dreiecksverhältnis von Betriebsrat, betrieblichem Datenschutzbeauftragten und Aufsichtsbehörden beim Arbeitnehmer-Datenschutz, NZA 2015, Seite 1345
- Eder, Datenschutz@Betriebsratsbüro, CuA 04/2018, Seite 8
- Kiesche/Wilke, Datenschutz im Betriebsrat, AiB 01/2017, Seite 40



Rechtsanwalt Jürgen Markowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Nürnberg



Tobias Hassler
Rechtsreferendar, Nürnberg

Keine Unkündbarkeit durch Betriebsvereinbarung

Regelungssperre zugunsten der Tarifparteien

In mehreren parallelen Verfahren hatte das Bundesarbeitsgericht darüber zu entscheiden, ob Betriebsräte einen Sonderkündigungsschutz für langjährig Beschäftigte regeln können.
→ Grundsätzlich nein, denn solche Regelungen sind Sache der Tarifparteien.



→ In einer Bank waren seit 1969 wiederholt Dienst- und Betriebsvereinbarungen abgeschlossen worden, die eine Kündigungsschutzregel enthielten: Mitarbeitern, die mehr als 20 Jahre ununterbrochen im Betrieb tätig waren, konnte nur noch außerordentlich aus personenbedingten Gründen gekündigt werden. Eine ordentliche Kündigung war ausgeschlossen.

Diese Regelung stand in Konkurrenz zum Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Hierin war abschließend geregelt, dass erst Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 15 Jahre angehören, nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes oder bei Betriebsänderungen (§ 111 Betriebsverfassungsgesetz) kündbar sind.

Wirksamkeit der betriebsbedingten Kündigungen

Der Arbeitgeber hielt die Betriebsvereinbarung nicht ein und kündigte betriebsbedingt. In den folgenden Kündigungsrechtsstreiten argumentierten die Arbeitnehmer, die Betriebsvereinbarung schließe ihre Kündigung wirksam aus. Sie verstoße nicht gegen den Vorrang des Tarifvertrages. Jedenfalls könne man die Betriebsvereinbarung auch in eine inhaltsgleiche Gesamtzusage umdeuten, für die der Tarifvorrang nicht gilt.

Die Arbeitnehmer verloren in allen Instanzen: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sah in der Kündigungsschutzregelung in der Betriebsvereinbarung einen Verstoß gegen die Regelungssperre des § 77 Absatz 3 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz. Danach können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Anders wäre es nur, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuließe. Die Regelungssperre wirkt nach Ansicht der Erfurter Richter auch dann, wenn entsprechende Tarifbestimmungen erst später in Kraft treten. Die betriebliche Regelung werde dann zu diesem Zeitpunkt unwirksam.

Schutz der Koalitionsfreiheit und der Tarifautonomie

Zweck dieser Regelungssperre ist, die Tarifautonomie zu sichern und die Funktionsfähigkeit der Koalitionen zu erhalten und zu stärken. Hierfür soll verhindert werden, dass bestimmte Inhalte, die typischerweise von Gewerkschaften und Arbeitgeberseite verhandelt werden, konkurrierend – und sei es auch inhaltsgleich – Gegenstand von Betriebsvereinbarungen werden. Deshalb wird es insbesondere auch ausgeschlossen, dass Regelungen eines Tarifvertrages durch Betriebsvereinbarung für auf alle Arbeitsverhältnisse anwendbar erklärt werden können. Tarifnormen sollen auf nicht tarifgebundene Arbeitsverhältnisse grundsätzlich nur durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrages erstreckt werden.

Die Regelungssperre gilt nach dem BAG auch für günstigere Betriebsvereinbarungen. Sie wirkt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Eine entsprechende Regelungssperre findet sich auch in den Landespersonalvertretungsgesetzen, die für die Rechtsvorgängerin der beklagten Bank galten.

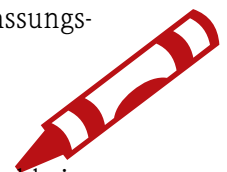
Sowohl die tarifliche Bestimmung als auch die Regelung in der Betriebsvereinbarung in der Bank bezweckten eine Beschränkung des Kündigungsrechts der Arbeitgeberin. Beide Regelungen knüpften dabei an die Beschäftigungsdauer an. Auch wenn die Betriebsvereinbarung den Sonderkündigungsschutz unabhängig vom Lebensalter der Betroffenen gewährt, tritt sie nach Auffassung des BAG in Konkurrenz zu der tariflichen Bestimmung im MTV. Das zeige sich besonders deutlich daran, dass die Tarifvertragsparteien ordentliche Kündigungen bei Betriebsänderungen ausdrücklich zulassen – während die Betriebsvereinbarung betriebsbedingte Kündigungen insgesamt ausschließt. Daher war die Kündigungsschutz-Regelung in der Betriebsvereinbarung wegen Verstoßes gegen die personalvertretungs- bzw. betriebsverfassungsrechtliche Regelungssperre als unwirksam anzusehen.

Die tarifliche Bestimmung als Besitzstandsklausel

Etwas anderes gilt lediglich dann, wenn der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel beinhaltet. Tatsächlich hieß es in den Schlussbestimmungen des Tarifvertrages seit Langem: „Günstigere Arbeitsbedingungen, auf die ein Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarung ... Anspruch hat, bleiben bestehen.“ Darin sieht das Bundesarbeitsgericht aber keine Öffnungsklausel. Vielmehr handelte es sich dem Wortlaut nach um eine bloße Besitzstandsklausel. Danach hätte nach Ansicht der Erfurter Richter allenfalls ein vor dem Inkrafttreten des Tarifvertrags erworbener Kündigungsschutz weiter gelten können.

Keine Umdeutung in eine Gesamtzusage

Kann aber die unwirksame betriebsverfassungsrechtliche Regelung auch als sog. Gesamtzusage des Arbeitgebers verstanden werden? Eine solche hat arbeitsvertraglichen Charakter und unterliegt nicht der Regelungssperre. Eine Gesamtzusage war in den entschiedenen Fällen aber nicht die Lösung: Nach Auffassung des BAG lagen keine besonderen Umstände vor, die die Annahme rechtfertigen würden, dass die Arbeitgeberin bzw. ihre Rechtsvorgängerin sich unabhängig von der Wirksamkeit



der Betriebsvereinbarung auf jeden Fall habe dazu verpflichtet wollen, ihren Mitarbeitern die in der Betriebsvereinbarung vorgesehenen Leistungen zu gewähren. Dabei ist insbesondere ausschlaggebend gewesen, dass sich von einer Gesamtzusage der Arbeitgeber nur noch durch eine Änderungskündigung hätte lösen können. Dass die beklagte Bank den Willen gehabt hätte, sich derart zu binden, könne nicht angenommen werden.

Was bleibt den Betriebsparteien?

Betriebsvereinbarungen bleiben möglich, wo der Tarifvertrag ausdrücklich ergänzende Betriebsvereinbarungen erlaubt. Der Betriebsrat sollte vor Abschluss einer möglicherweise konkurrierenden Betriebsvereinbarung erst einmal einen Blick in den einschlägigen Tarifvertrag werfen, ob eine solche Öffnungsklausel vorhanden ist. Eine Öffnungsklausel gibt jedoch in der Regel kein Mitbestimmungsrecht; es können also nur freiwillige Betriebsvereinbarungen geschlossen werden. Nur wenn die Angelegenheit ohnehin der Mitbestimmung unterliegt, kann die Regelung auch erzwungen werden.

Es gilt aber zu beachten: Die Regelungssperre gilt nicht für Sozialpläne. Denn Sozialpläne haben zwar die Wirkung einer Betriebsvereinbarung, sie sind aber keine. Sie können daher ohne Rücksicht auf bestehende oder übliche Tarifverträge stets zusätzliche und günstigere Regelungen für die Arbeitnehmer treffen.

Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten

Umstritten war lange Zeit, ob § 77 Absatz 3 BetrVG Betriebsvereinbarungen auch in denjenigen Angelegenheiten ausschließt, in denen der Betriebsrat nach § 87 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht hat. Das betrifft alle „sozialen Angelegenheiten“ und damit so zentrale Themen wie Arbeitszeit, Urlaubsplanung, technische Einrichtungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz und vieles mehr. Inzwischen ist gefestigte Rechtsprechung, dass § 87 BetrVG dem § 77 Absatz 3 BetrVG vorgeht.

§ 87 BetrVG enthält zwar auch eine eigene Sperre zugunsten der Tarifparteien, aber diese geht weniger weit: Betriebsvereinbarungen zu „sozialen Angelegenheiten“ bleiben möglich, soweit der Regelungsgegenstand nicht tariflich zwingend und abschließend geregelt ist. Und die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien ist nur dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber tatsächlich tarifgebunden ist.

Umdeutung in eine Gesamtzusage

Arbeitnehmer können sich auf Betriebsvereinbarungen, die gegen § 77 Absatz 3 BetrVG verstoßen, nicht berufen; die Betriebsvereinbarungen sind nichtig. Denkbar ist aber die Umdeutung in eine Gesamtzusage, wenn besondere Umstände hinzutreten. Sie kann zum Beispiel in Betracht kommen, wenn der Arbeitgeber nach Kenntnis der Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung die in ihr vorgesehenen Leistungen weiter gewährt. Die Betriebsparteien können aber auch ausdrücklich in die Betriebs- oder Dienstvereinbarung aufnehmen, dass die geregelten Arbeitnehmerrechte im Falle der Unwirksamkeit der Vereinbarung für die Belegschaft als Gesamtzusage gelten sollen.

Siehe:

- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26.01.2017, Aktenzeichen 2 AZR 405/16, AuR 2017, Seite 218
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.05.2017, Aktenzeichen 2 AZR 384/16, www.bundesarbeitsgericht.de



Rechtsanwalt Dr. Sérgio Fernandes Fortunato
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Freiburg im Breisgau



Rechtsanwältin Anne-Kathrin Rothhaupt
Frankfurt

Die Dienstplanänderung als Straftat?

Eine übermüdete Heimfahrt und das Arbeitsschutzgesetz

Kann eine Dienstplanänderung strafbar sein? Elias T. arbeitet im Großhandel und ist von Montag bis Freitag für die Frühschicht ab 5.45 Uhr eingeteilt. Sein Arbeitgeber weiß, dass er mit dem Auto zum Betrieb fährt. Der Betrieb ist mit öffentlichem Nahverkehr kaum erreichbar. Elias T. fährt in der Regel 45 Minuten einfache Fahrzeit zum Betrieb. Aufgrund erheblicher Personalengpässe in der Spätschicht schickt ihn der Betriebsleiter am Dienstagmorgen nach Hause, denn er soll Dienstag dringend in der Spätschicht einspringen und dann am Mittwoch wieder zur Frühschicht kommen. Weil Elias T. Dienstag zur Frühschicht aufgestanden ist, dann wieder nach Hause fährt und zur Spätschicht wieder erscheint, arbeitet er in der Spätschicht müde und lenkt sein Auto im Anschluss übermüdet nach Hause.



1 Ordnungswidrigkeit durch Herbeiführung einer Gefährdungslage

Verschiedene arbeitsrechtliche Gesetze enthalten Straftatbestände. Betriebsräte kennen § 119 Betriebsverfassungsgesetz, und auch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) und das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) enthalten Straftatbestände. Der Fall lässt zunächst an Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten im Arbeitszeitgesetz denken, im Folgenden soll aber das ArbSchG im Mittelpunkt stehen.

Hat der Betriebsleiter mit der Änderung des Dienstplans von Elias T. eine Straftat begangen?

Nach § 26 Nr. 2, Alternative 1 ArbSchG machen sich Verantwortliche strafbar, wenn sie vorsätzlich

- gegen den Bußgeldtatbestand einer auf § 25 ArbSchG verweisenden Ordnungswidrigkeitsnorm verstoßen und
- durch die Zuwiderhandlung „Leben oder Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet“ wird.

Danach müssen daher zumindest drei Voraussetzungen erfüllt sein:

- Ein Verstoß gegen eine entsprechende bußgeldbewehrte Norm,
- die Gefährdung des Lebens oder der Gesundheit mindestens eines Beschäftigten und
- ein ursächlicher Zusammenhang zwischen der Zuwiderhandlung und der Herbeiführung der Gefährdungslage.

Darüber hinaus muss die handelnde Person tauglicher Täter im Sinne des § 26 ArbSchG sein und die Gefährdungslage vorsätzlich herbeigeführt werden.

Eine Ordnungswidrigkeit wird nach **§ 26 Absatz 1 Nr. 2, Alternative 1 ArbSchG** zur Straftat aufgewertet, wenn durch sie vorsätzlich eine **Gefährdungslage herbeigeführt wird**: »Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer durch eine in § 25 Abs. 1 Nr. 1 [ArbSchG] ... bezeichnete vorsätzliche Handlung Leben oder Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet.«

Nicht erforderlich ist, dass eine unmittelbare Gefahr auch mit einem hohen Grad an Wahrscheinlichkeit eintreten wird.

§ 3 Absatz 3 Arbeitsstättenverordnung verlangt, dass »Arbeitgeber ... die Gefährdungsbeurteilung vor Aufnahme der Tätigkeiten ... dokumentieren. In der Dokumentation ist anzugeben, welche Gefährdungen am Arbeitsplatz auftreten können und welche Maßnahmen nach Absatz 1 Satz 4 durchgeführt werden müssen.« Nach § 9 Absatz 1 Nr. 1 ArbStättV handelt ordnungswidrig im Sinne von § 25 Absatz 1 Nr. 1 ArbSchG, wer vorsätzlich oder fahrlässig »entgegen § 3 Absatz 3 [ArbStättV] eine Gefährdungsbeurteilung nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig dokumentiert«. Die Pflicht, die möglichen Gefährdungen am Arbeitsplatz, die sich unter Berücksichtigung der Arbeitsumstände aus der Gestaltung der Arbeitszeit ergeben können, ist bußgeldbewehrt. Denn nach **§ 25 Absatz 1 Nr. 1 ArbSchG** handelt ordnungswidrig, wer »einer Rechtsverordnung nach § 18 Abs. 1 oder § 19 [ArbSchG] zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist.« Die ArbStättV ist eine solche Rechtsverordnung, und § 9 Absatz 1 Nr. 1 ArbStättV verweist für den Fall der nicht richtigen, nicht vollständigen oder nicht rechtzeitig dokumentierten Gefährdungsbeurteilung auf § 25 Absatz 1 Nr. 1 ArbSchG.

Verstoß gegen eine bußgeldbewehrte Norm, die auf § 25 ArbSchG verweist

Bußgeldbewehrte Normen dieser Kategorie finden sich in Verordnungen, die nach den §§ 18 Absatz 2, 19 ArbSchG erlassen worden sind und auf § 25 ArbSchG verweisen. Insgesamt gibt es derzeit 124 solcher Ordnungswidrigkeiten. Bußgeldbewehrt sind nach § 3 Absatz 3 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) beispielsweise Mängel in der Gefährdungsbeurteilung. Für den Ordnungswidrigkeitentatbestand reicht aus, dass die Gefährdungsbeurteilung nicht rechtzeitig oder unvollständig dokumentiert ist. Ob im Betrieb die Gefährdungsbeurteilung nicht durchgeführt wurde oder durchgeführt, aber nicht dokumentiert wurde, ist nicht entscheidend; in beiden Fällen fehlt es an der rechtzeitigen Dokumentation.

§ 5 Absatz 3 Nr. 4 ArbSchG definiert als eine Anforderung an eine Gefährdungsbeurteilung, dass die betriebliche Gestaltung der Arbeitszeit und deren Wechselwirkung mit anderen Arbeitsumständen in die Gefährdungsbeurteilung zu integrieren ist. Daher ist in Bezug auf § 5 Absatz 3 Nr. 4 ArbSchG eine arbeitszeitsensible Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation verpflichtend. Bei dem Arbeitgeber von Elias T. fehlt eine Gefährdungsbeurteilung in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung und kurze Arbeitszeitände-

rungen. Die Gefährdungsbeurteilung ist somit unvollständig und unvollständig dokumentiert. (Was nicht erledigt wird, kann nicht dokumentiert werden!)

Der Bußgeldtatbestand nach § 9 Absatz 1 Nr. 1 ArbStättV in Verbindung mit § 25 Absatz 1 Nr. 1 ArbSchG ist sowohl in Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung selbst, aber insbesondere in Hinblick auf deren Änderung erfüllt. Denn die Arbeitszeitgestaltung war nicht in die Gefährdungsbeurteilung integriert, weil diese unrichtig, unvollständig und damit auch nicht richtig dokumentiert ist.

Herbeiführung einer Gefährdungslage

Neben dem Bußgeldtatbestand muss hinzukommen, dass hierdurch das „Leben oder [die] Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet“ worden ist. Relevant ist die Herbeiführung einer Gefährdungslage in Bezug auf das Leben und die Gesundheit von Beschäftigten, nicht sonstigen Dritten, wie zum Beispiel Kunden. Elias T. ist Beschäftigter. Eine Gefährdungslage kann eine durch die Arbeitsorganisation (mit-)verursachte Gefährdung durch Übermüdung sein. Eine knappe Personalplanung dürfte in den meisten Betrieben der Regelfall sein. Am Flughafen München sind Fälle bekannt, in denen Beschäftigte durch ihre Firma sehr ungünstig und flexibel eingeteilt wurden und wegen der langen Fahrzeit zum Wohnort nach kurzer Nachtruhe auf dem Weg zur Arbeit tödlich verunfallt sind. Elias T. arbeitete im Betrieb am Dienstagabend und Mittwochmorgen extrem müde und verließ ihn Dienstagabend übermüdet.

Ursachenzusammenhang zwischen Zuwiderhandlung und Gefährdungslage

Zwischen der Zuwiderhandlung und der Gefährdung besteht dann der notwendige Ursachenzusammenhang, wenn die Handlungsweise des Täters mitursächlich für das Entstehen oder die Verstärkung einer Gefährdungslage ist. Nicht notwendig ist, dass das Handeln die einzige Ursache ist. Zur Feststellung des Zusammenhangs zwischen der Zuwiderhandlung gegen arbeitsschutzrechtliche Rechtspflichten und einer Gesundheitsgefährdung wird auf gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

abzuheben sein. Ungünstige Schichtfolgen und überlange Arbeitszeiten widersprechen den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen. Eine vollständige Gefährdungsbeurteilung hätte die Entscheidung des Betriebsleiters, die Schicht von Elias T. zu ändern, nicht zugelassen. Vielmehr wäre als Maßnahme vorgesehen gewesen, dass Arbeitszeiten nur so geändert werden dürfen, dass keine Übermüdung eintreten kann. Die Gefährdungslage für den Beschäftigten wurde durch den Verstoß gegen das ArbSchG verursacht.

Wer kann Täter sein?

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber tauglicher Täter nach dem ArbSchG. Juristische Personen, wie etwa eine GmbH oder eine Aktiengesellschaft, sind aber nicht deliktstfähig und können daher nicht strafrechtlich verantwortlich sein. Diese Lü-

§ 5 Absatz 3 Nr. 4 Arbeitsschutzgesetz enthält eine wichtige Feststellung des Gesetzgebers für die Gefährdungsbeurteilung: Gefährdungslagen am Arbeitsplatz können sich aus der »Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken« ergeben. Eine Gefährdungsbeurteilung ist daher erst vollständig, wenn sie die Gestaltung der Arbeitszeit bei Betrachtung der Umstände, unter denen die Arbeit erbracht wird, einbezieht. Die notwendigen Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind zu prüfen und auch in Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitszeit zu ermitteln. Die Gestaltung der Arbeitszeit ist nicht nur die regelmäßige Gestaltung der Personaleinsatzplanung, sondern auch die vorübergehende Änderung, Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit.

cke hat der Gesetzgeber für das Ordnungswidrigkeitenrecht durch § 9 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten (OWiG) und das Strafrecht durch § 14 Strafgesetzbuch geschlossen: Verantwortliche Personen, die arbeitgebertypische Verpflichtungen wahrnehmen, können danach persönlich als Täter herangezogen werden. Täter können danach unter anderem – neben der Geschäftsführung – Betriebsleiter, Teilbetriebsleiter und Personen sein, die „ausdrücklich beauftragt [sind], in eigener Verantwortung Aufgaben wahrzunehmen, die dem Inhaber des Betriebes obliegen“. Das können nach § 13 Absatz 2 ArbSchG beauftragte Vorgesetzte sein. Der Betriebsleiter von Elias T. ist somit tauglicher Täter im Sinne des ArbSchG.

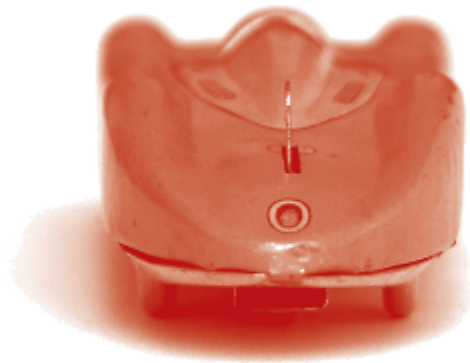
Wann liegt vorsätzliches Handeln vor?

Im Strafrecht gibt es drei Arten von Vorsatz. Die beiden Formen direkten Vorsatzes sind offensichtlich nicht gegeben. Aber ein sogenannter Eventualvorsatz kommt in Betracht. Denn beim Eventualvorsatz begeht der Täter eine Tat, obwohl ihm die mögliche Konsequenz seines Handelns bewusst ist. Der Täter nimmt die Herbeiführung des sogenannten Taterfolges billigend in Kauf. Taterfolg ist hier die Herbeiführung der Gefährdungslage.

Der Betriebsleiter nahm die Gefährdung des Beschäftigten Elias T. bei der Arbeit und auf dem Arbeitsweg durch Übermüdung billigend in Kauf, als er auf den betrieblichen Engpass reagierte. Eine arbeitszeitsensible Gefährdungsbeurteilung fehlte insbesondere für solche kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeitgestaltung. Dennoch traf der Vorgesetzte eine besonders kritische Entscheidung, bei der er ohne Weiteres erkennen musste, dass Elias T. aufgrund der Arbeitgeberentscheidung übermüdet arbeiten und fahren würde. Er wusste, dass die Gefährdungsbeurteilung fehlte, und wählte die Vorgehensweise in Kenntnis dieser Umstände. Der Eventualvorsatz dürfte vorliegen, und das reicht für die Strafbarkeit aus. Der Vorsatz muss sich auf die Herbeiführung der Gefährdungslage beziehen, nicht etwa auf einen Unfall. Die verantwortliche Person wusste bei Festlegung des Schichtwechsels, dass Elias T. an dem Dienstag extrem lang wach sein würde und am Mittwoch bereits wieder früh antreten würde und er dazu noch mehrmals täglich lange Auto fährt. Die verantwortliche Person wusste darüber hinaus, dass eine arbeitszeitsensible Gefährdungsbeurteilung fehlte. Sie wusste, dass die Einteilung zur Übermüdung führen würde und Arbeiten und Autofahren bei Übermüdung ein erhöhtes Unfallrisiko ist. Aufgrund der Kenntnis vom Arbeitsweg wusste der Betriebsleiter auch, dass die Nachtruhezeit bis zur Arbeitsaufnahme am Mittwochmorgen nicht lang sein würde. Für bedingten Vorsatz reicht aus, dass die verantwortliche Person einerseits von der fehlenden, nicht richtigen oder nicht rechtzeitigen Gefährdungsbeurteilung Kenntnis hat und andererseits für sie erkennbar ist, dass eine Gefährdungslage (Übermüdung) herbeigeführt wird, auch wenn im Stillen gehofft wird, dass schon nichts passieren wird, oder über die Folgen nicht nachgedacht wird.

Fazit

Auch wenn Elias T. glücklicherweise nichts passiert ist, obwohl er auch am Mittwoch zur Frühschicht immer noch sehr müde war: Der Betriebsleiter hat sich unseres Erachtens strafbar gemacht. Eine Zuwiderhandlung gegen das ArbZG liegt ebenfalls vor, aber hier sollte der Fall – wie eingangs betont – aus der Perspektive des detailgenaueren ArbSchG und den damit verbundenen Verordnungen erörtert werden.



2 Über den Fall hinaus

Knappe Personalplanung ist der Regelfall. Vergleichbare Fälle sind nicht selten. Täglich wird bei zu geringer Personalplanung ähnlich reagiert wie hier. Strafrecht bedeutet aber „Steine statt Brot“. Wir würden uns freuen, wenn die Argumentation vielmehr hilft, präventiv arbeitszeitsensible Gefährdungsbeurteilungen insbesondere für kurzfristige Arbeitszeitänderungen in Schichtbetrieben durchzusetzen. Weiter ist der skizzierte Fall ein zusätzliches Argument, nicht jeder Schichtplanänderung aus (echten) betrieblichen Engpässen zuzustimmen. Denn es ist nicht nur die betriebliche Notlage zu beachten, sondern auch das Risiko für Leben und Gesundheit.

Die Verpflichtung, eine arbeitszeitsensible Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, zeigt weiter, dass nicht auf die vollständige Aufzeichnung der Arbeitszeit und Pausen verzichtet werden darf. Denn die Dokumentation der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten ist eine notwendige Voraussetzung für die arbeitszeitsensible Gefährdungsbeurteilung. Eine Ausnahme bildet nur die Erstgefährdungsbeurteilung vor der Arbeitsaufnahme an neuen Arbeitsplätzen. Dort kann nur das vorgesehene Grundmodell der Arbeitszeitplanung zugrunde gelegt werden.

Siehe:

- Die Bußgeldtatbestände, die auf § 25 ArbSchG verweisen, finden sich in: § 10 ArbMedVV (vier Tatbestände), § 9 ArbStättV (neun), § 7 BaustellV (zwei), § 22 BetrSichV (27), § 20 BioStoffV (26), § 22 DruckLV (18), § 22 EMFV (17), § 16 LärmVibrationsArbSchV (elf) und § 11 OStrV (zehn).
- Bross/Kohte/Schmitz, Handbuch Arbeitsstrafrecht, Kapitel 19, Randnummer 37, 55 - zum Vorsatz und zum Tatbestand des § 26 Nr. 2, Alternative 1 ArbSchG
- Kohte in Romahn, Arbeitszeit gestalten (2017): Rechtliche Voraussetzungen zur Regulierung von Arbeitszeit, Seite 33 - arbeitszeitsensible Gefährdungsbeurteilung
- Fitting, BetrVG, 29. Auflage, § 87 Abs. 1 Nr., Randnummer 299 f. - allgemein zur Gefährdungsbeurteilung
- HK-ArbSchR/Faber/Feldhoff (2018), ArbStättV, Randnummer 219 - Bußgeld bei Mängeln in der Gefährdungsbeurteilung
- Brüssow/Petri, Arbeitsstrafrecht, Kapitel D, Randnummer 23 - Gefährdung durch Übermüdung
- Kollmer/Klindt/Schucht/Pelz, ArbSchG, § 26, Randnummer 13 - gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse bei der Feststellung der Ursächlichkeit
- Nachreiner in Romahn, Arbeitszeit gestalten (2017): Lage der Arbeitszeit - Schichtarbeit und andere unübliche Arbeitszeiten, Seite 121 ff. - ungünstige Schichtfolgen und überlange Arbeitszeiten



Rechtsanwalt Dr. Rüdiger Helm, LL.M.
München, Kapstadt



Rechtsanwalt Michael Huber
München

Zur Beachtung

→ Soweit in diesem Rundbrief rechtliche Hinweise gegeben werden, ist dies nur als allgemeine, vereinfachende Orientierung zu verstehen und kann keine rechtliche Beratung im konkreten Fall ersetzen. Für rechtliche Beratung und Vertretung wenden Sie sich bitte an eine der im Folgenden aufgeführten Kanzleien.

Unsere Kanzleien

10405 Berlin | dka Rechtsanwälte | Fachanwälte

Marion Burghardt*, Christian Fraatz*, Dieter Hummel*, Mechtild Kuby*, Nils Kummert*, Sebastian Baunack*, Dr. Lukas Middel, Sandra Kunze*, Dr. Silvia Velikova*, Damiano Valgolio*, Anne Weidner*, Gerd Denzel, Norbert Schuster, Mara Neele Künkel, Daniel Weidmann*, Dr. Raphaël Callsen, Dr. Vera Finger

Immanuelkirchstraße 3-4

10405 Berlin

Telefon: 030 446792-0

Fax: 030 446792-20

info@dka-kanzlei.de | www.dka-kanzlei.de

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft

Klaus Müller-Knapp* (bis März 2018), Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Andreas Bufalica*, Dr. Julian Richter*, Christopher Kaempf, Dr. Ragnhild Christiansen*, Daniela Becker, Marek Beck, LL.M., Sabrina Burkart*

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

24103 Kiel | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft (Zweigstelle)

Dr. Julian Richter*

Kleiner Kuhberg 2-6

24103 Kiel

Telefon: 0431 90880123 | Fax: 0431 90880124

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de | www.arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de

28195 Bremen | Rechtsanwälte Dette Nacken Ögüt & Kollegen

Dieter Dette*, Michael Nacken*, Dr. jur. Pelin Ögüt*, Markus Barton*, Simon Wionski*, Christoph Gottbehüt, Sven Bleck-Vogdt LL.M. (Köln/Paris I)

Bredenstr. 11

28195 Bremen

Telefon: 0421 6990150 | Fax: 0421 69901599

kanzlei@dnoe.de | www.anwaelte-fuer-arbeitsrecht.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

30159 Hannover | Kanzlei Detlef Fricke und Joachim Klug

Detlef Fricke, Joachim Klug*, Olivia Günter

Goseriede 12

30159 Hannover

Telefon: 0511 70074-0 | Fax: 0511 70074-22

post@fricke-klug.de | www.fricke-klug.de

44137 Dortmund | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*, Kerstin Rogalla*, Alev Ülbegi

Kampstraße 4A (Krügerpassage)

44137 Dortmund

Telefon: 0231 396301-0 | Fax: 0231 822014

arbeitsrecht@ingelore-stein.de | www.ingelore-stein.de

60313 Frankfurt am Main | Büdel Rechtsanwälte

Detlef Büdel*, Udo Rein*, Nina Krüger*, Dr. Patrick Fütterer*, Christine Zedler*

Anne-Kathrin Rothhaupt

Petersstraße 4

60313 Frankfurt am Main

Telefon: 069 1338581-0 | Fax: 069 1338581-14

anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de | www.fbb-arbeitsrecht.de

**60318 Frankfurt am Main | franzmann. geilen. brückmann.
fachanwälte für arbeitsrecht**

Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*,

Kathrin Poppelreuter, Kathrin Schlegel*

Falkensteiner Str. 77

60322 Frankfurt

Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821

mail@arbeitnehmer-kanzlei.de | www.arbeitnehmer-kanzlei.de

65185 Wiesbaden | Schütte, Lange & Kollegen

Reinhard Schütte*, Jakob T. Lange*, Simon Kalck*, Julia Windhorst, LL.M.

Adolfsallee 22

65185 Wiesbaden

Telefon: 0611 950011-0 | Fax: 0611 950011-20

rae@wiesbaden-arbeitsrecht.com | www.wiesbaden-arbeitsrecht.com

68161 Mannheim | Kanzlei für Arbeitsrecht - Dr. Growe & Kollegen

Dr. Dietrich Growe*, Andrea von Zelewski, Mirjam Scherm*

Q 7, 23

68161 Mannheim

Telefon: 0621 862461-0 | Fax: 0621 862461-29

mail@kanzlei-growe.de | www.kanzlei-growe.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

70176 Stuttgart | Bartl & Weise - Anwaltskanzlei

Ewald Bartl*, Dirk Weise, Benja Mausner*, Maike Hellweg*,
Diana Arndt-Riffler* (in Bürogemeinschaft)

Johannesstraße 75

70176 Stuttgart

Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320

info@bartlweise.de | www.bartlweise.de

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*, Ricarda Ulbrich* (auch Fachanwältin für Sozialrecht und
Mediatorin), Cornelia Czuratis*, Dr. Lisa Moos, Dr. Sérgio Fernandes Fortunato*

Wilhelmstraße 10

79098 Freiburg

Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024

kanzlei@anwaltsbuero-im-hegarhaus.de | www.anwaltsbuero-im-hegarhaus.de

80336 München | kanzlei huber.mücke.helm - Menschenrechte im Betrieb

Michael Huber, Matthias Mücke*, Dr. Rüdiger Helm, Susanne Gäbelein,
Christine Steinicken*, Gerd Nies

Schwanthalerstraße 73

80336 München

Telefon: 089 51701660 | Fax: 089 51701661

kanzlei@kanzlei-hmh.de | www.menschenrechte-im-betrieb.de

90429 Nürnberg | Manske & Partner

Jürgen Markowski*, Ute Baumann-Stadler*, Beate Schoknecht*, Sabine Feichtinger*,
Thomas Müller*, Dr. Sandra B. Carlson*, LL.M., Judith Briegel*, Andreas Bartelmeß*,
Georg Sendelbeck*, Axel Angerer*, Magdalena Wagner, Sebastian Lohneis, Sabrina
Eckert; Berater der Kanzlei: Wolfgang Manske

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 307319800

kanzlei@manske-partner.de | www.manske-partner.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Impressum

- Der Rundbrief der Anwaltskooperation **ArbeitnehmerAnwälte** wird herausgegeben von dem Rechtsanwaltsbüro
 - **Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft**
Kaemmererufer 20
22303 Hamburg
Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999
kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de
Partnerschaftsregister: AG Hamburg, PR 816
 - Verantwortlicher Redakteur: Rechtsanwalt Dr. Julian Richter

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft sind Mitglieder der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer (Hamburg) und führen die Berufsbezeichnung Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt, die ihnen in Deutschland verliehen wurde. Aufsichtsbehörde ist gemäß § 73 Abs. 2 Nr. 4 BRAO die Hanseatische Rechtsanwaltskammer, Bleichenbrücke 9, D-20354 Hamburg.

Die für die Berufsausübung maßgeblichen Regelungen – Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG), Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft, Fachanwaltsordnung – können im Internetangebot der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de) eingesehen werden.

Dieser Rundbrief enthält in seiner elektronischen Fassung externe Hyperlinks zu Internetangeboten, die nicht von uns zur Verfügung gestellt werden.

- Gestaltung, Layout & Fotos: formation_01 · netzwerk für digitale gestaltung
www.formation01.com
- Autorenportraits: Autoren