

IT-Arbeitsrecht

Kramer

2. Auflage 2019
ISBN 978-3-406-73472-4
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Kramer
IT-Arbeitsrecht


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

IT-Arbeitsrecht

Digitalisierte Unternehmen:
Herausforderungen und Lösungen

Herausgegeben von

Dr. Stefan Kramer

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hannover

Bearbeitet von

RA, FAArbR *Dr. Frank Bongers*; RA, FAArbR *Dr. Philipp Byers*; Vors. Richter am BAG a. D.,
Dr. Mario Eylert; RA, FAArbR Prof. *Dr. Michael Fuhlrott*; RA, FAArbR *Karl Geißler*; RA,
FAArbR *Dr. Christian Hoppe*; RA, FAArbR *Dr. Stefan Kramer*; RAin, FAArbR *Dr. Judith Neu*;
RAin, FAArbR, FAinSozR *Dr. Nathalie Oberthür*; RA, FAStrR, FAStr *Dirk Petri*;
RA, FAArbR *Dr. Alexander Rajf*; RAin, FAArbR *Dr. Kathrin Schulze Zunkley*;
RA *Christian Solmecke*; RiArbG *Dr. Jens Tiedemann*; Stelly. Direktor
d. ArbG, RiArbG *Dr. Axel von der Straten*; RAin, FAArbR *Kathrin Wenzel*

2. Auflage 2019



Zitiervorschlag
Kramer IT-ArbR/*Bearbeiter* A R.n. 8



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

www.beck.de

ISBN 978 3 406 73472 4

© 2019 Verlag C.H. Beck oHG
Wilhelmstraße 9, 80801 München
Druck und Bindung: Beltz Bad Langensalza GmbH
Neustädter Straße 1–4, 99947 Bad Langensalza

Satz: 3w+p GmbH, Rimpfing
Umschlaggestaltung: Druckerei C.H. Beck, Nördlingen

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Autorinnen und Autoren des Handbuchs

Dr. Frank Bongers

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Esche Schümann Commichau, Hamburg

Dr. Philipp Byers

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Lutz|Abel, München

Dr. Mario Eylert

Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht aD, Erfurt

Prof. Dr. Michael Fuhlrott

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Datenschutzbeauftragter (TÜV)
Fuhlrott Hiéramente & von der Meden, Hamburg

Karl Geißler

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
T/S/C, Gütersloh

Dr. Christian Hoppe

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Esche Schümann Commichau, Hamburg

Dr. Stefan Kramer

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Hannover

Dr. Judith Neu

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht
München

Dr. Nathalie Oberthür

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht und Sozialrecht
RPO Rechtsanwälte, Köln

Dirk Petri

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Strafrecht und Steuerrecht, Datenschutzbeauftragter
(TÜV)
verte/rechtsanwälte, Köln

Autorinnen und Autoren des Handbuchs

Dr. Alexander Raif
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Weitnauer Rechtsanwälte, Berlin

Dr. Kathrin Schulze Zumkley
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht
T/S/C, Gütersloh

Christian Solmecke
Rechtsanwalt
Wilde Beuger Solmecke Rechtsanwälte, Köln

Dr. Jens Tiedemann
Richter am Arbeitsgericht Köln

Dr. Axel von der Straten
Richter am Arbeitsgericht
Stellv. Direktor des Arbeitsgerichts Hannover

Kathrin Wenzel
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht
Lutz|Abel, München

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Vorwort

Seit der ersten Auflage dieses Buches im Jahr 2017 hat die KI – Künstliche Intelligenz – noch nicht die analoge, menschliche Intelligenz abgelöst; seither wurden jedoch zahlreiche Themen und Fragestellungen aus dem Bereich des IT-Arbeitsrechts Gegenstand der europäischen und deutschen Rechtsprechung, Gesetzgebung sowie Literatur. Daher bestand – nicht zuletzt wegen des Inkrafttretens der DS-GVO und des neuen BDSG Ende Mai 2018 – bereits nach kurzer Zeit ein erheblicher Aktualisierungsbedarf. Gleichzeitig konnte die damit verbundene Gelegenheit genutzt werden, das Thementableau des Buches um neue, besonders praxisrelevante Aspekte zu erweitern. Entsprechend der Zielsetzung des Werkes standen bei der Auswahl neuer Themen die aktuelle betriebliche Relevanz (und nicht zukünftig denkbare, jedoch noch nicht umgesetzte IT-Entwicklungstendenzen) aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebersicht im Fokus. Hiervon ausgehend werden in dieser Neuauflage die Auswirkungen des IT-Einsatzes auf den Betriebsbegriff im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht, dessen Folgen für die Personalauswahl und -entwicklung sowie die IT-relevante Compliance in eigenständigen Kapiteln dargestellt und dem Leser auch in diesen Themengebieten praxisgerechte Lösungen an die Hand gegeben. Dankenswerterweise konnten hierfür weitere renommierte Mitautoren aus der Anwaltschaft gewonnen werden, die bestens aus ihrer Praxis und ihren Veröffentlichungen mit der Thematik vertraut sind.

Entsprechend der Titelgebung liegt der Schwerpunkt des Handbuches in der arbeitsrechtlichen Aufarbeitung der jeweiligen IT-Themen. Datenschutzrechtliche Aspekte und Begrenzungen infolge der DS-GVO, des BDSG und der Rechtsprechung sind berücksichtigt. Für eine datenschutzrechtliche Vertiefung empfiehlt sich das im Jahr 2019 in diesem Verlag in zweiter Auflage erschienene, von Weth/Herberger/Wächter/Sorge herausgegebene Praxishandbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz „Daten- und Persönlichkeitsschutz im Arbeitsverhältnis“.

Über Anregungen zur Weiterentwicklung des Buchinhaltes würden sich Autoren und Herausgeber freuen.

Hannover, im Juli 2019

Stefan Kramer

Vorwort zur 1. Auflage

Titel und Struktur dieses Buches sind seit der Jahrtausendwende gewachsen und haben sich nach gut 15 Jahren konkretisiert. Ausgangspunkt war die um das Jahr 2000 herum in meiner anwaltlichen Praxis erstmals aufgetretene Thematik der privaten Internetnutzung am Arbeitsplatz als Kündigungsgrund. Von diesem Punkt aus ergaben sich infolge der fortschreitenden Entwicklung und Verbreitung der IT im Arbeits- und Wirtschaftsleben regelmäßig neue arbeitsrechtliche Herausforderungen. Aus der literarischen und anwaltlichen Bearbeitung einzelner Aspekte dieses Prozesses wie Telearbeit, Kündigungsrelevanz von Internetnutzung, Inanspruchnahme betrieblicher IT-Ressourcen und eines Facebook-Postings sowie IT-bezogener kollektivrechtlicher Fragestellungen entstand letztendlich der Gedanke einer umfassenden Darstellung der wesentlichen Themenbereiche des IT-Arbeitsrechts. Dieser wurde dankenswerterweise vom Lektor *Thomas Wiltng* und vom Verlag positiv aufgenommen. Mein Buchbeitrag ist in memoriam *Johannes Kramer* gewidmet.

Der Untertitel des Werkes lehnt sich in abgewandelter Form bewusst an das Thema der arbeitsrechtlichen Abteilung des 71. Deutschen Juristentages („Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf“), der Anfang September 2016 in Essen stattfand, an. Während jedoch dort – entsprechend der Zielsetzung des djt – die Benennung von gesetzlichen Defiziten und der daraus folgende Reformbedarf im Mittelpunkt standen, sind Gegenstand dieses Buches die Darstellung der wesentlichen IT-bezogenen Herausforderungen aus der Sicht eines digitalisierten Unternehmens und deren praxisgerechte Lösung. Dabei werden bei den verschiedenen Problemstellungen sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgebersicht berücksichtigt.

Das Buch soll allen in Theorie und Praxis auf dem Gebiet des IT-Arbeitsrechts tätigen Lesern eine Hilfestellung zur Bewältigung der individual- und kollektivrechtlichen Herausforderungen geben. Für diese Zielsetzung haben sich dankenswerterweise zahlreiche renommierte Mitautoren aus der Anwalt- und Richterschaft begeistern lassen, die sich bereits in der Vergangenheit in Gestalt von anwaltlichen Praxisfällen, Gerichtsurteilen, Aufsätzen oder Dissertationen eingehend mit unterschiedlichen Aspekten des IT-Arbeitsrechts befasst haben. Ohne sie hätte das umfangreiche Vorhaben nicht realisiert werden können. Angesichts der für die Entwicklung der IT typischen Dynamik ist bereits jetzt absehbar, dass es sich bei dem Inhalt des Werkes um eine aktuelle Momentaufnahme wesentlicher Auswirkungen der IT auf das Arbeitsrecht handelt, die einer Fortschreibung zur Bewältigung neuer Herausforderungen bedarf. Die IT- und Arbeitswelt wird 2025 völlig anders aussehen als heute. Da der Schwerpunkt der Darstellung im Arbeitsrecht liegt, werden zwar datenschutzrechtliche Auswirkungen und Begrenzungen berücksichtigt; für eine vertiefende Lektüre bietet sich insoweit allerdings das von Weth/Herberger/Wächter in diesem Verlag herausgegebene Praxishandbuch zum Arbeitnehmerdatenschutz „Daten- und Persönlichkeitsschutz im Arbeitsverhältnis“ an. Wie *Franz Gamillscheg* in seinem Vorwort zur 7. Auflage des ersten Bandes der legendären PdW-Reihe unter Bezugnahme auf ein Wort von *Otto Kahn-Freund* schrieb, ist im Arbeitsrecht „eine Woche eine lange Zeit“. Dies gilt erst recht für das IT-Arbeitsrecht.

Hannover, im April 2017

Stefan Kramer

Inhaltsübersicht

Autorinnen und Autoren des Handbuchs	V
Vorwort	VII
Vorwort zur 1. Auflage	VIII
Inhaltsverzeichnis	XI
Abkürzungsverzeichnis	XXVII
Literaturverzeichnis	XXXV

A. Digitalisierte Arbeitswelt

I. Bisherige Entwicklung	1
II. Arbeitsplatz und neue Arbeitsformen	3
III. Internet und Social Media	14

B. Individualarbeitsrecht

I. Betriebsstruktur und moderne Arbeitsformen	28
II. IT-Erklärungen im Arbeitsverhältnis	40
III. IT-Nutzung als Pflichtverletzung: Abmahnung und Kündigung	63
IV. Haftung des Arbeitnehmers im Rahmen der IT-Nutzung	163
V. Kontrolle der IT-Nutzung	169
VI. Prozessuale Verwertbarkeit von Kontrollergebnissen	191
VII. IT-Nutzung als Regelwerk im Arbeitsverhältnis	212
VIII. Home-Office und virtuelle Arbeitsplätze	223
IX. Bring your own device (BYOD)	240
X. Überwachung durch IT und Datenschutz	251
XI. Social Media	306
XII. Ständige Erreichbarkeit durch IT-Mittel und Arbeitsschutz	332
XIII. Elektronische Personalakte	345
XIV. IT-Einsatz als Auswahlinstrument bei Personalmaßnahmen	356
XV. IT-Einsatz und Compliance	369
XVI. IT-Fortbildung im Arbeitsverhältnis	395

C. Kollektives Arbeitsrecht

I. Betriebsrat und Datenschutz	407
II. Betriebsverfassungsrechtliche Besonderheiten moderner Arbeitsformen	430
III. Einsatz von IT im Bereich des Betriebsverfassungsrechts	441
IV. Gestaltung des IT-Einsatzes durch Betriebsvereinbarungen	454
V. IT-Infrastruktur für die Betriebsratsarbeit	470
VI. IT-Fortbildung des Betriebsrats	483
VII. IT-Einsatz bei gewerkschaftlicher Werbung und Information im Betrieb	495

D. IT-Arbeitsstrafrecht

I. Einleitung	506
II. Videoüberwachung am Arbeitsplatz	508
III. Überwachung der Kommunikation am Arbeitsplatz	523
IV. E-Mail und Internetüberwachung	532
V. Mitarbeiterüberwachung und Internal Investigations	540

Inhaltsübersicht

E. Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der IT-Nutzung

I.	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der IT-Nutzung	551
II.	Steuerrecht	553
	Sachverzeichnis	559

**beck-shop.de**
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Inhaltsverzeichnis

Autorinnen und Autoren des Handbuchs	V
Vorwort	VII
Vorwort zur 1. Auflage	VIII
Inhaltsübersicht	IX
Abkürzungsverzeichnis	XXVII
Literaturverzeichnis	XXXV

A. Digitalisierte Arbeitswelt (Solmecke)

I. Bisherige Entwicklung	1
II. Arbeitsplatz und neue Arbeitsformen	3
1. IT-Nutzung	3
2. Entgrenztes Arbeiten	4
a) Home und Mobile Office	5
b) Vertrauensarbeit	6
3. BYOD	7
4. Crowdfunding/Crowdsourcing	8
5. Job Sharing	9
6. Desk Sharing	10
7. Cloud Computing	11
8. Economy on Demand	12
9. Scrum	13
III. Internet und Social Media	14

B. Individualarbeitsrecht

I. Betriebsstruktur und moderne Arbeitsformen (Fuhlrott)	28
1. Einleitung	28
2. Herkömmlicher Betriebsbegriff	29
a) Betriebsverfassungsrechtlicher Betriebsbegriff	29
aa) Konstitutive Voraussetzungen	30
bb) Weitere Indizien	30
cc) Fiktionen des BetrVG	31
b) Kündigungsschutzrechtlicher Betriebsbegriff	31
c) Betriebsbegriff bei anzeigepflichtigen Entlassungen	32
d) Betriebsübergangsrechtlicher Betriebsbegriff	32
e) Gemeinschaftsbetriebe	33
3. Bedeutung des Betriebsbegriffs im Individualarbeitsrecht	33
a) Shop-in-shop-Konzepte	34
b) Home-Office und Mobiles Arbeiten	34
c) Matrixstrukturen	35
d) Desk-Sharing	36
e) Co-Working-Spaces	37
f) Crowdfunding und Plattformökonomie	38
g) Virtuelle Unternehmen und Betriebe	40

II. IT-Erklärungen im Arbeitsverhältnis (<i>von der Straten</i>)	40
1. Zweck von Formerfordernissen	41
2. Formenkatalog	42
a) Notarielle Urkunde	42
b) Schriftform	42
c) Elektronische Form	43
aa) Funktionsweise	43
bb) Verhältnis zur Schriftform	45
d) Textform	45
e) Formfreie Erklärungen	46
3. Folgen eines Formverstößes	46
a) Formvorgabe aufgrund gesetzlicher Regelung	47
b) Vertraglich vereinbarte Formvorschrift	47
c) Vereinbarte Formvorschrift in einem Tarifvertrag	48
d) Treuwidrigkeit	48
4. Zugang	48
5. Situationen, in denen die Formeinhaltung relevant ist	50
a) Abmahnung	50
b) Änderungskündigung	50
c) Arbeitnehmerüberlassung	50
d) Arbeitsvertrag, Änderungsvereinbarungen	51
e) Arbeitsvertragsnachweis	51
f) Aufhebungsvertrag	51
g) Ausbildungsvertrag	51
h) Ausschlussfristen: Geltendmachung von Ansprüchen	52
i) Befristung	52
j) Betriebsübergang	53
k) Diskriminierung: Geltendmachung von Ansprüchen	54
l) Elternzeit	54
m) Entgelttransparenzgesetz	56
n) Familienpflegezeit	56
o) Kündigung, Änderungskündigung	57
p) Pflegezeit	58
q) Sonderlösungsrecht	58
r) Exkurs: Tarifvertrag	59
s) Teilzeit	59
t) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	60
u) Zeugnis	61
v) Zweckbefristung	62
6. Überblick: Wichtige formbedürftige Erklärungen im Arbeitsverhältnis	62
III. IT-Nutzung als Pflichtverletzung: Abmahnung und Kündigung (<i>Wenzel, Neu, Hoppe, Byers, Kramer, Eylert</i>)	63
1. IT als Betriebsmittel (<i>Wenzel</i>)	63
a) Arten von IT-Betriebsmitteln	63
b) Anspruch auf IT-Betriebsmittel	63
aa) Individualvertraglicher Anspruch	64
bb) Betriebliche Übung	64
cc) Kollektiver Anspruch: Betriebsvereinbarung	64
c) Herausgabeansprüche des Arbeitgebers und Widerruf der Nutzungserlaubnis	65
aa) Beendigung des Arbeitsverhältnisses	65
bb) Freistellung	66

cc) Entfallen der dienstlichen Notwendigkeit der Betriebsmittel	67
dd) Pflichtverstöße im Zusammenhang mit der IT-Nutzung	68
2. Privatnutzung und betriebliche Übung (<i>Wenzel</i>)	68
a) Abgrenzung berufliche und private Nutzung	68
b) Erlaubnis der Privatnutzung	69
aa) Anspruch auf Privatnutzung	70
bb) Ausdrückliche Gestattung	70
cc) Duldung und Betriebliche Übung	71
c) Nachträgliche Untersagung der Privatnutzung	73
aa) Freiwilligkeitsvorbehalt	74
bb) Widerrufsvorbehalte	74
3. Passwortmissbrauch (<i>Wenzel</i>)	76
a) Hintergrund des Passwortschutzes	76
b) Vertragliche Regelung zur Verwendung von Passwörtern	76
c) Pflichtverstöße bei der Passwortnutzung	77
d) Arbeitsrechtliche Sanktionsmöglichkeiten	78
aa) Abmahnung	79
bb) Kündigung	79
4. Weitergabe sensibler IT-Daten (<i>Wenzel</i>)	80
a) Begriff der sensiblen IT-Daten	81
aa) Begriff der personenbezogenen Daten	81
bb) Begriff der unternehmensbezogenen Daten	81
b) Geheimhaltungspflichten des Mitarbeiters	82
c) Arbeitsrechtliche Sanktionsmöglichkeiten	82
aa) Bewusste Weitergabe von sensiblen IT-Daten	83
bb) Unbewusste Weitergabe von Daten und Vorbereitungshandlungen	84
5. Private Telefon- und Handy-Nutzung (<i>Neu</i>)	85
a) Zulässigkeit der privaten Telefon- und Handy-Nutzung	85
aa) Ausdrücklich verbotene Privatnutzung	85
bb) Konkludentes Verbot	85
cc) Fehlen einer Nutzungsregel	86
dd) Erlaubte Privatnutzung	86
ee) Konkludente Nutzungserlaubnis	88
ff) Betriebliche Übung	89
gg) Betriebsvereinbarung	89
b) Rechtsfolgen einer unzulässigen privaten Telefon- und Handynutzung	91
aa) Ermahnung	91
bb) Abmahnung	92
cc) Ordentliche Kündigung	93
dd) Außerordentliche Kündigung	94
ee) Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers	97
ff) Rücknahme der privaten Nutzungserlaubnis	97
6. Private Internetnutzung am Arbeitsplatz (<i>Hoppe</i>)	98
a) Private Internetnutzung als Chance und Risiko für den Arbeitgeber	98
aa) Steigerung von Arbeitsmotivation und -effizienz der Belegschaft	98
bb) Gewährleistung der Funktionsfähigkeit betrieblicher Abläufe	99
b) Nutzungserlaubnis und -verbot als Maßstab für die Beurteilung der Schwere der Pflichtverletzung	100
aa) Gestattung der Privatnutzung	100
bb) Ausdrückliches Verbot	101
cc) Fehlen einer Nutzungsregelung	102
c) Kündigungsrelevanz privater Internetnutzung am Arbeitsplatz: Maßstäbe höchstrichterlicher Rechtsprechung	102

d)	Fallgruppen in der Instanzrechtsprechung	105
aa)	Verletzung der Hauptleistungspflicht	106
bb)	Nutzung trotz entgegenstehenden ausdrücklichen Nutzungsverbots	108
cc)	„Ausschweifende“ Nutzung bei Fehlen eines Privatnutzungsverbots	109
dd)	Problematische Nutzungsinhalte: Gefährdung der Unternehmensreputation	112
e)	Rücknahme der privaten Nutzungserlaubnis	115
f)	Zusammenfassung	115
7.	Private E-Mail-Nutzung (<i>Byers</i>)	118
a)	Kontrollmöglichkeiten	118
b)	Arbeitsrechtliche Sanktionsmöglichkeiten bei unzulässiger Nutzung von E-Mail	119
aa)	Einzelfälle möglicher Pflichtverstöße	121
bb)	Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers	125
cc)	Rücknahme der Erlaubnis zur Privatnutzung	126
8.	Private Nutzung betrieblicher Hard- und Software (<i>Byers</i>)	126
a)	Hard- und Softwarenutzung am Arbeitsplatz zu privaten Zwecken	126
b)	Verbot der Speicherung privater Dateien	126
c)	Kontrollmöglichkeiten	127
d)	Pflichtverstöße	128
aa)	„Privatarchiv“ auf der Festplatte des dienstlichen PC	128
bb)	Private Software auf dem dienstlichen PC	129
cc)	Privatnutzung von DVD- und CD-Rohlingen	130
dd)	Anfertigung von Raubkopien	130
9.	Posting in sozialen Netzwerken (<i>Kramer</i>)	131
a)	Formen von Postings	132
b)	Verletzung einer arbeitsvertraglichen Pflicht	132
c)	Pflichtverletzungsrelevante Schnittstellen zum Arbeitsverhältnis	132
aa)	Privates Posting am Arbeitsplatz	132
bb)	Geheimhaltungsrelevante Postings	133
cc)	Arbeitsrechtliche Fernwirkung von Statusmeldungen	133
dd)	Beleidigende und kritisierende Postings	133
ee)	Nutzung des „Gefällt mir“-Buttons	136
ff)	Zugehörigkeit zu einer gegen den Arbeitgeber gerichteten Facebook-Gruppe	137
d)	Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers	137
aa)	Rüge	137
bb)	Abmahnung	138
cc)	Ordentliche Kündigung	139
dd)	Außerordentliche Kündigung	140
e)	Verwertung von Postings im Prozess	141
10.	Vorgehen bei IT-Tat- und Verdachtskündigung (<i>Eylert</i>)	142
a)	Einleitung	142
b)	Grundlagen von Tat- und Verdachtskündigung	142
aa)	Die Verdachtskündigung	143
bb)	Zum Verhältnis von Verdachts- und Tat-Kündigung	144
cc)	Die Voraussetzungen einer Verdachtskündigung	145
dd)	Die Kündigungserklärungsfrist (§ 626 Abs. 2 BGB)	150
c)	Tatsachenfeststellungen als Basis für einen möglichen Kündigungsgrund	152
aa)	Die Aufklärung des kündigungsrelevanten Sachverhalts	152
bb)	Die Beteiligung der Interessenvertretung	157
d)	Mögliche Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers	158

e) Weitere Besonderheiten einer IT-Verdachtskündigung im Kündigungsschutzprozess	159
aa) Übergehen von Verdachts- zur Tatkündigung während des Kündigungsschutzprozesses	159
bb) Ausspruch einer weiteren Kündigung und Nachschieben von Kündigungsgründen im Kündigungsschutzprozess	160
cc) Beweis- und Sachverhaltsverwertungsverbote	161
dd) Aussetzung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens bis zum Abschluss des Strafverfahrens?	162
IV. Haftung des Arbeitnehmers im Rahmen der IT-Nutzung (<i>Hoppe</i>)	163
1. Grundlagen der Haftung im Arbeitsverhältnis	163
2. Anspruchsgrundlagen	164
3. Übertragung der Haftungsgrundsätze auf die Mediennutzung	165
a) Haftung bei dienstlicher Nutzung sowie bei gestatteter Privatnutzung ..	166
b) Haftung bei Privatnutzung trotz Verbots	166
c) Berücksichtigung eines Mitverschuldens des Arbeitgebers	167
4. Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers für vertragswidrig verwendete Arbeitszeit?	168
5. Zusammenfassung	168
V. Kontrolle der IT-Nutzung (<i>Oberthür</i>)	169
1. Rechtliche Grundlagen	169
2. Personenbezug der Kontrolldaten	170
3. Kontrollmaßnahmen bei untersagter Privatnutzung	170
a) Gesetzliches Verbot mit Erlaubnisvorbehalt	171
b) Rechtsgrundlage: Einwilligung des Arbeitnehmers	171
aa) Freiwilligkeit der Einwilligungsentscheidung	171
bb) Schriftform und Inhalt der Einwilligung	172
cc) Widerruf der Einwilligung	172
c) Rechtsgrundlage: Kollektivvereinbarung	173
aa) Zulässigkeit eigenständiger Datenschutzregelungen	173
bb) Wahrung eines angemessenen Datenschutzniveaus	173
d) Gesetzliche Ermächtigungsnorm: § 26 Abs. 1 BDSG	174
aa) Präventive Kontrollmaßnahmen	175
bb) Repressive Kontrollmaßnahmen	176
e) Transparenz der Datenerhebung	177
f) Zulässigkeit einzelner Kontrollmaßnahmen	178
aa) Zugang zum Internet	178
bb) E-Mail-Dienste	178
cc) (Mobil-)Telefonie	179
dd) Social Media	180
4. Kontrollmaßnahmen bei erlaubter Privatnutzung	181
a) Anwendungsbereich von TKG/TMG	181
b) Arbeitgeber als Diensteanbieter	182
c) Wahrung des Fernmeldegeheimnisses	182
aa) Schutzgegenstand des Fernmeldegeheimnisses	182
bb) Zeitlicher Schutzbereich des Fernmeldegeheimnisses	183
cc) Auswirkungen des Fernmeldegeheimnisses	183
d) Datenschutzrechtliche Vorgaben	184
e) Einwilligung des Arbeitnehmers	184
f) Zulässigkeit einzelner Kontrollmaßnahmen	185
aa) Zugang zum Internet	185
bb) E-Mail-Dienste	185

cc) (Mobil-)Telefonie	186
dd) Soziale Netzwerke	187
5. Kontrollmaßnahmen gegenüber Betriebsratsmitgliedern	187
6. Folgen einer unzulässigen Kontrolle für den Arbeitgeber	188
a) Straf- und bußgeldrechtliche Folgen	188
aa) Verstoß gegen das Fernmeldegeheimnis	188
bb) Verstoß gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen	188
b) Schmerzensgeldansprüche	189
c) Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses	189
aa) Unterlassungsansprüche	189
bb) Außerordentliche Arbeitnehmerkündigung	190
cc) Auflösungsantrag	190
VI. Prozessuale Verwertbarkeit von Kontrollergebnissen (<i>Tiedemann</i>)	191
1. Praktischer Problemaufriss im arbeitsgerichtlichen Verfahren	192
2. Verfassungsrechtlicher und prozessualer Hintergrund eines Verwertungsverbots	193
a) Mangelnde gesetzliche Regelung und prozessuales Verwertungsverbot als Ausnahmefall	194
b) Grundrechtsbindung der Gerichte und Eingriff in Grundrechte	194
c) Güterabwägung	195
d) Umfang eines Beweisverwertungsverbots und Fernwirkung	196
e) Speziell: Sachvortragsverwertungsverbot	197
3. Ausgewählte Sachgruppen und Einzelfälle	198
a) Verstoß gegen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und Vereinbarung eines Verwertungsverbots	198
b) Verstoß gegen Bestimmungen der DSGVO und des BDSG	200
c) Verdeckte bzw. heimliche Videoüberwachung	202
d) Mithören und Aufzeichnen von Telefonaten und Gesprächen	204
e) Heimliche Spind- bzw. Schrankdurchsuchung	205
f) Überwachung durch heimlich installierten Keylogger	205
g) Verwendung automatisiert erstellter digitaler Zeitstempel	206
h) Verwendung von Chatprotokollen und WhatsApp-Nachrichten	206
i) Einblick in elektronischen Kalender	207
j) GPS-Ortung und Bewegungsprofil	208
k) Einsicht in kennwortgeschützte Dateien/Ausspähen von Daten	208
l) Einsicht in Browser-Chronik bzw. Browser-Verlauf	209
m) Zufallsfunde	210
n) Aufzeichnungen einer Dashcam	211
4. Folgen eines prozessualen Verwertungsverbots	212
VII. IT-Nutzung als Regelung im Arbeitsverhältnis (<i>Byers</i>)	212
1. Erfordernis einer arbeitsvertraglichen Regelung	212
a) Betriebliche Übung	212
b) Eingeschränkte Kontrollmöglichkeiten der Privatnutzung	212
c) Erschwerte Sanktionsmöglichkeit bei fehlender IT-Nutzungsregelung	213
2. Gestaltungsmöglichkeiten der IT-Nutzung	214
a) Überlassungszweck	214
aa) Ausschließlich dienstliche Nutzung	214
bb) Erlaubte private Nutzung	215
b) Nutzungsvereinbarungen bei erlaubter Privatnutzung	216
aa) Zeitliche Beschränkungen	216
bb) Inhaltliche Beschränkungen	217
cc) Vertretungsregelungen beim E-Mail-Postfach	219

c) Sicherheitsbezogene Regelungen	220
aa) Verwendung von Passwörtern	220
bb) Verwendung von Spam- und Virenfiltern	220
d) Regelung zur Protokollierung und Kontrolle	221
VIII. Home-Office und virtuelle Arbeitsplätze (<i>Hoppe</i>)	223
1. Umfang einer Home-Office-Tätigkeit und Beendigungsmöglichkeiten	224
2. Ausstattung des Home-Office, Haftungsfragen	226
3. Aufwendungsersatz und Fahrtkosten	227
4. Arbeitszeit: Umfang und Grenzen	229
5. Datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen	230
6. Arbeitsschutzrechtliche Vorgaben	232
7. Unfallversicherungsschutz im Home-Office, Gerichtsstand bei Streitigkeiten	233
8. Mitbestimmung des Betriebsrats	235
9. Muster: Home-Office-Vereinbarung	237
IX. Bring your own device (BYOD) (<i>Hoppe</i>)	240
1. Personalpolitische Dimension und Erscheinungsform	241
2. Einführung von BYOD im Arbeitsverhältnis	242
3. Datenschutz und Informationssicherheit	244
4. Administration des IT-Endgerätes und Grenzen der Nutzungsüberwachung	246
5. Mitbestimmung des Betriebsrats	247
6. Haftungsfragen, Urheberrecht und arbeitszeitrechtliche Behandlung	248
7. Gestaltungshinweise für eine BYOD-Policy	249
X. Überwachung durch IT und Datenschutz (<i>Bongers</i>)	251
1. Videoüberwachung	251
a) Arten der Videoüberwachung	251
b) Rechtliche Grundlagen; Datenschutz- und Arbeitsrecht	252
aa) Verbot mit Erlaubnisvorbehalt	253
bb) Personenbezogene Daten im Rahmen der Videoüberwachung	253
cc) Verarbeitung personenbezogener Daten	254
dd) Einwilligung des Arbeitnehmers	255
ee) Weitere Rechtsgrundlagen – Überblick	258
ff) Besondere Kategorien personenbezogener Daten als Gegenstand der Videoüberwachung von Beschäftigten	259
c) Videoüberwachung an nicht öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen	261
aa) Rechtliche Grundlage der Videoüberwachung an nicht öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen	261
bb) Verhältnismäßigkeit	263
cc) Einzelfälle der Videoüberwachung an nicht öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen	265
d) Besonderheiten bei öffentlich zugänglichen Räumen/Arbeitsplätzen	271
aa) Definition des öffentlich zugänglichen Arbeitsplatzes	271
bb) Offene Videoüberwachung an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen	272
cc) Verdeckte Videoüberwachung an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen	274
e) Einsatz von Attrappen	275
f) Tonaufzeichnungen	275
g) Pflicht zur Löschung von Videodaten	275

h) Informationsansprüche des Arbeitnehmers nach Art. 13 und 14 DS-GVO	277
aa) Art. 13 oder 14 DS-GVO	277
bb) Zeitpunkt der Information	277
cc) Ausschluss einer verdeckten Videoüberwachung wegen Informationspflichten?	278
i) Auskunftsansprüche des Arbeitnehmers	280
j) Betriebliche Mitbestimmung	281
k) Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbote	281
2. Ortungssysteme	284
a) Einleitung	284
b) Begriffsbestimmung und Beispiele	284
aa) GPS-Ortung	284
bb) Ortung über ein Mobiltelefon	285
cc) RFID	285
dd) Tachografen	286
c) Datenschutz- und arbeitsrechtliche Grundlagen	286
d) Ortung des Arbeitnehmers während der Arbeitszeit	290
aa) Aufklärung und Vermeidung von Straftaten und Pflichtverletzungen der Arbeitnehmer	290
bb) Koordinierung von Einsätzen der Arbeitnehmer	291
cc) Warenortung – mittelbare Ortung des Arbeitnehmers	292
dd) Ortung zur Sicherheit des Arbeitnehmers	292
e) Ortung des Arbeitnehmers in der Freizeit und in den Pausen	292
aa) Grundsatz der Unzulässigkeit der Ortung außerhalb der Arbeitszeit	292
bb) Erforderlichkeit der Abschaltbarkeit von Ortungssystemen zur Vermeidung der Ortung außerhalb der Arbeitszeit	292
cc) Ortung des Arbeitnehmers während Pausen	293
f) Pflichten zur Löschung von Ortungsdaten, Pflicht zur Information und Auskunft	294
g) Betriebliche Mitbestimmung	294
h) Beweisverwertung	294
3. Biometrische Verfahren	295
a) Begriff, Ziel, Funktionsweise und Beispiele	295
b) Personenbezug	298
c) Rechtliche Grundlagen: Datenschutz- und Arbeitsrecht	299
aa) Einwilligung	299
bb) § 26 Abs. 1 und Abs. 3 BDSG	300
d) Anwendung der Grundsätze auf einzelnen Fallgruppen	303
aa) Zutrittskontrolle	303
bb) Zeiterfassungssysteme	304
cc) Fingerprint statt Passwort	305
dd) Bezahlssystem in Kantine	306
e) Löschung und Auskunfts- und Informationsrechte	306
f) Mitbestimmung des Betriebsrats	306
XI. Social Media (<i>Oberthür</i>)	306
1. Online-Recherche als Bestandteil der Bewerberauswahl	306
a) Rechtliche Grundlagen	307
b) Einwilligung des Bewerbers	308
c) Grundsatz der Direkterhebung	309
d) Datenverarbeitung zur Auswahlentscheidung	311
e) Auskunftsanspruch des Bewerbers	312

f) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	312
2. Social Media Guidelines	313
a) Allgemeines	313
b) Einführung von Social Media Guidelines	313
aa) Arbeitsvertragliche Vereinbarung	314
bb) Arbeitgeberseitiges Direktionsrecht	314
cc) Betriebsvereinbarung	314
c) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	315
aa) Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen	315
bb) Mitbestimmung bei betrieblichem Ordnungsverhalten	316
cc) Abgrenzung der betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeit	317
dd) Beschränkung der Mitbestimmung durch konzerninterne Vorgaben?	318
d) Mögliche Regelungsgegenstände in Social Media Guidelines	319
aa) Allgemeine Regelungen	319
bb) Verhalten der Arbeitnehmer in Social Media – dienstliche Nutzung	325
cc) Verhalten der Arbeitnehmer in Social Media – private Nutzung	327
e) Muster: Social Media Guideline	329
XII. Ständige Erreichbarkeit durch IT-Mittel und Arbeitsschutz (<i>Kramer</i>)	332
1. IT-Einsatz und Arbeitszeit	332
a) Vollarbeit	332
b) Arbeitsbereitschaft	333
c) Bereitschaftsdienst	333
d) Rufbereitschaft	334
e) Zwingender öffentlich-rechtlicher Rechtsrahmen	334
f) Ruhezeit	336
g) Einordnung von Freizeittätigkeit	336
aa) Eigeninitiative freiwillige Freizeittätigkeit ohne Kenntnis des Arbeitgebers	337
bb) Freizeittätigkeit gegen den ausdrücklichen Willen des Arbeitgebers	337
cc) Freizeittätigkeit in Kenntnis oder mit Duldung des Arbeitgebers	338
dd) Freizeittätigkeit im eigenen Interesse und reine Gefälligkeiten	339
h) Einordnung der jederzeitigen Erreichbarkeit	339
aa) Weisung zur Erreichbarkeit per IT-Mittel	339
bb) Ausnahmefall: Bindung an Home-Office	340
i) Freizeittätigkeit und Rechte des Betriebsrats	340
2. Beeinträchtigung des Urlaubsanspruchs durch IT-Einsatz	341
a) Urlaubsrechtliche Ausgangslage	341
b) Urlaubstätigkeit	341
aa) Eigeninitiative freiwillige Urlaubstätigkeit	341
bb) Angewiesene oder erwartete Urlaubstätigkeit	342
c) Ständige Erreichbarkeit und Urlaub	342
aa) Ausdrückliche Weisung zur Erreichbarkeit	342
bb) Nicht vereinbarte, freiwillige Erreichbarkeit im Urlaub	343
3. Konsequenzen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer	344
a) Arbeitgeber	344
b) Arbeitnehmer	344
XIII. Elektronische Personalakte (<i>Raif</i>)	345
1. Grundsätze der Aktenführung	346
a) Führungsbefugnis	346
b) Wahrheitspflicht	346
c) Vollständigkeit	346

d) Vertraulichkeit	347
2. Inhalt der Personalakte	348
3. Rechte der Arbeitnehmer	350
a) Einsichtsrecht des Arbeitnehmers	350
b) Erklärungen des Arbeitnehmers zur Personalakte	351
4. Ansprüche des Arbeitnehmers	352
a) Entfernungsanspruch	352
b) Weitere Arbeitnehmeransprüche	354
5. Aufbewahrungspflichten und Rechtslage nach Ende des Arbeitsverhältnisses	354
6. Mitbestimmung des Betriebsrates bei Einführung der E-Akte	355
XIV. IT-Einsatz als Auswahlinstrument bei Personalmaßnahmen (<i>Geißler</i>)	356
1. IT als Auswahlhilfe – grundsätzliche Erwägungen	356
a) Nutzung informationsbeschaffender IT – haftungsrechtlich geboten? ...	356
b) Nutzung entscheidender IT – als automatisierte Einzelentscheidung verboten?	357
c) Diskriminierungsrechtliche Bedenken	359
2. IT-Einsatz in konkreten Auswahlprozessen	362
a) IT-Einsatz bei Einstellungsentscheidungen	362
aa) Bewerbermanagementsysteme	363
bb) Roborecruiting/Einsatz von Analysesoftware	365
cc) People Analytics	366
b) Auswahlentscheidungen im ungekündigten Arbeitsverhältnis	367
aa) Schutz des Persönlichkeitsrechts	367
bb) Kollektiver Schutz	368
cc) Anwendungsfälle der IT-Nutzung	368
c) Einsatz bei Beendigungsentscheidungen	369
XV. IT-Einsatz und Compliance (<i>Schulze Zumkley</i>)	369
1. Einführung	369
a) Compliance im Arbeitsrecht	369
b) Der Begriff „Compliance“	370
2. Compliance-Organisation	371
a) Rechtsgrundlagen und Pflichtenkanon	371
aa) Spezialgesetzliche Regelungen	371
bb) Mittelbare Pflichten	372
b) Ziele der Compliance(-Maßnahmen)	373
c) Ausrichtung und Anforderungen an Compliance-Systeme	374
aa) Adressatenkreis	374
bb) Anforderungen an ein Compliance-System	375
cc) Ausgestaltung eines Compliance-Systems	380
dd) Mitbestimmungsrechte	382
3. Compliance-Tools	382
a) Präventive Tools	383
aa) Code of Conduct	383
bb) Schulungen	385
cc) Bewerber-Kontrolle: Background-Check und Pre-Employment-Screening	388
b) Ermittlung von (möglichem) Fehlverhalten	389
aa) Einsatz von „Spyware“	389
bb) Analyse des Telefonverhaltens	390
cc) E-Mail-Screening	391
dd) Mitarbeiterbefragung	392

ee) Whistleblowing-Hotline	393
XVI. IT-Fortbildung im Arbeitsverhältnis (<i>von der Straten</i>)	395
1. Weiterbildungsanspruch des Arbeitnehmers?	395
a) Weiterbildung und Beschäftigungsanspruch	395
b) Besondere Beschäftigtengruppen	396
aa) Teilzeitbeschäftigte und befristet beschäftigte Arbeitnehmer	396
bb) Schwerbehinderte Menschen	396
c) Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer	397
2. Pflicht des Arbeitnehmers zur Weiterbildung?	397
a) Fortbildung außerhalb der Arbeitszeit	397
b) Fortbildung während der Arbeitszeit	397
3. Schulungskostenvereinbarungen	398
a) Grundsätze	399
aa) Form	399
bb) Anlass: Anforderung an die Bildungsmaßnahme	399
cc) Transparenz bezüglich der Kosten und des Rückzahlungsbetrags	400
dd) Transparenz bezüglich des Beendigungsgrundes	400
ee) Bindungsdauer: angemessenes Verhältnis der beiderseitigen Interessen	401
b) Folgen eines Verstoßes	402
c) Ausbildungsverhältnis	402
4. Auswirkung einer Fortbildung auf die Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung	402

C. Kollektives Arbeitsrecht

I. Betriebsrat und Datenschutz (<i>Raif</i>)	407
1. Kontroll- und Gestaltungsrechte des Betriebsrates	407
a) Funktion des Betriebsrates beim Arbeitnehmerdatenschutz	407
b) Schutz- und Förderungsgebot nach § 75 Abs. 2 BetrVG	408
c) Überwachungspflicht des Betriebsrates nach § 80 Abs. 1 BetrVG	408
d) Informationsrechte des Betriebsrates	410
aa) Allgemeiner Informationsanspruch nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG ...	410
bb) Besondere Informationsrechte des Betriebsrates	411
e) Beratungsrechte	412
aa) Beratungen über Änderungen der Arbeitsplatzumgebung	412
bb) Personalplanung	413
f) Zustimmungsrechte des Betriebsrates	413
aa) Personalfragebögen	413
bb) Auswahlrichtlinien	415
g) Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates nach § 99 BetrVG ..	416
h) Erzwingbare Mitbestimmung	418
aa) Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb	418
bb) Mitbestimmung bei Technischen Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)	420
2. Betriebsrat als Datenschutzverpflichteter	422
a) Datenschutzverpflichtung des Betriebsrates nach DS-GVO, BDSG und BetrVG	422
b) Kontrolle der datenschutzrechtlichen Pflichten des Betriebsrats	424
c) Schweigepflichten der Betriebsratsmitglieder	425
aa) Allgemeine Verschwiegenheitspflichten	425
bb) Spezielle Schweigepflichten	426

3. Willensbildung und Kommunikation des Betriebsrates	426
a) Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat	427
b) Betriebsratsinterne Willensbildung und Kommunikation	427
c) Kommunikation zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern sowie Dritten	429
d) Praktische Umsetzung	430
II. Betriebsverfassungsrechtliche Besonderheiten moderner Arbeitsformen (Fuhlrott)	430
1. Betriebsbegriff: Veränderungen und Einflüsse moderner Arbeitsformen	430
a) Co-Working-Spaces	431
b) Crowdfunding	432
2. Beteiligungsrechte bei der Einführung moderner Arbeitsformen	433
a) Überwachungsauftrag und Informationsrecht, § 80 BetrVG bzw. § 106 BetrVG	433
b) Personelle Einzelmaßnahmen, insbes. Versetzung, § 99 Abs. 1 BetrVG	434
c) Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, § 87 Abs. 1 BetrVG	435
aa) Ordnung des Betriebs, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	435
bb) Arbeitszeitgestaltung, § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG	436
cc) Technische Einrichtung, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	437
dd) Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	437
d) Unterrichtung und Verhandlung bei Betriebsänderungen, § 111 BetrVG	438
aa) Schwellenwerte und Arbeitnehmerbetroffenheit	438
bb) Vorliegen einer Betriebsänderung	439
cc) Rechtliche Folgen	440
e) Beratungs- und Mitbestimmungsrecht gem. §§ 90f. BetrVG	440
III. Einsatz von IT im Bereich des Betriebsverfassungsrechts (Neu)	441
1. Betriebsratswahl	441
a) Bestellung des Wahlvorstands	441
b) Erlass und Bekanntmachung des Wahlausschreibens	441
c) Bekanntmachung der Wählerliste und der Wahlordnung	442
d) Einspruch gegen die Wählerliste	442
e) Einreichung und Bekanntmachung von Vorschlagslisten und Wahlvorschlägen	443
f) Stimmabgabe	444
g) Benachrichtigung der Gewählten	444
h) Bekanntgabe des Wahlergebnisses	444
2. Betriebsratsbeschluss	445
a) Einladung zur Betriebsratssitzung	445
b) Beschlussfassung des Betriebsrats	445
3. Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats	446
a) Unterrichtung und Information	447
b) Abschluss von Betriebsvereinbarungen	447
c) Interessenausgleich	448
d) Sozialplan	448
e) Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses	448
4. Personelle Einzelmaßnahmen	449
a) Beteiligung des Betriebsrats bei Einstellung, Versetzung, Eingruppierung oder Umgruppierung	449
b) Vorläufige personelle Maßnahme	450
c) Mitbestimmung des Betriebsrats bei Kündigungen	450

d) Kündigung von Betriebsratsmitgliedern und Mitgliedern besonderer Interessenvertretungen	451
e) Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer	452
f) Mitteilung des Arbeitgebers bei personellen Maßnahmen von leitenden Angestellten	452
5. Übersicht	453
IV. Gestaltung des IT-Einsatzes durch Betriebsvereinbarungen (<i>Raif</i>)	454
1. Betriebsvereinbarung als Gestaltungsinstrument	455
2. Gestaltungsgrenzen für IT-Betriebsvereinbarungen	456
a) Europarechtliche Vorgaben	457
b) Vorgaben aus Grundrechten	457
c) Vorgaben nach dem BDSG	457
d) Gestaltungsgrenzen aufgrund § 75 BetrVG	459
aa) Recht und Billigkeit	459
bb) Schutz- und Förderungsgebot	460
3. Gestaltung typischer IT-Betriebsvereinbarungen/Checklisten	462
a) IT-Nutzung im Betrieb	462
b) Videoüberwachung	464
c) GPS-Ortungssysteme	465
d) Biometrische Zugangskontrolle	467
e) Elektronische Personalakte	468
V. IT-Infrastruktur für die Betriebsratsarbeit (<i>Kramer</i>)	470
1. Sachmittelanspruch des Betriebsrats	470
a) IT als Sachmittel	470
b) Erforderlichkeit und Interessenabwägung	471
c) Beschlussfassung des Betriebsrats	471
d) Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers	472
e) Gerichtliche Auseinandersetzung	474
2. „IT-Grundausrüstung“ des Betriebsrats	474
a) Grundsätze	474
b) „Regelausrüstung“ im Einzelnen	475
3. Einzelfallbedingt beanspruchbare spezielle IT-Mittel	478
4. Regelungsbedarf für IT-Mittel des Betriebsrats in Betriebsvereinbarungen	480
a) Wege des Kommunikationsschutzes	481
b) Klauselbeispiele	481
5. Zulässiger Nutzungsumfang der IT-Mittel des Betriebsrats	482
6. Zukünftige Entwicklung des Anspruchs auf IT-Mittel	482
7. Schnellübersicht: Anspruch des Betriebsrats auf IT-Mittel	483
VI. IT-Fortbildung des Betriebsrats (<i>Tiedemann</i>)	483
1. Erforderlichkeit und zulässiger Fortbildungsinhalt	484
2. Teilnehmeranzahl	487
3. Träger der Fortbildungsveranstaltung	487
4. Zeitliche Lage und Dauer der Fortbildung	488
5. Beurteilungsspielraum des Betriebsrats und gerichtlicher Prüfungsmaßstab	488
6. Kostentragung durch Arbeitgeber	490
7. Anspruchsberechtigte	491
8. Entgeltfortzahlung	491
9. Freizeitausgleich	492
10. Streitigkeiten	492
a) Einigungsstellenverfahren	492
b) Streitigkeiten über das Arbeitsentgelt bzw. den Freizeitausgleich	493

c) Streitigkeiten über die Erforderlichkeit, die Freistellung oder die Kostenübernahme	493
aa) Hauptsacheverfahren	494
bb) Einstweiliger Rechtsschutz	494
VII. IT-Einsatz bei gewerkschaftlicher Werbung und Information im Betrieb (<i>Neu</i>)	495
1. Zulässigkeit von Gewerkschaftswerbung und -mitteilung im Betrieb	495
a) Das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit	496
b) Das Recht auf Werbung und Mitgliederinformation im Betrieb	496
2. Gewerkschaftswerbung per E-Mail	497
a) Beeinträchtigung einzelner Arbeitnehmer	497
b) Beeinträchtigung des Arbeitgebers	498
aa) Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	498
bb) Kritik der Literatur	499
c) Grenzen der elektronischen gewerkschaftlichen Betätigung	500
aa) Streikaufruf	500
bb) Unzulässige Inhalte	500
cc) Einzelfallabwägung	500
d) Weitergabe von E-Mail-Adressen der Mitarbeiter	501
3. Homepage der Gewerkschaft im betrieblichen Intranet	502
4. Nutzung der internen Betriebsrats-Homepage durch die Gewerkschaft	502
5. Abwehrrechte	503
a) Abwehrrechte des Arbeitgebers	503
b) Abwehrrechte des einzelnen Arbeitnehmers	504

D. IT-Arbeitsstrafrecht (*Petri*)

I. Einleitung	506
II. Videoüberwachung am Arbeitsplatz	508
1. Strafbarkeit nach § 201a StGB	508
a) Kriminalpolitische Bedeutung	508
b) Tatgegenstand	509
c) Räumlicher Schutzbereich	509
d) Tathandlungen	510
e) Subjektiver Tatbestand	510
f) Rechtswidrigkeit	510
g) Rechtsfolgen und Strafantrag nach § 205 StGB	512
2. Strafbarkeit nach § 42 BDSG	512
a) Kriminalpolitische Bedeutung	512
b) Schutzbereich	513
c) Tatbestandliche Qualifizierung und subjektiver Tatbestand	513
d) Rechtswidrigkeit	515
e) Rechtsfolgen und Strafantrag	516
3. Ordnungswidrigkeit nach Art. 83 Abs. 5 lit. a DS-GVO	517
a) Kriminalpolitische Bedeutung	517
b) Tatbestand des Art. 83 Abs. 5 lit. a iVm Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO ...	518
c) Subjektiver Tatbestand	520
d) Rechtsfolgen	521
III. Überwachung der Kommunikation am Arbeitsplatz	523
1. Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes § 201 StGB	524
a) Schutzbereich	524
b) Tathandlungen	525
c) Rechtfertigung	525

2. Verletzung des Briefgeheimnisses § 202 StGB	526
a) Kriminalpolitische Bedeutung	526
b) Rechtsgut	526
c) Subjektiver Tatbestand und Rechtswidrigkeit	527
d) Rechtsfolge und Strafantrag	527
3. Abfangen von Daten § 202b StGB	527
a) Rechtsgut	527
b) Tatobjekt	528
c) Subjektiver Tatbestand und Rechtswidrigkeit	528
d) Rechtsfolgen und Strafantrag	529
4. Abhören oder Mitteilen von Nachrichten nach § 148 TKG	529
a) Rechtsgut	529
b) Tatobjekt	529
c) Subjektiver Tatbestand und Rechtswidrigkeit	530
d) Rechtsfolgen	530
5. Speicherung und Auswertung entgegen § 42 BDSG, Art. 83 Abs. 4–6 DS-GVO	530
IV. E-Mail und Internetüberwachung	532
1. Strafbarkeit nach § 206 StGB	533
a) Täterkreis	533
b) Tathandlung nach Abs. 1	534
c) Tathandlung nach Abs. 2	535
d) Subjektiver Tatbestand und Rechtswidrigkeit	535
e) Rechtsfolgen	536
f) Verfahrensbesonderheiten	537
2. Strafbarkeit nach § 202a StGB	537
a) Kriminalpolitische Bedeutung	537
b) Tatgegenstand Daten	538
c) Nicht für den Täter bestimmt	538
d) Zugangverschaffung	538
e) Subjektiver Tatbestand und Rechtswidrigkeit	539
f) Rechtsfolgen und Strafantrag	539
V. Mitarbeiterüberwachung und Internal Investigations	540
1. Arbeitsstrafrechtliche IT-Compliance	541
2. Gang interner Ermittlungen	541
3. Verwertungsverbote	546
4. Zusammenarbeit mit staatlichen Organen	547
5. Behandlung der Unternehmenskommunikation	548
6. Zusammenfassung	549

**E. Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der
IT-Nutzung**

I. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der IT-Nutzung (<i>Oberthür</i>)	551
1. Nutzungsvorteile als Arbeitsentgelt iSv § 14 SGB IV	551
2. Ausnahmen von dem gesetzlichen Arbeitsentgeltbegriff	551
a) Lohnsteuerfreiheit des Nutzungsrechts	552
b) Erfordernis der „zusätzlichen Leistung“	552
3. Beitragsrechtliche Bewertung der IT-Nutzung	553
II. Steuerrecht (<i>Petri</i>)	553
1. Einleitung	553
2. Steuerfreie Überlassung	554

Inhaltsverzeichnis

3. Umsatzsteuer	556
4. Schenkung	557
Sachverzeichnis	559


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG