

AnwaltsPraxis

Arbeiten 4.0 – Arbeitsrecht und Datenschutz in der digitalisierten Arbeitswelt

4. Auflage 2018

Von

Dr. Nicolai Besgen, Bonn

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

und

Thomas Prinz, Berlin

Rechtsanwalt, stellvertr. Leiter Abteilung Arbeits- und Tarifrecht
bei der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände



Deutscher**Anwalt**Verlag

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Autorenverzeichnis	XXI
Abkürzungsverzeichnis	XXIII
Literaturverzeichnis	XXIX
§ 1 Dienstliche und private Nutzung von Internet, Intranet und E-Mail – Individualarbeitsrecht	1
A. Dienstliche und private Nutzung – Regelungs- und Gestaltungsmöglichkeiten. . .	1
I. Dienstliche Nutzung.	1
II. Private Nutzung.	2
1. Ausdrückliche Erlaubniserteilung.	2
2. Betriebliche Übung.	3
3. Nutzungsumfang	4
4. Rücknahme der Erlaubnis.	7
III. Weiterleitung von E-Mails.	7
IV. Muster.	8
B. Kontrolle der Internet- und E-Mail-Nutzung	11
I. Einleitung	11
II. Kontrolle bei Verbot der privaten E-Mail-Nutzung	13
III. Kontrolle bei erlaubter privater E-Mail-Nutzung.	15
IV. Kontrolle bei Verbot privater Internet-Nutzung	18
V. Kontrolle der Internet-Nutzung bei Erlaubnis der privaten Nutzung	18
VI. Kontrolle anderer Web-Dienste.	19
1. Chat – IRC	19
2. Newsgroups (Newsnet), Weblogs.	19
3. Files Transfer Protocol (FTP)	19
4. Intranet	20
5. Arbeitgeberbewertungsportale.	20
C. Sanktionen bei unzulässiger Nutzung von Internet und E-Mail.	21
I. Einleitung	21
II. Abmahnung	22
1. Grundsätze	22
2. Wirksamkeitsvoraussetzungen.	22
3. Gegenrechte des Arbeitnehmers.	24
4. Sonderfall: Vielfache Abmahnungen und Verlust des Kündigungsrechts.	25
5. Einzelfälle	26
a) Verbotene private Nutzung	26
b) Keine klare Regelung vorhanden.	26
c) Erlaubte private Nutzung.	27
d) Sexuelle Inhalte.	28
e) Strafbare Seiten.	28
f) Downloads und Speichern von Daten.	29

III. Ordentliche Kündigung	30
1. Grundsätze	30
2. Einzelfälle	30
a) Einschlägige Abmahnung vorhanden.	31
b) Verbot der privaten Internetnutzung klar geregelt.	31
3. Verdachtskündigung.	31
4. Internetsucht?	32
IV. Außerordentliche Kündigung.	32
1. Grundsätze	33
2. Einzelfälle	34
a) Exzessive Nutzung	34
b) Sexuelle Inhalte	36
c) Strafbare Seiten	37
d) Downloads und Speichern von Daten, Websites, Sonstiges.	37
V. Weitere Sanktionen	38
1. Ermahnung/Rüge.	38
2. Sperrung Internetzugang	38
3. Versetzung	39
4. Lohnkürzung und Schadensersatzansprüche.	39
VI. Handlungshilfen	40
1. Verlust der Warnfunktion bei mehreren Abmahnungen	40
2. Beweissicherung	40
3. Risiko betriebliche Übung	41
4. Widerrufsvorbehalte und Freiwilligkeitsklauseln	41
5. Verstöße als Anlass für klare Regelungen	42
6. Regelmäßige Kontrolle	42
7. Ankündigung der Sanktionen erforderlich.	42
8. Betriebsratsbeteiligung und Beweisverwertung	42
9. Strafanzeige	43
10. Tipps für Arbeitnehmervertreter	43
11. Muster.	44
VII. Beweisverwertung.	44
§ 2 Beteiligungsrechte des Betriebsrats und Gewerkschaftswerbung	45
A. Die Beteiligung des Betriebsrats.	45
I. Einleitung	45
II. Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.	45
1. Begriff der technischen Einrichtung.	45
2. Der Überwachungsbegriff	46
3. Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer.	48
4. Keine Überwachungsabsicht erforderlich	50
5. Schranken der Mitbestimmung	50
a) Persönlichkeitsschutz.	51
b) Datenschutzrechtliche Besonderheiten.	51
6. Zuständigkeit des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats oder Konzernbetriebsrats	52
7. Betriebsvereinbarung und Rahmenbetriebsvereinbarung.	52

8. Rechte des Betriebsrats bei fehlender Beteiligung	53
9. Formulierungsvorschläge	54
III. Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	58
1. Anwendung neben § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG?	58
2. Ordnungsverhalten	58
IV. Mitbestimmung des Betriebsrats nach §§ 90, 91 BetrVG	59
V. Mitbestimmung nach § 99 BetrVG	59
VI. Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 111 BetrVG	60
B. Beweisverwertung	60
I. Einleitung	60
II. Grundsätze der Unzulässigkeit der Beweisverwertung bei verbotener Kontrolle	60
III. Beweisverwertung bei Internet- und E-Mail-Missbrauch	61
IV. Unzulässigkeit der Beweisverwertung bei fehlender Betriebsratsbeteiligung	62
V. Beweisverwertungsverbot bei Verstoß gegen § 202a StGB	63
C. Sachmittel und Schulungsbedarf des Betriebsrates	63
I. Einleitung	63
II. Allgemeines	64
1. Grundsätze	64
2. Grundsatz der Erforderlichkeit	65
III. Einzelne Sachmittel der Informations- und Kommunikationstechnik	65
1. Telefon, Anrufbeantworter, Mobiltelefon	65
2. BlackBerry, Smartphone, iPhone, Navigationsgerät, iPod	66
3. Computer inklusive Zubehör, Laptop, iPad, Software	67
4. Internet, Intranet, E-Mail: Zugang und Anschluss	70
5. Telefax	72
6. Eigene Homepage des Betriebsrats als Schwarzes Brett im Intranet	72
7. Eigene Homepage des Betriebsrats im Internet	74
8. Twitter, Facebook, Xing, WhatsApp-Gruppen etc.	75
9. Beamer, smartboard, Videokonferenz etc.	75
IV. Eigentumsverhältnisse	76
V. Schulungen des Betriebsrats	76
1. Allgemeines	76
2. Erforderliche Kenntnisse	76
3. Weitere Voraussetzungen	77
4. Verfahren der Arbeitsbefreiung	78
a) Festlegung des Schulungszeitpunktes	78
b) Festlegung der Teilnehmer	78
c) Unterrichtspflichten	78
d) Anrufung der Einigungsstelle	79
e) Freizeitausgleich und Entgeltfortzahlung	79
5. Streitigkeiten	79
VI. Streitigkeiten	80
VII. Praxishinweise	80
D. Gewerkschaftswerbung	81
I. Allgemeine Grundsätze	81
II. Gewerkschaftswerbung im Internet, Intranet und per E-Mail	81

III. Gewerkschaftswerbung im betriebsratseigenen Intranet.	83
IV. Gewerkschaftseigenes Internet.	83
§ 3 Herausforderungen der Digitalisierung für das Arbeitszeitrecht	85
A. Einleitung	85
B. Gestaltungsmöglichkeiten und Grenzen des ArbZG	85
I. Geltungsbereich des ArbZG	86
1. Grundsätze	86
a) Räumlicher Anwendungsbereich des ArbZG.	86
b) Persönlicher Anwendungsbereich des ArbZG	86
c) Ausschluss von leitenden Angestellten (§ 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG).	86
2. Auswirkungen des Ausschlusses der leitenden Angestellten vom Anwendungsbereich des ArbZG auf Arbeiten 4.0	87
II. (Regel-)Höchstarbeitszeit	88
1. Grundsätze	88
a) Werktägliche Arbeitszeit	88
b) Höchstgrenze und Ausgleichszeitraum.	89
c) Sanktionen	90
2. Auswirkungen der Höchstarbeitszeiten auf Arbeiten 4.0.	90
III. Ruhepausen	91
1. Grundsätze	91
a) Begriff	91
b) Dauer	91
c) „Im Voraus“ feststehende Ruhepause	92
d) Sanktionen	92
2. Auswirkungen der Regelungen zu Ruhepausen auf Arbeiten 4.0	92
IV. Ruhezeiten	93
1. Grundsätze	93
a) Lage.	93
b) Dauer	93
c) Sanktionen	93
2. Auswirkungen der Ruhezeitenregelungen auf Arbeiten 4.0	94
V. Sonn- und Feiertagsarbeit	96
1. Grundsätze	96
a) Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit	96
b) Ausnahmen	96
c) Sanktionen	96
2. Auswirkungen des Verbots der Sonn- und Feiertagsarbeit auf Arbeiten 4.0	97
VI. Sonderproblem: (Ständige) Erreichbarkeit der Arbeitnehmer	97
1. Grundsätze	97
2. Auswirkungen der (ständigen) Erreichbarkeit der Arbeitnehmer auf Arbeiten 4.0	99
a) Einordnung des Lesens oder Bearbeitens dienstlicher E-Mails	99
b) Qualifikation von „ständiger Erreichbarkeit“.	100
aa) Faktische Erreichbarkeit	100
bb) Faktisch erwartete Erreichbarkeit.	100

C. Weitere Instrumente für die Arbeitswelt 4.0	102
I. Vertrauensarbeitszeit	102
1. Grundsätze	102
a) Verzicht auf Kontrolle der Arbeitszeiten	102
b) Pflicht zur Einhaltung des ArbZG	102
c) Aufzeichnungspflichten gem. § 16 Abs. 2 ArbZG	103
2. Auswirkungen von Vertrauensarbeitszeit auf Arbeiten 4.0.	104
II. Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG)	104
1. Grundsätze	105
a) Vereinbarung zur Dauer der Arbeitszeit	105
b) Ankündigungsfrist	105
c) Formulierungsbeispiele	106
2. Auswirkungen der Grundsätze zur Abrufarbeit auf Arbeiten 4.0	107
III. Vereinbarung von Überstunden.	108
1. Grundsätze	108
a) Vereinbarung	108
b) Vergütung	108
2. Auswirkungen der Grundsätze zur Überstundenvereinbarung auf Arbeiten 4.0	109
§ 4 Nutzung von mobilen Kommunikationsgeräten	111
A. Allgemeines	111
B. Individualarbeitsrecht	112
I. Überlassungszweck	112
1. Überlassung ausschließlich zu dienstlicher Nutzung.	112
2. Überlassung auch zur privaten Nutzung.	115
II. Nutzungsvereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien und deren Grenzen.	117
III. Überwachung durch den Arbeitgeber	120
IV. Mobilfunk und Arbeitsschutz	124
V. Nutzungszwang/Arbeitszeitproblematik	125
VI. Sanktionsmöglichkeiten	126
1. Abmahnung.	127
2. Verhaltensbedingte Kündigung	128
a) Privatnutzung entgegen einem ausdrücklichen Verbot/ohne ausdrück- liche Zustimmung	129
b) Vertragsverstoß trotz Einwilligung in die Privatnutzung.	130
3. Schadensersatzansprüche	132
C. Betriebsverfassungsrechtliche Aspekte	132
I. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	132
1. § 90 BetrVG	132
2. § 87 BetrVG	132
a) Einführung von Mobiltelefonen/Gestattung der Privatnutzung.	132
b) Weisungen zu Art und Weise der Nutzung	133
II. Betriebsmittel des Betriebsrates	134
1. Festnetz-Telefon	134
2. Überlassung von Mobiltelefonen an den Betriebsrat	135

D. Besonderheiten bei Smartphones und Tablets	135
I. Smartphones, BlackBerry, iPhone & Co.	135
II. Tablets, iPad, Surface & Co	137
E. Muster	138
I. Grundmuster einer Überlassungsvereinbarung und deren Varianten	138
II. Betriebsvereinbarung	144
§ 5 Überwachungseinrichtungen	147
A. Einleitung	147
B. Die Videoüberwachung	148
I. Begriff der Videoüberwachung	148
II. Datenschutzrechtliche Vorgaben zur Videoüberwachung.	148
1. Überwachung öffentlich zugänglicher Räume	149
a) Zulässigkeit einer offenen Überwachung öffentlicher Räume	149
b) Zulässigkeit einer verdeckten Überwachung öffentlicher Räume	149
2. Überwachung nicht-öffentlich zugänglicher Räume	150
III. Betriebsverfassungsrechtliche Grenzen – § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	150
IV. Kostenerstattung für Überwachungseinrichtungen	152
V. Beweisverwertung.	152
C. Elektronische und biometrische Zugangskontrollen	154
I. Datenschutzrechtliche Grenzen	154
1. Eingriffsintensität der Zugangskontrolle	155
2. Berechtigte Interessen des Arbeitgebers	155
3. Interessenabwägung	156
II. Betriebsverfassungsrechtliche Grenzen	156
1. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	156
2. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	157
D. GPS (Global Positioning System)	159
I. GPS als technische Überwachungseinrichtung im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	159
II. Die Grenzen der Verwendung des GPS durch die Betriebspartner	160
1. Eingriffsintensität des GPS	161
2. Berechtigte Interessen des Arbeitgebers	162
3. Abwägung der Interessen.	162
E. Keylogger-Software.	163
I. Mitbestimmungsrecht	163
II. Datenschutzrechtliche Grenzen	163
§ 6 Überlassung und Nutzung von Arbeitsmitteln	165
A. Arbeitsmittel	165
I. Allgemeines.	165
II. Rechtsstellung der Arbeitnehmer/Arbeitgeber	165
III. Herausgabeanspruch des Arbeitgebers	167
IV. Zurückbehaltungsrecht des Arbeitnehmers	169
V. Kündigung.	169
VI. Beschädigung und Verlust von Arbeitsmitteln.	170
VII. Auskunft.	172

VIII. Prozessuale Durchsetzung der Herausgabeansprüche	173
IX. Herausgabeklausel	174
X. Arbeitsschutz	174
XI. Ausbildungsmittel	175
XII. Vereinbarte Privatnutzung	175
XIII. Steuern	176
B. Arbeitsmittel rund um den Dienstwagen	177
I. Autotelefon/Handy.	177
1. Haftung	177
2. Privatnutzung	178
3. Überwachung	179
4. Kündigung	181
5. Abhören von Autotelefongesprächen	182
6. Mithören von Telefongesprächen über eine Freisprechanlage.	182
7. Beweisverwertung	182
8. Steuern.	184
II. Navigationssystem	184
1. Haftung	184
2. Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Arbeitnehmer	184
3. Steuern.	185
III. Post/SMS.	185
C. Sonstige technische Einrichtungen.	186
I. Telefon	186
1. Erfassung und Aufzeichnung von Telefondaten.	186
2. Mitbestimmungsrechte	186
II. SMS	187
1. Privatnutzung	187
2. Adressbuch	187
3. WAP	188
4. Bluetooth	188
5. Teleaid.	189
III. Digitales Handdiktiergerät	189
IV. Personalcomputer/Laptop	190
1. Individualrechtliche Grundlage für die Nutzung	190
2. Überlassung	190
3. Privatnutzung	190
4. Haftung	193
5. Überwachung	194
6. Betriebsverfassungsrecht	194
a) Allgemeines	194
b) § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	194
c) § 81 Abs. 4 BetrVG	195
d) § 90 Abs. 1 BetrVG	195
e) § 91 BetrVG	196
f) § 98 Abs. 1 BetrVG	196
V. Spracherkennungssysteme	196

VI. Bring Your Own Device (BYOD)	197
VII. Skype for Business	199
D. Beteiligung des Betriebsrates	199
I. Einrichtung von neuen elektronischen Kommunikationssystemen	199
1. § 90 BetrVG	199
2. § 91 BetrVG	200
3. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	200
II. Dienstfahrzeug/Mobiltelefon – Mitbestimmung	201
III. Bring Your Own Device (BYOD)	202
IV. Skype for Business	203
V. Durchführung der Mitbestimmung	203
E. Nutzung von Arbeitsmitteln durch den Betriebsrat	203
I. Allgemeines	203
II. Telefon, Telefax	204
III. Personalcomputer mit Peripherie	204
IV. Laptop	206
V. Mobiltelefone	206
VI. Internet/Intranet/E-Mail	207
VII. Digitales Diktiergerät	208
VIII. Spracherkennungssysteme	208
IX. Homepage des Betriebsrates im Intranet/Internet	208
X. BlackBerry/Navigationsgerät	208
XI. Telefonische Erreichbarkeit des Betriebsrats	209
XII. E-Mail-Verteiler	209
F. Muster	210
I. Vereinbarung über die Überlassung von Arbeitsmitteln	210
II. Bestandsliste mit Empfangsbekanntnis	211
III. Merkblatt Warnhinweis bei Überlassung eines Dienstwagens mit Freisprecheinrichtung	212
IV. Betriebsvereinbarung über den Gebrauch von Handys	213
V. Vertragsänderung befristeter Heimarbeitsplatz (Homeoffice)	214
VI. Betriebsvereinbarung: Bring Your Own Device (BYOD)	216
§ 7 Homeoffice	221
A. Grundlagen der Arbeit im Homeoffice	221
B. Status der im Homeoffice Beschäftigten	226
I. Allgemeine Grundlagen	226
II. Die rechtliche Einordnung der Arbeit im Homeoffice	228
III. Homeoffice und selbstständige Tätigkeit	230
C. Individualrechtliche Aspekte beim Homeoffice	233
I. Begründung von Homeoffice-Arbeitsverhältnissen	233
II. Arbeitszeit	235
III. Arbeitsschutz	237
IV. Datenschutz und Homeoffice	239
V. Arbeitsmittel	240
VI. Betriebsrisiko	242

VII. Haftung	243
VIII. Beendigung der Arbeit im Homeoffice	245
D. Homeoffice und Sozialversicherung	247
E. Homeoffice und Mitbestimmung	248
I. Allgemeines	248
II. Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	249
III. Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	250
F. Vertragsgestaltung und Muster	251
I. Muster Rahmenvereinbarung über Telearbeit vom 16.7.2002	251
II. Muster Arbeitsvertrag mit einem Telearbeitnehmer	256
§ 8 Formerfordernisse im Arbeitsrecht und Anwendung neuer Medien	259
A. Einführung	259
I. Einsatz neuer Medien und Formvorschriften	259
II. Grundsatz der Formfreiheit	259
III. Formfunktion und Formerfordernis	259
B. Schriftform, Textform und elektronische Form	260
I. Die Schriftform nach § 126 BGB und ihre Funktionen	260
1. Voraussetzungen der Schriftform	260
2. Funktionen der Schriftform	261
II. Die Textform nach § 126b BGB und ihre Funktionen	263
1. Voraussetzungen der Textform	263
2. Zugang und Widerruf	264
3. Funktionen der Textform	264
III. Die elektronische Form nach § 126a BGB und ihre Funktionen	267
1. Voraussetzungen der elektronischen Form	267
2. Funktionsäquivalenz mit Schriftformfunktionen	268
C. Kollektiv- und individualarbeitsrechtlich festgelegte Form	272
I. Tarifliche Form	272
II. Formvorschriften in Betriebs- und Dienstvereinbarungen	272
III. Arbeitsvertraglich vereinbarte Form; Schriftformklausel	272
D. Einzelne Anwendungsbereiche	274
I. Schriftform gem. § 126 BGB gefordert und elektronische Form ausgeschlossen	274
1. Nachweis von Arbeitsbedingungen	274
a) § 2 Abs. 1 S. 1 und S. 3 NachwG: Arbeitsvertragsbedingungen	274
b) § 2 Abs. 1 NachwG: Arbeitgeberzusagen	276
c) § 11 AÜG: Leiharbeitsverhältnis	276
2. Kündigung des Arbeitsverhältnisses	276
a) § 623 BGB: Beendigungskündigung des Arbeitsvertrages	276
b) § 623 BGB: Änderungskündigung	277
c) Rechtsfolgen des Formverstößes, Klagefrist und Verwirkung	278
d) Durchbrechung der Formnichtigkeit, § 242 BGB	279
3. Sonstige Beendigung des Arbeitsverhältnisses	280
a) § 623 BGB: Auflösungsvertrag	280
b) Keine Anwendung von § 623 BGB auf die Anfechtung des Arbeitsvertrages	281

c) Keine Anwendung von § 623 BGB auf Abwicklungsvertrag, Nichtverlängerungsmittelung und Ausgleichsquittung	282
4. Zeugnis und Wettbewerbsverbot	282
a) § 109 GewO, § 16 BBiG: Zeugniserteilung.	282
b) § 110 GewO, § 74 Abs. 1 HGB: Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	283
II. Schriftform vorgeschrieben und elektronische Form nicht ausgeschlossen . .	283
1. §§ 14 Abs. 4, 15 Abs. 2 TzBfG: Befristungsvereinbarung.	283
2. § 15 Abs. 7 und § 16 BEEG: Schriftlichkeit des Antrags auf Elternzeit .	286
3. § 12 Abs. 1 AÜG: Arbeitnehmerüberlassungsvertrag	286
4. Berufsausbildungsvertrag	286
a) § 11 BBiG: Abschluss des Berufsausbildungsvertrages	286
b) § 22 Abs. 3 BBiG: Kündigung des Berufsausbildungsvertrages. . . .	287
5. § 17 Abs. 2 S. 2 MuSchG	287
6. § 172 BGB: Vollmachtsurkunde	287
III. Schriftform gefordert, elektronische Form ausdrücklich zugelassen	287
IV. Gesetz fordert schriftliche Erklärung, elektronische Form i.S.d. § 126a BGB nicht ausgeschlossen	288
1. § 8 Abs. 5 TzBfG: Entscheidung über Verringerung der Arbeitszeit . . .	288
2. §§ 99, 102, 103 BetrVG: Formvorschriften für Mitbestimmungsakte des Betriebsrats	288
3. § 15 Abs. 2 TzBfG	288
V. Gesetz bzw. der Tarifvertrag fordert schriftliche Erklärung, Schriftform des § 126 BGB nicht erforderlich	288
VI. Gesetz sieht ausdrücklich Textform vor	289
1. Fälle der Textform: Unterrichtung über den Betriebsübergang; Entgeltabrechnung	289
2. Insbesondere: Unterrichtung über den Betriebsübergang nach § 613a Abs. 5 BGB	290
E. Prozessuale Formerfordernisse	291
I. Formale Anforderungen an Schriftsätze – insbesondere zur Übermittlung per Fax	291
II. Zulassung elektronischer Dokumente als Schriftsätze	291
III. Zustellung elektronischer Dokumente	293
IV. Elektronische Aktenführung durch das Gericht	293
F. Elektronische Verwaltung	295
I. Bundes- und Landesverwaltung	295
II. Sozialversicherungsträger	295
§ 9 Arbeitsschutz	297
A. Einführung.	297
B. Arbeitsschutzgesetz	299
I. Anwendungsbereich	299
II. Arbeitgeber	299
1. Verpflichtungen des Arbeitgebers	299
2. Haftung des Arbeitgebers	302
a) Öffentlich-rechtliche Haftung	302
b) Zivilrechtliche Haftung und Haftungsbeschränkung	302

III. Beschäftigte	304
1. Pflichten der Beschäftigten	304
2. Haftung der Beschäftigten	304
3. Rechte der Beschäftigten	305
IV. Beschäftigte mit besonderen Aufgaben	308
1. Der Sicherheitsbeauftragte	308
2. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit	309
3. Der Betriebsarzt	310
V. Aufgaben und Mitbestimmung des Betriebsrats	311
C. Arbeitszeitgesetz	316
D. Bundesurlaubsgesetz	320
E. Betriebssicherheitsverordnung	320
F. Bildschirmarbeitsplatz	321
I. Bildschirmarbeitsverordnung a.F.	321
II. Anwendungsbereich des Anhang Nummer 6 zur ArbStättV.	321
III. Spezifische Anforderungen an den Bildschirmarbeitsplatz	322
IV. Straf- und Ordnungswidrigkeitentatbestände	322
1. Arbeitsschutzgesetz	322
2. Arbeitszeitgesetz	323
V. Betriebliche Mitbestimmung	323
G. Strahlenschutz und sichere Arbeitsmittel	324
I. Regelungen zu elektromagnetischen Feldern	324
II. Produktsicherheit	325
H. Moderne Kommunikationsmittel	326
I. Mobile Kommunikationsmittel und Arbeitszeit	326
II. Arbeit am Bord-/Handcomputer	327
I. Muster	328
I. Muster Betriebsvereinbarung Bildschirmarbeitsplatzbrille	328
II. Muster Betriebsvereinbarung Bildschirmarbeitsplätze I	329
III. Muster Betriebsvereinbarung Bildschirmarbeitsplätze II.	335
IV. Muster Betriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten	339
§ 10 Arbeitsrechtliche Aspekte zu Social Media	345
A. Einführung	345
B. Rechtliche Grundlagen	346
C. Die Anbahnung – Bewerbersuche/-auswahl über soziale Netzwerke	346
I. Einwilligung nach § 51 BDSG (§ 4a BDSG a.F.)	347
II. § 26 BDSG (§ 32 BDSG a.F.)	347
III. Wegfall der Erlaubnis zur Erhebung von Daten aus öffentlich zugänglichen Quellen (§ 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 BDSG a.F.)?	348
IV. Big Data beim Recruitment	349
V. Speichern von Bewerberinformationen	349
D. Bestehendes Arbeitsverhältnis – Direktionsrecht und soziale Netzwerke	350
I. Firmenaccount in sozialen Netzwerken	350
II. Anmeldung unter eigenem Namen in sozialen Netzwerken	351
III. Vertragliche Vereinbarung als Königsweg?	351

IV. Verbot beruflicher Darstellung in sozialen Netzwerken?	351
V. Arbeitgeberpflichten	352
E. Bestehendes Arbeitsverhältnis: Vertragsverletzungen im Zusammenhang mit der Nutzung von sozialen Netzwerken	352
I. Verstoß wegen der Nutzung sozialer Netzwerke	352
II. Verstoß bei der Nutzung sozialer Netzwerke: Außerdienstliches Verhalten	353
1. Loyalitätspflicht	353
a) Rufschädigung	353
b) Unternehmensschädliche Äußerungen	353
2. Whistleblowing	355
III. Arbeitsrechtliche Konsequenzen/Suche nach Pflichtverletzungen im Netz.	356
1. Einzelfälle	357
2. Rechtslage	358
IV. Beweisverwertungsverbot	359
F. Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Herausgabe von Accountdaten und Löschpflichten des Arbeitgebers	361
G. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats	363
H. Social Media Richtlinien.	363
§ 11 Datenschutz	365
A. Neue gesetzliche Vorgaben an die Verarbeitung der Beschäftigtendaten	365
B. Die Umsetzung von DSGVO und BDSG durch Arbeitgeber	366
I. Personenbezug von Beschäftigtendaten	366
1. Weite Definition des Personenbezugs.	367
2. Personenbezug bei Maschinendaten	367
II. Das Verhältnis der DSGVO zum nationalen Recht	369
III. Die Neuregelung des Beschäftigtendatenschutzes in § 26 BDSG	370
1. Verhältnis von DSGVO und BDSG	370
2. Verarbeitung von Beschäftigtendaten nach Interessenabwägung	370
3. Vorgaben zur Einwilligung im Beschäftigungsverhältnis	371
IV. Die Rechte der Beschäftigten nach Art. 12 ff. DSGVO	373
1. Pflicht zur Information gegenüber den Beschäftigten.	373
2. Einzelne Rechte der Beschäftigten, Art. 15–23 DSGVO.	374
a) Auskunftsrecht, Art. 15 DSGVO	374
b) Das Recht auf Datenportabilität, Art. 20 DSGVO.	375
c) Recht auf Löschung und Vergessenwerden, Art. 17–19 DSGVO	375
d) Weitere Rechte der Beschäftigten, Art. 16, 21 DSGVO	376
V. Die Auswirkungen des neuen Rechts auf Betriebsvereinbarungen	377
VI. Übermittlung von Beschäftigtendaten im Konzern	378
C. Fazit zum neuen Datenschutzrecht und Ausblick	379
§ 12 Grenzüberschreitender Verkehr von Beschäftigtendaten	381
A. Einführung.	381
B. Räumliche Reichweite der DSGVO (Art. 3 DSGVO)	381
I. Niederlassungsprinzip (Art. 3 Abs. 1 DSGVO)	381
II. Marktortprinzip (Art. 3 Abs. 2 DSGVO)	382
1. Anbieten von Waren und Dienstleistungen	382
2. Verhaltensbeobachtung	382

III. Diplomatischer Verkehr (Art. 3 Abs. 3 DSGVO)	383
C. Grenzüberschreitende Übermittlung von Beschäftigendaten	383
I. Präventives Verbot (Art. 44 DSGVO).	383
1. Tatbestand	384
a) Internationale Organisation	384
b) Drittland	384
c) Übermittlung	384
d) Weiterübermittlung	385
2. Rechtsfolgen	385
II. Erlaubnistatbestände.	385
1. Angemessenheitsbeschluss (Art. 45 DSGVO).	385
a) Fortlaufende Prüfung	385
b) Fortgeltung bisheriger Angemessenheitsbeschlüsse	386
c) Praktische Bewertung des Angemessenheitsbeschlusses als Übermittlungsgrundlage	386
d) Sonderfall: Privacy Shield	386
2. Geeignete Garantien (Art. 46 DSGVO).	388
a) Verbindliche interne Datenschutzvorschriften (BCR), Art. 46 Abs. 2 lit. b, 47 DSGVO.	388
aa) Zustandekommen von BCR.	389
bb) Praktische Bewertung von BCR als Übermittlungsgrundlage	389
b) Standarddatenschutzklauseln, Art. 46 Abs. 2 lit. c, d DSGVO	389
aa) Zustandekommen von Standarddatenschutzklauseln	390
bb) Praktische Bewertung von Standarddatenschutzklauseln als Übermittlungsgrundlage	390
cc) Übergangsphase: Bisherige Standardvertragsklauseln (SCCs).	390
c) Genehmigte Verhaltensregeln (CoC), Art. 46 Abs. 2 lit. e DSGVO.	391
aa) Zustandekommen und Umsetzung von CoC	391
bb) Praktische Bewertung von CoC als Übermittlungsgrundlage	392
d) Zertifizierungsmechanismen, Art. 46 Abs. 2 lit. f DSGVO	392
aa) Zertifizierungsverfahren	392
bb) Praktische Bewertung von Zertifizierungsmechanismen als Übermittlungsgrundlage	393
e) Genehmigte Vertragsklauseln, Art. 46 Abs. 3 lit. a DSGVO	393
aa) Genehmigungsverfahren.	393
bb) Praktische Bewertung von genehmigten Vertragsklauseln als Übermittlungsgrundlage	393
f) Betriebsvereinbarung als sonstiges Garantieinstrument i.S.v. Art. 46 Abs. 3 DSGVO?	394
3. Ausnahmen (Art. 49 DSGVO).	394
a) Einwilligung, Art. 49 Abs. 1 lit. a DSGVO	395
aa) Ausdrücklich	395
bb) Informiert	395
cc) Freiwillig	395
dd) Widerruflich	395
ee) Praktische Bewertung der Einwilligung als Datenübermittlungs- grundlage	396

b) Erforderlichkeit, Art. 49 Abs. 1 lit. b und lit. c DSGVO	396
D. Zusammenfassung	397
§ 13 Steuerrecht	399
A. Lohnsteuer	399
I. Private Nutzung betrieblicher Geräte	399
1. Datenverarbeitungsgeräte	399
2. Telekommunikationsgeräte	400
3. System- und Anwendungsprogramme	400
4. Dienstleistungen	401
5. Betriebliche Geräte	401
6. Nutzung durch Arbeitnehmer	401
7. Umsatzsteuerrechtliche Folgen	402
II. Pauschalierungsbefugnis nach § 40 Abs. 2 Nr. 5 EStG	402
1. Datenverarbeitungsgerät	402
2. Nachweis	403
B. Einkommensteuer	403
I. Werbungskostenabzug	403
II. Personalcomputer	404
III. Telekommunikationsaufwendungen	405
C. Steuerrechtliche Behandlung der Telearbeit (Homeoffice)	405
I. Arbeitnehmerbegriff	405
II. Lohnsteuererhebung durch den Arbeitgeber	406
1. Unbeschränkt steuerpflichtiger Telearbeiter	407
2. Beschränkt steuerpflichtiger Telearbeiter	407
III. Betriebsstättenproblematik	408
1. Arbeitsleistung am inländischen Wohnsitz	408
2. Arbeitsleistung am ausländischen Wohnsitz	409
IV. Werbungskostenabzug bei Telearbeit	410
D. Muster	410
Stichwortverzeichnis	411