

# IT-Arbeitsrecht

Kramer

3. Auflage 2023  
ISBN 978-3-406-78892-5  
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei  
[beck-shop.de](https://beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://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](https://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](https://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

Handbuch  
Digitalisierung · Homeoffice · KI  
Virtuelle Betriebsratsarbeit

Herausgegeben von

**Dr. Stefan Kramer**

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Hannover/Hamburg

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, FAinArbR *Dr. Judith Neu*; RAin, FAinArbR, FAinSozR  
*Dr. Nathalie Oberthür*; RA, FAStrR, FAStrR *Dirk Petri*; RA, FAArbR *Dr. Alexander Raif*;  
RAin, FAinArbR *Dr. Kathrin Schulze Zunkley*; RA *Christian Solmecke*;  
Direktor d. ArbG *Dr. Jens Tiedemann*; RAin, FAinArbR *Stephanie Törkel*; Stellv. Direktor  
d. ArbG, RiArbG *Dr. Axel von der Straten*; RAin, FAArbR *Kathrin Wenzel*

3. Auflage 2023



Zitiervorschlag  
Kramer IT-ArbR/*Bearbeiter* § 1 Rn. 1

  
**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

**[www.beck.de](http://www.beck.de)**

ISBN 978 3 406 78892 5

© 2023 Verlag C.H. Beck oHG  
Wilhelmstraße 9, 80801 München  
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH  
Am Fliegerhorst 8, 99947 Bad Langensalza

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



[chbeck.de/nachhaltig](http://chbeck.de/nachhaltig)

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  
Dentons, München

*Dr. Mario Eylert*

Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht aD, Erfurt

*Prof. Dr. Michael Fuhlrott*

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Datenschutzbeauftragter (TÜV)  
FHM, 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,  
kramer arbeitsrecht, Hannover/Hamburg

*Dr. Judith Neu*

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht  
München

*Dr. Nathalie Oberthür*

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht  
RPO Rechtsanwälte, Köln

*Dirk Petri*

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

*Dr. Alexander Raif*

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht  
GreenGate Partners, Berlin

*Dr. Kathrin Schulze Zumkley*

Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht  
T/S/C, Gütersloh

*Christian Solmecke*  
Rechtsanwalt  
WBS Legal, Köln

*Dr. Jens Tiedemann*  
Direktor des Arbeitsgerichts Siegburg  
IT-Dezernent des Landesarbeitsgerichts Köln

*Stephanie Törkel*  
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht  
WBS Legal, Köln

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

*Kathrin Wenzel*  
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Dentons, München

  
**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

## Vorwort

Bereits vor dem Beginn der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 war die IT-Mittel-basierte Internetnutzung in Deutschlands privaten Haushalten (laut destatis.de von 75% in 2010 auf 90% im Jahr 2020) und Unternehmen (laut de.statista.com von 82% in 2010 auf 98% im Jahr 2020) deutlich bis in die Nähe der 100%-Marke angestiegen. Die Pandemie hat bekanntermaßen das Voranschreiten der Digitalisierung noch einmal nachhaltig verstärkt. Für den Bereich des IT-Arbeitsrechts brachte diese Entwicklung die ortsunabhängige Kommunikation über Videokonferenzformate und den Einsatz von mobiler Arbeit, insbesondere im Homeoffice, als praktizierte Massenphänomene hervor. Zwar deutet sich an, dass in der postpandemischen Zeit deren Umfang leicht zurückgehen, jedoch weiterhin deutlich über dem Niveau der Zeit vor 2020 verbleiben wird. Diese Entwicklung aufgreifend ist die Darstellung der im Werk enthaltenen praxisrelevanten Bereiche des IT-Arbeitsrechts aktualisiert, vertieft und erweitert worden. So war unter anderem das Betriebsrätemodernisierungsgesetz zu berücksichtigen. Weiterhin sind neue Kapitel über die Digitalisierung der Krankmeldung und Krankschreibung sowie zur virtuellen Kommunikation mittels Cloud Computing (Microsoft 365 Teams, Zoom) und Datenschutz, letzteres verfasst von der neuen Mitautorin Stephanie Törkel, hinzugekommen.

Die in den öffentlichen Medien vielfach dargestellten Textroboter wie ChatGPT oder Bard werden wegen des zu berücksichtigenden strengen und komplexen Persönlichkeits-, Datenschutz- und Urheberrechtsschutzes in Deutschland nicht ohne Weiteres im betrieblichen Alltag einsetzbar sein. Nicht nur wegen der DS-GVO und der auf europäischer Ebene erfolgenden KI-Regulierung ist eine baldige praktische Anwendung in Unternehmen – ohne erhebliche rechtliche Risiken – nicht zu erwarten. Zunächst bedarf es der Anpassung an die – teilweise selbst noch in Entwicklung befindlichen – rechtlichen Rahmenbedingungen für die KI.

Der mit der Neuauflage geänderte Untertitel des Buches (Digitalisierung, Homeoffice, KI, Virtuelle Betriebsratsarbeit) bricht die wesentlichen aktuellen Schwerpunkte des IT-Arbeitsrechts auf pointierte Begriffe herunter. Im Rahmen dieser dynamischen Entwicklung soll allen in Theorie und Praxis Tätigen Orientierung und Hilfestellung bei der Lösung der arbeitsrechtlichen Herausforderungen gegeben werden. Das im Buch verwendete generische Maskulinum dient ausschließlich der besseren Lesbarkeit des Textes; es sollen sich alle lesenden Menschen – unabhängig von ihrem Geschlecht – angesprochen und einbezogen fühlen.

Dr. Peter Glanz, Lektoratsleiter Arbeitsrecht, Katharina Losso, Lektorin, und Frau Renate Tobin, Lektorin, sei herzlich für die umsichtige verlagsseitige Betreuung der Neuauflage gedankt. Mein Buchbeitrag ist Hannelore Kramer gewidmet.

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

Hannover/Hamburg, im Februar 2023

*Stefan Kramer*



## Vorwort zur ersten 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 Wilting 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 Arbeitgeberseite 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 ersten Auflage .....	VIII
Inhaltsverzeichnis .....	XI
Abkürzungsverzeichnis .....	XXIX
Literaturverzeichnis .....	XXXVII

## § 1 Digitalisierte Arbeitswelt

I. Bisherige Entwicklung .....	1
II. Arbeitsplatz und neue Arbeitsformen .....	3
III. Internet und Social Media .....	16
IV. Künstliche Intelligenz .....	18

## § 2 Individualarbeitsrecht

I. Betriebsstruktur und moderne Arbeitsformen .....	29
II. IT-Erklärungen im Arbeitsverhältnis .....	44
III. IT-Nutzung als Pflichtverletzung: Abmahnung und Kündigung .....	69
IV. Haftung des Arbeitnehmers im Rahmen der IT-Nutzung .....	174
V. Kontrolle der IT-Nutzung .....	180
VI. Prozessuale Verwertbarkeit von Kontrollergebnissen .....	202
VII. IT-Nutzung als Regelung im Arbeitsverhältnis .....	225
VIII. Homeoffice und virtuelle Arbeitsplätze .....	236
IX. Bring your own device (BYOD) .....	257
X. Social Media .....	267
XI. Ständige Erreichbarkeit durch IT-Mittel und Arbeitsschutz .....	293
XII. Elektronische Personalakte .....	306
XIII. Einsatz von KI als Auswahlinstrument bei Personalmaßnahmen .....	317
XIV. IT-Einsatz und Compliance .....	333
XV. IT-Fortbildung im Arbeitsverhältnis .....	360
XVI. Digitalisierung von Krankmeldung und Krankschreibung .....	370

## § 3 Kollektives Arbeitsrecht

I. Betriebsrat und Datenschutz .....	380
II. Betriebsverfassungsrechtliche Besonderheiten moderner Arbeitsformen .....	404
III. Einsatz von IT im Bereich des Betriebsverfassungsrechts .....	415
IV. Gestaltung des IT-Einsatzes durch Betriebsvereinbarungen .....	432
V. IT-Infrastruktur für die Betriebsratsarbeit .....	450
VI. IT-Fortbildung des Betriebsrats .....	464
VII. IT-Einsatz bei gewerkschaftlicher Werbung und Information im Betrieb .....	476

## § 4 Anwendung von IT und Datenschutz

I. Videoüberwachung .....	488
II. Ortungssysteme .....	525
III. Biometrische Verfahren .....	548
IV. Einsatz von Kommunikations- und Kollaborationstools .....	561

## § 5 IT-Arbeitsstrafrecht

I. Einleitung .....	580
II. Videoüberwachung am Arbeitsplatz .....	583
III. Überwachung der Kommunikation am Arbeitsplatz .....	599
IV. E-Mail und Internetüberwachung .....	610
V. Mitarbeiterüberwachung und Internal Investigations .....	618

## § 6 Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Behandlung der IT-Nutzung

I. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der IT-Nutzung .....	631
II. Steuerrecht .....	634

Sachverzeichnis .....	639
-----------------------	-----



# Inhaltsverzeichnis

Autorinnen und Autoren des Handbuchs .....	V
Vorwort .....	VII
Vorwort zur ersten Auflage .....	VIII
Abkürzungsverzeichnis .....	XXIX
Literaturverzeichnis .....	XXXVII

## § 1 Digitalisierte Arbeitswelt (Solmecke)

I. Bisherige Entwicklung .....	1
II. Arbeitsplatz und neue Arbeitsformen .....	3
1. IT-Nutzung .....	4
2. Entgrenztes Arbeiten .....	4
a) Home und Mobile Office .....	5
b) Vertrauensarbeit .....	7
3. BYOD .....	8
4. Crowdfunding/Crowdsourcing .....	8
5. Job Sharing .....	11
6. Desk Sharing .....	12
7. Cloud Computing .....	12
8. Economy on Demand .....	14
9. Scrum .....	15
III. Internet und Social Media .....	16
IV. Künstliche Intelligenz .....	18

## § 2 Individualarbeitsrecht

I. Betriebsstruktur und moderne Arbeitsformen (Fuhlrott) .....	29
1. Einleitung .....	29
2. Herkömmlicher Betriebsbegriff .....	30
a) Betriebsverfassungsrechtlicher Betriebsbegriff .....	30
aa) Konstitutive Voraussetzungen .....	31
bb) Weitere Indizien .....	32
cc) Fiktionen des BetrVG .....	32
b) Kündigungsschutzrechtlicher Betriebsbegriff .....	32
c) Betriebsbegriff bei anzeigepflichtigen Entlassungen .....	33
d) Betriebsübergangsrechtlicher Betriebsbegriff .....	33
e) Gemeinschaftsbetriebe .....	34
3. Bedeutung des Betriebsbegriffs im Individualarbeitsrecht .....	34
a) Shop-in-shop-Konzepte .....	35
b) Homeoffice und Mobiles Arbeiten .....	35
c) Matrixstrukturen .....	36
d) Desk-Sharing .....	37
e) Co-Working-Spaces .....	38
f) Crowdfunding und Plattformökonomie .....	40
g) Virtuelle Unternehmen und Betriebe .....	44

II. IT-Erklärungen im Arbeitsverhältnis ( <i>von der Straten</i> ) .....	44
1. Zweck von Formerfordernissen .....	45
2. Formenkatalog .....	46
a) Notarielle Urkunde .....	46
b) Schriftform .....	46
c) Elektronische Form .....	47
aa) Funktionsweise .....	47
bb) Verhältnis zur Schriftform .....	49
d) Textform .....	50
e) Formfreie Erklärungen .....	51
3. Folgen eines Formverstößes .....	51
a) Formvorgabe aufgrund gesetzlicher Regelung .....	52
b) Vertraglich vereinbarte Formvorschrift .....	52
c) Vereinbarte Formvorschrift in einem Tarifvertrag .....	53
d) Treuwidrigkeit .....	53
4. Zugang .....	53
5. Situationen, in denen die Formeinhaltung relevant ist .....	55
a) Abmahnung .....	55
b) Änderungskündigung .....	56
c) Arbeitnehmerüberlassung .....	56
d) Arbeitsvertrag, Änderungsvereinbarungen .....	56
e) Arbeitsvertragsnachweis .....	56
f) Aufhebungsvertrag .....	57
g) Ausbildungsvertrag .....	57
h) Ausschlussfristen: Geltendmachung von Ansprüchen .....	57
i) Befristung .....	58
j) Betriebsübergang .....	58
k) Diskriminierung: Geltendmachung von Ansprüchen .....	59
l) Elternzeit .....	60
m) Entgelttransparenzgesetz .....	61
n) Familienpflegezeit .....	62
o) Kündigung, Änderungskündigung .....	62
p) Pflegezeit .....	63
q) Sonderlösungsrecht .....	64
r) Exkurs: Tarifvertrag .....	64
s) Teilzeit .....	65
t) Unionsbürger .....	66
u) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot .....	66
v) Zeugnis .....	67
w) Zweckbefristung .....	68
6. Überblick: Wichtige formbedürftige Erklärungen im Arbeitsverhältnis .....	68
III. IT-Nutzung als Pflichtverletzung: Abmahnung und Kündigung .....	69
1. IT als Betriebsmittel ( <i>Wenzel</i> ) .....	69
a) Arten von IT-Betriebsmitteln .....	69
b) Anspruch auf IT-Betriebsmittel .....	70
aa) Individualvertraglicher Anspruch .....	70
bb) Betriebliche Übung .....	70
cc) Kollektiver Anspruch: Betriebsvereinbarung .....	71
c) Herausgabeansprüche des Arbeitgebers und Widerruf der Nutzungserlaubnis .....	71
aa) Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	72
bb) Freistellung .....	73

cc) Entfallen der dienstlichen Notwendigkeit der Betriebsmittel .....	73
dd) Pflichtverstöße im Zusammenhang mit der IT-Nutzung .....	74
2. Privatnutzung und betriebliche Übung ( <i>Wenzel</i> ) .....	75
a) Abgrenzung berufliche und private Nutzung .....	75
b) Erlaubnis der Privatnutzung .....	76
aa) Anspruch auf Privatnutzung .....	76
bb) Ausdrückliche Gestattung .....	76
cc) Duldung und Betriebliche Übung .....	77
c) Nachträgliche Untersagung der Privatnutzung .....	80
aa) Freiwilligkeitsvorbehalt .....	80
bb) Widerrufsvorbehalte .....	81
3. Passwortmissbrauch ( <i>Wenzel</i> ) .....	82
a) Hintergrund des Passwortschutzes .....	82
b) Vertragliche Regelung zur Verwendung von Passwörtern .....	83
c) Pflichtverstöße bei der Passwortnutzung .....	84
d) Arbeitsrechtliche Sanktionsmöglichkeiten .....	84
aa) Abmahnung .....	85
bb) Kündigung .....	86
4. Weitergabe sensibler IT-Daten ( <i>Wenzel</i> ) .....	86
a) Begriff der sensiblen IT-Daten .....	87
aa) Begriff der personenbezogenen Daten .....	87
bb) Begriff der unternehmensbezogenen Daten .....	88
b) Geheimhaltungspflichten des Mitarbeiters .....	88
c) Arbeitsrechtliche Sanktionsmöglichkeiten .....	88
aa) Bewusste Weitergabe von sensiblen IT-Daten .....	89
bb) Unbewusste Weitergabe von Daten und Vorbereitungshandlungen ..	90
5. Private Telefon- und Handy-Nutzung ( <i>Neu</i> ) .....	91
a) Zulässigkeit der privaten Telefon- und Handy-Nutzung .....	91
aa) Ausdrücklich verbotene Privatnutzung .....	91
bb) Konkludentes Verbot .....	91
cc) Fehlen einer Nutzungsregel .....	92
dd) Erlaubte Privatnutzung .....	92
ee) Konkludente Nutzungserlaubnis .....	94
ff) Betriebliche Übung .....	95
gg) Betriebsvereinbarung .....	95
b) Rechtsfolgen einer unzulässigen privaten Telefon- und Handynutzung ..	97
aa) Ermahnung .....	97
bb) Abmahnung .....	98
cc) Ordentliche Kündigung .....	99
dd) Außerordentliche Kündigung .....	100
ee) Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers .....	103
ff) Rücknahme der privaten Nutzungserlaubnis .....	104
6. Private Internetnutzung am Arbeitsplatz ( <i>Hoppe</i> ) .....	104
a) Private Internetnutzung als Chance und Risiko für den Arbeitgeber .....	104
aa) Steigerung von Arbeitsmotivation und -effizienz der Belegschaft ..	105
bb) Gewährleistung der Funktionsfähigkeit betrieblicher Abläufe .....	105
b) Nutzungserlaubnis und -verbot als Maßstab für die Beurteilung der	
Schwere der Pflichtverletzung .....	106
aa) Gestattung der Privatnutzung .....	106
bb) Ausdrückliches Verbot .....	107
cc) Fehlen einer Nutzungsregelung .....	108
c) Kündigungsrelevanz privater Internetnutzung am Arbeitsplatz: Maßstäbe	
höchstrichterlicher Rechtsprechung .....	108

d)	Fallgruppen in der Instanzrechtsprechung .....	112
aa)	Verletzung der Hauptleistungspflicht .....	112
bb)	Nutzung trotz entgegenstehenden ausdrücklichen Nutzungsverbots .....	114
cc)	„Ausschweifende“ Nutzung bei Fehlen eines Privatnutzungsverbots .....	116
dd)	Problematische Nutzungsinhalte: Gefährdung der Unternehmensreputation .....	118
e)	Rücknahme der privaten Nutzungserlaubnis .....	121
f)	Zusammenfassung .....	121
7.	Private E-Mail-Nutzung ( <i>Byers</i> ) .....	124
a)	Kontrollmöglichkeiten .....	124
b)	Arbeitsrechtliche Sanktionsmöglichkeiten bei unzulässiger Nutzung von E-Mail .....	126
aa)	Einzelfälle möglicher Pflichtverstöße .....	127
bb)	Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers .....	132
cc)	Rücknahme der Erlaubnis zur Privatnutzung .....	132
8.	Private Nutzung betrieblicher Hard- und Software ( <i>Byers</i> ) .....	132
a)	Hard- und Softwarenutzung am Arbeitsplatz zu privaten Zwecken .....	132
b)	Verbot der Speicherung privater Dateien .....	133
c)	Kontrollmöglichkeiten .....	133
d)	Pflichtverstöße .....	134
aa)	„Privatarchiv“ auf der Festplatte des dienstlichen PC .....	135
bb)	Private Software auf dem dienstlichen PC .....	136
cc)	Privatnutzung von Speichermedien .....	137
dd)	Anfertigung von Raubkopien .....	137
9.	Posting in sozialen Netzwerken ( <i>Kramer</i> ) .....	138
a)	Formen von Postings .....	138
b)	Verletzung einer arbeitsvertraglichen Pflicht .....	138
c)	Pflichtverletzungsrelevante Schnittstellen zum Arbeitsverhältnis .....	139
aa)	Privates Posting am Arbeitsplatz .....	139
bb)	Geheimhaltungsrelevante Postings .....	139
cc)	Arbeitsrechtliche Fernwirkung von Statusmeldungen .....	140
dd)	Den Arbeitgeber beleidigende und kritisierende Postings .....	140
ee)	Kundenbezogene geschäftsschädigende und allgemein rufschädigende Postings .....	143
ff)	Nutzung des „Gefällt mir“-Buttons .....	143
gg)	Zugehörigkeit zu einer gegen den Arbeitgeber gerichteten Facebook-Gruppe .....	144
d)	Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers .....	144
aa)	Rüge .....	144
bb)	Abmahnung .....	145
cc)	Ordentliche Kündigung .....	146
dd)	Außerordentliche Kündigung .....	147
e)	Verwertung von Postings im Prozess .....	148
10.	Vorgehen bei IT-Tat- und Verdachtskündigung ( <i>Eylert</i> ) .....	149
a)	Einleitung .....	149
b)	Grundlagen von Tat- und Verdachtskündigung .....	149
aa)	Die Verdachtskündigung .....	151
bb)	Zum Verhältnis von Verdachts- und Tat Kündigung einerseits und von außerordentlicher und ordentlicher Verdachtskündigung andererseits .....	151
cc)	Die Voraussetzungen einer Verdachtskündigung .....	153
dd)	Die Kündigungserklärungsfrist (§ 626 Abs. 2 BGB) .....	160

c) Tatsachenfeststellungen als Basis für einen möglichen Kündigungsgrund	162
aa) Die Aufklärung des kündigungsrelevanten Sachverhalts	162
bb) Die Beteiligung der Interessenvertretung	168
d) Mögliche Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers	169
e) Weitere Besonderheiten einer IT-Verdachtskündigung im Kündigungsschutzprozess	170
aa) Übergehen von Verdachts- zur Tatkündigung während des Kündigungsschutzprozesses	170
bb) Ausspruch einer weiteren Kündigung und Nachschieben von Kündigungsgründen im Kündigungsschutzprozess	171
cc) Beweis- und Sachverhaltsverwertungsverbote	172
dd) Aussetzung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens bis zum Abschluss des Strafverfahrens?	174
IV. Haftung des Arbeitnehmers im Rahmen der IT-Nutzung ( <i>Hoppe</i> )	174
1. Grundlagen der Haftung im Arbeitsverhältnis	175
2. Anspruchsgrundlagen	176
3. Übertragung der Haftungsgrundsätze auf die Mediennutzung	177
a) Haftung bei dienstlicher Nutzung sowie bei gestatteter Privatnutzung	177
b) Haftung bei Privatnutzung trotz Verbots	178
c) Berücksichtigung eines Mitverschuldens des Arbeitgebers	179
4. Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers für vertragswidrig verwendete Arbeitszeit?	179
5. Zusammenfassung	180
V. Kontrolle der IT-Nutzung ( <i>Oberthür</i> )	180
1. Rechtliche Grundlagen	180
2. Personenbezug der Kontrolldaten	181
3. Kontrollmaßnahmen bei untersagter Privatnutzung	182
a) Gesetzliches Verbot mit Erlaubnisvorbehalt	182
b) Rechtsgrundlage: Einwilligung des Arbeitnehmers	182
aa) Freiwilligkeit der Einwilligungentscheidung	183
bb) Schriftform und Inhalt der Einwilligung	183
cc) Widerruf der Einwilligung	184
c) Rechtsgrundlage: Kollektivvereinbarung	184
aa) Zulässigkeit eigenständiger Datenschutzregelungen	184
bb) Wahrung eines angemessenen Datenschutzniveaus	185
d) Gesetzliche Ermächtigungsnorm: § 26 Abs. 1 BDSG	186
aa) Präventive Kontrollmaßnahmen	186
bb) Repressive Kontrollmaßnahmen	187
e) Transparenz der Datenerhebung	188
f) Zulässigkeit einzelner Kontrollmaßnahmen	189
aa) Zugang zum Internet	189
bb) E-Mail-Dienste	190
cc) (Mobil-)Telefonie	191
dd) Social Media	192
4. Kontrollmaßnahmen bei erlaubter Privatnutzung	192
a) Anwendungsbereich des TTDSG	193
b) Arbeitgeber als Diensteanbieter	193
c) Wahrung des Fernmeldegeheimnisses	194
aa) Schutzgegenstand des Fernmeldegeheimnisses	194
bb) Zeitlicher Schutzbereich des Fernmeldegeheimnisses	195
cc) Auswirkungen des Fernmeldegeheimnisses	195
d) Datenschutzrechtliche Vorgaben	195



e) Einwilligung des Arbeitnehmers .....	196
f) Zulässigkeit einzelner Kontrollmaßnahmen .....	196
aa) Zugang zum Internet .....	196
bb) E-Mail-Dienste .....	197
cc) (Mobil-)Telefonie .....	198
dd) Soziale Netzwerke .....	198
5. Kontrollmaßnahmen gegenüber Betriebsratsmitgliedern .....	198
6. Folgen einer unzulässigen Kontrolle für den Arbeitgeber .....	199
a) Straf- und bußgeldrechtliche Folgen .....	199
aa) Verstoß gegen das Fernmeldegeheimnis .....	199
bb) Verstoß gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen .....	200
b) Schmerzensgeldansprüche .....	200
c) Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses .....	201
aa) Unterlassungsansprüche .....	201
bb) Außerordentliche Arbeitnehmerkündigung .....	201
cc) Auflösungsantrag .....	202
VI. Prozessuale Verwertbarkeit von Kontrollergebnissen ( <i>Tiedemann</i> ) .....	202
1. Praktischer Problemaufriss im arbeitsgerichtlichen Verfahren .....	204
2. Verfassungsrechtlicher und prozessualer Hintergrund eines Verwertungsverbots .....	205
a) Mangelnde gesetzliche Regelung und prozessuales Verwertungsverbot als Ausnahmefall .....	205
b) Grundrechtsbindung der Gerichte und Eingriff in Grundrechte .....	206
c) Güterabwägung .....	207
d) Umfang eines Beweisverwertungsverbots und Fernwirkung .....	208
e) Exkurs: Sachvortragsverwertungsverbot .....	209
3. Ausgewählte Sachgruppen und Einzelfälle .....	210
a) Verstoß gegen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und Vereinbarung eines Verwertungsverbots .....	210
b) Verstoß gegen Bestimmungen der DSGVO und des BDSG .....	212
c) Verdeckte bzw. heimliche Videoüberwachung .....	214
d) Mithören und Aufzeichnen von Telefonaten und Gesprächen .....	216
e) Heimliche Spind- bzw. Schrankdurchsuchung .....	217
f) Überwachung durch Keylogger .....	218
g) Verwendung automatisiert erstellter digitaler Zeitstempel .....	219
h) Verwendung von Chatprotokollen und WhatsApp-Nachrichten .....	219
i) Einblick in elektronischen Kalender .....	220
j) GPS-Ortung und Bewegungsprofil .....	221
k) Einsicht in (kennwortgeschützte) Dateien/Ausspähen von Daten .....	221
l) Einsicht in Browser-Chronik bzw. Browser-Verlauf .....	222
m) Zufallsfunde .....	223
n) Aufzeichnungen einer Dashcam .....	224
4. Folgen eines prozessualen Verwertungsverbots .....	225
VII. IT-Nutzung als Regelung im Arbeitsverhältnis ( <i>Byers</i> ) .....	225
1. Erfordernis einer arbeitsvertraglichen Regelung .....	225
a) Betriebliche Übung .....	225
b) Eingeschränkte Kontrollmöglichkeiten der Privatnutzung .....	226
c) Erschwerte Sanktionsmöglichkeit bei fehlender IT-Nutzungsregelung ...	227
2. Gestaltungsmöglichkeiten der IT-Nutzung .....	227
a) Überlassungszweck .....	227
aa) Ausschließlich dienstliche Nutzung .....	228
bb) Erlaubte private Nutzung .....	229

b)	Nutzungsvereinbarungen bei erlaubter Privatnutzung .....	229
aa)	Zeitliche Beschränkungen .....	229
bb)	Inhaltliche Beschränkungen .....	230
cc)	Vertretungsregelungen beim E-Mail-Postfach .....	232
c)	Sicherheitsbezogene Regelungen .....	233
aa)	Verwendung von Passwörtern .....	233
bb)	Verwendung von Spam- und Virenfiltern .....	233
d)	Regelung zur Protokollierung und Kontrolle .....	234
VIII.	Homeoffice und virtuelle Arbeitsplätze ( <i>Hoppe</i> ) .....	236
1.	Umfang einer Homeoffice-Tätigkeit und Beendigungsmöglichkeiten .....	238
2.	Ausstattung des Homeoffice, Haftungsfragen .....	241
3.	Aufwendungsersatz und Fahrtkosten; Homeoffice-Pauschale .....	242
4.	Arbeitszeit: Umfang und Grenzen .....	244
5.	Datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen .....	245
6.	Arbeitsschutzrechtliche Vorgaben .....	247
7.	Unfallversicherungsschutz im Homeoffice, Gerichtsstand bei Streitigkeiten .....	248
8.	Mitbestimmung des Betriebsrats .....	250
9.	Homeoffice im Ausland .....	253
10.	Muster: Homeoffice-Vereinbarung .....	254
IX.	Bring your own device (BYOD) ( <i>Hoppe</i> ) .....	257
1.	Personalpolitische Dimension und Erscheinungsformen .....	257
2.	Einführung von BYOD im Arbeitsverhältnis .....	258
3.	Datenschutz und Informationssicherheit .....	260
4.	Administration des IT-Endgerätes und Grenzen der Nutzungsüberwachung .....	262
5.	Mitbestimmung des Betriebsrats .....	263
6.	Haftungsfragen, Urheberrecht und arbeitszeitrechtliche Behandlung .....	264
7.	Gestaltungshinweise für eine BYOD-Policy .....	265
X.	Social Media ( <i>Oberthür</i> ) .....	267
1.	Online-Recherche als Bestandteil der Bewerberauswahl .....	267
a)	Rechtliche Grundlagen .....	267
b)	Einwilligung des Bewerbers .....	269
c)	Grundsatz der Direkterhebung .....	270
d)	Datenverarbeitung zur Auswahlentscheidung .....	271
e)	Auskunftsanspruch des Bewerbers .....	273
f)	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats .....	273
2.	Social Media Guidelines .....	274
a)	Allgemeines .....	274
b)	Einführung von Social Media Guidelines .....	274
aa)	Arbeitsvertragliche Vereinbarung .....	275
bb)	Arbeitgeberseitiges Direktionsrecht .....	275
cc)	Betriebsvereinbarung .....	275
c)	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats .....	276
aa)	Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen .....	276
bb)	Mitbestimmung bei betrieblichem Ordnungsverhalten .....	277
cc)	Abgrenzung der betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeit .....	278
dd)	Beschränkung der Mitbestimmung durch konzerninterne Vorgaben? .....	279
d)	Mögliche Regelungsgegenstände in Social Media Guidelines .....	280
aa)	Allgemeine Regelungen .....	280
bb)	Verhalten der Arbeitnehmer in Social Media – dienstliche Nutzung .....	286
cc)	Verhalten der Arbeitnehmer in Social Media – private Nutzung .....	288
e)	Muster: Social Media Guideline .....	290

XI. Ständige Erreichbarkeit durch IT-Mittel und Arbeitsschutz ( <i>Kramer</i> )	293
1. IT-Einsatz und Arbeitszeit	293
a) Vollarbeit	293
b) Arbeitsbereitschaft	294
c) Bereitschaftsdienst	294
d) Rufbereitschaft	295
e) Zwingender öffentlich-rechtlicher Rechtsrahmen	295
f) Ruhezeit	297
g) Einordnung von Freizeittätigkeit	297
aa) Eigeninitiative freiwillige Freizeittätigkeit ohne Kenntnis des Arbeitgebers	298
bb) Freizeittätigkeit gegen den ausdrücklichen Willen des Arbeitgebers	298
cc) Freizeittätigkeit in Kenntnis oder mit Duldung des Arbeitgebers	299
dd) Freizeittätigkeit im eigenen Interesse und reine Gefälligkeiten	299
h) Einordnung der jederzeitigen Erreichbarkeit	300
aa) Weisung zur Erreichbarkeit per IT-Mittel	300
bb) Ausnahmefall: Bindung an Homeoffice	300
i) Freizeittätigkeit und Rechte des Betriebsrats	301
2. Beeinträchtigung des Urlaubsanspruchs durch IT-Einsatz	302
a) Urlaubsrechtliche Ausgangslage	302
b) Urlaubstätigkeit	302
aa) Eigeninitiative freiwillige Urlaubstätigkeit	302
bb) Angewiesene oder erwartete Urlaubstätigkeit	303
c) Ständige Erreichbarkeit und Urlaub	303
aa) Ausdrückliche Weisung zur Erreichbarkeit	303
bb) Nicht vereinbarte, freiwillige Erreichbarkeit im Urlaub	304
3. Konsequenzen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer	305
a) Arbeitgeber	305
b) Arbeitnehmer	305
XII. Elektronische Personalakte ( <i>Rauf</i> )	306
1. Grundsätze der Aktenführung	307
a) Führungsbefugnis	307
b) Wahrheitspflicht	307
c) Vollständigkeit	307
d) Vertraulichkeit	308
2. Inhalt der Personalakte	309
3. Rechte der Arbeitnehmer	311
a) Einsichtsrecht des Arbeitnehmers	311
b) Erklärungen des Arbeitnehmers zur Personalakte	312
4. Ansprüche des Arbeitnehmers	313
a) Entfernungsanspruch	313
b) Weitere Arbeitnehmeransprüche	315
5. Aufbewahrungspflichten und Rechtslage nach Ende des Arbeitsverhältnisses	315
6. Mitbestimmung des Betriebsrates bei Einführung der E-Akte	316
XIII. Einsatz von KI als Auswahlinstrument bei Personalmaßnahmen ( <i>Geißler</i> )	317
1. KI als Auswahlhilfe	317
a) KI-Einsatz bei der Informationsbeschaffung – Chancen, Risiken und Notwendigkeiten	317
b) Nutzung entscheidender IT – als automatisierte Einzelentscheidung verboten?	318
c) Diskriminierungsrechtliche Bedenken	321

2. IT-Einsatz in konkreten Auswahlprozessen .....	324
a) IT-Einsatz bei Einstellungsentscheidungen .....	325
aa) „Einfache“ Bewerbermanagementsysteme .....	325
bb) Roborecruiting/Einsatz von Analysesoftware .....	327
cc) People Analytics .....	328
dd) Bewerberscoring .....	329
ee) Betriebsratsbeteiligung – unabdingbar aber unpraktikabel .....	330
b) Auswahlentscheidungen im ungekündigten Arbeitsverhältnis .....	330
aa) Schutz des Persönlichkeitsrechts .....	330
bb) Kollektiver Schutz .....	331
cc) Anwendungsfälle der KI-Nutzung .....	332
c) Einsatz bei Beendigungsentscheidungen .....	333
XIV. IT-Einsatz und Compliance ( <i>Schulze Zumkley</i> ) .....	333
1. Einführung .....	333
a) Compliance im Arbeitsrecht .....	333
b) Der Begriff „Compliance“ .....	334
2. Compliance-Organisation .....	334
a) Rechtsgrundlagen und Pflichtenkanon .....	335
aa) Spezialgesetzliche Regelungen .....	335
bb) Mittelbare Pflichten .....	335
b) Ziele der Compliance(-Maßnahmen) .....	338
c) Ausrichtung und Anforderungen an Compliance-Systeme .....	338
aa) Adressatenkreis .....	338
bb) Anforderungen an ein Compliance-System .....	339
cc) Ausgestaltung eines Compliance-Systems .....	345
dd) Mitbestimmungsrechte .....	346
3. Compliance-Tools .....	347
a) Präventive Tools .....	347
aa) Code of Conduct .....	347
bb) Schulungen .....	350
cc) Bewerber-Kontrolle: Background-Check und Pre-Employment-Screening .....	352
b) Ermittlung von (möglichem) Fehlverhalten .....	353
aa) Einsatz von „Spyware“ .....	354
bb) Analyse des Telefonverhaltens .....	355
cc) E-Mail-Screening .....	356
dd) Mitarbeiterbefragung .....	357
ee) Interne Meldesysteme .....	358
XV. IT-Fortbildung im Arbeitsverhältnis ( <i>von der Straten</i> ) .....	360
1. Weiterbildungsanspruch des Arbeitnehmers? .....	361
a) Weiterbildung und Beschäftigungsanspruch .....	361
b) Besondere Beschäftigtengruppen .....	362
aa) Teilzeitbeschäftigte und befristet beschäftigte Arbeitnehmer .....	362
bb) Schwerbehinderte Menschen .....	362
c) Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer .....	363
2. Pflicht des Arbeitnehmers zur Weiterbildung? .....	363
a) Fortbildung außerhalb der Arbeitszeit .....	363
b) Fortbildung während der Arbeitszeit .....	363
3. Schulungskostenvereinbarungen .....	364
a) Grundsätze .....	365
aa) Form .....	365
bb) Anlass: Anforderung an die Bildungsmaßnahme .....	365

cc) Transparenz bezüglich der Kosten und des Rückzahlungsbetrags .....	366
dd) Transparenz bezüglich des Beendigungsgrundes .....	366
ee) Bindungsdauer: angemessenes Verhältnis der beiderseitigen Interessen .....	367
b) Folgen eines Verstoßes .....	368
c) Ausbildungsverhältnis .....	368
4. Auswirkung einer Fortbildung auf die Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung .....	369
5. Möglichkeit der Inanspruchnahme von Fördermitteln .....	369
XVI. Digitalisierung von Krankmeldung und Krankschreibung ( <i>Kramer</i> ) .....	370
1. Mitteilungspflicht .....	370
a) Adressat, Inhalt und Zeitpunkt der Krankmeldung .....	370
b) Mitteilung per IT .....	371
2. Nachweispflicht .....	372
a) Grundsatz: eAU statt „gelber Schein“ .....	372
b) Ausnahmen vom eAU-Verfahren .....	373
3. Virtuelle Krankschreibung .....	373
a) Per Telefon .....	373
b) Online .....	374
c) Per Video .....	374
4. Mitbestimmung des Betriebsrats .....	375
5. Muster: Regelung zur Krankmeldung per IT .....	375

## § 3 Kollektives Arbeitsrecht

I. Betriebsrat und Datenschutz ( <i>Raif</i> ) .....	380
1. Kontroll- und Gestaltungsrechte des Betriebsrates .....	380
a) Funktion des Betriebsrates beim Arbeitnehmerdatenschutz .....	380
b) Schutz- und Förderungsgebot nach § 75 Abs. 2 BetrVG .....	380
c) Überwachungspflicht des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 BetrVG .....	380
d) Informationsrechte des Betriebsrates .....	382
aa) Allgemeiner Informationsanspruch nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG ...	382
bb) Besondere Informationsrechte des Betriebsrates .....	383
e) Beratungsrechte .....	384
aa) Beratungen über Änderungen der Arbeitsplatzumgebung .....	384
bb) Personalplanung .....	385
f) Zustimmungsrechte des Betriebsrates .....	386
aa) Personalfragebögen .....	386
bb) Auswahlrichtlinien .....	387
g) Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates nach § 99 BetrVG ...	388
h) Erzwingbare Mitbestimmung .....	390
aa) Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb .....	390
bb) Mitbestimmung bei Technischen Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) .....	392
2. Betriebsrat als Datenschutzverpflichteter .....	395
a) Datenschutzverpflichtung des Betriebsrates .....	395
b) Kontrolle der datenschutzrechtlichen Pflichten des Betriebsrats .....	397
c) Schweigepflichten der Betriebsratsmitglieder .....	399
aa) Allgemeine Verschwiegenheitspflichten .....	399
bb) Spezielle Schweigepflichten .....	399
3. Willensbildung und Kommunikation des Betriebsrates .....	400
a) Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat .....	400

b) Betriebsratsinterne Willensbildung und Kommunikation .....	401
c) Kommunikation zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern sowie Dritten .....	403
d) Praktische Umsetzung .....	403
II. Betriebsverfassungsrechtliche Besonderheiten moderner Arbeitsformen ( <i>Fuhlrott</i> )	404
1. Betriebsbegriff: Veränderungen und Einflüsse moderner Arbeitsformen .....	404
a) Co-Working-Spaces .....	405
b) Crowdworking .....	405
2. Beteiligungsrechte bei der Einführung moderner Arbeitsformen .....	406
a) Überwachungsauftrag und Informationsrecht, § 80 BetrVG bzw. § 106 BetrVG .....	407
b) Personelle Einzelmaßnahmen, insbes. Versetzung, § 99 Abs. 1 BetrVG ..	408
c) Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, § 87 Abs. 1 BetrVG .....	409
aa) Ordnung des Betriebs, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG .....	409
bb) Arbeitszeitgestaltung, § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG .....	410
cc) Technische Einrichtung, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG .....	411
dd) Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG .....	411
ee) Ausgestaltung von mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbrachter mobiler Arbeit, § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG .....	412
d) Unterrichtung und Verhandlung bei Betriebsänderungen, § 111 BetrVG .....	412
aa) Schwellenwerte und Arbeitnehmerbetroffenheit .....	413
bb) Vorliegen einer Betriebsänderung .....	413
cc) Rechtliche Folgen .....	414
e) Beratungs- und Mitbestimmungsrecht gem. §§ 90f. BetrVG .....	414
III. Einsatz von IT im Bereich des Betriebsverfassungsrechts ( <i>Neu</i> )	415
1. Betriebsratswahl .....	415
a) Bestellung des Wahlvorstands .....	415
b) Beschlussfassung des Wahlvorstands .....	415
c) Erlass und Bekanntmachung des Wahlausschreibens .....	416
d) Bekanntmachung der Wählerliste und der Wahlordnung .....	417
e) Einspruch gegen die Wählerliste .....	418
f) Einreichung und Bekanntmachung von Vorschlagslisten und Wahlvorschlägen .....	418
g) Stimmabgabe .....	419
h) Benachrichtigung der Gewählten .....	419
i) Bekanntgabe des Wahlergebnisses .....	420
2. Betriebsratsbeschluss .....	420
a) Einladung zur Betriebsratssitzung .....	420
b) Durchführung der Betriebsratssitzung .....	421
c) Beschlussfassung des Betriebsrats .....	422
3. Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats .....	423
a) Unterrichtung und Information .....	423
b) Abschluss von Betriebsvereinbarungen .....	424
c) Interessenausgleich .....	424
d) Sozialplan .....	425
e) Einigungsstelle .....	425
aa) Verhandlung vor der Einigungsstelle .....	425
bb) Beschlüsse der Einigungsstelle .....	426
f) Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses .....	426

4. Personelle Einzelmaßnahmen .....	426
a) Beteiligung des Betriebsrats bei Einstellung, Versetzung, Eingruppierung oder Umgruppierung .....	426
b) Vorläufige personelle Maßnahme .....	427
c) Mitbestimmung des Betriebsrats bei Kündigungen .....	427
d) Kündigung von Betriebsratsmitgliedern und Mitgliedern besonderer Interessenvertretungen .....	428
e) Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer .....	429
f) Mitteilung des Arbeitgebers bei personellen Maßnahmen von leitenden Angestellten .....	430
5. Übersicht .....	430
IV. Gestaltung des IT-Einsatzes durch Betriebsvereinbarungen ( <i>Raif</i> ) .....	432
1. Betriebsvereinbarung als Gestaltungsinstrument .....	433
2. Gestaltungsgrenzen für IT-Betriebsvereinbarungen .....	434
a) Europarechtliche Vorgaben (DS-GVO) .....	434
b) Vorgaben aus Grundrechten .....	435
c) Vorgaben nach dem BDSG .....	435
d) Gestaltungsgrenzen aufgrund § 75 BetrVG .....	436
aa) Recht und Billigkeit .....	437
bb) Schutz- und Förderungsgebot .....	438
3. Gestaltung typischer IT-Betriebsvereinbarungen/Checklisten .....	440
a) IT-Nutzung im Betrieb und bei mobile Work .....	440
b) Videoüberwachung .....	443
c) GPS-Ortungssysteme .....	444
d) Biometrische Zugangskontrolle .....	445
e) Elektronische Personalakte .....	447
f) Künstliche Intelligenz in der Personalarbeit .....	448
V. IT-Infrastruktur für die Betriebsratsarbeit ( <i>Kramer</i> ) .....	450
1. Sachmittelanspruch des Betriebsrats .....	450
a) IT als Sachmittel .....	451
b) Erforderlichkeit und Interessenabwägung .....	451
c) Beschlussfassung des Betriebsrats .....	452
d) Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers .....	453
e) Gerichtliche Auseinandersetzung .....	454
2. „IT-Grundausstattung“ des Betriebsrats .....	455
a) Grundsätze .....	455
b) „Regelausstattung“ im Einzelnen .....	455
3. Einzelfallbedingt beanspruchbare spezielle IT-Mittel .....	459
4. Regelungsbedarf für IT-Mittel des Betriebsrats in Betriebsvereinbarungen ..	461
a) Wege des Kommunikationsschutzes .....	461
b) Klauselbeispiele .....	462
5. Zulässiger Nutzungsumfang der IT-Mittel des Betriebsrats .....	463
6. Zukünftige Entwicklung des Anspruchs auf IT-Mittel .....	463
7. Schnellübersicht: Anspruch des Betriebsrats auf IT-Mittel .....	464
VI. IT-Fortbildung des Betriebsrats ( <i>Tiedemann</i> ) .....	464
1. Erforderlichkeit und zulässiger Fortbildungsinhalt .....	465
2. Teilnehmeranzahl .....	468
3. Träger der Fortbildungsveranstaltung .....	468
4. Zeitliche Lage und Dauer der Fortbildung .....	469
5. Beurteilungsspielraum des Betriebsrats und gerichtlicher Prüfungsmaßstab ..	469
6. Kostentragung durch Arbeitgeber .....	471

7. Anspruchsberechtigte .....	472
8. Entgeltfortzahlung .....	472
9. Freizeitausgleich .....	473
10. Streitigkeiten .....	473
a) Einigungsstellenverfahren .....	474
b) Streitigkeiten über das Arbeitsentgelt bzw. den Freizeitausgleich .....	474
c) Streitigkeiten über die Erforderlichkeit, die Freistellung oder die Kostenübernahme .....	474
aa) Hauptsacheverfahren .....	475
bb) Einstweiliger Rechtsschutz .....	475
VII. IT-Einsatz bei gewerkschaftlicher Werbung und Information im Betrieb ( <i>Neu</i> )	476
1. Zulässigkeit von Gewerkschaftswerbung und -mitteilung im Betrieb .....	477
a) Das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit .....	477
b) Das Recht auf Werbung und Mitgliederinformation im Betrieb .....	477
2. Gewerkschaftswerbung per E-Mail .....	479
a) Beeinträchtigung einzelner Arbeitnehmer .....	479
b) Beeinträchtigung des Arbeitgebers .....	479
aa) Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts .....	479
bb) Kritik der Literatur .....	480
c) Grenzen der elektronischen gewerkschaftlichen Betätigung .....	481
aa) Streikaufruf .....	481
bb) Unzulässige Inhalte .....	482
cc) Einzelfallabwägung .....	482
d) Weitergabe von E-Mail-Adressen der Mitarbeiter .....	482
3. Homepage der Gewerkschaft im betrieblichen Intranet .....	484
4. Nutzung der internen Betriebsrats-Homepage durch die Gewerkschaft .....	485
5. Abwehrrechte .....	485
a) Abwehrrechte des Arbeitgebers .....	485
b) Abwehrrechte des einzelnen Arbeitnehmers .....	486
<b>§ 4 Anwendung von IT und Datenschutz</b>	
I. Videüberwachung ( <i>Bongers</i> ) .....	488
1. Arten der Videüberwachung .....	488
2. Rechtliche Grundlagen: Datenschutz- und Arbeitsrecht .....	489
a) Verbot mit Erlaubnisvorbehalt .....	490
b) Personenbezogene Daten im Rahmen der Videüberwachung .....	491
c) Verarbeitung personenbezogener Daten .....	492
d) Einwilligung des Arbeitnehmers .....	492
e) Weitere Rechtsgrundlagen – Überblick .....	496
f) Besondere Kategorien personenbezogener Daten als Gegenstand der Videüberwachung von Beschäftigten .....	497
g) Zweckbindung .....	499
3. Videüberwachung an nicht öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen .....	499
a) Rechtliche Grundlage der Videüberwachung an nicht öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen .....	499
b) Verhältnismäßigkeit .....	502
c) Einzelfälle der Videüberwachung an nicht öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen .....	504
4. Besonderheiten bei öffentlich zugänglichen Räumen/Arbeitsplätzen .....	510
a) Definition des öffentlich zugänglichen Arbeitsplatzes .....	510
b) Offene Videüberwachung an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen ...	511
c) Verdeckte Videüberwachung an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen	514



5. Einsatz von Attrappen .....	515
6. Tonaufzeichnungen .....	515
7. Pflicht zur Löschung von Videodaten .....	515
8. Informationsansprüche des Arbeitnehmers nach Art. 13 und 14 DS-GVO .....	517
a) Art. 13 oder 14 DS-GVO .....	517
b) Zeitpunkt der Information .....	517
c) Ausschluss einer verdeckten Videoüberwachung wegen Informationspflichten? .....	518
9. Auskunftsansprüche des Arbeitnehmers .....	521
10. Betriebliche Mitbestimmung .....	522
11. Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbote .....	522
II. Ortungssysteme ( <i>Bongers</i> ) .....	525
1. Einleitung .....	525
2. Begriffsbestimmung und Beispiele .....	525
a) Satellitenortung .....	525
b) Ortung über ein Mobiltelefon und Telekommunikationsnetze .....	526
c) RFID .....	526
d) Tachografen .....	527
3. Personenbezogene Daten beim Einsatz von Ortungssystemen .....	527
4. Datenschutz- und arbeitsrechtliche Grundlagen .....	527
5. Ortung des Arbeitnehmers während der Arbeitszeit .....	533
a) Aufklärung und Vermeidung von Straftaten und Pflichtverletzungen der Arbeitnehmer .....	533
b) Koordinierung von Einsätzen der Arbeitnehmer .....	534
c) Warenortung – mittelbare Ortung des Arbeitnehmers .....	534
d) Ortung zur Sicherheit des Arbeitnehmers .....	535
e) (Fern-)Ortung im Falle des Verlusts von Betriebsmitteln .....	535
6. Ortung des Arbeitnehmers in der Freizeit und in den Pausen .....	536
a) Grundsatz der Unzulässigkeit der Ortung außerhalb der Arbeitszeit .....	536
b) Erforderlichkeit der Abschaltbarkeit von Ortungssystemen zur Vermeidung der Ortung außerhalb der Arbeitszeit .....	536
c) Ortung des Arbeitnehmers während Pausen .....	537
7. Relevanz telekommunikationsrechtlicher oder telemedienrechtlicher Bestimmungen .....	538
a) Verkehrsdaten .....	539
b) Standortdaten iSd § 13 TTDSG .....	540
c) § 25 TTDSG (Schutz der Privatsphäre bei Endeinrichtungen) .....	543
8. Pflichten zur Löschung von Ortungsdaten, Pflicht zur Information und Auskunft .....	547
9. Betriebliche Mitbestimmung .....	547
10. Beweisverwertung .....	547
III. Biometrische Verfahren ( <i>Bongers</i> ) .....	548
1. Begriff, Ziel, Funktionsweise und Beispiele .....	548
2. Personenbezug .....	551
3. Rechtliche Grundlagen: Datenschutz- und Arbeitsrecht .....	552
a) Einwilligung .....	552
b) § 26 Abs. 1 und Abs. 3 BDSG .....	553
4. Anwendung der Grundsätze auf einzelnen Fallgruppen .....	556
a) Zutrittskontrolle .....	556
b) Zeiterfassungssysteme .....	558
c) Fingerprint statt Passwort .....	559
d) Bezahlsystem in Kantine .....	559

e) Auswahlscheidungen mit unterstützender Verarbeitung biometrischer Daten .....	560
5. Löschung und Auskunfts- und Informationsrechte .....	560
6. Mitbestimmung des Betriebsrats .....	560
IV. Einsatz von Kommunikations- und Kollaborationstools ( <i>Törkel</i> ) .....	561
1. Cloud-Tools .....	561
2. Datenschutzrechtliche Anforderungen .....	561
a) Wirksamer Auftragsverarbeitungsvertrag .....	562
b) Verarbeitungsverzeichnis .....	564
c) Datenschutzfolgenabschätzung .....	565
d) Einhaltung der datenschutzrechtlichen Garantien bei Drittlandbezug ....	566
e) Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen .....	567
3. Probleme in der Praxis .....	568
a) Einsatz von Tracking-Tools .....	569
b) Aufzeichnung von Online-Meetings .....	570
c) Pflicht zur Kameraaktivierung im Online-Meeting .....	570
4. Empfehlungen zum rechtskonformen Einsatz .....	572
a) Empfehlungen für Arbeitgeber .....	572
aa) Auswahl eines datenschutzrechtlich geeigneten Cloud-Anbieters ....	573
bb) Abschluss und Prüfung des Auftragsverarbeitungsvertrages .....	573
cc) Datenschutzinformation .....	574
dd) Datenlöschung .....	574
ee) Datenschutzfolgenabschätzung .....	575
b) Empfehlungen für Arbeitnehmer .....	575
5. Betriebliche Mitbestimmung .....	577
<b>beck-shop.de</b>	
§ 5 IT-Arbeitsstrafrecht ( <i>Petri</i> )	
I. Einleitung .....	580
II. Videoüberwachung am Arbeitsplatz .....	583
1. Strafbarkeit nach § 201a StGB .....	584
a) Kriminalpolitische Bedeutung .....	584
b) Tatgegenstand .....	584
c) Räumlicher Schutzbereich .....	584
d) Tathandlungen .....	585
e) Subjektiver Tatbestand .....	585
f) Rechtswidrigkeit .....	585
g) Rechtsfolgen und Strafantrag nach § 205 StGB .....	587
2. Strafbarkeit nach § 42 BDSG .....	587
a) Kriminalpolitische Bedeutung .....	587
b) Schutzbereich .....	588
c) Tatbestandliche Qualifizierung und subjektiver Tatbestand .....	588
d) Rechtswidrigkeit .....	591
e) Rechtsfolgen und Strafantrag .....	591
3. Ordnungswidrigkeit nach Art. 83 Abs. 5 lit. a DS-GVO .....	593
a) Kriminalpolitische Bedeutung .....	593
b) Tatbestand des Art. 83 Abs. 5 lit. a iVm Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO ....	594
c) Subjektiver Tatbestand .....	596
d) Rechtsfolgen .....	597
III. Überwachung der Kommunikation am Arbeitsplatz .....	599
1. Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes § 201 StGB .....	600
a) Schutzbereich .....	600

b) Tathandlungen .....	601
c) Rechtfertigung .....	602
2. Verletzung des Briefgeheimnisses § 202 StGB .....	603
a) Kriminalpolitische Bedeutung .....	603
b) Rechtsgut .....	603
c) Subjektiver Tatbestand und Rechtswidrigkeit .....	604
d) Rechtsfolge und Strafantrag .....	604
3. Abfangen von Daten § 202b StGB .....	604
a) Rechtsgut .....	604
b) Tatobjekt .....	604
c) Subjektiver Tatbestand und Rechtswidrigkeit .....	605
d) Rechtsfolgen und Strafantrag .....	606
4. Abhören oder Mitteilen von Nachrichten nach § 27 TTDSG .....	606
a) Rechtsgut .....	606
b) Tatobjekt .....	606
c) Subjektiver Tatbestand und Rechtswidrigkeit .....	607
5. Speicherung und Auswertung entgegen § 42 BDSG, Art. 83 Abs. 4–6 DS-GVO .....	608
IV. E-Mail und Internetüberwachung .....	610
1. Strafbarkeit nach § 206 StGB .....	610
a) Täterkreis .....	611
b) Tathandlung nach Abs. 1 .....	612
c) Tathandlung nach Abs. 2 .....	613
d) Subjektiver Tatbestand und Rechtswidrigkeit .....	613
e) Rechtsfolgen .....	614
f) Verfahrensbesonderheiten .....	615
2. Strafbarkeit nach § 202a StGB .....	615
a) Kriminalpolitische Bedeutung .....	615
b) Tatgegenstand Daten .....	616
c) Nicht für den Täter bestimmt .....	616
d) Zugangsverschaffung .....	616
e) Subjektiver Tatbestand und Rechtswidrigkeit .....	617
f) Rechtsfolgen und Strafantrag .....	617
3. Strafbarkeit nach § 42 BDSG .....	618
4. Ordnungswidrigkeit nach Art. 83 DS-GVO .....	618
V. Mitarbeiterüberwachung und Internal Investigations .....	618
1. Arbeitsstrafrechtliche IT-Compliance .....	619
2. Gang interner Ermittlungen .....	620
3. Verwertungsverbote .....	624
4. Zusammenarbeit mit staatlichen Organen .....	626
5. Behandlung der Unternehmenskommunikation .....	627
6. Zusammenfassung .....	628
 <b>§ 6 Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Behandlung der IT-Nutzung</b>	
I. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der IT-Nutzung ( <i>Oberthür</i> ) .....	631
1. Nutzungsvorteile als Arbeitsentgelt iSv § 14 SGB IV .....	631
2. Ausnahmen von dem gesetzlichen Arbeitsentgeltbegriff .....	631
a) Lohnsteuerfreiheit des Nutzungsrechts .....	632
b) Erfordernis der „zusätzlichen Leistung“ .....	632
3. Beitragsrechtliche Bewertung der IT-Nutzung .....	633

II. Steuerrecht ( <i>Petri</i> ) .....	634
1. Einleitung .....	634
2. Steuerfreie Überlassung .....	634
3. Umsatzsteuer .....	636
4. Schenkung .....	637
 Sachverzeichnis .....	 639

  
**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG