

Inhaltsübersicht

| | |
|---|-------|
| Vorwort | V |
| Inhaltsverzeichnis | IX |
| Abkürzungsverzeichnis | XXI |
| Literaturverzeichnis | XXVII |
| | |
| § 1: Digitalisierung und Industrie 4.0 | 1 |
| Vorbemerkung | 1 |
| A. Wo liegen die Chancen? | 4 |
| B. Wo liegen die Risiken? | 12 |
| C. Wie sollten sich Unternehmen verhalten? | 18 |
| D. Ausblick | 25 |
| § 2: Neue/Alternative Beschäftigungsformen | 27 |
| A. Drittpersonaleinsatz | 28 |
| B. Economy on demand | 41 |
| C. Crowdfunding | 50 |
| D. Scrum | 59 |
| E. Matrix | 67 |
| F. Folgen fehlerhafter Einordnung als selbstständige Tätigkeit | 78 |
| § 3: Flexibilisierung im individuellen Arbeitsrecht | 83 |
| Vorbemerkung | 84 |
| A. Zeit- und ortsflexibles Arbeiten | 85 |
| B. Qualifizierung und Weiterbildung | 126 |
| C. Mitarbeiterführung im Wandel | 140 |
| D. Vergütungsgestaltung | 147 |
| E. Kündigung infolge der Digitalisierung | 160 |
| F. Digitale Technologien im Arbeitsalltag | 164 |
| G. Einsatz autonomer Systeme bis hin zu Künstlicher Intelligenz | 173 |
| H. Fazit und Ausblick | 179 |
| § 4: Arbeits- und Gesundheitsschutz/Haftung im Arbeitsverhältnis | 183 |
| A. Arbeits- und Gesundheitsschutz | 184 |
| B. Haftung im Arbeitsverhältnis | 212 |
| § 5: Geistiges Eigentum und Wettbewerbsrecht im Arbeitsverhältnis | 225 |
| A. Einführung | 226 |
| B. Rechte an Unternehmensdaten | 226 |
| C. Geheimnisschutz in der digitalen Arbeitswelt | 235 |
| D. Arbeitsergebnisse in der digitalen Arbeitswelt | 253 |
| E. Wettbewerbsrecht in der digitalen Arbeitswelt | 258 |
| § 6: Datenschutzrecht | 265 |
| A. Datenschutzrecht und Digitalisierung der Arbeitswelt | 266 |
| B. Datenschutz beim Einsatz neuer Technologien im Bewerbungsverfahren | 282 |
| C. Big Data und People Analytics | 286 |
| D. Datenschutz in der „Smart Factory“ | 292 |

| | |
|--|-----|
| E. Social Media als Mittel der unternehmensinternen Kommunikation und Gamification | 295 |
| F. Datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen für die Nutzung von Cloud Computing | 300 |
| G. Cybersecurity und Beschäftigtendatenschutz | 304 |
| § 7: Kollektives Arbeitsrecht 4.0 | 311 |
| Vorbemerkung | 312 |
| A. Der Betriebsbegriff | 313 |
| B. Gewillkürte Betriebsräte nach § 3 BetrVG | 318 |
| C. Arbeitnehmerbegriff im Betriebsverfassungsrecht | 320 |
| D. Digitale und virtuelle Tätigkeit des Betriebsrats | 324 |
| E. Arbeit 4.0 und Mitbestimmung des Betriebsrats | 327 |
| F. Statt eines Fazits: Erfahrungen mit und Ausblick zum kollektiven Arbeitsrecht 4.0 | 349 |
| Stichwortverzeichnis | 351 |

Inhaltsverzeichnis

| | |
|-----------------------------|-------|
| Vorwort | V |
| Inhaltsübersicht | VII |
| Abkürzungsverzeichnis | XXI |
| Literaturverzeichnis | XXVII |

§ 1: Digitalisierung und Industrie 4.0

| | |
|---|----|
| Vorbemerkung | 1 |
| A. Wo liegen die Chancen? | 4 |
| I. Chancen durch die Digitalisierung von Produkten und Dienstleistungen | 5 |
| II. Chancen durch die Digitalisierung der Produktion | 8 |
| III. Chancen durch die Digitalisierung individueller Arbeit | 10 |
| B. Wo liegen die Risiken? | 12 |
| I. Risiken durch die Digitalisierung von Produkten und Dienstleistungen | 13 |
| 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 | 22 |
| III. Handlungsoptionen hinsichtlich der Ablauforganisation | 23 |
| D. Ausblick | 25 |

§ 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 |
| 6. Vermittlung von Selbstständigen | 34 |
| II. Kriterien zur Abgrenzung der verschiedenen Formen des Drittpersonaleinsatzes | 36 |
| III. Folgen verdeckter, unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung | 37 |
| 1. Arbeitsrechtliche Folgen | 38 |
| 2. Sozialversicherungsrechtliche Folgen | 39 |
| 3. Steuerrechtliche Folgen | 40 |
| 4. Ordnungs- und strafrechtliche Folgen | 40 |
| IV. Folgen fehlerhafter Einordnung als selbstständige Tätigkeit im Drei-Personen-Verhältnis | 40 |
| B. Economy on demand | 41 |
| I. Überblick | 41 |
| II. Gestaltungsformen | 42 |
| 1. Direkte economy on demand | 42 |
| 2. Indirekte economy on demand | 42 |

| | |
|--|----|
| III. Vergütungsformen | 43 |
| 1. Vergütung nach Zeit | 43 |
| 2. Vergütung nach Auftrag | 43 |
| 3. „Pay what you want“ | 43 |
| IV. Rechtliche Einordnung | 43 |
| 1. Vertragsbeziehungen der Beteiligten zueinander | 43 |
| 2. Insbesondere: Selbstständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung | 44 |
| a) Fahrdienstleister | 46 |
| b) Reinigungsdienste | 47 |
| c) Akademische Dienstleistungen | 47 |
| d) Zwischenergebnis | 48 |
| e) Folgen fehlerhafter Einordnung als selbstständige Tätigkeit | 48 |
| f) Folgen der verdeckten, unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung | 49 |
| 3. „Zero-hour-contracts“ als Alternative? | 49 |
| C. Crowdfunding | 50 |
| I. Überblick | 50 |
| II. Gestaltungsformen | 51 |
| 1. Internes Crowdfunding | 51 |
| 2. Externes Crowdfunding | 51 |
| 3. Direktes Crowdfunding | 52 |
| 4. Indirektes Crowdfunding | 52 |
| III. Vergütungsformen | 52 |
| 1. Vergütung nach Zeit | 52 |
| 2. Vergütung nach Auftrag | 53 |
| 3. Windhundrennen | 53 |
| 4. Preisausschreiben | 53 |
| IV. Rechtliche Einordnung | 53 |
| 1. Vertragsbeziehungen der Beteiligten zueinander | 53 |
| 2. Insbesondere: Selbstständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung | 55 |
| 3. Folgen fehlerhafter Einordnung als selbstständige Tätigkeit | 58 |
| 4. Folgen der verdeckten, unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung | 58 |
| D. Scrum | 59 |
| I. Überblick | 59 |
| II. Gestaltungsformen | 60 |
| 1. Typische Rollenverteilung beim Scrum | 60 |
| a) Product Owner | 60 |
| b) Scrum Master | 60 |
| c) Entwicklungsteam | 61 |
| 2. Typischer Ablauf eines Scrum | 61 |
| a) Product Backlog | 61 |
| b) Sprints | 62 |
| c) Fertiges Produkt | 62 |
| III. Vergütungsformen | 62 |
| 1. Vergütung nach Zeit | 62 |
| 2. Vergütung nach Auftrag | 63 |
| 3. Vergütung nach Erfolg | 63 |
| IV. Rechtliche Einordnung | 63 |
| 1. Vertragsbeziehungen der Beteiligten zueinander | 63 |
| a) Vertragsbeziehungen zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer | 64 |
| b) Vertragsbeziehungen zum Entwicklungsteam | 64 |
| 2. Arbeitsrechtliche Probleme | 65 |
| a) Insbesondere: Abhängige oder selbstständige Beschäftigung | 65 |

| | |
|--|----|
| b) Insbesondere: Verdeckte Arbeitnehmerüberlassung | 66 |
| c) Praxistipp | 66 |
| E. Matrix | 67 |
| I. Überblick | 67 |
| II. Rechtliche Einordnung | 70 |
| 1. Vertragsverhältnis | 70 |
| a) Doppelarbeitsverhältnis oder einheitliches Arbeitsverhältnis? | 70 |
| b) Ein Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber | 71 |
| 2. Zulässigkeit der Übertragung des Weisungsrechts? | 73 |
| a) Disziplinarisches vs. fachliches Weisungsrecht | 73 |
| b) Übertragung des Weisungsrechts | 73 |
| 3. Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers | 74 |
| 4. Abgrenzung zum Gemeinschaftsbetrieb | 76 |
| III. Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung | 77 |
| IV. Fazit | 78 |
| F. Folgen fehlerhafter Einordnung als selbstständige Tätigkeit | 78 |
| I. Arbeitsrechtliche Folgen | 78 |
| II. Sozialversicherungsrechtliche Folgen | 79 |
| III. Steuerrechtliche Folgen | 80 |
| IV. Strafrechtliche Folgen | 80 |

§ 3: Flexibilisierung im individuellen Arbeitsrecht

| | |
|--|-----|
| Vorbemerkung | 84 |
| A. Zeit- und ortsflexibles Arbeiten | 85 |
| I. Zeitliche Entgrenzung | 85 |
| 1. Vereinbarkeit mit dem Arbeitszeitrecht | 85 |
| a) Werk tägliche Höchst arbeitszeiten (§ 3 ArbZG) | 86 |
| b) Ruhepausen (§ 4 ArbZG) | 90 |
| c) Ruhezeiten (§ 5 ArbZG) | 92 |
| d) Sonn- und Feiertagsschutz (§§ 9 ff. ArbZG) | 93 |
| 2. Ständige Erreichbarkeit/Standby | 95 |
| a) Unterbrechungen der Ruhezeit; Erheblichkeitsschwelle | 95 |
| b) Rufbereitschaft und ihre Abgrenzung zu Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft | 96 |
| c) „Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit“/„Ständige Erreichbarkeit“ als besondere Form der Rufbereitschaft | 98 |
| d) Arbeitsvertragliche Verpflichtung zur ständigen Erreichbarkeit | 99 |
| e) Freizeit arbeits ohne direkte Aufforderung des Arbeitgebers | 99 |
| f) Recht auf Unerreichbarkeit | 101 |
| g) Öffnung des ArbZG für flexible Arbeitszeitmodelle | 102 |
| 3. Vertrauensarbeitszeit | 104 |
| 4. Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) | 107 |
| 5. Job-Sharing-Modelle (§ 13 TzBfG) | 112 |
| 6. Urlaub | 115 |
| a) Allgemeines | 115 |
| b) Beeinträchtigung des Urlaubsanspruchs durch arbeitgeberseitig veranlasste Unterbrechungen | 115 |
| II. Räumliche Entgrenzung/Entkopplung von Arbeitsleistung und Arbeitsstätte | 116 |
| 1. Home-Office/Mobile-Office | 116 |
| 2. „Desk-Sharing“/„Open Space“ | 118 |

| | |
|---|-----|
| III. Zeitliche und örtliche Souveränität als Recht | 119 |
| 1. Anlassunabhängiges Recht auf Teilzeit und Bestimmung der Lage der reduzierten Arbeitszeit | 119 |
| 2. Anspruch auf Bestimmung der Arbeitszeitlage | 123 |
| 3. Kein Anspruch auf Telearbeit | 123 |
| B. Qualifizierung und Weiterbildung | 126 |
| I. Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 | 126 |
| II. Politische Reaktionen auf den Wandel | 128 |
| III. Aktuelle Rechtslage | 129 |
| 1. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers | 129 |
| a) Anspruch auf Weiterbildung? | 129 |
| b) Bildungsurlaub | 132 |
| c) Pflicht zur Weiterbildung | 134 |
| d) Obliegenheit im eigenen Interesse | 135 |
| 2. Zeitpunkt und Kosten der Weiterbildungsmaßnahme | 136 |
| 3. Mitbestimmung | 137 |
| IV. Weiterer Reformbedarf? | 138 |
| C. Mitarbeiterführung im Wandel | 140 |
| I. Abbau von Hierarchien | 141 |
| 1. Unternehmensübergreifende Entwicklungen | 141 |
| 2. Unternehmensinterne Entwicklungen | 141 |
| II. Das Direktionsrecht in der Arbeitswelt 4.0 | 143 |
| 1. Ausübung in verschiedenen Arbeitsorganisationen | 143 |
| 2. Bedeutung der Klassifizierung als Arbeitsverhältnis auch bei gewandelten Arbeitsbedingungen | 145 |
| 3. Entgrenzung der Weisungsmacht | 146 |
| D. Vergütungsgestaltung | 147 |
| I. Grundsätzliche Überlegungen | 147 |
| 1. Anforderungen an Vergütung in der Arbeitswelt 4.0 | 147 |
| 2. Verhältnis von Grundentgelt und Bonus | 148 |
| II. Einzelne variable Vergütungsstrukturen | 148 |
| 1. Variable Vergütung nach Zielvorgaben oder Zielvereinbarungen | 148 |
| a) Definition der Ziele | 149 |
| b) Zielerreichung | 150 |
| 2. Ermessensbonus | 151 |
| a) Vertragliche Regelung | 152 |
| b) Bestimmung der Bonushöhe | 152 |
| 3. (Rein) Leistungsbezogene Vergütung | 152 |
| a) Akkordlohn | 153 |
| b) Prämienlohn | 153 |
| 4. (Rein) Erfolgsbezogene Vergütung | 153 |
| a) Gewinn- und Umsatzbeteiligung | 154 |
| b) Gewährung von Aktien und Aktienoptionen | 154 |
| III. Null-Stunden-Vertrag | 155 |
| IV. Verwendung vertraglicher Sicherungsklauseln | 156 |
| V. Besonderheiten bei der Auszahlung der Vergütung in virtueller Währung | 157 |
| 1. Funktionsweise des Bitcoins | 158 |
| 2. Arbeitsentgelt in Bitcoin | 158 |
| E. Kündigung infolge der Digitalisierung | 160 |
| I. Grundsätzliche Überlegungen | 161 |

| | |
|---|-----|
| II. Verhaltens- oder personenbedingte Kündigung | 162 |
| III. Betriebsbedingte Kündigung | 163 |
| F. Digitale Technologien im Arbeitsalltag | 164 |
| I. Digitale Krankmeldung | 165 |
| 1. Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung | 166 |
| 2. Online-Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung | 167 |
| a) Geschäftsmodell | 167 |
| b) Arbeitsrechtliche Zulässigkeit | 168 |
| II. Digitales Lernen | 171 |
| III. Grenzen der digitalen Arbeitsweise | 172 |
| G. Einsatz autonomer Systeme bis hin zu Künstlicher Intelligenz | 173 |
| I. Einsatzmöglichkeiten im Arbeitsrecht | 173 |
| 1. Personalauswahl im Bewerbungsverfahren | 173 |
| 2. Ausübung des Direktionsrechts | 175 |
| 3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses | 177 |
| II. Haftung für autonome Systeme | 178 |
| H. Fazit und Ausblick | 179 |

§ 4: Arbeits- und Gesundheitsschutz/Haftung im Arbeitsverhältnis

| | |
|---|-----|
| A. Arbeits- und Gesundheitsschutz | 184 |
| I. Einführung | 184 |
| II. Grundlagen des Arbeitsschutzrechts | 185 |
| III. Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers | 186 |
| 1. Privatrechtliche Schutzpflicht (§ 618 BGB) | 186 |
| 2. Arbeitsschutzgesetz | 187 |
| a) Verordnungsermächtigung | 187 |
| b) Generalklausel | 187 |
| c) Unterweisungspflicht | 187 |
| 3. Räumlicher Anwendungsbereich | 188 |
| 4. Verantwortlichkeiten | 188 |
| 5. Delegation von Arbeitsschutzpflichten | 189 |
| 6. Beauftragte | 190 |
| a) Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) | 190 |
| b) Sicherheitsbeauftragte (§ 22 Abs. 1 S. 1 SGB VII) | 191 |
| c) Arbeitsschutzausschuss (§ 11 ASiG) | 191 |
| IV. Pflichten des Arbeitnehmers | 191 |
| V. Bußgelder und Strafen bei Verstoß gegen Arbeitsschutzpflichten | 192 |
| 1. Bußgeldtatbestände | 192 |
| 2. Strafrechtliche Rechtsfolgen | 193 |
| VI. Arbeitsschutzrechtlicher Rahmen für bestimmte Personengruppen | 193 |
| VII. Arbeitsschutz beim Drittpersonaleinsatz | 194 |
| 1. Werkvertrag | 194 |
| 2. Arbeitnehmerüberlassung | 195 |
| VIII. Arbeitsschutz bei unternehmensübergreifender Zusammenarbeit | 196 |
| 1. Grundsatz: § 8 ArbSchG | 196 |
| 2. Gemeinschaftsbetrieb | 197 |
| 3. Matrixstrukturen | 199 |
| IX. Gesetzliche Unfallversicherung | 199 |
| X. Neue Beschäftigungsformen | 200 |
| 1. Economy on demand | 200 |
| 2. Crowdfunding | 201 |

| | |
|--|-----|
| 3. Scrum | 202 |
| XI. Neue Formen der Arbeitsplatzgestaltung | 202 |
| 1. Homeoffice | 203 |
| a) Begriff | 203 |
| b) Arbeitsschutzkonforme Gestaltung des häuslichen Arbeitsplatzes | 203 |
| c) Anordnung von Homeoffice im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers | 207 |
| d) Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung im Homeoffice | 208 |
| 2. Mobile-Office | 209 |
| a) Begriff | 209 |
| b) Arbeitsschutzrechtliche Anforderungen an „Arbeitsplätze“ im Mobile-Office | 209 |
| XII. Robotereinsatz und Arbeitsschutz | 210 |
| XIII. Mitbestimmung des Betriebsrats im Arbeitsschutz | 211 |
| B. Haftung im Arbeitsverhältnis | 212 |
| I. Haftung des Arbeitnehmers | 213 |
| II. Haftung des Arbeitgebers | 215 |
| III. Haftungsausschluss bei Personenschäden | 216 |
| IV. Haftung des Arbeitnehmers bei der Nutzung der IT-Infrastruktur des Arbeitgebers | 217 |
| 1. Haftung bei dienstlicher Nutzung | 217 |
| 2. Haftung bei privater Nutzung | 217 |
| a) Verbotene Privatnutzung | 217 |
| b) Erlaubte Privatnutzung | 218 |
| V. Haftung beim dienstlichen Einsatz privater Arbeitsmittel („BYOD“) | 219 |
| 1. Haftung des Arbeitnehmers | 219 |
| 2. Ersatzpflicht bei Verlust oder Beschädigung | 220 |
| 3. Haftung des Arbeitgebers | 220 |
| VI. Haftung beim Einsatz von Robotern und künstlich intelligenten Systemen | 221 |
| § 5: Geistiges Eigentum und Wettbewerbsrecht im Arbeitsverhältnis | |
| A. Einführung | 226 |
| B. Rechte an Unternehmensdaten | 226 |
| I. Eigentumsrecht an Daten? | 227 |
| II. Mittelbarer Eigentumsschutz über das virtuelle Hausrecht | 228 |
| III. Schutz von Datenbankwerken und Datenbanken nach dem Urheberrechtsgesetz | 229 |
| 1. Datenbankwerkschutz | 229 |
| 2. Datenbankschutz | 230 |
| IV. Sonstiger gesetzlicher Schutz gegen die unbefugte Nutzung von Unternehmensdaten | 231 |
| 1. Ergänzender wettbewerbsrechtlicher Leistungsschutz | 232 |
| a) Daten als Erzeugnisse | 232 |
| b) Daten in Erzeugnissen | 233 |
| 2. Schutzgesetze iSv § 823 Abs. 2 BGB | 234 |
| V. Arbeitsvertragliche Regelungen | 235 |
| C. Geheimnisschutz in der digitalen Arbeitswelt | 235 |
| I. Einführung in das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen | 236 |
| 1. Begriff des Geschäftsgeheimnisses | 236 |
| a) Fehlende Offenkundigkeit | 237 |

| | |
|--|-----|
| b) Wirtschaftlicher Wert | 237 |
| c) Angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen | 238 |
| d) Geheimhaltungsinteresse | 240 |
| e) Unternehmensbezug | 241 |
| f) Beispiele | 241 |
| 2. Verletzungshandlungen | 242 |
| a) Erlaubte Handlungen | 242 |
| b) Handlungsverbote und Ausnahmen | 242 |
| II. Implementierung angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen im Unternehmen | 243 |
| III. Geheimnisschutz und Social Media | 244 |
| 1. Geschäftsgeheimnisse in Social Media-Profilen | 244 |
| a) Schutz von Social Media-Daten als Geschäftsgeheimnis | 245 |
| b) Einordnung als Geschäftsgeheimnis | 246 |
| c) Zuordnung des Geschäftsgeheimnisses | 247 |
| d) Arbeitsvertragliche Regelungen | 248 |
| e) Umfang und Durchsetzung der Ansprüche | 249 |
| 2. Gefährdung von Geschäftsgeheimnissen durch Social Media | 249 |
| IV. Prozessuale Durchsetzung von Ansprüchen wegen Geheimnisverrats | 250 |
| 1. Mögliche Ansprüche bei Rechtsverletzung | 250 |
| 2. Prozessuale Durchsetzung | 251 |
| 3. Geheimhaltung im Prozess | 251 |
| V. Arbeitsvertragliche Regelungen | 252 |
| D. Arbeitsergebnisse in der digitalen Arbeitswelt | 253 |
| I. Sicherung der Rechte an Arbeitsergebnissen | 253 |
| 1. Mögliche Gegenstände einer Rechteübertragung | 253 |
| 2. Sicherung der Rechte an technischen Erfindungen | 253 |
| 3. Sicherung der Rechte an urheberrechtlich relevanten Tätigkeitsergebnissen | 255 |
| 4. Sicherung der Rechte an sonstigen Tätigkeitsergebnissen | 255 |
| II. Besonderheiten beim Crowdfunding | 256 |
| 1. Begriff | 256 |
| 2. Rechtliche Bewertung von Sonderproblemen des Crowdfunding | 257 |
| a) Mehrere Crowdfunder | 257 |
| b) Angestellter Crowdfunder | 257 |
| c) Indirektes Crowdfunding | 257 |
| E. Wettbewerbsrecht in der digitalen Arbeitswelt | 258 |
| I. Wettbewerbsrechtliche Anforderungen bei der Nutzung von Social Media-Accounts | 258 |
| 1. Anforderungen bei der Nutzung eines Unternehmens-Accounts | 258 |
| 2. Wettbewerbsverstöße durch Mitarbeiter bei Nutzung eines privaten Accounts | 260 |
| II. Active Sourcing | 261 |
| 1. Begriff | 261 |
| 2. Bewertung | 261 |
| a) Wettbewerbshandlung unter Mitbewerbern | 262 |
| b) Unlauterkeit | 262 |
| c) Ansprüche und Vorgehen gegen wettbewerbswidrig abmahnendes Unternehmen | 263 |

§ 6: Datenschutzrecht

| | |
|--|-----|
| A. Datenschutzrecht und Digitalisierung der Arbeitswelt | 266 |
| I. Überblick | 267 |
| 1. Funktion des Datenschutzes | 267 |
| 2. Rechtsquellen | 267 |
| 3. Schutzgegenstand | 268 |
| 4. Grundprinzipien des Datenschutzrechts | 269 |
| 5. Datenschutzrechtliche Rollenverteilung im Betrieb | 269 |
| 6. Datenübermittlungen in Drittländer | 271 |
| 7. Sanktionen | 272 |
| II. Datenschutz und technische Entwicklung | 273 |
| 1. Technikneutraler Ansatz des Datenschutzrechts | 273 |
| 2. Wesentliche Vorgaben für die digitalisierte Arbeitswelt | 274 |
| a) Datenschutz durch Technikgestaltung: „Privacy by Design“ und „Privacy by Default“ | 274 |
| b) Recht auf Vergessenwerden | 275 |
| c) Datenportabilität und Recht auf Auskunft | 275 |
| III. Rechtsgrundlagen | 278 |
| 1. Überblick | 278 |
| 2. § 26 Abs. 1 BDSG – Verarbeitung für Zwecke der Beschäftigungsverhältnisse | 278 |
| 3. § 26 Abs. 4 BDSG – „Kollektivvereinbarungen“ | 279 |
| a) Kontroll- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Datenschutz | 279 |
| b) Informations- und Kontrollrechte als Gegenstand von Betriebsvereinbarungen | 279 |
| 4. § 26 Abs. 2 BDSG – Einwilligung | 281 |
| 5. Weitere Rechtsgrundlagen | 282 |
| B. Datenschutz beim Einsatz neuer Technologien im Bewerbungsverfahren | 282 |
| I. Überblick | 282 |
| II. Bewerberportale | 283 |
| III. Videobewerbung | 284 |
| C. Big Data und People Analytics | 286 |
| I. Überblick | 286 |
| II. Verarbeitung von Mitarbeiterdaten für die Entwicklung von People Analytics-Anwendungen | 287 |
| 1. Personenbezogene Daten | 287 |
| 2. Gesetzliche Grundlagen für Big Data-Analysen | 287 |
| a) Zweckändernde Verarbeitung vorhandener Daten | 287 |
| b) Neuerhebung von Daten für Big Data-Analysen | 288 |
| 3. Betriebsvereinbarungen | 289 |
| 4. Einwilligung | 289 |
| III. Verwendung von People Analytics-Anwendungen zur Bewertung von Bewerbern und Beschäftigten | 290 |
| 1. § 26 BDSG | 290 |
| 2. Betriebsvereinbarung | 291 |
| 3. Einwilligung | 292 |
| D. Datenschutz in der „Smart Factory“ | 292 |
| I. Überblick | 292 |
| II. Datenschutzrechtliche Anforderungen | 293 |
| 1. Rechtsgrundlagen | 293 |

| | |
|--|-----|
| 2. Zweckbindung und Datenminimierung | 294 |
| 3. Datenschutz-Folgenabschätzung | 294 |
| 4. Transparenz | 294 |
| III. Verarbeitung von Standortdaten | 295 |
| E. Social Media als Mittel der unternehmensinternen Kommunikation und Gamification | 295 |
| I. Überblick | 295 |
| II. Rechtsgrundlagen für die Datenverarbeitung | 296 |
| 1. Erlaubnis durch Rechtsvorschrift | 296 |
| a) § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG | 296 |
| b) Betriebsvereinbarung als Rechtsgrundlage | 297 |
| 2. Einwilligung | 298 |
| III. Social Media-Plattformen im Konzern | 299 |
| 1. Datenübermittlung zwischen Konzerngesellschaften | 299 |
| 2. Gemeinsame Verantwortung | 299 |
| 3. Besonderheiten im internationalen Konzern | 300 |
| 4. Privacy by Design | 300 |
| F. Datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen für die Nutzung von Cloud Computing | 300 |
| I. Überblick | 300 |
| II. Datenschutzrechtlicher Rahmen | 301 |
| 1. Anwendbarkeit des Datenschutzrechts bei verschlüsselter Datenspeicherung | 301 |
| 2. Cloud Computing und Auftragsverarbeitung | 302 |
| 3. Die Nutzung von Cloud-Angeboten mit Datenverarbeitung im Nicht-EU-Ausland | 303 |
| G. Cybersecurity und Beschäftigtendatenschutz | 304 |
| I. Überblick | 304 |
| 1. Datenschutz vs. Datensicherheit nach dem Stand der Technik | 304 |
| 2. Datenverarbeitung in Cybersecurity-Systemen | 305 |
| a) Protokollierung des IT-Nutzungsverhaltens von Mitarbeitern | 305 |
| b) Auswertung der Nutzungsdaten in komplexen IT-Sicherheitsanwendungen | 305 |
| II. Rechtsgrundlagen | 306 |
| 1. Art. 6 Abs. 1 lit. c DS-GVO | 306 |
| 2. § 26 BDSG | 307 |
| 3. Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO | 307 |
| 4. Kollektivvereinbarungen | 307 |
| III. Sonstige datenschutzrechtliche Pflichten | 309 |
| 1. Informationspflichten | 309 |
| 2. Datenschutz-Folgenabschätzung | 309 |
| 3. „Vorratsdatenspeicherung“ und Löschpflichten | 309 |
| § 7: Kollektives Arbeitsrecht 4.0 | |
| Vorbemerkung | 312 |
| A. Der Betriebsbegriff | 313 |
| I. Status quo und Problemstellung | 313 |
| II. Die Elemente des klassischen Betriebsbegriffs | 313 |
| III. Diskussionsstand in Literatur und Rechtsprechung | 314 |
| IV. Entscheidungsnähe oder Arbeitnehmernähe als Ansatz | 314 |

| | |
|--|-----|
| V. Betriebsbegriff in der Matrixorganisation | 315 |
| VI. Wege zur Rechtssicherheit | 316 |
| 1. Praktische Bedeutung | 316 |
| 2. Wege zur Flexibilisierung | 316 |
| 3. Zweck der Mitbestimmung als Ausgangspunkt | 317 |
| B. Gewillkürte Betriebsräte nach § 3 BetrVG | 318 |
| I. „Patentlösung“ § 3 BetrVG? – Vorteile gewillkürter Betriebsräte | 318 |
| II. Praktische Grenzen einer Lösung über § 3 BetrVG | 319 |
| C. Arbeitnehmerbegriff im Betriebsverfassungsrecht | 320 |
| I. Status quo; Bedeutung von § 611a nF BGB | 320 |
| II. Lösungsansätze in Literatur und Rechtsprechung | 321 |
| 1. Arbeitnehmer iSv § 5 Abs. 1 BetrVG, § 611a BGB; Crowdwork und Telearbeit | 321 |
| 2. Drittpersonaleinsatz: Leiharbeiter und Beschäftigte anderer Arbeitnehmer | 322 |
| 3. Selbstständige und Arbeitnehmerähnliche | 322 |
| 4. Bedeutung für das BetrVG | 322 |
| III. Insbesondere: Arbeitnehmerbegriff und Crowdworking | 323 |
| 1. Ansätze zur Einbeziehung von Crowdworkern und anderen in § 5 BetrVG | 323 |
| 2. Bewertung und praktische Folgen | 323 |
| D. Digitale und virtuelle Tätigkeit des Betriebsrats | 324 |
| I. Problematik und Rechtslage | 324 |
| II. Kommunikation und Beschlussfassung innerhalb des Betriebsrats | 325 |
| III. Mitbestimmung und Kommunikation mit dem Arbeitgeber | 326 |
| IV. Kommunikation mit den Beschäftigten | 326 |
| E. Arbeit 4.0 und Mitbestimmung des Betriebsrats | 327 |
| I. Grundsätzliche Überlegungen: Mitbestimmung und Arbeit 4.0 | 327 |
| II. Einzelne Tatbestände der Betriebsratsbeteiligung | 328 |
| 1. Beteiligungsrechte, die Nichtarbeitnehmer erfassen | 328 |
| a) § 75 Abs. 1 BetrVG | 328 |
| b) § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG | 329 |
| c) Weitere Rechte von Nichtarbeitnehmern | 330 |
| 2. § 99 BetrVG und neue Arbeitsformen | 330 |
| a) Personeller Geltungsbereich; „Einstellung“ | 330 |
| b) Sachlicher Anwendungsbereich; „Versetzung“ | 332 |
| c) Personelle Einzelmaßnahmen in der Matrixstruktur | 333 |
| d) Einführung agiler Arbeitsmethoden | 333 |
| 3. Mitbestimmung in sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten | 334 |
| a) § 87 BetrVG und neue Arbeitsformen | 334 |
| b) § 111 BetrVG und neue Arbeitsformen | 338 |
| c) Qualifizierungssozialplan | 339 |
| d) Weitere betroffene Tatbestände | 340 |
| III. Insbesondere: Digitale Technik und Überwachung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG | 341 |
| 1. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, Internet und EDV | 341 |
| 2. Internet als Hilfsmittel: „Google Maps“ | 343 |
| 3. Arbeitgeber und soziale Netzwerke: „Facebook“ | 344 |
| 4. Mitbestimmung bei der Einführung von Arbeitszeiterfassungssystemen ... | 346 |
| 5. Weitere Anwendungsfälle von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG | 347 |

| | |
|---|-----|
| IV. Digitale Kompetenzen und Qualifizierung | 347 |
| 1. Digitale Kompetenzen der Arbeitnehmer: Berufsbildung 4.0 (§§ 96 ff. BetrVG) | 347 |
| 2. Digitale Kompetenzen des Betriebsrats: Schulungen nach § 37 Abs. 6, 7 BetrVG | 348 |
| F. Statt eines Fazits: Erfahrungen mit und Ausblick zum kollektiven Arbeitsrecht 4.0 | 349 |
| I. Betriebs- und Arbeitnehmerbegriff | 349 |
| II. Beteiligungstatbestände | 350 |
| III. Ein Ansatz: die interessengerechte Auslegung | 350 |
| Stichwortverzeichnis | 351 |