

Arbeitsrecht 4.0

Praxishandbuch zum Arbeits-, IP- und Datenschutzrecht in einer digitalisierten Arbeitswelt

Bearbeitet von
Herausgegeben von Dr. Christian Arnold, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, und Dr. Jens
Günther, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1. Auflage 2018. Buch. XXX, 298 S. In Leinen

ISBN 978 3 406 72213 4

Format (B x L): 16,0 x 24,0 cm

[Recht > Arbeitsrecht > Arbeitsrecht allgemein, Gesamtdarstellungen](#)

Zu [Leseprobe](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text "beck-shop.de" in a bold, red, sans-serif font. Above the "i" in "shop" are three red dots of increasing size. Below the main text, the words "DIE FACHBUCHHANDLUNG" are written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Arnold/Günther
Arbeitsrecht 4.0



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Arbeitsrecht 4.0

Praxishandbuch
zum Arbeits-, IP- und Datenschutzrecht
in einer digitalisierten Arbeitswelt

Herausgegeben von

Dr. Christian Arnold, LL.M. (Yale)

Rechtsanwalt, Stuttgart

Dr. Jens Günther

Rechtsanwalt, München

Bearbeitet von

RA Dr. Christian Arnold, LL.M. (Yale), Stuttgart; Prof. Dr. Martina Benecke, Universität Augsburg; RA Dr. Matthias Böglmüller, München; RAin Josefine Chakrabarti, LL.M., Berlin; RA Dr. Jens Günther, München; RA Dr. Christian Hamann, Berlin; RA, FAArbR Dr. Stefan Lingemann, Berlin, Hamburg; Prof. Dr. Carlo Simon, Hochschule Worms; RA, FAGewRS Dr. Matthias Werner, LL.M., München; RA Dr. Thomas Winzer, Frankfurt a. M.

Beck Shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

2018



Zitiervorschlag:
Arnold/Günther ArbR 4.0-HdB/*Bearbeiter* Kap. ... Rn. ...



www.beck.de

ISBN 978 3 406 72213 4

© 2018 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

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

Vorwort

Die Arbeitswelt unterliegt seit jeher stetem Wandel. Technischer Fortschritt und die Änderung gesellschaftlicher Wertvorstellungen haben Einfluss auch auf das Arbeitsleben. Sei es beispielsweise die Einführung der arbeitsteiligen Massenproduktion, sei es die gesellschaftliche Forderung nach dem „freien Samstag“ – stets haben solche Veränderungsprozesse auch die Frage aufgeworfen, ob sich die wandelnden Realitäten noch in den geltenden Rechtsrahmen einfügen. Die aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt werden unter den Schlagwörtern „Arbeit 4.0“, „Industrie 4.0“ oder „Vierte industrielle Revolution“ zusammengefasst. Der Zusatz „4.0“ soll den technischen Quantensprung verdeutlichen. Die Digitalisierung lässt „Smart Factories“ entstehen. Werkstücke, Maschinen, Beschäftigte und Kunden kommunizieren untereinander über das Internet. Die physische verbindet sich mit der digitalen Welt. Produktionsprozesse können in Echtzeit und über große Entfernungen gesteuert und koordiniert werden. Der Beschäftigte muss nicht mehr vor Ort sein, um in die Produktion eingreifen zu können. Weitere technische Möglichkeiten des „Remote-Zugriffs“ ermöglichen im größeren Umfang als früher ein mobiles Arbeiten.

Vereinfachte und beschleunigte Kommunikation führt dazu, dass Unternehmensgrenzen verschwimmen und neue Formen der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen entstehen. Der klassische Betriebsbegriff als Anknüpfungspunkt für die betriebliche Interessenvertretung kann dadurch in Frage gestellt werden. Die Zusammenarbeit und Abwicklung von Aufträgen über das Internet schaffen neue Beschäftigungsformen wie Crowdfunding und Economy on demand. Abgrenzungsprobleme zur Arbeitnehmerüberlassung und Scheinselbstständigkeit rücken in den Blick und sind auf Basis neuer Strukturen im Wirtschaftsleben zu beantworten.

Nicht nur Arbeitgeber, sondern auch Arbeitnehmer streben häufig ein zeitflexibles Arbeiten an. Beschäftigte möchten gern individuell über ihre Arbeitszeiten entscheiden können, um private Belange und berufliche Anforderungen leichter „unter einen Hut“ zu bringen. Europäisches und deutsches Arbeitszeitrecht setzen hier Grenzen. Verlassen Roboter ihre Käfige, ist u.a. der Arbeits- und Gesundheitsschutz zu beachten. Die technischen Fortschritte beim Einsatz künstlicher Intelligenz sind beeindruckend. Aber wäre nach geltendem Recht ein „Cyber Boss“ denkbar, der verbindliche Arbeitsanweisungen gibt und Abmahnungen schreibt? Dies ist nur ein kleiner Ausschnitt arbeitsrechtlicher Fragen und Themen, die mit dem digitalen Wandel verbunden sind und in diesem Handbuch beleuchtet werden.

Die digitale Arbeitswelt produziert laufend und in großem Ausmaß Daten („Big Data“). Arbeitnehmerdatenschutz und die Frage, wem solche Daten gehören, sind daher weitere zentrale Themen in einer digitalisierten Wirtschaft. Dem Recht des geistigen Eigentums sowie dem Datenschutz ist deshalb jeweils ein gesondertes Kapitel in diesem Handbuch gewidmet.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist mittlerweile Bestandteil eines breit angelegten Diskurses in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Interessenverbänden. Heraus ragt diesbezüglich die sog. Plattform Industrie 4.0 (www.plattform-i40.de), die vom Bundeswirtschafts- und Bundesforschungsministerium koordiniert wird. Konkrete Reformideen lassen sich im Arbeitsrecht noch nicht ausmachen. Das vom Bundesarbeitsministerium vorgelegte „Weißbuch Arbeiten 4.0“ bleibt vage.

Dieses Handbuch bietet dem Praktiker einen umfassenden Überblick darüber, welche rechtlichen Themen sich in der Arbeitswelt 4.0 stellen, und gibt ihm zugleich Lösungsvorschläge an die Hand. Zur Einführung in das Thema beschäftigt sich das erste Kapitel mit den grundsätzlichen Fragen nach Chancen und Risiken der Digitalisierung, um so dann Handlungsoptionen aufzuzeigen.

Vorwort

Unser großer Dank gilt den Autoren und allen, die an den beteiligten Lehrstühlen und in der Sozietät Gleiss Lutz zum Gelingen des Werkes beigetragen haben. Autoren und Herausgeber freuen sich auf Anregungen.

Stuttgart/München, im Juli 2018

*Christian Arnold
Jens Günther*



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Inhaltsübersicht

Vorwort	V
Inhaltsverzeichnis	IX
Abkürzungsverzeichnis	XIX
Literaturverzeichnis	XXV
Kapitel 1: Digitalisierung und Industrie 4.0 (<i>Simon</i>)	1
Kapitel 2: Neue/Alternative Beschäftigungsformen (<i>Lingemann/Chakrabarti</i>)	27
Kapitel 3: Flexibilisierung im individuellen Arbeitsrecht (<i>Arnold/Winzer</i>)	77
Kapitel 4: Arbeits- und Gesundheitsschutz/Haftung im Arbeitsverhältnis (<i>Günther/ Böglmüller</i>)	159
Kapitel 5: Geistiges Eigentum und Wettbewerbsrecht im Arbeitsverhältnis (<i>Werner</i>)	191
Kapitel 6: Datenschutzrecht (<i>Hamann</i>)	223
Kapitel 7: Kollektives Arbeitsrecht 4.0 (<i>Benecke</i>)	257
Stichwortverzeichnis	289


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Inhaltsübersicht	VII
Abkürzungsverzeichnis	XIX
Literaturverzeichnis	XXV

Kapitel 1: Digitalisierung und Industrie 4.0

Vorbemerkung	1
A. Wo liegen die Chancen?	4
I. Chancen durch die Digitalisierung von Produkten und Dienstleistungen ...	4
II. Chancen durch die Digitalisierung der Produktion	7
III. Chancen durch die Digitalisierung individueller Arbeit	10
B. Wo liegen die Risiken?	12
I. Risiken durch die Digitalisierung von Produkten und Dienstleistungen	12
II. Risiken durch die Digitalisierung der Produktion	14
III. Risiken durch die Digitalisierung individueller Arbeit	16
C. Wie sollten sich Unternehmen verhalten?	18
I. Handlungsoptionen hinsichtlich Produkten und Dienstleistungen	18
II. Handlungsoptionen hinsichtlich der Aufbauorganisation	21
III. Handlungsoptionen hinsichtlich der Ablauforganisation	22
D. Ausblick	24

Kapitel 2: Neue/Alternative Beschäftigungsformen

A.	
Drittpersonaleinsatz	28
I. Formen des Drittpersonaleinsatzes	28
1. Überblick	28
2. Werkvertrag	29
3. Dienstvertrag	29
4. Gemeinsamer Betrieb	29
5. Arbeitnehmerüberlassung	30
II. Kriterien zur Abgrenzung der verschiedenen Formen des Drittpersonaleinsatzes	34
III. Folgen verdeckter, unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung	36
1. Arbeitsrechtliche Folgen	36
2. Sozialversicherungsrechtliche Folgen	38
3. Steuerrechtliche Folgen	38
4. Ordnungs- und strafrechtliche Folgen	38
IV. Folgen fehlerhafter Einordnung als selbstständige Tätigkeit im Drei-Personen-Verhältnis	38
B. Economy on demand	39
I. Überblick	39
II. Gestaltungsformen	40
1. Direkte economy on demand	40

2. Indirekte economy on demand	41
III. Vergütungsformen	41
1. Vergütung nach Zeit	41
2. Vergütung nach Auftrag	41
3. „Pay what you want“	41
IV. Rechtliche Einordnung	41
1. Vertragsbeziehungen der Beteiligten zueinander	41
2. Insbesondere: Selbstständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung	42
a) Fahrdienstleister	44
b) Reinigungsdienste	45
c) Akademische Dienstleistungen	46
d) Zwischenergebnis	46
e) Folgen fehlerhafter Einordnung als selbstständige Tätigkeit	46
f) Folgen der verdeckten, unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung	47
C. Crowdfunding	47
I. Überblick	47
II. Gestaltungsformen	48
1. Internes Crowdfunding	48
2. Externes Crowdfunding	48
3. Direktes Crowdfunding	49
4. Indirektes Crowdfunding	49
III. Vergütungsformen	49
1. Vergütung nach Zeit	49
2. Vergütung nach Auftrag	50
3. Windhundrennen	50
4. Preisausschreiben	50
IV. Rechtliche Einordnung	50
1. Vertragsbeziehungen der Beteiligten zueinander	50
2. Insbesondere: Selbstständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung	52
3. Folgen fehlerhafter Einordnung als selbstständige Tätigkeit	55
4. Folgen der verdeckten, unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung	55
D. Scrum	55
I. Überblick	55
II. Gestaltungsformen	56
1. Typische Rollenverteilung beim Scrum	57
a) Product Owner	57
b) Scrum Master	57
c) Entwicklungsteam	57
2. Typischer Ablauf eines Scrum	58
a) Product Backlog	58
b) Sprints	58
c) Fertiges Produkt	59
III. Vergütungsformen	59
1. Vergütung nach Zeit	59
2. Vergütung nach Auftrag	59
3. Vergütung nach Erfolg	59
IV. Rechtliche Einordnung	59
1. Vertragsbeziehungen der Beteiligten zueinander	59
a) Vertragsbeziehungen zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer	61
b) Vertragsbeziehungen zum Entwicklungsteam	61
2. Arbeitsrechtliche Probleme	61
a) Insbesondere: Abhängige oder selbstständige Beschäftigung	61

b) Insbesondere: Verdeckte Arbeitnehmerüberlassung	62
c) Praxistipp	63
E. Matrix	64
I. Überblick	64
II. Rechtliche Einordnung	66
1. Vertragsverhältnis	66
a) Doppelarbeitsverhältnis oder einheitliches Arbeitsverhältnis?	66
b) Ein Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber	67
2. Zulässigkeit der Übertragung des Weisungsrechts?	68
a) Disziplinarisches vs. fachliches Weisungsrecht	68
b) Übertragung des Weisungsrechts	69
3. Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers	70
4. Abgrenzung zum Gemeinschaftsbetrieb	72
III. Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung	72
IV. Fazit	73
F. Folgen fehlerhafter Einordnung als selbstständige Tätigkeit	73
I. Arbeitsrechtliche Folgen	73
II. Sozialversicherungsrechtliche Folgen	74
III. Steuerrechtliche Folgen	74
IV. Strafrechtliche Folgen	75

Kapitel 3: Flexibilisierung im individuellen Arbeitsrecht

Vorbemerkung	78
A. Zeit- und ortsflexibles Arbeiten	79
I. Zeitliche Entgrenzung	79
1. Vereinbarkeit mit dem Arbeitszeitrecht	79
a) Werktägliche Höchstarbeitszeiten (§ 3 ArbZG)	80
b) Ruhepausen (§ 4 ArbZG)	84
c) Ruhezeiten (§ 5 ArbZG)	85
d) Sonn- und Feiertagsschutz (§§ 9 ff. ArbZG)	87
2. Ständige Erreichbarkeit/Standby	89
a) Unterbrechungen der Ruhezeit; Erheblichkeitsschwelle	89
b) Rufbereitschaft und ihre Abgrenzung zu Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft	90
c) „Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit“/„Ständige Erreichbarkeit“ als besondere Form der Rufbereitschaft	92
d) Arbeitsvertragliche Verpflichtung zur ständigen Erreichbarkeit	93
e) Freizeitarbeit ohne direkte Aufforderung des Arbeitgebers	93
f) Recht auf Unerreichbarkeit	94
g) Öffnung des ArbZG für flexible Arbeitszeitmodelle	96
3. Vertrauensarbeitszeit	98
4. Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG)	101
5. Job-Sharing-Modelle (§ 13 TzBfG)	106
6. Urlaub	109
a) Allgemeines	109
b) Beeinträchtigung des Urlaubsanspruchs durch arbeitgeberseitig veranlasste Unterbrechungen	109
II. Räumliche Entgrenzung/Entkopplung von Arbeitsleistung und Arbeitsstätte	110
1. Home-Office/Mobile-Office	110
2. „Desk-Sharing“/„Open Space“	112

III. Örtliche und zeitliche Souveränität als Recht	113
1. Anlassunabhängiges Recht auf Teilzeit und Bestimmung der Lage der reduzierten Arbeitszeit	113
2. Anspruch auf Bestimmung der Arbeitszeitlage	117
3. Kein Anspruch auf Telearbeit	117
B. Qualifizierung und Weiterbildung	120
I. Gesetzliche Systematik	121
1. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers	121
a) Anspruch auf Weiterbildung?	121
b) Bildungsurlaub	124
c) Pflicht zur Weiterbildung	126
d) Obliegenheit im eigenen Interesse	127
2. Zeitpunkt und Kosten der Fortbildungsmaßnahme	128
3. Mitbestimmung	129
II. Reformbedarf?	130
C. Direktionsrecht im Wandel	132
I. Abbau von Hierarchien	133
1. Unternehmensübergreifend	133
2. Unternehmensintern	133
II. Das Direktionsrecht in der Arbeitswelt 4.0	135
1. Ausübung in verschiedenen Arbeitsorganisationen	135
2. Bedeutung der Klassifizierung als Arbeitsverhältnis auch bei gewandelten Arbeitsbedingungen	137
3. Entgrenzung der Weisungsmacht	137
D. Vergütungsgestaltung	138
I. Grundsätzliche Überlegungen	138
1. Anforderungen an Vergütung in der digitalisierten Arbeitswelt	138
2. Verhältnis von Grundentgelt und Bonus	139
II. Einzelne variable Vergütungsstrukturen	140
1. Variable Vergütung nach Zielvorgaben oder Zielvereinbarungen	140
a) Definition der Ziele	140
b) Zielerreichung	141
2. (Rein) Leistungsbezogene Vergütung	142
a) Akkordlohn	142
b) Prämienlohn	143
3. (Rein) Erfolgsbezogene Vergütung	143
a) Gewinnbeteiligung/Umsatzbeteiligung	144
b) Gewährung von Aktien/Aktienoptionen	144
III. Verwendung vertraglicher Sicherungsklauseln	145
IV. Besonderheiten bei der Auszahlung der Vergütung in virtueller Währung ..	146
1. Funktionsweise des Bitcoins	146
2. Arbeitsentgelt in Bitcoin	147
E. Kündigung infolge der Digitalisierung des Arbeitsverhältnisses	149
I. Grundsätzliche Überlegungen	149
II. Verhaltens- oder personenbedingte Kündigung	151
III. Betriebsbedingte Kündigung	151
F. Ausblick: Auswirkungen des Einsatzes autonomer Systeme bis hin zu künstlicher Intelligenz	153
I. Haftung für autonome Systeme	153
II. Bewerbungsverfahren	154

III. Ausübung des Direktionsrechts	155
IV. Beendigung von Arbeitsverhältnissen	156
Kapitel 4: Arbeits- und Gesundheitsschutz/Haftung im Arbeitsverhältnis	
A. Arbeits- und Gesundheitsschutz	160
I. Einführung	160
II. Grundlagen des Arbeitsschutzrechts	161
III. Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers	162
1. Privatrechtliche Schutzpflicht (§ 618 BGB)	162
2. Arbeitsschutzgesetz	162
a) Verordnungsermächtigung	163
b) Generalklausel	163
c) Unterweisungspflicht	163
3. Räumlicher Anwendungsbereich	163
4. Verantwortlichkeiten	164
5. Delegation von Arbeitsschutzpflichten	165
IV. Pflichten des Arbeitnehmers	165
V. Bußgelder und Strafen bei Verstoß gegen Arbeitsschutzpflichten	166
1. Bußgeldtatbestände	166
2. Strafrechtliche Rechtsfolgen	167
VI. Arbeitsschutzrechtlicher Rahmen für bestimmte Personengruppen	167
VII. Arbeitsschutz beim Drittpersonaleinsatz	168
1. Werkvertrag	168
2. Arbeitnehmerüberlassung	169
VIII. Arbeitsschutz bei unternehmensübergreifender Zusammenarbeit	170
1. Grundsatz: § 8 ArbSchG	170
2. Gemeinschaftsbetrieb	171
3. Matrixstrukturen	173
IX. Neue Beschäftigungsformen	173
1. Economy on demand	173
2. Crowdfunding	174
3. Scrum	175
X. Neue Formen der Arbeitsplatzgestaltung	176
1. Home-Office	176
a) Begriff	176
b) Arbeitsschutzkonforme Gestaltung des häuslichen Arbeitsplatzes	176
2. Mobile-Office	179
XI. Robotereinsatz und Arbeitsschutz	180
XII. Mitbestimmung des Betriebsrats im Arbeitsschutz	181
B. Haftung im Arbeitsverhältnis	182
I. Haftung des Arbeitnehmers	183
II. Haftung des Arbeitgebers	184
III. Haftungsausschluss bei Personenschäden	184
IV. Haftung des Arbeitnehmers bei der Nutzung der IT-Infrastruktur des Arbeitgebers	185
1. Haftung bei dienstlicher Nutzung	185
2. Haftung bei privater Nutzung	185
a) Verbotene Privatnutzung	185
b) Erlaubte Privatnutzung	186
V. Haftung beim dienstlichen Einsatz privater Arbeitsmittel („BYOD“)	187
1. Haftung des Arbeitnehmers	187
2. Ersatzpflicht bei Verlust oder Beschädigung	188

3. Haftung des Arbeitgebers	188
VI. Haftung beim Einsatz von Robotern und künstlich intelligenten Systemen	189
Kapitel 5: Geistiges Eigentum und Wettbewerbsrecht im Arbeitsverhältnis	
A. Einführung	192
B. Rechte an Unternehmensdaten	192
I. Kein Eigentumsrecht an Unternehmensdaten	193
II. Mittelbarer Eigentumsschutz über das virtuelle Hausrecht	194
III. Schutz von Datenbankwerken und Datenbanken nach dem Urheberrechtsgesetz	195
1. Datenbankwerkschutz	195
2. Datenbankschutz	196
IV. Sonstiger gesetzlicher Schutz gegen die unbefugte Nutzung von Unternehmensdaten	197
1. Ergänzender wettbewerbsrechtlicher Leistungsschutz	197
a) Daten als Erzeugnisse	198
b) Daten in Erzeugnissen	199
2. Schutzgesetze iSv § 823 Abs. 2 BGB	199
V. Arbeitsvertragliche Regelungen	200
C. Geheimnisschutz 4.0	201
I. Rechtlicher Rahmen	201
II. Begriff des Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses	202
1. Fehlende Offenkundigkeit	203
a) Offenkundigkeit infolge Vernetzung	203
b) Offenkundigkeit bei unzureichender IT-Sicherheit	203
2. Unternehmensbezug, Geheimhaltungsinteresse und kommerzieller Wert	205
3. Beispiele	206
III. Verletzungshandlungen	206
1. Tatbestände der §§ 17 ff. UWG	206
2. Änderungen durch die Geschäftsgeheimnis-Richtlinie	207
IV. Arbeitsvertragliche Regelungen	208
V. Insbesondere: Social Media	208
1. Geschäftsgeheimnisse in Social Media-Profilen	209
a) Geheimnisschutz als taugliches Werkzeug der Arbeitgeber	210
b) Einordnung als Geschäftsgeheimnis	210
c) Zuordnung des Geschäftsgeheimnisses	211
d) Arbeitsvertragliche Regelungen	212
e) Umfang und Durchsetzung der Ansprüche	213
2. Gefährdung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen durch Soziale Medien	214
D. Arbeitnehmererfindungsrecht 4.0	215
I. Rechtlicher Rahmen	215
II. Crowdfunding	215
1. Begriff	215
2. Bewertung	216
a) Vertragliche Anwendungserstreckung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen	216
b) Vertragliche Übertragung von Rechten an Arbeitsergebnissen	218

E. Wettbewerbsrecht 4.0	219
I. Rechtlicher Rahmen	219
II. Wettbewerbsverstöße durch Mitarbeiter in Social Media	219
III. Insbesondere: Active Sourcing	220
1. Begriff	221
2. Bewertung	221
a) Wettbewerbshandlung unter Mitbewerbern	221
b) Unlauterkeit	221

Kapitel 6: Datenschutzrecht

A. Datenschutzrecht und Digitalisierung der Arbeitswelt	224
I. Überblick	224
1. Funktion des Datenschutzes	224
2. Rechtsquellen	225
3. Schutzgegenstand	226
4. Grundprinzipien des Datenschutzrechts	226
5. Sanktionen	227
II. Datenschutz und technische Entwicklung	227
1. Technikneutraler Ansatz des Datenschutzrechts	227
2. Wesentliche Vorgaben für die digitalisierte Arbeitswelt	228
a) Datenschutz durch Technikgestaltung: „Privacy by Design“ und „Privacy by Default“	228
b) Recht auf Vergessenwerden	229
c) Datenportabilität	230
III. Rechtsgrundlagen	231
1. Überblick	231
2. § 26 Abs. 1 BDSG – Verarbeitung für Zwecke der Beschäftigungsverhältnisse	231
3. § 26 Abs. 4 BDSG – „Kollektivvereinbarungen“	232
4. § 26 Abs. 2 BDSG – Einwilligung	232
5. Weitere Rechtsgrundlagen	233
B. Datenschutz beim Einsatz neuer Technologien im Bewerbungsverfahren	233
I. Überblick	233
II. Bewerberportale	234
III. Videobewerbung	235
C. Big Data und People Analytics	236
I. Überblick	236
II. Verarbeitung von Mitarbeiterdaten für die Entwicklung von People Analytics-Anwendungen	237
1. Personenbezogene Daten	237
2. Gesetzliche Grundlagen für Big Data-Analysen	238
a) Zweckändernde Verarbeitung vorhandener Daten	238
b) Neuerhebung von Daten für Big Data-Analysen	239
3. Betriebsvereinbarungen	239
4. Einwilligung	240
III. Verwendung von People Analytics-Anwendungen zur Bewertung von Bewerbern und Beschäftigten	240
1. § 26 BDSG	240
2. Betriebsvereinbarung	242
3. Einwilligung	242

D. Datenschutz in der „Smart Factory“	242
I. Überblick	242
II. Datenschutzrechtliche Anforderungen	243
1. Rechtsgrundlagen	243
2. Zweckbindung und Datenminimierung	244
3. Datenschutzfolgenabschätzung	244
4. Transparenz	245
III. Verarbeitung von Standortdaten	245
E. Social Media als Mittel der unternehmensinternen Kommunikation	246
I. Überblick	246
II. Rechtsgrundlagen für die Datenverarbeitung	246
1. Erlaubnis durch Rechtsvorschrift	247
a) § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG	247
b) Betriebsvereinbarung als Rechtsgrundlage	248
2. Einwilligung	248
III. Social Media-Plattformen im Konzern	249
1. Datenübermittlung zwischen Konzerngesellschaften	249
2. Gemeinsame Verantwortung	249
3. Besonderheiten im internationalen Konzern	250
4. Privacy by Design	250
F. Datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen für die Nutzung von Cloud Computing	251
I. Überblick	251
II. Datenschutzrechtlicher Rahmen	251
1. Anwendbarkeit des Datenschutzrechts bei verschlüsselter Datenspeicherung	251
2. Cloud Computing und Auftragsverarbeitung	252
3. Die Nutzung von Cloud-Angeboten mit Datenverarbeitung im Nicht-EU-Ausland	253
a) Angemessenheitsbeschluss gemäß Art. 45 DS-GVO	254
b) Geeignete Garantien gemäß Art. 46 DS-GVO	254

Kapitel 7: Kollektives Arbeitsrecht 4.0

Vorbemerkung	258
A. Der Betriebsbegriff	258
I. Status quo und Problemstellung	258
II. Die Elemente des klassischen Betriebsbegriffs	259
III. Diskussionsstand in Literatur und Rechtsprechung	260
IV. Entscheidungsnähe oder Arbeitnehmernähe als Ansatz	260
V. Wege zur Rechtssicherheit	261
1. Praktische Bedeutung	261
2. Wege zur Flexibilisierung	261
3. Zweck der Mitbestimmung als Ausgangspunkt	262
B. Gewillkürte Betriebsräte nach § 3 BetrVG	263
I. „Patentlösung“ § 3 BetrVG? – Vorteile gewillkürter Betriebsräte	263
II. Grenzen einer Lösung über § 3 BetrVG	264
C. Arbeitnehmerbegriff im Betriebsverfassungsrecht	264
I. Status quo; Bedeutung von § 611a nF BGB	264

II. Lösungsansätze in Literatur und Rechtsprechung	266
1. Arbeitnehmer iSv § 5 Abs. 1 BetrVG, § 611a BGB; Crowdwork und Telearbeit	266
2. Drittpersonaleinsatz: Leiharbeiternehmer und Beschäftigte anderer Arbeitnehmer	266
3. Selbstständige und Arbeitnehmerähnliche	267
4. Bedeutung für das BetrVG	267
III. Insbesondere: Arbeitnehmerbegriff und Crowdworking	267
1. Ansätze zur Einbeziehung von Crowdworkern und anderen in § 5 BetrVG	267
2. Bewertung und praktische Folgen	268
D. Arbeit 4.0 und Mitbestimmung des Betriebsrats	269
I. Grundsätzliche Überlegungen: Mitbestimmung und Arbeit 4.0	269
II. Einzelne Tatbestände der Betriebsratsbeteiligung	270
1. Beteiligungsrechte, die Nichtarbeitnehmer erfassen	270
a) § 75 Abs. 1 BetrVG	270
b) § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG	271
c) Weitere Rechte von Nichtarbeitnehmern	271
2. § 99 BetrVG und neue Arbeitsformen	272
a) Personeller Geltungsbereich; „Einstellung“	272
b) Sachlicher Anwendungsbereich; „Versetzung“	273
3. Mitbestimmung in sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten	274
a) § 87 BetrVG und neue Arbeitsformen	274
b) § 111 BetrVG und neue Arbeitsformen	279
c) Weitere betroffene Tatbestände	280
III. Insbesondere: Digitale Technik und Überwachung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	280
1. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, Internet und EDV	280
2. Internet als Hilfsmittel: „Google Maps“	282
3. Arbeitgeber und soziale Netzwerke: „Facebook“	283
4. Weitere Anwendungsfälle von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	285
E. Statt eines Fazits: Erste Erfahrungen mit und Ausblick zum kollektiven Arbeitsrecht 4.0	286
I. Betriebs- und Arbeitnehmerbegriff	286
II. Beteiligungstatbestände	286
III. Ein Ansatz: die interessengerechte Auslegung	287
Stichwortverzeichnis	289



beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG