Arbeitsrecht Kirche

ZEITSCHRIFT FÜR MITARBEITERVERTRETUNGEN

1 > 2019

2 Ein Jahr Datenschutz-grundverordnung

10 Von der Heimarbeit zum Homeoffice – Fluch oder Segen?

23 Datenschutz für MitarbeitervertreterInnen

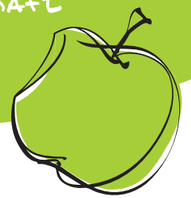
DATENSCHUTZ IM BETRIEB

SEITE 2

Kellner Verlag Bremen Boston

ISSN 1614-1903

Kann Gewerkschaft Sünde sein?



Unsere Ansprechpartner/innen in den ver.di Landesbezirken

Nord
Christian Wölm
Tel. 0451 / 8100716
christian.woelm@verdi.de

Hamburg
Dr. Arnold Rekittke
Tel. 040 / 2858-4147
arnold.rekittke@verdi.de

Niedersachsen-Bremen
Annette Klausing
Tel. 0 511 / 12400-256
annette.klausing@verdi.de

Hessen
Saskia Jensch
Tel. 069 / 2569-1323
saskia.jensch@verdi.de

Nordrhein-Westfalen
Maria Tschaut
Tel. 0211 / 61824-164
maria.tschaut@verdi.de

ver.di Bundesverwaltung
Mario Gembus
Tel. 030 / 69561049
mario.gembus@verdi.de

Berlin-Brandenburg
Ivo Garbe
Tel. 030 / 88665261
ivo.garbe@verdi.de

Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
Thomas Mühlenberg
Tel. 0341 / 52901111
thomas.muehlenberg@verdi.de

Rheinland-Pfalz-Saarland
Frank Hutmacher
Tel. 06131 / 9726130
frank.hutmacher@verdi.de

Bayern
Kathrin Weidenfelder
Tel. 089 / 599771033
kathrin.weidenfelder@verdi.de

Baden-Württemberg
Irene Gölz
Tel. 0711 / 88788-0330
irene.goelz@verdi.de

ver.di

Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte Dienstleistungs-gewerkschaft

ver.di b+b
Bildung + Beratung
LQW-zertifizierte Qualität

Aktuelle Seminare zu Spezialthemen
ver.di Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen

Frauen als Vorsitzende der gesetzlichen Interessenvertretung
17.–19.06.19 in Kassel
Mitbestimmung bei Um- und Neubauten von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen
17.–19.06.19 in Saalfeld
Arbeitnehmerdatenschutz 4.0
26.–28.06.19 in Brannenburg
Allgemeine Aufgaben von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Einrichtungen
08.–10.08.19 in Bielefeld-Sennestadt
Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (1)
08.–10.07.19 in Brannenburg
Das neue Pflegeberufegesetz (PflBG)
19.–21.08.19 in Bielefeld-Sennestadt
Jahresarbeitszeit- und Arbeitszeitkonten
22.–23.08.19 in Saalfeld
Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplanung (2)
26.–28.08.19 in Brannenburg
JAV-Praxis 2: Ausbildung checken und verbessern
02.–06.09.19 in Mosbach
JAV/BR/PR/MAV Spezial – Krankenpflege: Betriebs- und Dienstvereinbarungen – Pflegeausbildung mitgestalten
02.–06.09.19 in Naumburg (Hessen)
Arbeitszeiten und Dienstplanung im Rettungsdienst
04.–06.09.19 in Saalfeld
ver.di-Fachtagung Behindertenhilfe:
»… dass nichts bleibt, wie es war! Veränderungen in der Arbeitswelt der Behindertenhilfe im Zuge neuer gesetzlicher Regelungen« 12.–13.09.19 in Weimar
Digitale (elektronische) Patientenakte
16.–18.09.19 in Saalfeld
Gefährdungsanzeigen im Sozial- und Gesundheitswesen
25.–27.09.19 in Koblenz
Aktuelle arbeitsrechtliche Fragen im Rettungsdienst
16.–18.10.19 in Saalfeld
Wirksam mitbestimmen bei der Dienstplangestaltung (Teil 3)
21.–23.10.19 in Brannenburg
Beurteilen allein genügt nicht! Gefährdungsbeurteilungen – Maßnahmen entwickeln und umsetzen
28.–30.10.19 in Saalfeld
Bundesweite ver.di-Krankenhaustagung 2019
14.–15.11.19 in Berlin

Weitere Infos bei Gabriele Hetkamp
hetkamp@hs.verdi-bub.de
Telefon 069 25 78 24 26
www.verdi-bub.de

EDITORIAL BERNHARD BAUMANN-CZICHON
Chefredakteur

Liebe Leserin, lieber Leser,

seit einem Jahr gilt die Datenschutzgrundverordnung, und ebenso lange gelten die dieser angepassten kirchlichen Datenschutzgesetze. Gleichwohl ist in vielen Einrichtungen zu beobachten, dass Datenschutzbelange weiterhin stiefmütterlich behandelt und vor allem die Mitarbeitervertretungen nicht (ordentlich) beteiligt werden. Deshalb für alle zum Mitschreiben: Wenn Daten, deren Vertraulichkeit und Integrität zu schützen sind, durch einen Passwort-gesicherten Zugriff geschützt werden (und das sind fast alle Anwendungen), werden durch jeden Zugriff (personenbezogene) Daten verarbeitet, mit denen Verhalten und Leitung kontrolliert werden können. Bereits dies löst das Mitbestimmungsrecht der MAV aus. Das gilt für das Dienstplanprogramm genauso wie für die Buchhaltungssoftware, für die Bewohnerdokumentation und die mobile Datenerfassung in der ambulanten Pflege.

Es mag für viele Mitarbeitervertretungen ungewohnt sein, sich mit Datenschutz und anderen Fragen des EDV-Einsatzes zu befassen. Aber es lohnt sich, denn es geht um nicht weniger als die Persönlichkeitsrechte der Kolleginnen und Kollegen. Wenn eine Mitarbeitervertretung ihre Rechte wahrnimmt, dann kann sie verhindern, was wir auch schon erlebt haben, dass nämlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Toilettengang elektronisch erfassen müssen.

Und die Mitarbeitervertretung ist dabei nicht auf sich allein gestellt. Denn sie hat Anspruch auf sachverständige Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen
Ihr Bernhard Baumann-Czichon

Inhalt

2 Ein Jahr Datenschutzgrundverordnung
10 Von der Heimarbeit zum Homeoffice – Fluch oder Segen?
14 Wer ist zuständig für den Abschluss von Dienstvereinbarungen zum EDV-Einsatz?
19 Begriffsbestimmungen Datenschutz
23 Datenschutz für Mitarbeitervertreter/innen
30 Aktuelles
34 Rechtsprechung
38 Seminartermine

2 Themen | 30 Aktuell | 34 Rechtsprechung | 38 Seminare

Ein Jahr Datenschutz-grundverordnung

BERNHARD BAUMANN-CZICHON

Am 25. Mai 2018 ist die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) der EU in Kraft getreten. Damit ist erstmals eine europäische Regelung unmittelbar in allen EU-Staaten geltendes Recht geworden. Einer Umsetzung in nationales Recht wie bei den bekannten EU-Richtlinien bedurfte es nicht. Der Autor zeigt auf, welche Anforderungen zu erfüllen sind und was dies für die Arbeit der Mitarbeitervertretung bedeutet.

Warum Datenschutz?

Jede Form der Verarbeitung von personenbezogenen Daten greift in die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen ein. Das gilt nicht erst bei ›intimen‹ Daten wie Gesundheitsdaten, persönlichen Vorlieben und so weiter. Auch scheinbar belanglose Daten wie solche über die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln (elektronische Bezahlsysteme) oder die Zutrittsdaten zum Betrieb (Zeiterfassungssysteme, Videoaufzeichnung oder elektronische Schließsysteme) können bei entsprechender Verknüpfung weit mehr Auskunft geben, als es das einzelne Datum vermuten lässt. So entwickeln die Kreditkartenbetreiber für jeden Kunden aus dem Nutzungsverhalten ein Profil und können die Verwendung der Karte sperren, wenn eine vom Profil abweichende Verwendung registriert wird. Damit schützen sich die Kartenbetreiber und auch die Kunden vor missbräuchlicher Verwendung. Das so abgebildete Konsumverhalten lässt sich aber für eine gezielte Werbeansprache verwenden. Und dann flattert unerwartet Werbung für eine bestimmte Warengruppe ins Haus – und der Rest der Familie wundert sich …

Warum Datenschutz im Arbeitsverhältnis?

Arbeitnehmer unterliegen notwendigerweise einer weitgehenden Kontrolle durch den Arbeitgeber beziehungsweise Vorgesetzte. Der Arbeitgeber muss zum Beispiel wissen, wann ein Arbeitnehmer die Arbeit aufgenommen beziehungsweise wieder eingestellt hat, damit er den Lohnanspruch oder gegebenenfalls den Anspruch auf Lohnfortzahlung des Arbeitnehmers erfüllen kann. Auch die Arbeitsqualität wird überwacht. So wird die Pflegequalität zum Beispiel in der Altenhilfe nicht nur intern, sondern auch extern (Medizinischer Dienst der Krankenkassen und Heimaufsicht) überprüft. Und jeder Sachbearbeiter und jede Sekretärin legt die Arbeitsergebnisse dem Vorgesetzen vor. Die Erfassung von Daten über das Arbeits- und Leistungsverhalten der Arbeitnehmer ist zur Abwicklung des Arbeitsverhältnisses notwendig. Mit anderen Worten: Kontrolle von Verhalten und Leistung ist dem Arbeitsverhältnis immanent.

Neben den zur Erfüllung des Arbeitsverhältnisses erforderlichen Daten werden in Betrieben gerne Daten gesammelt, um Arbeitnehmer zu disziplinieren (wer macht wie oft eine Raucherpause) oder um leistungsschwache Mitarbeiter zu identifizieren. Und es kommt auch vor, dass Arbeitgeber gerne wissen wollen, wer sich gewerkschaftlich engagiert.

Datenschutz im Arbeitsverhältnis bedeutet vor allem Begrenzung der Datensammlung.

Durch den Einsatz elektronischer Datenverarbeitung werden neue und viel weitergehende Möglichkeiten der Kontrolle geschaffen. Deshalb unterliegt die Einführung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, Verhalten und Leistung zu kontrollieren, in jedem Fall der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung. Denn die technische Kontrolle, insbesondere die EDV-gestützte, unterscheidet sich von der menschlichen Beobachtung dadurch, dass

> sie lückenlos ist (keine Beschränkung auf Zufallsbeobachtungen),
> sie dauerhaft ist (keine Gnade des Vergessens),
> sie in der Regel nicht erkannt wird (kein ›Achtung, der Chef kommt‹),
> die Verhaltens- und Leistungsdaten systematisch ausgewertet und mit anderen Daten verknüpft werden können.[1]

Durch EDV-gestützte Verarbeitung von personenbezogenen Daten wird wesentlich intensiver in die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer eingegriffen als durch die herkömmliche Verarbeitung von Daten. Dies gilt insbesondere für die Verarbeitung von Daten, die im Zusammenhang mit den Arbeitsprozessen entstehen. So muss jede stationäre Pflege- oder Betreuungseinrichtung eine Pflege- bzw. Bewohnerdokumentation führen, aus der ersichtlich ist, wer wann welche Leistung erbracht hat. Wird eine solche Dokumentation auf ein elektronisches System umgestellt, können bei Erfassung der gleichen Daten durch die Möglichkeit der systematischen Auswertung Verhaltensprofile der Mitarbeiter erstellt werden. Diese Auswertungsmöglichkeit lässt sich in der Regel auch nicht technisch ausschließen. Der Zugriff auf solche Daten muss geschützt werden, zum Beispiel dadurch, dass sich der Nutzer mit seinem Namen und einem Passwort identifiziert. Bereits dadurch lässt sich nachvollziehen, wer wann was mit dem Programm getan hat.

Geltung der DSGVO für die Kirchen

Die DSGVO gilt nicht nur für alle staatlichen und privaten Betriebe, sondern ausdrücklich auch für die Kirchen. Das folgt aus Art. 91 DSGVO, wonach die Kirchen ihre Datenschutzregelungen weiter anwenden dürfen, wenn diese umfassend sind und ein vergleichbares Datenschutzniveau gewährleisten. Wörtlich heißt es in Art. 91: ›… sofern sie mit dieser Verordnung in Einklang gebracht werden.‹ Soweit die Kirchen eigenes Datenschutzrecht schaffen und anwenden dürfen, folgt dies nicht schon aus dem ihnen in Art. 140 GG eingeräumten Recht, ihre inneren Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten. Die Befugnis ist ihnen vielmehr durch die DSGVO eingeräumt worden und auch nur unter der Bedingung, dass das kirchliche Datenschutzrecht im Einklang mit dem europäischen Recht steht. Auf diese Weise nimmt der europäische Gesetzgeber Rücksicht auf die besondere Stellung der Kirchen[2] in den einzelnen Mitgliedsstaaten, ohne jedoch das Ziel eines (materiell) einheitlichen Datenschutzrechtes aufzugeben.

Die Kirchen dürfen folglich eigene Datenschutzgesetze nicht in Wahrnehmung ihres Rechtes auf Ordnung und Verwaltung der inneren Angelegenheiten nach Art. 140 GG schaffen, sondern allein, weil die Datenschutzgrundverordnung insoweit eine Öffnungsklausel enthält.[3]

Die evangelische und katholische Kirche haben unmittelbar vor Inkrafttreten der DSGVO ihre Datenschutzregelungen neu gefasst mit dem Ziel, die Anforderungen nach Art. 91 DSGVO zu erfüllen. Ob sie die dort normierten Anforderungen erfüllt haben, ist rechtlich noch nicht geklärt. Bedenken bestehen durchaus, zumal insbesondere die von den Kirchen bei datenschutzrechtlichen Verstößen vorgesehenen Sanktionen dramatisch hinter denen nach DSGVO zurückbleiben.

In der Praxis scheint es auch Unsicherheit zu geben. So verweisen manche diakonische Einrichtungen in ihren Datenschutzerklärungen auf die Geltung der DSGVO und die Aufsicht durch die staatlichen (Landes-) Datenschutzbeauftragten[4]. Andere betonen, dass sie sowohl die Anforderungen des kirchlichen Datenschutzgesetzes als auch der DSGVO erfüllen[5]. Für diese Vorsicht gibt es gute Gründe: Würde sich eine diakonische Einrichtung auf die Beachtung der kirchlichen Regelungen beschränken, drohen im Falle eines

1 Vgl. Fitting u. a., BetrVG, § 87, Rz. 215.
2 Vgl. hierzu Art. 17 AEUV: Die Union achtet den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedsstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, und beeinträchtigt ihn nicht.
3 Weichert in Däubler/Wedde/Weichert/Sommer, EU-Datenschutzgrundverordnung und BDSG-neu, Art. 91 Rz. 8.
4 So z. B. Diakonisches Werk Wolfsburg e. V., Internetabruf 11.04.2019.
5 DIAKO Evangelische Diakonie-Krankenhaus GmbH Bremen, Internetaufruf 11.04.2019.

Verstoßes existenzbedrohende Sanktionen. Vor allem kann sich weder ein Krankenhaus noch ein Altenhilfeträger den Makel leisten, den Datenschutz nicht ernst genug zu nehmen – jedenfalls im Verhältnis zu Patienten, Klienten usw. Im Umgang mit Mitarbeiterdaten ist diese Sensibilität noch nicht überall zu spüren.

Da die Kirchen ihr Datenschutzrecht nach Art. 91 DSGVO nur anwenden dürfen, wenn und soweit es im Einklang mit dem europäischen Datenschutzrecht steht, gehen wir im Folgenden von den Regelungen der DSGVO aus.

Was ist neu?

Mit der DSGVO ist ein Paradigmenwechsel vollzogen worden. Es ist gleichsam ein Schalter umgelegt worden. Denn jetzt gilt, dass alles verboten ist, was nicht gemäß Art. 6 DSGVO erlaubt ist. Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist – außer im privaten Bereich – nur dann zulässig, wenn dafür ein sogenannter Erlaubnistatbestand vorliegt.

Und: Zwar liegt die praktische Bedeutung der DSGVO vor allem in der Regulierung elektronischer Datenverarbeitung. Die DSGVO gilt gleichwohl auch für jede andere Form eines ›Dateisystems‹. Denn darunter wird nach Art. 4 Abs. 6 ›jede strukturierte Sammlung personenbezogener Daten, die nach bestimmten Kriterien zugänglich sind, unabhängig davon, ob diese Sammlung zentral, dezentral oder nach funktionalen oder geografischen Gesichtspunkten geordnet geführt wird‹, verstanden. Der Datenschutzgrundverordnung unterliegen somit auch die herkömmlichen körperlichen Personalakten, Krankenakten, Dienstpläne usw.

Grundsätze der Datenverarbeitung

Jegliche Verarbeitung personenbezogener Daten unterliegt den in Art. 5 DSGVO aufgeführten Grundsätzen:
> Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz,
> Zweckbindung,
> Datenminimierung,
> Richtigkeit,
> Speicherbegrenzung,
> Integrität und Vertraulichkeit,
> Rechenschaftspflicht.

Wann ist die Datenverarbeitung erlaubt?

In Artikel 6 DSGVO sind die infrage kommenden Erlaubnistatbestände – abschließend – aufgeführt.

> Einwilligung

Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist mit Erlaubnis des Betroffenen rechtmäßig. Gerade für die Verarbeitung von Daten im ›Beschäftigungskontext‹ (also im Rahmen von Arbeitsverhältnissen) ist Art. 7 Abs. 3 DSGVO zu beachten, wonach die betroffene Person das Recht hat, ihre Einwilligung jederzeit zu widerrufen. Dann sind die verarbeiteten Daten nach Art. 17 Abs. 1 lit. b DSGVO zu löschen. Die Verarbeitung von für den Betrieb erforderlichen Daten kann deshalb nicht sinnvoll auf die Einwilligung der Arbeitnehmer gestützt werden. Ein Betrieb funktioniert nicht, wenn zum Beisiel für die Leistungsabrechnung oder die Versorgung und Pflege erforderliche Daten auf Verlangen einzelner oder aller Arbeitnehmer gelöscht werden müssen.

Hinzu kommt, dass Arbeitnehmer im Verhältnis zu ihrem Arbeitgeber in der Regel nicht wirklich frei in der Entscheidung sind, ob sie der Verarbeitung ihrer Daten zustimmen. Besteht zwischen dem für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten Verantwortlichen (Arbeitgeber) und dem Betroffenen (Arbeitnehmer) ein Über- und Unterordnungsverhältnis, sind an die Freiwilligkeit der Einwilligung besonders hohe Anforderungen zu stellen. Bei einem klaren Ungleichgewicht zwischen Verantwortlichem und Betroffenem soll nach dem Erwägungsgrund 43 der DSGVO die ›Einwilligung keine gültige Rechtsgrundlage liefern‹.

> Erfüllung eines Vertrags

Die Datenverarbeitung ist erlaubt, soweit sie zur Erfüllung eines Vertrages erforderlich ist. Dazu gehört vor allem der übliche Inhalt einer Personalakte. Zur Erfüllung des Arbeitsvertrages ist es aber nicht erforderlich, dass diese Daten auch digital verarbeitet werden. Auch sind andere Daten für die Erfüllung des Arbeitsvertrages nicht erforderlich: Einzelverbindungsnachweis des Telefons, Daten elektronischer Dienstplanung (wohl aber die Daten herkömmlicher Dienstplanung) usw.

An das Merkmal der Erforderlichkeit ist ein strenger Maßstab zu legen. Denn jede Verarbeitung personenbezogener Daten ist ein Eingriff in die Persönlichkeitsrechte. Erforderlich ist die Verarbeitung daher nicht schon dann, wenn durch diese Verarbeitung die Arbeitsabläufe deutlich erleichtert werden. Erforderlich ist die Verarbeitung, wenn ohne sie die Vertragserfüllung schlechterdings gar nicht möglich ist. So ist die Erstellung von Dienstplänen mittels eines elektronischen Dienstplanprogramms sicherlich hilfreich und sinnvoll. Erforderlich ist sie nicht. Dienstpläne können auch auf Papier erstellt werden.

> Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen

Arbeitgeber sind beispielsweise verpflichtet, die Daten für den Lohnsteuerabzug sowie die Beiträge zur Sozialversicherung elektronisch zu übermitteln.

> Lebenswichtige Interessen der betroffenen Person oder anderer natürlicher Personen

Ein solcher Grund zur Verarbeitung wird im Arbeitsverhältnis kaum anzutreffen sein. Denkbar ist, dass ein Arbeitgeber Daten vorhält, die bei Unfällen zur Rettung von Arbeitnehmern Bedeutung haben können: Unverträglichkeiten auf bestimmte Medikamente o. ä.

> Öffentliches Interesse

Die Verarbeitung von Daten im Arbeitsverhältnis liegt nicht im öffentlichen Interesse.

> Berechtigte Interessen des Verarbeiters

Als berechtigtes Interesse des Verarbeiters (hier: Arbeitgeber) kommen Daten in Betracht, die dieser benötigt, um Schadensersatzansprüche Dritter abzuwehren oder auch um Schadensersatzansprüche gegenüber Arbeitnehmern geltend zu machen. Auch wird man ein berechtigtes Interesse an der Aufbewahrung einer Abmahnung anerkennen müssen.

Verarbeitung bestimmter Daten nur bei besonderen Garantien

Bestimmte Daten dürfen nur unter sehr eingeschränkten Voraussetzungen verarbeitet werden. Das sind nach Art. 9 Abs. 1 DSGVO Daten, aus denen
> die rassische und ethnische Herkunft,
> politische Meinungen,
> religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen,
> die Gewerkschaftsmitgliedschaft

hervorgehen. Die Verarbeitung von
> genetischen Daten,
> biometrischen Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person,
> Gesundheitsdaten oder
> Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person

darf nur unter den Voraussetzungen des Art. 9 Abs. 2 DSGVO erfolgen. Eine Verarbeitung kommt nach Art. 9 Abs. 2 Buchst. b) DSGVO zum Beispiel in Betracht, wenn diese erforderlich ist, damit der Verantwortliche oder die betroffene Person eine Verpflichtung aus dem Arbeitsrecht oder dem Recht der sozialen Sicherheit erfüllen kann und für die Verarbeitung durch (nationalstaatliches) Gesetz oder durch Kollektivvertrag geeignete Garantien für die Grundrechte und die besonderen Interessen der betroffenen Person geschaffen sind.

Das bedeutet für die Praxis, dass alle biometrischen Sicherungssysteme (zum Beispiel Fingerabdruck statt Passwort oder Gesichts- beziehungsweise Iriserkennung) nur eingesetzt werden dürfen, wenn zuvor besondere Garantien vereinbart wurden.

Der Kollektivvertrag als weiterer Erlaubnistatbestand

Bei strikter Beachtung dieses Katalogs würde die elektronische Verarbeitung von Daten im Arbeitsverhältnis kaum möglich sein. Für das Funktionieren eines Betriebes ist aber die Verarbeitung zahlreicher Daten erforderlich, die zwar zunächst gar nicht im Hinblick auf die Arbeitnehmer verarbeitet werden, auf diese aber beziehbar sind und deshalb unter den Anwendungsbereich der DSGVO fallen. Dies gilt für die elektronische Krankenakte in Krankenhäusern ebenso wie für die digitale Bewohnerdokumentation. Diese Dokumentationssysteme enthalten besonders schützenswerte (Patienten-) Daten und müssen deshalb gegen unbefugte Zugriffe geschützt werden. Dies erfolgt typischerweise durch die Protokollierung der Zugriffe mit Zeit und Benutzernamen. Das gilt nicht nur für solche ›kritischen‹ Daten, sondern auch für weniger sensible Daten, deren Integrität aber für das Funktionieren des Betriebs unabdingbar ist. Das gilt zum Beispiel für digitale Dienstpläne oder Tourenpläne und für Ticketsysteme bei der Auftragsvergabe an die IT-Abteilung oder die Haustechnik. Die Datenschutzgrundverordnung sieht deshalb als weiteren Erlaubnistatbestand den sogenannten Kollektivvertrag vor.

In Art. 88 DSGVO ist vorgesehen, dass die Mitgliedsstaaten durch Gesetz oder durch Kollektivvertrag spezi-

›Jegliche Verarbeitung personenbezogener Daten unterliegt den in Art. 5 DSGVO aufgeführten Grundsätzen‹

fischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung von Beschäftigtendaten schaffen.

Kollektivverträge in diesem Sinne sind Tarifverträge und selbstverständlich Betriebs- oder Dienstvereinbarungen. Durch Dienstvereinbarung kann die Verarbeitung von Arbeitnehmerdaten erlaubt werden, aber sie muss Art. 88 Abs. 2 DSGVO entsprechen:

Diese Vorschriften umfassen angemessene und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, der Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.

Durch Dienstvereinbarung kann die Verarbeitung von personenbezogenen Daten erlaubt werden, aber nur, wenn durch diese Dienstvereinbarung zugleich angemessene und besondere Maßnahmen vereinbart werden. Fehlt es an diesen Maßnahmen, kann eine Dienstvereinbarung nicht als Erlaubnis dienen.

Datenverarbeitung nach Kündigung einer Dienstvereinbarung

Dienstvereinbarungen sind Verträge, die zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung geschlossen werden. Sie kommen zustande wie andere Verträge auch, nämlich durch übereinstimmende Willenserklärungen beider Seiten. Dienstvereinbarungen sind kündbar, und zwar auch dann, wenn die Vertragspartner das Recht zur Kündigung ausschließen. Denn auf das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund kann nicht wirksam verzichtet werden. Insbesondere dann, wenn eine Dienstvereinbarung geschlossen wird, um auf deren Grundlage personenbezogene Daten zu verarbeiten, stellt sich die Frage, ob die Dienstvereinbarung nach Ablauf der Kündigungsfrist nachwirkt. Eine solche Nachwirkung ist in § 36 Abs. 4 MVG-EKD ausgeschlossen. Sie kann daher auch nicht wirksam vereinbart werden. Die katholische Rahmen-MAVO sieht insbesondere für Dienstvereinbarungen, in denen die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen geregelt wird, eine Nachwirkung vor.

Ein evangelisch-diakonischer Arbeitgeber steht daher bei der Verarbeitung personenbezogener Daten vor dem Problem, dass auch bei Abschluss einer Dienstvereinbarung die erforderliche datenschutzrechtliche Erlaubnis kurzfristig entfallen kann. Hier rächt sich die Angst von (evangelischer) Kirche und Diakonie vor einer Bindung durch (nachwirkende) Dienstvereinbarungen.

Da die Betriebspartner eine Nachwirkung auch freiwillig nicht vereinbaren können, bleibt nur die Möglichkeit, dass eine lange Kündigungsfrist vereinbart wird (zum Beispiel sechs Monate) und in die Dienstvereinbarung die Verpflichtung zu sofortiger Aufnahme von Verhandlungen über eine Anschlussvereinbarung aufgenommen wird. Zugleich ist die Zuständigkeit der Einigungsstelle zu vereinbaren. So kann sichergestellt werden, dass es durchgängig eine die Datenverarbeitung erlaubende Dienstvereinbarung gibt:

Beide Seiten verpflichten sich, im Falle einer Kündigung unverzüglich Verhandlungen über den Abschluss einer anschließenden Dienstvereinbarung aufzunehmen. Kommen Verhandlungen nicht zustande oder nach Aufnahme nicht binnen drei Monaten zum Abschluss, kann jede Seite die Einigungsstelle nach § 36a MVG-EKD anrufen. Diese entscheidet über den Abschluss einer nachfolgenden Dienstvereinbarung.

Die ›Datenschutzgrundrechte‹

Die von der Verarbeitung personenbezogener Daten Betroffenen haben unabhängig von dem Kontext, in dem diese Datenverarbeitung erfolgt – also auch im Arbeitsverhältnis – die aus Art. 15, 16 und 17 DSGVO folgenden ›Grundrechte‹:

> Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO

Die betroffene Person kann von dem Verantwortlichen eine Bestätigung darüber verlangen, dass sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden. Falls dies der Fall ist, hat sie Anspruch auf Auskunft über

> den Zweck der Verarbeitung,
> die Kategorien der verarbeiteten Daten,
> die Empfänger der Daten,
> Dauer der Speicherung oder Kriterien, nach denen die Dauer der Speicherung bestimmt wird,
> Hinweis auf Recht der Löschung bzw. Berichtigung,
> Hinweise auf Beschwerderecht bei einer Aufsichtsbehörde und
> Hinweis auf die Herkunft der Daten, wenn diese nicht bei der betroffenen Person erhoben wurden.

Wenn Daten für eine automatisierte Entscheidungsfindung (einschließlich Profiling) verwendet werden, sind die Entscheidungslogik sowie die Tragweite der Entscheidung für die betroffene Person offenzulegen. Eine solche automatisierte Entscheidungsfindung ist zum Beispiel vorstellbar bei der elektronischen Bearbeitung von (internen und externen) Bewerbungen. So können Mitarbeiter nach bestimmten Merkmalen wie Qualifikation, Betriebszugehörigkeit, Fehlzeiten, Abmahnungen beziehungsweise Bewertungen usw. selektiert werden. Eine solche Selektion wird technisch auch durch die Einführung einer elektronischen Personalakte ermöglicht.

> Recht auf Berichtigung nach Art. 16 DSGVO

Auf Verlangen sind unrichtige personenbezogene Daten unverzüglich zu berichtigen. Je nach dem Zweck der Verarbeitung kann auch die Ergänzung unvollständiger Daten verlangt werden.

> Recht auf Löschung nach Art. 17 DSGVO bzw. Einschränkung der Verarbeitung nach Art. 18 DSGVO

Art. 17 normiert das ›Recht auf Vergessenwerden‹. Die betroffene Person kann die Löschung von Daten zum Beispiel verlangen, wenn

> diese nicht mehr benötigt werden,
> die Einwilligung widerrufen wurde und kein anderer Erlaubnistatbestand vorliegt,
> Widerspruch gegen die Verarbeitung eingelegt wurde und keine vorrangigen berechtigten Interessen die Verarbeitung erlauben,
> diese unrechtmäßig verarbeitet werden.

Anstelle der Löschung kann die betroffene Person die Einschränkung der Verarbeitung zum Beispiel verlangen, wenn

> die Richtigkeit der personenbezogenen Daten bestritten wird,
> die Verarbeitung unrechtmäßig ist und die betroffene Person anstelle der Löschung die Einschränkung der Verarbeitung verlangt,
> der Verantwortliche die Daten nicht mehr benötigt, die betroffene Person diese Daten jedoch zur Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen oder zur sonstigen Rechtsverfolgung benötigt.

Das Verlangen nach Einschränkung der Verarbeitung kann mithin zu einer Verpflichtung des Verantwortlichen führen, sie zu speichern und damit für den Betroffenen verfügbar zu halten.

Datenverarbeitung aufgrund von Dienstvereinbarungen

Diese Rechte stehen – selbstverständlich – auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu. Allerdings sieht Art. 88 DSGVO die Möglichkeit vor, durch Kollektivvertrag, also insbesondere durch Dienstvereinbarungen, einerseits die Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Beschäftigungskontext (also am Arbeitsplatz) zu erlauben, wenn andererseits für diese Datenverarbeitung spezifischere Vorschriften zum Datenschutz geschaffen werden.

Art. 88 DSGVO

(1) Die Mitgliedstaaten können durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext, insbesondere für Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrags einschließlich der Erfüllung von durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen festgelegten Pflichten, des Managements, der Planung und der Organisation der Arbeit, der Gleichheit und Diversität am Arbeitsplatz, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, des Schutzes des Eigentums der Arbeitgeber oder der Kunden sowie für Zwecke der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte und Leistungen und für Zwecke der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorsehen.

(2) Diese Vorschriften umfassen geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick

auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.

Dienstvereinbarungen zur Regelung der Verarbeitung von personenbezogenen Daten haben mithin eine Doppelfunktion: Durch sie kann die Verarbeitung von personenbezogenen Daten erlaubt werden – aber nur, wenn durch die Dienstvereinbarung zugleich ein spezifischerer Schutz gewährleistet wird. Enthält eine Dienstvereinbarung solche spezifischeren Schutzregelungen nicht, entfällt auch die Erlaubnisfunktion. Einem Arbeitgeber ist daher gar nicht damit gedient, wenn er eine Mitarbeitervertretung schnell zu einer Unterschrift bewegt und dabei ›über den Tisch zieht‹. Das Risiko einer unzureichenden Dienstvereinbarung liegt darin, dass betroffene Personen die Löschung ihrer Daten verlangen können. Das kann schnell dazu führen, dass die Funktionsfähigkeit eines Betriebs auf dem Spiel steht.

Arbeitgeberpflichten – Pflichten der verantwortlichen Stelle

Der für die Verarbeitung personenbezogener Daten Verantwortliche hat nicht nur die Rechte der Betroffenen zu beachten. Er muss unabhängig von den jeweils Betroffenen

> ein Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten und
> ein Berechtigungskonzept erstellen.

Das Berechtigungskonzept, also die Festlegung, wer welche Daten erfassen, lesen und/oder verarbeiten darf, spielt für die Mitarbeitervertretung eine zentrale Rolle. Das gilt in besonderer Weise bei elektronischen Personalakten. Hier kann durch das Berechtigungskonzept festgelegt werden, auf welche Inhalte (Daten) die für die Gehaltsabrechnung zuständigen Personen, die Vorgesetzten, der Personalleiter, die für das betriebliche Eingliederungsmanagement Verantwortlichen jeweils zugreifen können. Aber auch bei der Verarbeitung von weniger sensiblen Daten (zum Beispiel elektronische Dienstplanung) bedarf es einer solchen Festlegung.

In dem Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten sind die zu verarbeitenden Daten und der Zweck der Verarbeitung sowie die Dauer der Speicherung anzugeben.

Und schließlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, durch technische und organisatorische Maßnahmen (TOM) sicherzustellen, dass die personenbezogenen Daten nicht missbräuchlich verwendet werden, dass sie nicht verfälscht und nicht zerstört werden (Datenintegrität). Dazu gehören zum Beispiel Maßnahmen gegen den Verlust von Daten durch Feuer, Diebstahl und Vandalismus.

Und wenn es doch schiefgeht? – Risikofolgenabschätzung

Vollständige Sicherheit kann es bei der Verarbeitung von (personenbezogenen) Daten nicht geben. Jede noch so effektive Sicherheitsmaßnahme birgt das Risiko, dass sie von besonders findigen Hackern oder anderen Angreifern überwunden wird. Es gilt deshalb weiterhin der Satz, dass nur die Daten sicher sind, die gar nicht verarbeitet werden. Jede verantwortliche Stelle muss deshalb abwägen, welche Daten notwendigerweise und für welchen Zeitraum verarbeitet werden müssen (Grundsatz der Datenminimierung). Sodann muss die verantwortliche Stelle abschätzen, welche Folgen für die von der Datenverarbeitung Betroffenen drohen, falls es zu einer Datenpanne kommt. Auch unter Berücksichtigung dieser Risikofolgenabschätzung muss die verantwortliche Stelle die zur Sicherung der Daten erforderlichen Maßnahmen bestimmen. Unterlässt es die verantwortliche Stelle, eine solche Risikofolgenabschätzung durchzuführen und die Maßnahmen der Datensicherung daran zu orientieren, kann dies erhöhte Schadensersatzansprüche auslösen.

Datenschutz in der Mitarbeitervertretung

Der Arbeitgeber ist nicht verantwortlich für die Datenverarbeitung durch die Mitarbeitervertretung. Er ist daher nicht berechtigt, der Mitarbeitervertretung Vorschriften hinsichtlich der Datenverarbeitung zu machen oder die Einhaltung des Datenschutzes durch die Mitarbeitervertretung zu kontrollieren. Hingegen kann er unabhängig von spezifisch datenschutzrechtlichen Bestimmungen Verstöße gegen die der Mitarbeitervertretung obliegende Verschwiegenheitsverpflichtung aufgreifen. Für den Datenschutz in der Mitarbeitervertretung ist diese nach § 22 Abs. 3 MVG-EKD selbst verantwortlich. Siehe dazu den Beitrag von Busse auf Seite 23 in diesem Heft.

Datenschutz und Informationsanspruch der Mitarbeitervertretung

Nach § 34 MVG-EKD ist die Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Mitarbeitervertretung hat nach § 42 MVG-EKD in diversen Fällen ein Mitbestimmungsrecht in personellen Angelegenheiten, und sie hat die allgemeine Aufgabe, auf die Einhaltung von gesetzlichen und anderen (Schutz-) Vorschriften zu achten. Sie kann ihre Aufgaben nur wahrnehmen, wenn sie auch in erheblichem Umfang personenbezogene Daten übermittelt bekommt, so zum Beispiel die Bruttolohnlisten.[6] Die mitarbeitervertretungsrechtliche Verpflichtung der Dienststellenleitung, die Mitarbeitervertretung zu unterrichten, ist die nach Art. 6 DSGVO erforderliche Erlaubnis zur Weitergabe auch personenbezogener Daten an die Mitarbeitervertretung.[7]

BERNHARD BAUMANN-CZICHON

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in Bremen
arbeitsrecht@bremen.de

6 KGH.EKD, Beschluss vom 05.12.2016, II-0124/28/2016 und vom 05.12.2016, II-0124/34-2016; Gemeinsames kirchliches Arbeitsgericht Hamburg, Urteil vom 20.12.2018 – 1 MAVO 17/18.
7 Wybitul, EU-Datenschutz-Grundverordnung im Unternehmen, Rz. 316.

Was ist in DSGVO, DSG.EKD und KDG wo geregelt

Gegenstand	DSGVO	DSG.EKD	KDG
Begriffsbestimmungen	Art.4	§ 4	§ 4
Grundsätze für die Verarbeitung	Art. 5	§ 5	§ 7
Rechtmäßigkeit der Verarbeitung	Art. 6	§ 6	§ 6
Bedingungen für die Einwilligung	Art. 7	§ 11	§ 8
Bedingungen für die Einwilligung eines Kindes	Art. 8	§ 12	§ 8
Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten	Art. 9	§ 13	§ 11
Daten über Straftaten und Verurteilungen	Art. 10	§ 14	§ 12
Verarbeitung ohne Identifizierung	Art. 11	§ 15	§ 13
Transparente Information	Art. 12	§ 16	§ 14
Information bei Erhebung bei der Person	Art. 13	§ 17	§ 15
Information bei mittelbarer Erhebung	Art. 14	§ 18	§ 16
Auskunftsrecht der betroffenen Person	Art 15	§ 19	§ 17
Recht auf Berichtigung	Art. 16	§ 20	§ 18
Recht auf Löschung	Art. 17	§ 21	§ 19
Recht auf Einschränkung der Verarbeitung	Art. 18	§ 22	§ 20
Mitteilungspflicht bei Löschung, Berichtigung oder Einschränkung	Art. 19	§ 23	§ 21
Recht auf Datenübertragbarkeit	Art. 20	§ 24	§ 22
Widerspruchsrecht	Art. 21	§ 25	§ 23
Automatisierte Entscheidungsfindung	Art. 22	Keine Regelung	§ 24

Von der Heimarbeit zum Homeoffice – Fluch oder Segen?

MIRA GATHMANN

Schon immer hat es Menschen gegeben, die ihre Arbeit nicht im Betrieb, sondern in der eigenen Wohnung geleistet haben: sogenannte Heimarbeiter. Im Zuge der Digitalisierung ist es möglich, weit mehr Tätigkeiten als früher außerhalb des Büros zu erledigen. Die Autorin zeigt die Risiken und Nebenwirkungen einer bestimmten Form der Außer-Haus-Arbeit auf: Homeoffice.

MIRA GATHMANN
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Bremen
arbeitsrecht@bremen.de

Was ist ›Homeoffice‹?

Das Homeoffice ist eine besondere Form der Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen. Im Gegensatz zur (Tele-)Heimarbeit, bei der die Arbeit komplett in den Privaträumen der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers erledigt wird, bedeutet die Einrichtung eines Homeoffice, dass die Arbeitsleistung aufgeteilt wird auf die Betriebsstätte und die Privaträume (sogenannte alternierende Telearbeit). Hiervon zu unterscheiden ist die Mobilarbeit, also die Erbringung der Arbeitsleistung zu Teilen (zum Beispiel im Zug oder an einem auswärtigen Arbeitsort) außerhalb des Betriebs unter Nutzung sogenannter mobile devices (Handy, Tablet, Laptop). In der Praxis gibt es meist keine klare Trennung zwischen diesen drei Formen der Außer-Betrieb-Arbeit.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen sich die Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeit zu Hause erledigen zu können.[1] Sie erhoffen sich eine größere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wollen mehr Zeitsouveränität oder freuen sich über den ersparten Weg. Das Homeoffice hat aber auch seine Kehrseite: Eine Trennung zwischen Beruf und Privatleben kann schwieriger sein. Dadurch, dass man nicht in der Firma anwesend ist, kann dies zur Isolation beziehungsweise dazu führen, dass man von betrieblichen Informationen abgeschnitten ist. Diese Risiken sind so erheblich, dass die Internationale Arbeitsorganisation in einem jüngst veröffentlichten Bericht ausdrücklich vor diesen Risiken warnt. Hinzu kommt, dass bei Tätigkeit im Homeoffice häufig kein ausreichender Arbeitsschutz gewährleistet ist. Das gilt für die Gestaltung des Arbeitsplatzes genauso wie für Gestaltung der Arbeitszeit.

Regulatorische Bedingungen

Eine gesetzliche Regelung zum Homeoffice gibt es in Deutschland nicht. Daher gibt es in Deutschland auch keinen gesetzlichen Anspruch auf Einrichtung eines Homeoffice. In den Niederlanden hingegen ist dieser Anspruch seit 2015 im Gesetz verankert. Immerhin arbeitet das Bundesarbeitsministerium an einem entsprechenden Gesetzentwurf – vermutlich auf der Grundlage des niederländischen Modells.

Derzeit ist jedoch von folgender Rechtslage auszugehen: Der Arbeitgeber bestimmt nach § 106 GewO und § 611a BGB den Ort der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen. Die Entscheidung, die Arbeitsleistung im Betrieb erbringen zu lassen, wird in aller Regel billigem Ermessen entsprechen. Eine genauere Prüfung kann dann in Betracht kommen, wenn der Arbeitgeber an sich Arbeit im Homeoffice gestattet, einzelnen Mitarbeitern aber verweigert.

Die Einrichtung eines Homeoffice bedarf daher entweder einer einzelvertraglichen Abrede oder aber einer Dienstvereinbarung, die die Voraussetzungen zur Einrichtung eines Homeoffice regelt. Im Rahmen einer einzelvertraglichen Regelung oder einer Dienstvereinbarung sind Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer zu treffen.

Wer richtet den (mobilen) Arbeitsplatz ein?

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber im Betrieb die Arbeitsplätze mit der nötigen Technik und Möbeln auszustatten und die Kosten zu tragen. Und die Mitarbeitervertretung hat bei den Grundsätzen der Arbeitsplatzgestaltung ebenso wie bei Maßnahmen zum Unfall- und Gesundheitsschutz mitzubestimmen.

Erneut ist hier zu unterscheiden zwischen der mobilen Arbeit vom Sofa oder aus dem Zug und dem Homeoffice. Will auch der Arbeitgeber, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwar nicht vollständig, aber doch in Teilen von zu Hause aus arbeiten, ist auch der Arbeitsplatz zu Hause auf seine Kosten einzurichten und zwar einschließlich des erforderlichen Mobiliars. Es genügt daher nicht, Mitarbeitern ein Laptop mit Internetverbindung zur Verfügung zu stellen. Auch die weiteren Kosten des Arbeitsplatzes (Strom, Heizung und Datenverbindung) sind von dem Arbeitgeber zu tragen. [2]

Arbeitsschutz ist notwendig

Bei Tätigkeiten, die im Homeoffice verrichtet werden können, handelt es sich typischerweise nicht um Tätigkeiten, für die gefährliche Maschinen verwendet werden. Gesundheitliche Gefahren gehen jedoch nicht nur von gefährlichen Maschinen oder Stoffen aus. In den letzten Jahren ist der Anteil von Fehltagen, die Folge psychischer Erkrankung sind, dramatisch angestiegen.[3] Als Hauptursachen werden Stress, fehlende Wertschätzung und die Arbeitszeitgestaltung identifiziert. Alle drei Faktoren können auch – und vielleicht gerade – im Homeoffice auftreten. Hinzu kommt, dass auch der Arbeitsplatz in der eigenen Wohnung ergonomischen Bedingungen entsprechen muss.

Gefahren erkennen

Auf die Arbeit im Homeoffice findet das Arbeitsschutzgesetz uneingeschränkt Anwendung. [4] Daher gilt auch die Verpflichtung des Arbeitgebers, eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst zu vermeiden (§ 4 Nr. 1 ArbSchG). Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, ist auch für die Arbeit im Homeoffice eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen. Die Gefährdungsbeurteilung versetzt den Arbeitgeber in die Lage, nach § 3 Abs. 1 ArbSchG die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen. Im Rahmen der auch für Arbeitsplätze im Homeoffice durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung sind auch die psychischen Belastungen zu ermitteln. In Übereinstimmung mit Wewers sollte klarer von psychischen Fehlbelastungen gesprochen werden. [5]

Arbeitszeit

Auch wenn die Arbeit im Homeoffice regelmäßig damit verbunden ist, dass der Arbeitnehmer weitgehend eigenständig entscheiden kann, wann er arbeitet, gelten die Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes uneingeschränkt – ebenso wie das Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretung bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (§ 40 lit. d MVG-EKD). Und die Entscheidung des EuGH zur uneingeschränkten Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit[6] gilt selbstredend auch für die Arbeit im Homeoffice. Entgegen einer aus Anlass der EuGH-Entscheidung vielfach publizierten Behauptung, wird durch die Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit die Flexibilität hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit in keiner Weise berührt – es sei denn, man meint mit Flexibilisierung das Recht, sich über Höchstarbeitszeiten, Ruhepausen und Ruhezeiten hinwegsetzen zu dürfen und geleistete (Mehr-)Arbeit nicht vergüten zu müssen.

1 Die Schätzungen über den Anteil der Homeoffice-Interessierten schwankt zwischen 40 bis über 90 % der Beschäftigten: Steinau-Steinrück, Arbeitsrechtliche Aspekte einer Tätigkeit im Homeoffice, NJW-Spezial, 2019, 306

2 Steinau-Steinrück, Arbeitsrechtliche Aspekte einer Tätigkeit im Homeoffice, NJW-Spezial, 2019, 306

3 Vgl. hierzu grundlegend: Badura u.a., Fehlzeiten-Report 2009, Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren — Wohlbefinden fördern. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft

4 Voigt, Homeoffice – Mobile Arbeit, Arbeit und Recht, 2018, 452 (453)

5 Wewers, Psychische Belastungen am Arbeitsplatz, S. 65

6 EuGH, 15.05.2019 – C-55/18

Kontrollrechte des Arbeitgebers

Ein Arbeitnehmer übt weisungsgebundene Tätigkeiten aus. Deshalb ist der Arbeitgeber grundsätzlich berechtigt, jederzeit auf die Arbeitsergebnisse (zum Beispiel Briefe, Akten, Dokumentationen, Berechnungen) zuzugreifen. Er ist auch berechtigt, den Umgang mit Betriebsmitteln oder die Einhaltung von Arbeitsschutz- oder Datenschutzbestimmungen zu überwachen. Deshalb kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz im Betrieb jederzeit aufsuchen. Dieses Recht wird bei Arbeit in der Wohnung des Arbeitnehmers durch die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers (und seiner Familie), insbesondere durch dessen Hausrecht, begrenzt. Hier ist eine Regelung darüber zu treffen, wann, mit welcher Ankündigungsfrist und durch welche Personen der Arbeitgeber das Homeoffice und damit die Privatwohnung betreten darf.

Datenschutz

Bei Arbeit im Homeoffice werden wohl ausschließlich sensible Daten verarbeitet: klientenbezogene Daten, betriebswirtschaftliche Daten, Abrechnungsdaten usw. Daher ist auch im Homeoffice sicherzustellen, dass keine Unbefugten Zugriff auf diese Daten nehmen können. Deshalb ist einerseits der Zugriff auf den Rechner selbst, aber auch auf die Datenverbindung zu sichern. Neben dem Passwort-Schutz kommt vor allem eine gesicherte Datenverbindung (zum Beispiel über vpn = virtual private network: ›Datentunnel‹) und die Verschlüsselung von Daten in Betracht.

Zu schützen sind aber nicht nur digital verarbeitete Daten, sondern auch Papierakten, Notizzettel usw. Hier sind zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber geeignete technische und organisatorische Maßnahmen (TOM) zu vereinbaren. Es kann erforderlich sein, dass die betrieblichen Unterlagen in einem verschließbaren Schrank gesichert werden. Dazu gehört zum Beispiel auch die Frage, ob der Arbeitsraum auch von Familienangehörigen betreten werden darf. Je stärker die Nutzung durch Mitbewohner eingeschränkt wird, umso dringender ist zu klären, ob gegebenenfalls der Arbeitgeber anteilige Miete für den Arbeitsraum zahlt.

Unfälle und Schäden

Auch wenn die Wahrscheinlichkeit, im Homeoffice einen Unfall zu erleiden, vermutlich sehr gering ist, können auch Unfälle mit sehr schwerwiegenden Folgen nicht ausgeschlossen werden. Aus Arbeitnehmersicht ist daher eine umfassende Unfallversicherung von herausragender Bedeutung. Unfälle, die im Rahmen der geschuldeten Arbeit auftreten, unterliegen dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz, zum Beispiel wenn ein Arbeitnehmer bei der Bedienung des Rechners, Druckers usw. einen elektrischen Schlag erleidet. Nach heutiger Rechtslage ist ein Arbeitnehmer nicht versichert, der sich einen Kaffee aus der privaten Küche holt und dabei verletzt.[7] Es fehlt an der erforderlichen Verknüpfung zwischen dieser privaten Verrichtung und der betrieblichen Organisation. Es ist deshalb erforderlich, auf Kosten des Arbeitgebers zusätzlichen Versicherungsschutz zu schaffen, so dass ein vergleichbares Schutzniveau geschaffen wird.

Für Schäden, die der Arbeitnehmer durch beziehungsweise während seiner Arbeit an der technischen Ausrüstung des Arbeitgebers verursacht, gelten die allgemeinen Grundsätze der privilegierten Arbeitnehmerhaftung. Versicherungsschutz sollte geschaffen werden für Schäden, die zum Beispiel durch Fehlfunktionen der Ausrüstung an dem Eigentum des Arbeitnehmers entstehen, zum Beispiel durch Feuer. Auch muss geklärt werden, welcher Schutz besteht bei Schäden, die Mitbewohner an der vom Arbeitgeber gestellten Ausrüstung verursachen.

Wer darf im Homeoffice arbeiten?

Die Arbeit im Homeoffice kann für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine große Erleichterung darstellen, unter Umständen kann sie sogar Voraussetzung dafür sein, das Arbeitsverhältnis fortsetzen zu können. Deshalb ist durch geeignete Verfahren sicherzustellen, dass der Wunsch von Arbeitnehmern nach Arbeit im Homeoffice nur dann abgelehnt wird, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist. Eine willkürliche Behandlung ist auszuschließen. Andererseits kann die (länger andauernde) Arbeit im Homeoffice zum Beispiel dazu führen, dass Arbeitnehmer so von der betrieblichen Kommunikation ausgeschlossen sind, dass sie den Anschluss an die fachliche oder betriebliche Entwicklung verlieren. Ob die Arbeit im Homeoffice eine geeignete Lösung ist, ist daher in jedem Fall unter Abwägung der beiderseitigen Interessen zu ermitteln. Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung der Dachstiftung Diakonie hat hierzu mit dem Arbeitgeber folgende, sehr empfehlenswerte Prüfliste erarbeitet:

1. VORAUSSETZUNGEN DES ARBEITSUMFELDES	Ja	Nein
Positive Haltung Ist in Ihrem Arbeitsumfeld eine positive Haltung gegenüber Homeoffice vorhanden?	☐	☐
Betriebskultur Besteht in Ihrem Arbeitsbereich eine Offenheit gegenüber Neuem, Vertrauen, Eigenverantwortung usw.?	☐	☐
Motivation der/des Vorgesetzten Sind Sie bereit, die erhöhten Führungsanforderungen hinsichtlich Koordination, Kontrolle usw. auf sich zu nehmen?	☐	☐
Akzeptanz durch Arbeitsumfeld-- Wird Homeoffice auf dem konkreten Arbeitsplatz durch die Kolleg*innen und die Kunden akzeptiert?	☐	☐
Erreichbarkeit des Arbeitsbereiches Besteht im Arbeitsbereich ein angemessener Mix zwischen Voll- und Teilzeitstellen (keine Kumulation von Abwesenheiten)?	☐	☐
Kosten Sind im Budget des Arbeitsbereiches die für die technische Ausstattung des HO erforderlichen Kosten verfügbar?	☐	☐
Kosten/Nutzen Steht die Bewilligung von Homeoffice in einem angemessenen Kosten-Nutzen-Verhältnis?	☐	☐

2. VORAUSSETZUNGEN DER FUNKTION	Ja	Nein
Ortsunabhängige Aufgabenbestandteile Beinhaltet der Arbeitsplatz hinreichend Aufgaben, die ortsunabhängig erledigt werden können?	☐	☐
Effizienz Ist eine wirtschaftliche und kund*innenfreundliche Dienstleistungserbringung gewährleistet?	☐	☐

3. VORAUSSETZUNGEN DER PERSON	Ja	Nein
Persönliche und fachliche Kompetenzen Besitzt die/der Mitarbeiter*in die zur Erfüllung von Homeoffice erforderlichen persönlichen und fachlichen Kompetenzen (Verantwortungsbewusstsein, Selbstständigkeit, Flexibilität, fachliche und technische Fähigkeiten, Selbstfürsorge)?	☐	☐
Erfahrung Besitzt die/der Mitarbeiter*in in ihrer/seiner Aufgabenstellung genügend Erfahrung, um ihre Aufgaben in Homeoffice selbstständig erledigen zu können?	☐	☐
Übernahme der Betriebskosten (durch Organisationseinheit zu regeln) Ist die/der Mitarbeiter*in bereit, die Betriebskosten am Homeoffice-Arbeitsort (Kosten für Strom, Internetanschluss, Miete, Heizung usw.) zu übernehmen?	☐	☐

4. ORGANISATORISCHE VORAUSSETZUNGEN	Ja	Nein
Arbeitsorganisation Können die Aufgabenzuteilung, der Zeitpunkt der Homeoffice-Tätigkeit, die teaminterne und -externe Kommunikation usw. geregelt werden?	☐	☐
Datenschutz und Informationssicherheit (durch Organisationseinheit zu regeln) Können die Vorschriften zum Datenschutz (Sicherung Personendaten vor Missbrauch) gewährleistet werden?	☐	☐

5. VORAUSSETZUNGEN DES HOMEOFFICE-ARBEITSPLATZES	Ja	Nein
Arbeitsplatz Steht ein geeigneter Arbeitsplatz mit der für die Arbeit erforderlichen Ausstattung (zum Beispiel abschließbarer Schrank etc.) zur Verfügung?	☐	☐
Störungsfreie Arbeit Kann am Homeoffice-Arbeitsplatz ungestört gearbeitet werden?	☐	☐
Technische Infrastruktur (durch Organisationseinheit zu regeln) Ist am Homeoffice-Arbeitsplatz die erforderliche technische Infrastruktur (Internetzugang usw.) vorhanden?	☐	☐
Erreichbarkeit Ist die Erreichbarkeit der/des Mitarbeiter*in gewährleistet?	☐	☐

7 BSG, Urteil vom 05.07.2016 – B 2 U S/15

8 BAG, Beschluss v. 3.12.1991 - GS 2/90; BAG, Beschluss v. 3.12.1991 - GS 1/90).

Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Arbeitnehmer, die ihre Arbeit auch in der häuslichen Umgebung verrichten, sind Mitarbeiter im Sinne von § 2 MVG-EKD. Die Mitarbeitervertretung hat daher über alle sie betreffenden personellen Angelegenheiten mitzubestimmen.

Das Mitbestimmungsrecht in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten setzt jeweils einen sogenannten kollektiven Bezug voraus.[8] Ein solcher ist dann gegeben, wenn eine Maßnahme mehrere Arbeitnehmer betrifft, nicht aber, wenn eine Regelung mit Rücksicht auf die besonderen Verhältnisse eines einzelnen Arbeitnehmers getroffen wird. Ein kollektiver Bezug ist dann anzunehmen, wenn eine Maßnahme ohne Rücksicht auf die betroffene Person, mithin bezogen auf den Arbeitsplatz erfolgt. Dann liegt ein kollektiver Bezug auch vor, wenn von der Maßnahme nur ein Arbeitnehmer betroffen ist. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn die Arbeitszeit in der Rezeption geregelt wird, in der nur eine Person arbeitet.

Die Arbeit im Homeoffice erfolgt regelmäßig mit dem Ziel, nicht nur den Ort der Arbeitsleistung zu verlagern, sondern vor allem auch, um dem Arbeitnehmer zeitlich flexibles Arbeiten zu ermöglichen. Werden für Arbeit im Homeoffice bestimmte Zeiten vorgegeben, an denen der Arbeitnehmer erreichbar oder gar ›online‹ sein muss, so ist eine solche Festlegung mitbestimmungspflichtig. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass für den Arbeitnehmer im Homeoffice in ausreichendem Umfang Zeit als verbindlich arbeitsfrei definiert wird. Die Gefahr, dass Arbeitnehmer jederzeit erreichbar sind oder sein sollen und damit die Trennung zwischen Arbeit und Freizeit aufgehoben wird, ist groß.

Im Hinblick auf die Gestaltung des häuslichen Arbeitsplatzes empfiehlt es sich, Grundsätze für die (Mindest-)Ausstattung zu vereinbaren.

Fazit

Arbeit im Homeoffice kann zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Privatleben) beitragen. Es gibt aber einiges zu regeln – sicherlich mehr, als an dieser Stelle angesprochen werden konnte, denn es kommt immer auf die Umstände des einzelnen Betriebes, der jeweiligen Tätigkeit, aber auch auf die Umstände bezogen auf die Person an.

Wer ist zuständig für den Abschluss von Dienstvereinbarungen zum EDV-Einsatz?

INKEN DREYER

In größeren Einrichtungen gibt es oft nicht nur eine Mitarbeitervertretung. Wenn es mehrere Mitarbeitervertretungen gibt, kann auch eine Gesamtmitarbeitervertretung gebildet werden. Und wenn diakonische Einrichtungen zu Konzernen verbunden sind, kann auch eine ›Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund‹ (Konzern- oder Verbund-MAV) gebildet werden. Die Autorin geht der Frage nach, wer bei der Einführung von digitalen Systemen zuständig ist: die örtliche MAV, die Gesamtmitarbeitervertretung oder die Konzern-MAV?

Grundsatz: Eine Dienststelle hat eine Mitarbeitervertretung

Nach § 5 Abs. 1 MVG-EKD wird für jede Dienststelle eine Mitarbeitervertretung gebildet. Dabei ist die Dienststelle gleichzusetzen mit dem Rechtsträger des Betriebs, § 3 Abs. 1 MVG-EKD: ›... sind die rechtlich selbstständigen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie‹. Als solche Rechtsträger kommen in der Diakonie in Betracht: Vereine, Stiftungen, GmbHs und neuerdings auch Aktiengesellschaften[1]. Durch den in § 5 Abs. 1 verankerten Grundsatz wird gewährleistet, dass die Mitarbeitervertretung auf der Ebene gebildet wird, auf der die für die Einrichtung wesentlichen Entscheidungen getroffen werden.

1. Abweichung vom Grundsatz: Mitarbeitervertretungsrechtliche Verselbstständigung innerhalb einer Dienststelle

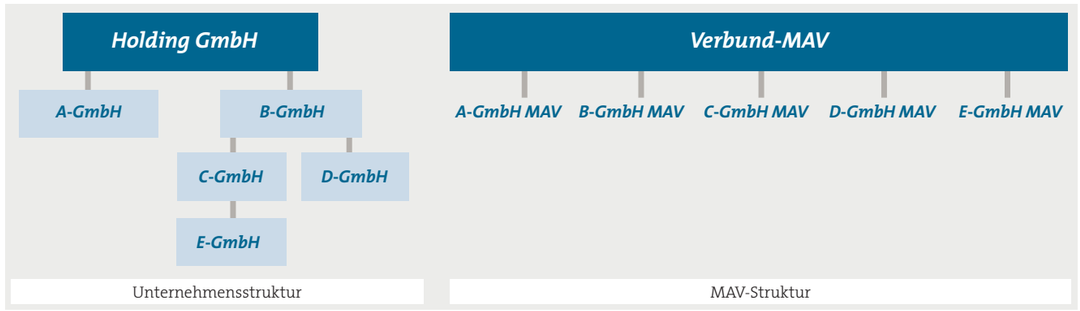
Je nach Struktur der Einrichtung werden aber (viele) wesentliche Entscheidungen nicht an zentraler Stelle (Vorstand, Geschäftsführung) getroffen, sondern in der Hierarchie nach unten verlagert. Dem trägt das Mitarbeitervertretungsgesetz mit § 3 Abs. 2 MVG-EKD dadurch Rechnung, dass für Teile einer Dienststelle dann eigene Mitarbeitervertretungen gebildet werden können, wenn diese entweder

> im Hinblick auf den Aufgabenbereich und die Organisation eigenständig[2] oder
> räumlich weit entfernt sind.

Eine solche mitarbeitervertretungsrechtliche Verselbstständigung ist zum Beispiel zur Sicherung der Funktionsfähigkeit erforderlich bei bundesweit tätigen Einrichtungen wie der Johanniter-Unfall-Hilfe (JUH) oder dem Christlichen Jugenddorfwerk Deutschland (CJD).

Wenn innerhalb einer rechtlich selbstständigen Einrichtung mehrere Mitarbeitervertretungen gebildet werden, besteht oft das Bedürfnis, der Aufspaltung der betrieblichen Interessenvertretung entgegenzuwirken. Dazu können nach § 6 MVG-EKD Gesamtmitarbeitervertretungen gebildet werden. Diese sind dann nach § 6 Abs. 2 Satz 1 MVG-EKD ›zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretungen, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen‹.

1 Zum Beispiel AGAPLESION gAG (gemeinnützige Aktiengesellschaft).
2 Vergleiche hierzu Kirchengericht DW EKM, Beschluss vom 05.07.2018 – I-23-2017.



2. Abweichung vom Grundsatz: Vertretung von Mitarbeiterinteressen über die Grenzen einer Dienststelle hinweg[3]

Viele diakonische Einrichtungen, die rechtlich selbstständig sind, sind wirtschaftlich überhaupt nicht selbstständig. Zwei Entwicklungen sind dafür ursächlich:

Zum einen gliedern Einrichtungen Teilfunktionen in rechtlich selbstständige Einrichtungen (in der Regel GmbHs) aus. Die Motive dafür sind vielfältig. So soll mehr Kostentransparenz geschaffen werden, um Bereiche besser wirtschaftlich und organisatorisch steuern zu können. Oft geht es auch darum, die Haftung im Falle einer Pleite zu begrenzen. Und natürlich werden auch Bereiche ausgegliedert, um sich der Bindung an kirchliches Arbeitsrecht oder Tarifverträge zu entziehen.

Zum anderen beobachten wir einen massiven Konzentrationsprozess. Es entstehen durch Zusammenschlüsse und Übernahmen immer mehr und immer größere diakonische Konzerne: Immanuel-Albertinen Diakonie GmbH, Dachstiftung Diakonie, AGAPLESION gAG, v. Bodelschwinghsche Stiftungen u.v.a.

Dieser Entwicklung hat der kirchliche Gesetzgeber durch die Einfügung des § 6a MVG Rechnung getragen: Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund. Die Bezeichnung verführt zur Verwechslung mit der Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6. Wir empfehlen die Bezeichnung Konzern-MAV oder Verbund-MAV.

Verbund-MAV

Eine Verbund-MAV kann nur für einen sogenannten Unterordnungskonzern gebildet werden[4]. Ein solcher liegt nach der Definition des § 6a Abs. 1 Satz 1 MVG-EKD vor, ›wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden.‹ Ein Verbund i. S. v. § 6a liegt hingegen nicht vor, wenn Unternehmen lediglich in der Weise miteinander verbunden sind, dass sie eine personenidentische Geschäftsführung haben. Das würde nur zu einem sogenannten Gleichordnungskonzern führen.

Für die Verbund-MAV finden wir in § 6a Abs. 7 MVG-EKD eine Zuständigkeitsregelung, die wir schon von der Gesamtmitarbeitervertretung kennen: ›... ist zuständig für Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.‹

Wer ist wofür zuständig?

Da örtliche Mitarbeitervertretungen, Gesamtmitarbeitervertretung und Verbund-MAV parallel existieren und arbeiten, spielt die Frage, wer wofür zuständig ist, für die Praxis eine große Rolle. Sowohl die Regelung der Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung als auch der Verbund-MAV scheinen auf den ersten Blick einleuchtend. Bei näherem Hinsehen wird jedoch deutlich, dass die Formulierung, nach der die Zuständigkeit für Aufgaben gegeben ist, die Mitarbeiter ›aus mehreren oder allen Dienststellen (...) betreffen‹, der Auslegung bedarf.

Keine Vereinbarung über die Zuständigkeit

Bereits aus dem Wortlaut der Zuständigkeitsregelungen folgt, dass weder die Organe der betrieblichen Interessenvertretung (Mitarbeitervertretung, Gesamtmitarbeitervertretung beziehungsweise Verbund-MAV) oder die Dienststellenleitung noch diese gemeinsam über die Zuständigkeit verfügen können. Der Gesetzgeber hat die Zuständigkeitsverteilung abschließend vorgenommen. Dies folgt zwingend aus der Formulierung ›ist zuständig für ...‹.

Aus dem Wortlaut folgt zugleich, dass es eine konkurrierende oder parallele Zuständigkeit nicht gibt: ›... zuständig für Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit ...‹ Es gibt also eine ausschließliche Zuständigkeit.[5] Entsprechendes gilt auch für das Verhältnis von Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat gemäß Betriebsverfassungsgesetz.[6]

Es gibt daher auch kein Über- beziehungsweise Unterordnungsverhältnis zwischen Mitarbeitervertretung, Gesamtmitarbeitervertretung und Verbund-

3 An dieser Stelle befassen wir uns nicht mit der Bildung einer Wahlgemeinschaft nach § 5 Abs. 2 MVG-EKD. Zwar wird auch hier eine die Grenzen einer Dienststelle überschreitende Mitarbeitervertretung gebildet. Diese hat aber funktional die gleiche Stellung wie die nach § 3 Abs. 1 MVG-EKD gebildete Mitarbeitervertretung.
4 KGH.EKD, Beschluss vom 24.09.2018 – Az. I-0124/57-2017.
5 VerwG.EKD, Beschluss vom 09.03.2000 – 0124/D32-99.
6 BAG, Beschluss vom 06.04.1976 – 1 ABR 27/74.

MAV. Die Zuständigkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Angelegenheiten liegt zunächst bei der (örtlichen) Mitarbeitervertretung. Die Zuständigkeit der örtlichen Mitarbeitervertretung ist die Regel, diejenige der Gesamtmitarbeitervertretung oder Verbund-MAV die Ausnahme. Das entspricht dem Grundsatz der Sachnähe und der demokratischen Repräsentation.

Eine Abkehr hiervon ist (nur) gerechtfertigt, wenn von einer Angelegenheit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren Dienststellen betroffen sind. Maßgeblich für die Abgrenzung der Zuständigkeit zwischen Mitarbeitervertretung und Gesamtmitarbeitervertretung (im Dienststellenverbund) ist die Betroffenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Für die Beantwortung der Frage, wann eine Angelegenheit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren Dienststellen betrifft, finden sich in der mitarbeitervertretungsrechtlichen Literatur und auch der Rechtsprechung keine weiterführenden Hinweise. Es soll deshalb zunächst eine rechtsvergleichende Betrachtung vorgenommen werden.

Auslegung durch Rechtsvergleich

Die katholische Rahmen-Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) knüpft ebenfalls an die Betroffenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren Einrichtungen an, konkretisiert das Merkmal der Betroffenheit aber wie folgt:

Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung, soweit sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Einrichtungen betreffen und diese nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen in ihren Einrichtungen geregelt werden können. (§ 24 Abs. 6 MAVO)

Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrates ist wie folgt bestimmt:

Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können; (...). Er ist den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet. (§ 50 Abs. 1 BetrVG)

Für die Auslegung dürfte es keinen Unterschied machen, ob im kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht auf die Betroffenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder im Betriebsverfassungsrecht auf diejenige der Betriebe abgestellt wird. Die betriebliche Interessenvertretung ist in jedem Fall zuständig für die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Eine darüber hinausgehende Zuständigkeit hat die betriebliche Interessenvertretung – gleich ob Betriebsrat oder Mitarbeitervertretung – nicht.

Auffallend ist, dass das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD den sowohl aus dem Betriebsverfassungsgesetz als auch der MAVO bekannten Satzteil ›... und nicht durch die einzelnen Betriebsräte/Mitarbeitervertretungen innerhalb ihrer Betriebe/Einrichtungen geregelt werden können‹ nicht enthält. Zu prüfen ist deshalb, ob diesem Satzteil eine eigenständige Bedeutung zukommt, oder ob es sich (lediglich) um eine Verdeutlichung des Merkmals der Betroffenheit handelt.

Dabei ist zunächst davon auszugehen, dass der Gesetzgeber die Frage der Zuständigkeit von Mitarbeitervertretung/Gesamtmitarbeitervertretung beziehungsweise Verbund-MAV abschließend (wenn auch unscharf) geregelt und nicht den Betriebspartnern zur Disposition gestellt hat. Deshalb ist das Abgrenzungsmerkmal der Betroffenheit so auszulegen, dass die Betriebspartner (möglichst) nicht die Möglichkeit haben, über die Beschreibung einer Angelegenheit eine Zuständigkeitsverschiebung herbeizuführen.

Dies ist schon erforderlich, um die Unabhängigkeit der Mitarbeitervertretung zu sichern. Denn wenn es zum Beispiel der Dienststellenleitung möglich wäre, über die Definition der Maßnahme darüber zu befinden, ob die örtliche Mitarbeitervertretung, die Gesamtmitarbeitervertretung oder die Verbund-MAV zuständig ist, so könnte sie sich denjenigen Verhandlungspartner aussuchen, bei dem sie sich das größere Entgegenkommen verspricht. Es ist deshalb erforderlich, das Merkmal der Betroffenheit im Sinne von § 6/§ 6a objektiv zu definieren. Eine solche objektive Abgrenzung kann nur in der Weise erfolgen, dass die originäre Zuständigkeit der (örtlichen) Mitarbeitervertretung dann auf die Gesamtmitarbeitervertretung oder die Verbund-MAV übergeht, wenn dies objektiv erforderlich ist.

Würde man auf die Betroffenheit im weiten Sinne abstellen, so würde man damit letztlich die Zuständigkeit der (örtlichen) Mitarbeitervertretung aufheben. Denn die allermeisten Regelungsfragen tauchen in allen Einrichtungsteilen auf. Dies gilt zum Beispiel für Fragen der Arbeitszeit, der Urlaubsplanung, der Regelung von Ordnung und Verhalten im Betrieb, des Gesundheitsschutzes, der Nutzung digitaler Instrumente usw.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass auf die Auslegungsergebnisse zu § 50 BetrVG zurückgegriffen wer-den kann. Die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung oder Verbund-MAV setzt voraus, dass die Angelegenheit einrichtungsübergreifend ist und nicht auf Einrichtungsebene (beziehungsweise auf der Ebene eines Dienststellenteils gemäß § 3 Abs. 2 MVG) geregelt werden kann.

Wann kann eine Angelegenheit nicht durch die örtliche Mitarbeitervertretung geregelt werden?

Wie im Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ist für die Begründung der Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung (im Dienststellenverbund) nicht eine objektive Unmöglichkeit erforderlich. Voraussetzung ist aber ein zwingendes Erfordernis für eine betriebsübergreifende Regelung.[7]

Ein solches zwingendes Erfordernis kann sich einerseits aus rechtlichen Anforderungen, andererseits aber auch aus technischen Gründen ergeben.[8]

Dabei ist stets auf die Umstände des Einzelfalls abzustellen. So kann die Einführung und Anwendung elektronischer Datenverarbeitung dann notwendigerweise einrichtungsübergreifend zu regeln sein, wenn die Daten einheitlich verarbeitet werden müssen.[9] Auch die Einführung einer unternehmensweit zu nutzenden Telefonanlage kann vernünftigerweise nur einrichtungsübergreifend geregelt werden.[10] Hervorzuheben ist dabei, dass die bloße Zweckmäßigkeit einer unternehmenseinheitlichen Regelung ebenso wenig wie das Kosteninteresse der Dienststellenleitung die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung oder Verbund-MAV begründen können.[11] Auch kommt es nicht auf die Interessenlage der Dienststellenleitung an. Deren Wunsch nach einer einheitlichen Regelung begründet für sich nicht die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung oder der Verbund-MAV.[12]

Die Zuständigkeitsverteilung zwischen Mitarbeitervertretung, Gesamtmitarbeitervertretung oder Verbund-MAV kann auch nicht dadurch beeinflusst werden, dass eine Angelegenheit, die auf örtlicher Ebene geregelt werden kann, mit einer solchen verknüpft wird, die nur dienststellenübergreifend geregelt werden kann.[13]

Diese Zuständigkeitsregelungen gelten unabhängig davon, in welcher Weise Mitarbeitervertretung, Gesamtmitarbeitervertretung oder die Verbund-MAV beteiligt wird beziehungsweise zu beteiligen ist. Mitarbeitervertretungen können neben ihren informellen Beteiligungsrechten ihr Mitbestimmungsrecht wahrnehmen, indem sie sich gemäß § 38 Abs. 3 zu Anträgen auf Zustimmung zu einer Maßnahme gemäß § 38 Abs. 2 MVG verhalten. Sie können aber auch Dienstvereinbarungen abschließen. Dabei können Gesamtmitarbeitervertretung und Verbund-MAV Dienstvereinbarungen nur über solche Gegenstände schließen, für die sie zuständig sind. Das mag im Einzelfall unbefriedigend sein. Denn nicht selten werden in Dienstvereinbarungen verschiedene Sachverhalte (im beiderseitigen Interesse) miteinander verbunden.

Dieses Problem tritt zum Beispiel bei der Einführung digitaler Werkzeuge auf, etwa elektronischer Dienstplanung, elektronischer Urlaubsplanung usw. Die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung oder der Verbund-MAV ist nur dann gegeben, wenn es aus technischen Gründen erforderlich ist, eine einheitliche Regelung zu etablieren. Das kann der Fall sein, wenn es um die Sicherstellung der Kompatibilität von Programmen und dem Austausch von verarbeiteten Daten geht, beispielsweise, wenn die im Dienstplanprogramm verarbeiteten Daten in die (zentralisierte) Lohnabrechnung überführt werden sollen. Fragen hingegen, die den Inhalt der Dienstplanung betreffen (zum Beispiel Schichtfolgen, Schichtlegende usw.) sind nicht notwendigerweise gleichlautend zu regeln, und zwar auch dann nicht, wenn verschiedene Mitarbeitervertretungen gleichlautende Regelungen abschließen.

Allein aus dem Umstand, dass eine Regelung mehrfach parallel getroffen wird, folgt nicht das Erfordernis einer einheitlichen Regelung. Deshalb kann die Zuständigkeit auch nicht dadurch von der (örtlichen) Mitarbeitervertretung auf die Gesamtmitarbeitervertretung oder Verbund-MAV oder umgekehrt übergehen oder gar übergeleitet werden, dass Sachverhalte miteinander verknüpft werden.

INKEN DREYER
Rechtsanwältin, Bremen,
arbeitsrecht@bremen.de

7 BAG, Beschluss vom 16.06.1998 – 1 ABR 68/97; Beschluss vom 15. 01. 2002 – 1 ABR 10/01; Beschluss vom 14.11.2006 – 1 ABR 4/06; Beschluss vom 19.06.2012 – 1 ABR 19/11.
8 BAG, Beschluss vom 09.12.2003 – 1 ABR 49/02; Beschluss vom 14.11.2006 – 1 ABR 4/06.
9 BAG, Beschluss vom 14.11.2006 – 1 ABR 4/06.
10 BAG, Beschluss vom 30.08.1995 – 1 ABR 4/95.
11 BAG, Beschluss vom 09.12.2003 – 1 ABR 49/02; Beschluss vom 14.11.2006 – 1 ABR 4/06.
12 BAG, Beschluss vom 23.3.2010 – 1 ABR 82/09; Beschluss vom 18.07.2017 – 1 ABR 59/50.
13 BAG, Beschluss vom 18.07.2017 – 1 ABR 59/15; vergleiche ferner Richartz in Eichstätter Kommentar, § 24 RZ 47.

Fachtagung SBV

für die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten Menschen aus der kirchlichen Arbeitswelt

13. + 14. November 2019 in Hamburg

bildungswerk ver.di
Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in Niedersachsen e.V.

ver.di-Forum Nord

Mittwoch, 13.11.2019

ANREISE BIS 09.30 UHR

Eröffnung und Begrüßung
Tina Seidel, Kai Schumacher, *ver.di-Forum Nord, Lars Albert, ver.di Bildungswerk Niedersachsen*
Moderation: Rainer Lüthje

Der inklusionsgerechte Arbeitsplatz – Anspruch, Umsetzung und Mitbestimmungsrechte
Dr. Babette Tondorf, *Fachanwältin für Arbeitsrecht*

Gutachtertätigkeit im sozialen Entschädigungsrecht im Aufgabenfeld der SBV
Dr. Thomas Hartwig, *Leitender Arzt des sozialen Dienstes des Landes Schleswig-Holstein*

Von A wie Arbeitszeit bis Z wie Zusammenarbeit: Die Arbeit der SBV
Bernard Baumann-Czichon, *Fachanwalt für Arbeitsrecht*

Donnerstag, 14.11.2019

INHALTLICHER INPUT IN KLEINGRUPPEN ZU DEN UNTERSCHIEDLICHEN FACHTHEMEN

Fachforum 1:
Sensible Gesprächsführung mit Kolleg*innen
Silke Knuth, Kommunikationstrainerin, *Mediatorin*

Fachforum 2:
Rentenrecht: Erwerbsminderungsrente
Nikolaus Singer, *Deutsche Rentenversicherung Hamburg*

Fachforum 3:
Die Gefährdungsbeurteilung
Prof. Dr. Heinrich Geißler, *BFG Beratung und Forschung*

Aktuelle Rechtsprechung: Arbeitsrecht und SBV
Wilhelm Mestwerdt (Präsident des LAG Niedersachsen, Vorsitzender des 2. Senats des KGH.EKD)

PODIUMSDISKUSSION

Gesunde Belegschaft = Gesunder Betrieb
Arbeits- und Gesundheitsschutz, Prävention und Inklusion
Moderation: Peter Junk, ver.di Nord Landesbildungssekretär

Anette Klausing, *ver.di Niedersachsen/Bremen, Gewerkschaftssekretärin*
Pastor Uwe Mletzko, *Vorstand Stiftung Diakovere*
Jürgen Bauch, *Hauptschwerbehindertenvertretung Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur Hannover i.R.*
Dr. Andreas Schubert, *Geschäftsführer Caritasverband Hannover*

ENDE: 16 UHR

Diese Arbeitsrechtskonferenz ist für die SBVen mit dem besonderen Blickpunkt kirchliches Arbeitsrecht konzipiert, da für die SBVen der Kirchen weltliches Recht und Kirchenrecht unterschiedlich Anwendung findet.

Info und Anmeldung

Tel.: 0431 / 6608 170
Fax: 0431 / 6608 111
info@verdi-forum.de

+ Datenschutz

Begriffsbestimmungen

› Anonymisierung
Die Anonymisierung ist das Verändern personenbezogener Daten in der Form, dass diese Daten nicht mehr einer Person zugeordnet werden können, zum Beispiel das Schwärzen von Namen.

› Archivierung
Archivierung ist das Aufbewahren von Daten in geordneter Form. Dies kann sowohl digital als auch analog in Form einer Ablage oder ähnlichem geschehen. Im Zusammenhang mit dem Datenschutz ist darauf zu achten, dass nicht unnötig Daten archiviert werden und im Falle einer Aufbewahrung ein Löschkonzept vorhanden ist.

› Auftragsverarbeitung
Die Auftragsverarbeitung ist die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung von personenbezogenen Daten durch einen Auftragsverarbeiter gemäß den Weisungen des für die Datenverarbeitung Verantwortlichen auf Grundlage eines Vertrages. Auftragsverarbeiter ist eine natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die personenbezogene Daten im Auftrag des Verantwortlichen verarbeitet (Art. 4 Nr. 8 DSGVO).

› Auskunftsrechte
Die betroffene Person hat das Recht, von dem Verantwortlichen eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden; ist dies der Fall, so hat sie ein Recht auf Auskunft über diese personenbezogenen Daten und auf folgende Informationen:
> die Verarbeitungszwecke;
> die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden;
> die Empfänger oder Kategorien von Empfängern, gegenüber denen die personenbezogenen Daten offengelegt worden sind oder noch offengelegt werden, insbesondere bei Empfängern in Drittländern oder bei internationalen Organisationen;
> falls möglich die geplante Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden, oder, falls dies nicht möglich ist, die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer;
> das Bestehen eines Rechts auf Berichtigung oder Löschung der sie betreffenden personenbezogenen Daten oder auf Einschränkung der Verarbeitung durch den Verantwortlichen oder eines Widerspruchsrechts gegen diese Verarbeitung;
> das Bestehen eines Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde;
> wenn die personenbezogenen Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben werden, alle verfügbaren Informationen über die Herkunft der Daten;
> das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling gemäß Artikel 22 Absätze 1 und 4 und – zumindest in diesen Fällen – aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung für die betroffene Person. (Art. 15 DSGVO)

› Big Data
Der Begriff ›Big Data‹ beschreibt zwei unterschiedliche Aspekte: zum einen die täglich wachsende Datenmenge, die im und durch das Internet entsteht, und zum anderen neue und leistungsstarke IT-Lösungen und Systeme, mit denen Unternehmen die Informationsflut vorteilhaft verarbeiten können.

› Cloud/Cloud Computing
Der Begriff Cloud hat sich als Kurzform des Cloud Computing etabliert. Der Begriff Cloud (Deutsch: ›Wolke‹) meint das Zusammenspiel von mehreren Servern. Die leistungsstarken Server, die sich irgendwo auf der Welt befinden können, übernehmen Aufgaben wie etwa die Datenspeicherung oder komplizierte Programmabläufe.

› Compliance
Compliance ist die Umschreibung für die Regeltreue von Unternehmen, also die Einhaltung von Gesetzen, Richtlinien und freiwilligen Kodizes. Ursprünglich war der Begriff auf die Bankwirtschaft und das Gesundheitsmanagement begrenzt, inzwischen wird er breiter eingesetzt, zum Beispiel auch im Sinne von Datenschutz-Compliance.

› Cookies
Cookies sind Daten, die von einer Website auf dem lokalen Rechner gespeichert werden, wenn die Website besucht wird. Cookies speichern Informationen wie zum Beispiel die bevorzugte Sprache oder andere persönliche Seiteneinstellungen. Wenn Sie später diese Website erneut besuchen, übermittelt die Website die gespeicherten Cookie-Informationen an die Seite zurück. Dadurch können individuelle und benutzerangepasste Informationen angezeigt werden. Bei den gespeicherten Informationen kann es sich um bereits vom Nutzer vorgenommene Einstellungen auf einer Seite handeln, aber auch um Informationen, die die Website komplett eigenständig vom Nutzer gesammelt hat. Später können diese lokal abgelegten Textdateien dann vom selben Webserver, von dem sie

angelegt wurden, auch wieder ausgelesen werden. Dies ist auch der Grund, weshalb Cookies in Hinblick auf Datenschutz- und Privatsphäre im Webbrowser oftmals nur eingeschränkt genutzt werden oder gar vollständig deaktiviert sind.

Data Warehouse

Ein Data Warehouse ist ein zentrales Datenbanksystem, das zu Analysezwecken im Unternehmen einsetzbar ist. Die Daten werden darin unabhängig von den operativen Datenbanken und Anwendungssystemen bereitgestellt und zu analytischen Zwecken aufbereitet.

Dateisystem

Ein Dateisystem steht für jede strukturierte Sammlung personenbezogener Daten, die nach bestimmten Kriterien zugänglich sind, unabhängig davon, ob diese Sammlung zentral, dezentral oder nach funktionalen oder geografischen Gesichtspunkten geordnet geführt wird (Art. 4 Nr. 6 DSGVO). Die Sammlung kann sowohl digital als auch analog sein.

Datenminimierung

Personenbezogene Daten müssen gemäß Art. 5 Abs. 1 Buchst. c DSGVO dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein.

Datenschutz-Folgenabschätzung

Hat eine Form der Verarbeitung, insbesondere bei Verwendung neuer Technologien, aufgrund der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge, so führt der Verantwortliche vorab eine Abschätzung der Folgen der vorgesehenen Verarbeitungsvorgänge für den Schutz personenbezogener Daten durch. (Art. 35 Abs. 1, Satz 1 DSGVO)

Datenschutzgefährdungsmaßstab

Der Datenschutzgefährdungsmaßstab ist ein Element des betrieblichen Datenschutzrisikomanagements. Er dient der Einordnung der möglichen Schwere und Wahrscheinlichkeit von konkreten Datenschutzverstößen.

Datenschutzkontrollen

Auch: Datenschutzüberprüfungen. Die Datenschutzbehörden haben gemäß Art. 58 DSGVO das Recht, sich vor Ort ein Bild über die Umsetzung von wichtigen datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen wie Datenschutzbeauftragten, Verfahrensverzeichnis usw. zu machen.

Datenschutzmanagement

Der Begriff Datenschutzmanagement bezeichnet die Methode, die gesetzlichen und betrieblichen Datenschutz-Anforderungen systematisch zu planen, zu ordnen und zu koordinieren, so dass alle Anforderungen eingehalten werden können, ohne dass jeweils einzeln Fristen und geforderte Tätigkeiten überprüft werden müssen.

Datenschutzrisikomanagement

Das Datenschutzrisikomanagement dient der Vermeidung ungewollter Datenschutzrisiken. Es umfasst die Risikoanalyse und deren Bewertung und stellt das Ergebnis den geplanten beziehungsweise bereits ergriffenen Schutzmaßnahmen gegenüber. Das verbleibende Restrisiko wird dann daraufhin überprüft, ob es vertretbar ist, oder ob weitere Schutzmaßnahmen eingeleitet werden müssen.

Datenverarbeitung

Nach Art. 4 Nr. 2 DSGVO meint ›Verarbeitung‹ jeden mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung.

Dienstvereinbarung

Eine Dienstvereinbarung ist im Bereich des öffentlichen Dienstes und im kirchlichen Bereich das Pendant zu einer Betriebsvereinbarung, also eine zwischen Dienstgeber und betrieblicher Interessenvertretung geschlossene Vereinbarung, die Rechte und Pflichten dieser Parteien regeln kann oder verbindliche Regelungen für alle Betriebsangehörigen formuliert. In Art. 88 DSGVO ist auf diese Art von Kollektivvereinbarung Bezug genommen, dort ist geregelt, dass u. a. durch solche Vereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext vorgesehen werden können.

Datenverlustprävention

Dies bedeutet das Vorhalten von Schutzmaßnahmen gegen Datenverluste. Dies kann durch regelmäßige Backups von Computerdaten, Zugriffskontrolle (Passwörter!) und auch durch einen wirksamen Schutz vor Schadsoftware (Viren und Würmer) aus dem Internet geschehen. Maßgeblich soll dabei gewährleistet werden, dass keine unbefugten Dritten Zugriff auf die Daten nehmen können, aber auch, dass keine wichtigen Daten verloren gehen.

Einwilligung

Jede Person, deren personenbezogenen Daten verarbeitet werden, muss dazu ihre Einwilligung erteilen. Dafür muss die Person darüber informiert sein, wer zu welchem Zweck was mit ihren Daten macht. Entscheidend ist die Freiwilligkeit der Einwilligung. Im Arbeitsverhältnis ist dies aufgrund des wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnisses zum Arbeitgeber besonders zu beachten. Die Einwilligung wird als ›unmissverständlich abgegebene Willensbekundung in Form einer Erklärung oder einer sonstigen eindeutigen bestätigenden Handlung, mit der die betroffene Person zu verstehen gibt, dass sie mit der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten einverstanden ist‹ abgegeben. (Art. 4 Nr. 11 DSGVO)

Fernmeldegeheimnis

Das im Grundgesetz verankerte Fernmelde- bzw. Telekommunikationsgeheimnis ist das Verbot des unbefugten Abhörens, Unterdrückens, Verwertens oder Erstellens von Fernmeldebotschaften.

Auch umfasst ist ›der Inhalt der Telekommunikation und ihre näheren Umstände, insbesondere die Tatsache, ob jemand an einem Telekommunikationsvorgang beteiligt ist oder war‹ sowie ›die näheren Umstände erfolgloser Verbindungsversuche‹ (§ 88 Abs. 1 Telekommunikationsgesetz).

Firewall

Bei einer Firewall handelt es sich um ein Sicherungssystem, mit dessen Hilfe ein Computer oder ein lokales Computernetzwerk vor unerwünschten Zugriffen geschützt wird. Die Firewall-Software überwacht den Datenverkehr, der durch sie läuft, und entscheidet anhand von festgelegten Regeln, ob bestimmte Netzwerkpakete durchgelassen werden oder nicht. Eine Firewall ist in der Regel Teil eines Datensicherheitskonzepts.

Homeoffice

Homeoffice, auch Telearbeit genannt, ist eine flexible Arbeitsform, bei der die Beschäftigten ihre Arbeit vollumfänglich oder teilweise aus dem privaten Umfeld heraus ausführen. Die Einhaltung aller Regeln und Schutzmaßnahmen hinsichtlich der Datenverarbeitung müssen auch bei dem häuslichen Arbeitsplatz gewährleistet sein.

Informationspflichten

Die DSGVO sieht eine Vielzahl von Informationspflichten vor. Das Gesetz unterscheidet dabei zwischen zwei Fällen: zum einen, dass die personenbezogenen Daten bei dem Betroffenen direkt erfasst werden (Art. 13 DSGVO), und zum anderen, dass diese nicht bei der betroffenen Person erhoben werden (Art. 14 DSGVO). Bei der Direkterhebung ist dieser unverzüglich zu informieren. Erfolgt die Erhebung nicht beim Betroffenen, ist dieser innerhalb einer angemessenen Frist, spätestens aber nach einem Monat zu informieren.

Inhaltlich umfassen die Informationspflichten des Verantwortlichen seine Identität, die Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragen (sofern vorhanden), die Verarbeitungszwecke sowie die Rechtsgrundlage, über etwaige berechtigte Interessen, über den Empfänger bei Übermittlung von Daten und auch über eine etwaige Übermittlung in Drittstaaten zu informieren. Darüber hinaus umfasst die Informationspflicht auch Angaben zur Dauer der Speicherung, zu den Rechten des Betroffenen, der Widerrufbarkeit von Einwilligungen, dem Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde sowie der gesetzlichen oder vertraglichen Verpflichtung, personenbezogene Daten bereitzustellen. Zudem ist über eine etwaige automatisierte Entscheidung oder andere Profiling-Maßnahmen zu unterrichten.

Löschkonzept

Der Begriff ›Löschkonzept‹ bezeichnet im Prinzip nichts anderes als eine Liste, in der vermerkt ist, wann welche Art von Unterlagen gelöscht beziehungsweise vernichtet werden sollen.

Meldepflichten

Meldepflichten sind in der DSGVO in Art. 33 geregelt. Demnach sind Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten vom Verantwortlichen unverzüglich an die zuständige Aufsichtsbehörde zu melden. Die gleiche Pflicht trifft den Auftragsverarbeiter, wenn ihm eine Verletzung des Schutzes personenbedingter Daten bekannt wird. Zudem hat der Verantwortliche gemäß § 34 DSGVO die betroffene Person unverzüglich von einer Verletzung zu benachrichtigen, wenn die Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten voraussichtlich ein hohes Risiko für die persönlichen Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge hat.

Netzwerk

Ein Netzwerk besteht aus mindestens zwei Computern (auch: Smartphones, Spielekonsolen, Laptops), die miteinander verbunden sind. Im häuslichen Bereich sind in der Regel alle Geräte über einen Router verbunden, der den Internetzugriff ermöglicht. Ein lokales Netzwerk nennt man LAN (local area network) oder WLAN (wireless local area network), eine Vernetzung über weitere Strecken heißt WAN (wide area network). Auch in den allermeisten Arbeitsbereichen gibt es inzwischen Netzwerke, die die verschiedenen Geräte miteinander verbinden.

Personenbezogene Daten

Die Definition befindet sich in Art. 4 DSGVO, danach sind ›personenbezogene Daten‹ alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (im Folgenden ›betroffene Person‹) beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen identifiziert werden kann, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind.

Profiling

Jede Art der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten, die darin besteht, dass diese personenbezogenen Daten verwendet werden, um bestimmte persönliche Aspekte, die sich auf eine natürliche Person beziehen, zu bewerten, insbesondere um Aspekte bezüglich Arbeitsleistung, wirtschaftliche Lage, Gesundheit, persönliche Vorlieben, Interessen, Zuverlässigkeit, Verhalten, Aufenthaltsort oder Ortswechsel dieser natürlichen Person zu analysieren oder vorherzusagen. (Art. 4 Nr. 4 DSGVO)

Pseudonymisierung

Die Verarbeitung personenbezogener Daten in einer Weise, dass die personenbezogenen Daten ohne Hinzuziehung zusätzlicher Informationen nicht mehr

einer spezifischen betroffenen Person zugeordnet werden können, sofern diese zusätzlichen Informationen gesondert aufbewahrt werden sowie technischen und organisatorischen Maßnahmen unterliegen, die gewährleisten, dass die personenbezogenen Daten nicht einer identifizierten oder identifizierbaren natürlichen Person zugewiesen werden. (Art. 4 Nr. 5 DSGVO)

RFID

RFID ist die Abkürzung für den englischen Begriff radio-frequency identification, übersetzt: ›Identifizierung mit Hilfe elektromagnetischer Wellen‹. Es bezeichnet eine Technologie für Sender-Empfänger-Systeme zum automatischen und berührungslosen Identifizieren und Lokalisieren von Objekten und Lebewesen mit Radiowellen. Ein RFID-System besteht aus einem Transponder, der sich am oder im Gegenstand beziehungsweise Lebewesen befindet und einen kennzeichnenden Code enthält, sowie einem Lesegerät zum Auslesen dieser Kennung. Anwendungsbereiche sind zahlreich, zum Beispiel in der Logistik, im Waren- und Bestandsmanagement, in kontaktlosen Chipkarten oder bei der automatischen Wegfahrsperre von Fahrzeugen. Auch die neueren Reisepässe und Personalausweise sind mit einem RFID-Chip ausgestattet.

Router

Router ist der Oberbegriff für Netzwerkgeräte, die Datenpakete zwischen mehreren Rechnernetzen weiterleiten können. Aus dem heimischen Gebrauch kennt man Router, wenn man mit einem oder mehr als einem Gerät über einen Internetanschluss online gehen möchte.

Server

Es ist zu unterscheiden zwischen einem Hardware- und einem Softwareserver. Letzteres bezeichnet ein Programm, das mit einem anderen Programm, dem Client, kommuniziert; der Client kann so bestimmte Funktionalitäten der Serversoftware nutzen, zum Beispiel Netzwerkdienste oder Datenbanken. Ein Hardwareserver ist ein oft leistungsstarker Computer, der seine Ressourcen oder Programme für den Client zur Verfügung stellt. Es gibt zum Beispiel:

> Web-Server: Auf solch einem Server sind die Inhalte von Websites gespeichert.

> E-Mail-Server: verwaltet, speichert und verteilt E-Mails.

> File-Server: Hier finden sich hauptsächlich Dateien, die eine Person entweder nur für sich oder für alle Personen im Internet freigeben kann.

> Drucker-Server: verwaltet Druckaufträge und leitet sie von Computern zu Druckern weiter.

Wenn wir mit einem Computer (Client) über einen Browser (Client-Software) eine Adresse im Internet aufrufen möchten, schickt die Client-Software eine Anfrage an den Server des Betreibers, die Server-Software übermittelt dann die Daten. Aber auch in lokalen Netzwerken kann ein Server eingebunden sein.

TOMs

TOMs ist eine Abkürzung für: technische und organisatorische Maßnahmen. Diese waren schon nach dem BDSG vorgeschrieben und sind auch jetzt nach der DSGVO Pflicht bei der Verarbeitung personenbezogener Daten. Aufgrund der griffigen Abkürzung werden die TOMs oft in einem Atemzug genannt, sie betreffen jedoch ganz unterschiedliche Bereiche.

Technische Maßnahmen beziehen sich auf den Datenverarbeitungsvorgang als solchen. Sie bezeichnen alle Maßnahmen, die sich physisch umsetzen lassen, zum Beispiel durch das Installieren einer Alarmanlage oder Benutzerkonten, die passwortgeschützt sind. Organisatorische Maßnahmen beziehen sich auf die Rahmenbedingungen des Datenverarbeitungsvorgangs. Sie umfassen Regeln, Vorgaben und Handlungsanweisungen, die dazu dienen, dass Mitarbeiter die Vorschriften des Datenschutzes einhalten.

Tracking/Ortung

Tracking meint grundsätzlich die Verfolgung von bewegten Objekten. Im diesem Kontext kommt der Begriff Tracking im Zusammenhang mit der Positionsbestimmung und -nachführung von Personen und Waren vor, aber auch mit der Analyse des Nutzerverhaltens im Web und mit der Optimierung von Webseiten mittels Mouse Tracking, Attention Tracking und Eye Tracking.

Transponder

Ein Transponder ist ein Gerät für drahtlose Kommunikation, das Signale empfängt und automatisch darauf antwortet. Ein passiver Transponder erlaubt einem anderen Gerät nur, ein Objekt zu identifizieren, und hat in der Regel keine eigene Stromversorgung, ein aktiver Transponder verfügt über eine eigene Energieversorgung, hat so beispielsweise eine größere Kommunikationsreichweite und kann größere Datenmengen verwalten. Transponder werden zum Beispiel für RFID eingesetzt (siehe dort), aber auch in Flugzeugen und Satelliten.

Verarbeitungsverzeichnis

Die Verantwortlichen und die Auftragsverarbeiter sind gemäß Art. 30 DSGVO verpflichtet, ein Verzeichnis über alle Verarbeitungstätigkeiten zu führen und auf Anfrage der Datenschutzaufsichtsbehörde zur Verfügung zu stellen. Unter einem Verarbeitungsverzeichnis muss man sich im Prinzip eine Excel-Liste vorstellen, in der aufgeführt ist, wessen Daten (nach Betroffenengruppen, zum Beispiel Kunden, Beschäftigte, Lieferanten, sortiert) zu welchem Zweck (zum Beispiel Abrechnungsdaten, Bestelldaten) verarbeitet und an wen diese übermittelt werden. Zudem werden Löschfristen und TOMs (siehe dort) zu den Vorgängen aufgeführt.

Die Vorschrift gilt nicht für Unternehmen oder Einrichtungen, die weniger als 250 Mitarbeiter beschäftigen, es sei denn, die von ihnen vorgenommene Verarbeitung birgt ein Risiko für die Rechte und Freiheiten der betroffenen Personen, die Verarbeitung erfolgt nicht nur gelegentlich, oder es erfolgt eine Verarbeitung besonderer Datenkategorien wie zum Beispiel Gesundheitsdaten, Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten im Sinne von Art. 10 DSGVO oder andere in Art. 9 DSGVO genannte Daten.

Datenschutz für Mitarbeitervertreter/innen

HENRIKE BUSSE

Die Mitarbeitervertretung hat ständig mit personenbezogenen Daten zu tun, so zum Beispiel bei Einstellungen, Eingruppierungen oder auch Kündigungen. Auf was muss die Mitarbeitervertretung im Umgang mit diesen Daten achten? Welche Aufgaben ergeben sich darüber hinaus daraus, dass sie gemäß § 35 Abs. 3 Buchst. b MVG-EKD dafür einzutreten hat, dass sämtliche Rechtsvorschriften in der Einrichtung eingehalten werden? Die Autorin geht diesen Fragen nach.

Teil 1: Datenschutz in der Mitarbeitervertretung

Die neue Regelung in § 22 Abs. 3 MVG-EKD formuliert kurz und knapp:

(3) Die Mitarbeitervertretung hat für die Einhaltung des Datenschutzes in den Angelegenheiten ihrer Geschäftsführung zu sorgen.

Was genau heißt das für die tägliche Arbeit der Mitarbeitervertretung?

Für die Einhaltung des Datenschutzes zu sorgen, das bedeutet seit Mai vergangenen Jahres, die europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) anzuwenden und zu beachten. Zwar gilt im Bereich der EKD das Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD-Datenschutzgesetz – DSG-EKD). Die DSGVO gibt jedoch in Art. 91 Abs. 1 vor:

›Wendet eine Kirche oder eine religiöse Vereinigung oder Gemeinschaft in einem Mitgliedstaat zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung umfassende Regeln zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung an, so dürfen diese Regeln weiter angewendet werden, sofern Sie mit dieser Verordnung in Einklang gebracht werden.‹

Einklang mit der Datenschutzgrundverordnung kann nur gegeben sein, wenn das kirchliche Datenschutzrecht ein vergleichbares Datenschutzniveau gewährleistet. Es ist sinnvoll, in der Praxis die Datenschutzgrundverordnung unmittelbar als Maßstab anzulegen. Das DSG-EKD würde nur dann Wirkung entfalten, wenn das Schutzniveau im Vergleich zur DSGVO ein höheres wäre. Das ist jedoch momentan nicht der Fall[1]. Alle Vorschriften, die unterhalb des Schutzniveaus der DSGVO bleiben, sind ohnehin unbeachtlich.

Wenn die Mitarbeitervertretung personenbezogene Daten verarbeitet, wird sie dies in aller Regel tun, weil die Verarbeitung zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung – ihrer Aufgaben, die sich aus dem MVG-EKD ergeben – erforderlich ist. Damit ist die Verarbeitung der Daten zulässig im Sinne des Art. 6 Abs. 1 DSGVO. Bei der Datenverarbeitung ist allerdings zu beachten, dass die Grundsätze des Art. 5 Abs. 1 DSGVO eingehalten werden müssen (siehe Kasten S. 24).

1 Ausführlich dazu: Baumann-Czichon, AuK 2018, S. 26 ff.

Grundsätze für das Verarbeiten personenbezogener Daten (Art. 5 Abs. 1 DSGVO)

Personenbezogene Daten müssen

a) auf rechtmäßige Weise, nach Treu und Glauben und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden (›Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz‹);

b) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden; eine Weiterverarbeitung für im öffentlichen Interesse liegende Archivzwecke, für wissenschaftliche oder historische Forschungszwecke oder für statistische Zwecke gilt gemäß Artikel 89 Absatz 1 nicht als unvereinbar mit den ursprünglichen Zwecken (›Zweckbindung‹);

c) dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein (›Datenminimierung‹);

d) sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden (›Richtigkeit‹);

e) in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist; personenbezogene Daten dürfen länger gespeichert werden, soweit die personenbezogenen Daten vorbehaltlich der Durchführung geeigneter technischer und organisatorischer Maßnahmen, die von dieser Verordnung zum Schutz der Rechte und Freiheiten der betroffenen Person gefordert werden, ausschließlich für im öffentlichen Interesse liegende Archivzwecke oder für wissenschaftliche und historische Forschungszwecke oder für statistische Zwecke gemäß Artikel 89 Absatz 1 verarbeitet werden (›Speicherbegrenzung‹);

f) in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen (›Integrität und Vertraulichkeit‹).

Mitarbeitervertretung als Verantwortlicher i. S. d. Art. 4 DSGVO?

Die DSGVO legt dem für die Verarbeitung personenbezogener Daten Verantwortlichen erweiterte organisatorische Pflichten auf. Ferner besteht die Möglichkeit von Schadensersatzansprüchen und Geldbußen (gegen den Verantwortlichen). Wenn nun die Mitarbeitervertretung gemäß § 22 Abs. 3 MVG-EKD für die Einhaltung des Datenschutzes in den Angelegenheiten ihrer Geschäftsführung zu sorgen hat, ist sie dann auch ›Verantwortlicher‹ im Sinne der DSGVO mit allen damit verbundenen Pflichten? Hierüber herrscht in der Literatur (bezüglich aller Gremien der betrieblichen Mitbestimmung) zurzeit große Uneinigkeit[2].

Wer ›Verantwortlicher‹ ist, ist in Art. 4 Nr. 7 DSGVO definiert. Dort heißt es: *›die natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet; (...)‹*. Ausschlaggebend muss an dieser Stelle die Frage sein, ob die Mitarbeitervertretung im Sinne dieser Vorschrift ›entscheidet‹. Dies muss aufgrund verschiedener Aspekte verneint werden. Zunächst einmal wird die Mitarbeitervertretung ausschließlich in Erfüllung eines gesetzlichen Auftrags tätig, allein deshalb kann sie nicht frei über die Zwecke und Mittel der Datenverarbeitung entscheiden. Darüber hinaus ist die Mitarbeitervertretung dadurch eingeschränkt, dass sie ausschließlich die vom Arbeitgeber gestellten Mittel nutzt. Alle Entscheidungen, die das Computernetzwerk betreffen, welche Hardware, welche Software, welcher Virenschutz, welche Firewall genutzt werden, wann Backups gemacht werden usw., werden vom Arbeitgeber getroffen. Schließlich ist die Mitarbeitervertretung, ebenso wie Betriebs- oder Personalrat, keine juristische Person, hat nur eine eingeschränkte Rechtsfähigkeit und ist vermögenslos. Sollten dem Gremium aber Schadensersatzansprüche und Bußgelder entgegengehalten werden können, wäre eine Vermögensfähigkeit unabdingbar. Das aber würde zu einer völligen Umkehrung der Stellung der betrieblichen Mitbestimmungsorgane führen, die sicher nicht gewollt und für die auch keine Kompetenz des EU-Gesetzgebers gegeben ist.

2 Pro u.A. Just, CuA, 11/18, S. 34, Kleinebrink, DB 2018, S. 2566; Contra: Däubler, CuA, 4/19, S. 14 m. w. N.; Brandt, CuA, 11/18, S: 32, Middel, AuR 2018, S. 416.

Datenschutzbeauftragter des Arbeitgebers

Die Mitarbeitervertretung gilt datenschutzrechtlich als Teil des Betriebes, in dem sie gebildet ist. Bereits in den 1990er-Jahren hat das Bundesarbeitsgericht jedoch festgestellt, dass der betriebliche Datenschutzbeauftragte keinen Zugriff auf die Daten der Arbeitnehmervertretung hat[3]. Der Arbeitgeber, der verantwortlich für die Datenverarbeitung in seinem Betrieb ist, kann diese in Teilen also nicht kontrollieren. Dies muss so sein, um die Unabhängigkeit der betrieblichen Interessenvertretung zu gewährleisten. Die Mitarbeitervertretung kann aber auch kein kontrollfreier Raum sein. Obwohl, wie eben dargelegt, die Mitarbeitervertretung nicht ›Verantwortlicher‹ i. S. d. DSGVO ist, muss sie daher den Kontrollbefugnissen der Aufsichtsbehörde nach Art. 58 DSGVO unterliegen[4].

Speicherbegrenzung

Speicherbegrenzung bedeutet eine zeitliche Begrenzung der Datenspeicherung, also das Löschen von personenbezogenen Daten, wenn sie zur Aufgabenerfüllung nicht mehr erforderlich sind und es keine gesetzlichen Regelungen gibt, die anderes bestimmen (beispielsweise gesetzliche Aufbewahrungspflichten). Daten, die nicht mehr für einen konkreten Anlass benötigt werden, müssen nach Abschluss des Beteiligungsverfahrens gelöscht werden. Art. 5 Abs.1 Buchst. e DSGVO formuliert, die Daten müssten *in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist.* Möglich ist es also auch, die entsprechenden Unterlagen zu schwärzen beziehungsweise in anderer Form zu anonymisieren. Das Entscheidende ist, dass die Identifizierung der betreffenden Personen nicht möglich ist.

Dieses Gebot – wie auch alle anderen – bezieht sich keineswegs nur auf digital gespeicherte Daten. Die Datenschutzgrundverordnung gilt für alle ›Dateisysteme‹ und damit auch für die konventionelle Aktenführung. Auch Papier in Form von Ausdrucken oder Kopien von Stellungnahmen der Mitarbeitervertretung, Notizen zu Mitbestimmungsverfahren usw. gehören in den Schredder (nicht einfach in den Papiermüll!), sobald sie nicht mehr benötigt werden.

Aufbewahren von Unterlagen

Längere Aufbewahrungspflichten treffen die Mitarbeitervertretung ausdrücklich nur in Bezug auf Wahlunterlagen. Diese sind gemäß § 13 WahlO.EKD fünf Jahre aufzubewahren. Für Sitzungsniederschriften hingegen ist keine Aufbewahrungspflicht normiert. In der Sitzungsniederschrift sind die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung, die gefassten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten. Hier ist jeweils – wie bei allen anderen Unterlagen – zu fragen, ob das Aufbewahren erforderlich ist.

Wenn ein gefasster Beschluss Wirkung für die Zukunft entfaltet oder aus anderen Gründen damit zu rechnen ist, dass die Sitzungsniederschrift zum Nachweis des Sitzungsverlaufs greifbar bleiben muss, ist die Niederschrift aufzubewahren[5]. In aller Regel ist es in der Praxis nicht absehbar, ob ein gefasster Beschluss in der Zukunft noch einmal Bedeutung erlangt. Daher empfiehlt es sich, die Protokolle dauerhaft aufzubewahren. Das Protokoll dokumentiert außerdem die Anwesenheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Dies kann zum Beispiel wichtig sein, wenn es zum Streit mit dem Arbeitgeber um die Anerkennung von Arbeitszeiten für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung kommt, oder falls es zu einem Unfall kommt und es um die Frage nach der Anerkennung als BG-Unfall geht. Die Einladung zur Sitzung ist notwendiges Element einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung und wird im Streitfall von den Gerichten als Nachweis verlangt. Sie ist daher zwingend aufzubewahren.

3 BAG, Beschluss vom 11.11.1997, 1 ABR 21/97.
4 So auch (für den Personalrat) Thannheiser, Der Personalrat 4/19, S. 10.
5 Ernst, CuA 1/19, S. 35.

Löschen digitaler Daten

Wer gründlich arbeiten will, achtet bei der Löschung digitaler Daten darauf, dass es oft mit einem ›einfachen‹ Löschen nicht getan ist. Bei Windows ist es beispielsweise so, dass eine Datei zunächst im Windows-Papierkorb landet. Leert man den Papierkorb, werden die Dateien immer noch nicht wirklich gelöscht: Der Platz, den sie auf dem Speichermedium belegen, wird lediglich als verfügbar markiert und wird gegebenenfalls überschrieben, wenn neue Daten gespeichert werden. Wenn man die Daten wirklich loswerden möchte, muss man auf ein Löschprogramm zurückgreifen. Tatsächlich hat Windows sogar eines mitgeliefert (cipher). Das Programm hat keine grafische Oberfläche und ist daher nicht besonders benutzerfreundlich, andererseits aber auch nicht kompliziert in der Anwendung. Es gibt aber auch eine Vielzahl an Löschprogrammen, die kostenlos heruntergeladen werden können.

›Auch bestehende Dienstvereinbarungen müssen künftig insbesondere den Transparenzanforderungen der DSGVO gerecht werden‹

Bei der Aufbewahrung der Unterlagen ist in jedem Fall darauf zu achten, dass der Ort, an dem sie aufbewahrt werden, abschließbar ist.

Datenminimierung

In der DSGVO heißt es, dass die Verarbeitung von personenbezogenen Daten dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein muss. Es ist also immer darauf zu achten, dass Daten, die nicht für den Zweck, zum Beispiel die Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens, benötigt werden, vernichtet beziehungsweise gar nicht erst erhoben, also angefordert werden.

Auch in den Sitzungsprotokollen sollten personenbezogene Daten so sparsam wie möglich verwendet werden. Die Namen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung gehören in diesem Zusammenhang nicht in die Kategorie der besonders schützenswerten Daten, weil diese ohnehin bekannt sind. Geht es aber im Rahmen der Sitzung um andere Personen, ist im Einzelfall zu fragen, ob eine Anonymisierung oder Pseudonymisierung möglich und dadurch eine Namensnennung vermeidbar ist. In der Regel dürfte es reichen, wenn jeweils die ersten Buchstaben von Vor- und Zunamen angegeben werden.

Bestehende Dienstvereinbarungen

Hier kann richtig Arbeit drin stecken: Auch alle alten Dienstvereinbarungen müssen auf Transparenz und Einhaltung der DSGVO überprüft werden. Eine Dienstvereinbarung ist weiterhin Erlaubnisgrundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten. Sie muss jedoch künftig insbesondere den Transparenzanforderungen der DSGVO gerecht werden.

Im Einzelnen ist zu beachten, dass die Dienstvereinbarung festlegt,

- warum und zu welchem Zweck ihre Daten verarbeitet werden. Nicht ausreichend ist es, den Zweck allgemein zu umschreiben, zum Beispiel ›zur Überwachung von Verkehrswegen‹ oder auch ›zum Zweck der Personalverwaltung‹. Es ist erforderlich, dass im Einzelnen und abschließend aufgeführt ist, warum die Daten verarbeitet werden, also zum Beispiel ›Gewährleistung von Sicherheit und Schutz der Mitarbeiter‹, ›Prävention und Aufklärung von Straftaten‹, ›Lohnabrechnung‹, ›Erfassung von Krankheits- und Urlaubstagen‹,
- wie lange genau und welche Informationen verarbeitet werden,
- wer warum Zugriff darauf hat und
- wie sie gespeichert und geschützt werden.

Dies alles muss in verständlicher Sprache in der Betriebsvereinbarung zum Ausdruck kommen[6]. Es gilt in dieser Situation, auf jeden Fall sehr aufmerksam zu sein, dass die Qualität der Dienstvereinbarung bei einer entsprechenden Anpassung nicht leidet und sich keine Verschlechterungen einschleichen.

Datenschutzberater der Mitarbeitervertretung

Bei jeder Mitarbeitervertretung, die aus mehr als einer Person besteht, empfiehlt es sich unbedingt, jemanden aus dem Gremium mit dem Thema Datenschutz zu beauftragen. Gerade bei einem solchen Thema, das zunächst einmal kompliziert und unzugänglich erscheint, kommt es ansonsten leicht zu dem Phänomen der Verantwortungsdiffusion: Jeder weiß genau, dass eine Aufgabe zu erledigen ist, aber alle denken und hoffen, dass sich jemand anderes der Sache annimmt. Kommt Ihnen bekannt vor? Daher ist es besser, wenn eine Person für das Thema zuständig ist. Das bedeutet nicht, dass diese Person alles im Zusammenhang mit dem Datenschutz Stehende selbst zu erledigen hat. Aber der- oder diejenige informiert sich darüber, was zu beachten ist, und kann gemeinsam mit allen Kollegen/-innen in der Mitarbeitervertretung auf die Umsetzung der Datenschutzregeln achten. Es ist zu empfehlen, dass der/die betreffende Kollege/in eine Schulung dafür in Anspruch nimmt.

Wenn die Mitarbeitervertretung gute Strukturen für den eigenen Datenschutz entwickelt, hat dies gleich mehrere Vorteile: Gute Strukturen erleichtern die tägliche Arbeit und sorgen dafür, dass die Beachtung der Regeln leichter fällt. Außerdem kann dies den Arbeitgeber unter Druck setzen, selber gute Strukturen und Prozesse umzusetzen, davon profitieren vor allem auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Schließlich fällt es auch leichter, über die Einhaltung der Rechtsvorschriften in der Einrichtung zu wachen, wenn das Thema ein vertrautes ist, und die an den Arbeitgeber herangetragene Forderung, die Datenschutzregelungen einzuhalten, wirkt gleich viel glaubwürdiger, wenn nicht zugleich im MAV-Büro Daten-Chaos herrscht.

Der ›Berater‹ muss nicht befürchten, für Angelegenheiten, die in Bezug auf Datenschutz im Mitarbeitervertreterbüro schiefgehen, persönlich zu haften. Es ist kein offizielles Amt, das mit einer Haftung einhergeht, sondern lediglich eine interne Zuweisung, sich mit dem Thema zu befassen. Alle Entscheidungen, die diesbezüglich gemacht werden, sollten durch Beschluss festgelegt werden, um die Verantwortung auf alle Schultern zu verteilen.

Eigenes Verarbeitungsverzeichnis

Obwohl die Mitarbeitervertretung nicht ›Verantwortlicher‹ i. S. d. DSGVO ist[8], empfiehlt es sich, mit einer Liste die Verarbeitung der Daten und Prozesse zu dokumentieren. Dies ist durchaus im eigenen Interesse der Mitarbeitervertretung[9]. Am praktischsten ist ein Verzeichnis in Tabellenform, wobei die Spaltenbezeichnung durch die Anforderungen des Art. 30 DSGVO vorgegeben sind (Art der Daten/Datenkategorien, Zwecke der Datenverarbeitung, Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung, Kategorien der betroffenen Personengruppen, Kategorien von Empfängergruppen, Löschfristen, Verarbeitung besonderer Arten personenbezogener Daten i. S. d. Art. 9 DSGVO, eine allgemeine Beschreibung der technischen und organisatorischen Maßnahmen [TOMs] und gegebenenfalls Übermittlung an Drittstaaten) und die Zeilen die Prozesse der Verarbeitung darstellen (zum Beispiel Geschäftsführung , Gremienbildung, Schulungsmaßnahmen, Reiseplanung, Arbeitszeit, Betriebsvereinbarungen, Öffentlichkeitsarbeit usw.). Es finden sich mittlerweile eine Vielzahl von Mustern und Beispielen im Internet, die sich für die eigenen Bedürfnisse anpassen lassen.

Woran zu denken ist

Zusammenfassend sind folgende Punkte zu beachten:

- Verschließbarkeit des MAV-Büros: Wer hat Schlüssel? Wie ist der Zugang von Reinigungspersonal usw. geregelt?
- Sichere Aufbewahrung von Unterlagen: Gibt es einen verschließbaren Schrank? Wer hat Schlüssel? Sind die Unterlagen, die personenbezogene Daten enthalten, alle in diesem Schank? Gibt es grundsätzlich nur so viele Kopien von Unterlagen mit personenbezogenen Daten wie absolut notwendig ist?
- Vernichtung von Unterlagen: Gibt es einen Aktenvernichter? Wer kennt sich mit der Löschung elektronischer Daten aus? Wer entscheidet wann über die Löschung? Geben alle ausscheidenden MAV-Mitglieder alle Unterlagen zurück?
- Sicherung von Computern und ähnlichem: Besteht eine Passwort-Sicherung? Wird diese regelmäßig ausgetauscht? Ist ausgeschlossen, dass private Computer oder Mobilgeräte für MAV-Daten verwendet werden?
- Gibt es einen ›Sonderbeauftragten‹ für Datenschutz?
- Wurde ein Verarbeitungsverzeichnis angefertigt?

Teil 2: Datenschutz in der Einrichtung

Darüber hinaus, dass die Mitarbeitervertretung im Bereich ihrer eigenen Geschäftsführung auf die Einhaltung von Datenschutzvorschriften zu wachen hat, hat sie auch gemäß § 35 MVG-EKD die Aufgabe, auf Einhaltung von Rechtsvorschriften in der Einrichtung zu achten. Das beinhaltet auch den betrieblichen Datenschutz[10]. Es gibt zwar kein Mitbestimmungsrecht, das den Datenschutz explizit benennt, aber implizit kommt es an vielen Stellen vor. Beispielsweise hier:

§ 40 Buchst. b: Maßnahmen des Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung: Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG. Digitale Systeme können andere Ansprüche an Geist und Körper der Mitarbeiter/innen haben.

6 Wedde, Der Personalrat, 4/18, S. 23.

8 S.o., S. 24
9 S.o., S. 26/27
10 Däubler-Gmelin, CuA 3/19, S. 12, Schierbaum, CuA 3/19, S. 37.

§ 40 Buchst. g: Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung: wenn digitale Systeme eine bestimmte Ausstattung des Arbeitsplatzes erfordern.
§ 40 Buchst. h: Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden: wenn digitale Systeme bisherige Systeme ersetzen.
§ 40 Buchst. i: Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs: Mitbestimmungsrecht ist berührt, wenn digitale Systeme die Arbeitsprozesse effektiver machen sollen.
§ 40 Buchst. k: Regelung des Verhaltens und der Ordnung im Betrieb: Verlagerung innerbetrieblicher Kommunikation auf elektronische Systeme; dabei werden Regeln zum Kommunikationsverhalten aufgestellt.

Den Arbeitgeber trifft gemäß Art. 5 Abs. 2 DSGVO eine Rechenschaftspflicht: Er muss nachweisen, dass er die Prinzipien aus Art. 5 Abs. 1 DSGVO (siehe Kasten S. 24) einhält.

Nicht alle Konstellationen, in denen die Mitarbeitervertretung tätig werden kann, können hier abgehandelt werden. Im Folgenden sind einige Themenbereiche aufgeführt, die hinsichtlich des Datenschutzes besonderes Augenmerk verdienen.

BEM

Besondere Aufmerksamkeit ist dem Datenschutz bei der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) zu schenken. Hier wird mit äußerst sensiblen Daten umgegangen, und der betroffene Arbeitnehmer ist in besonderer Weise darauf angewiesen, dass mit ihnen vertraulich umgegangen wird. Die Mitarbeitervertretung, die gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX in das BEM-Verfahren eingegliedert ist, hat hier unter anderem die Aufgabe, auf die Einhaltung der ›Spielregeln‹ zu achten.

Es sind Maßnahmen durchzuführen, die sicherstellen, dass Unberechtigte nicht auf die Daten zugreifen können. So sind die Daten von den ›normalen‹ Personalaktendaten streng zu trennen, damit nur die am BEM-Verfahren Beteiligten Zugriff haben.

Wird eine Dienstvereinbarung zum Thema BEM abgeschlossen, ist auch hier besonders auf die Wahrung des Datenschutzes zu achten und sind zum Beispiel mögliche Verwertungsverbote für die Daten zu regeln.

Zweckbindung und Zweckänderung

Beim BEM, aber auch in anderen Bereichen, ist die Zweckbindung der Datenverarbeitung zu beachten. Die Daten, über die der Arbeitgeber zum Beispiel im Rahmen des BEM Kenntnis erlangt, dürfen nicht für andere Zwecke genutzt werden. Der Grundsatz der Zweckbindung untersagt, dass die im Rahmen des BEM bekannt gewordenen Daten beispielsweise zur Vorbereitung einer krankheitsbedingten Kündigung genutzt werden können. Ein solches Vorgehen eines Arbeitgebers wäre nicht nur ein Vertrauensbruch gegenüber der betroffenen Mitarbeiterin oder dem betroffenen Mitarbeiter, sondern würde einen Verstoß gegen Art. 5 Abs. 1 Buchst. b) DSGVO bedeuten. Unabhängig von dem Bestehen einer Dienstvereinbarung und der dortigen Regelung eines Verwertungsverbots würde der Verstoß bei entsprechender Meldung gegebenenfalls ein abschreckendes Bußgeld durch die Datenschutzbehörde nach sich ziehen (vgl. Art. 83 Abs. 5 DSGVO).

Ein weiteres Beispiel für die Zweckbindung ist die Situation bei einem möglichen Betriebsübergang. Ein Kaufinteressent hat verständlicherweise großes Interesse daran, genau zu wissen, welche Arbeitnehmer auf der Grundlage welcher Arbeitsverträge im Betrieb tätig sind. Es wäre mit der Zweckbindung der Datenverarbeitung allerdings unvereinbar, wenn der Arbeitgeber im Vorfeld einer geplanten Betriebsveräußerung einem Kaufinteressenten einen (zu weitgehenden) Zugriff auf die Personalakten gewähren würde. Hier ist zum Beispiel an eine Anonymisierung der Daten zu denken.

Eine Zweckänderung, also die Nutzung der personenbezogenen Daten zu einem anderen Zweck als dem, zu dem sie erhoben wurde, ist nur unter den Voraussetzungen des Art. 6 Abs. 4 DSGVO möglich. Dafür muss die Zweckänderung mit denjenigen Zwecken vereinbar sein, für den sie ursprünglich erhoben worden sind. Ist dies nicht der Fall, ist die Rechtmäßigkeit der Nutzung der Daten erneut gemäß Art. 6 Abs. 1 DSGVO festzustellen, also zu prüfen, ob die Datenverarbeitung zum Beispiel der Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung dient oder eine Einwilligung des Betroffenen vorliegt. Kriterien für die Frage der Vereinbarkeit sind unter anderen (die Aufzählung in Art. 6 Abs. 4 DSGVO ist nicht abschließend)

> jede Verbindung zwischen den Zwecken, für die die personenbezogenen Daten erhoben wurden, und den Zwecken der beabsichtigten Weiterverarbeitung,
> der Zusammenhang, in dem die personenbezogenen Daten erhoben wurden, insbesondere hinsichtlich des Verhältnisses zwischen den betroffenen Personen und dem Verantwortlichen,
> die Art der personenbezogenen Daten, insbesondere ob besondere Kategorien personenbezogener Daten gemäß Artikel 9 verarbeitet werden, oder ob personenbezogene Daten über strafrechtliche Verurteilungen und Straftaten gemäß Artikel 10 verarbeitet werden,
> die möglichen Folgen der beabsichtigten Weiterverarbeitung für die betroffenen Personen,
> das Vorhandensein geeigneter Garantien, wozu Verschlüsselung oder Pseudonymisierung gehören kann.

Auftragsverarbeitung

Wenn der Arbeitgeber Datenverarbeitungsvorgänge wie zum Beispiel die Lohnbuchhaltung auslagert, sind die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung ebenso zu beachten wie bei der Datenverarbeitung in der Einrichtung. Daher ist sie vor der Auslagerung über die vertraglichen Vereinbarungen, die eingesetzte Hard- und Software, die gespeicherten personenbezogenen Daten, die zugriffsberechtigten Personen, die Löschfristen und alle weiteren datenschutzrechtlich relevanten Aspekte zu informieren. Sollte eine Auslagerung von Dienstleistungen in das Ausland vorliegen, sind zudem die Vorschriften der Art. 44 ff. DSGVO zu beachten.

Homeoffice

An die Arbeit, die im Homeoffice oder von unterwegs erledigt wird, sind mindestens die gleichen datenschutzrechtlichen Anforderungen zu stellen wie an die Arbeit am Arbeitsplatz oder im MAV-Büro[11]. Dies liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers. Besonders zu beachten sind folgende Punkte:

> ein häusliches Arbeitszimmer sollte separat und abschließbar sein,
> dienstliche Unterlagen sollten in einem abschließbaren Schrank aufbewahrt werden,
> die beruflich zur Verfügung gestellten Geräte sollten nicht privat genutzt werden,
> die Festplatte des PCs/Laptops sollte verschlüsselt werden, ebenso externe Datenträger wie USB-Sticks,
> das Betriebssystem ist mit einem Kennwort zu versehen,
> die elektronische Datenübermittlung (also zum Beispiel E-Mail) ist nach dem Stand der Technik zu verschlüsseln,
> wenn der Ehegatte/Kinder oder Dritte mit unter einem Dach wohnen, sollte der Computer auch bei kurzzeitigem Verlassen gesperrt werden,
> berufliche E-Mails sind nicht auf private E-Mail-Postfächer weiterzuleiten.

3. Fazit

Seit Inkrafttreten der DSGVO bestehen erhöhte Anforderungen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten. Dies hat sich für die Mitarbeitervertretung in der Regelung des § 22 Abs. 3 MVG-EKD niedergeschlagen. Alle Beteiligten müssen sich daran gewöhnen, sich bei jedem Schritt nach der Erforderlichkeit der Datenerhebung und nach deren angemessener Verwahrung und gegebenenfalls Löschung zu fragen.

Es bleibt außerdem festzuhalten, dass es lohnenswert ist, sich Datenschutz-Wissen anzueignen. Es erleichtert die Arbeit in der Mitarbeitervertretung, die verpflichtet ist, die Regeln der DSGVO einzuhalten, und kann zudem sogar Vorbildfunktion für den Datenschutz in der Einrichtung haben.

HENRIKE BUSSE
Rechtsanwältin, Bremen,
arbeitsrecht@bremen.de

11 Siehe Gathmann, in diesem Heft S. 10 ff

+ Aktuell für Mitarbeitervertretungen

Sympathie ja, aber wofür eigentlich?

Einer aktuellen, von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie[1] zufolge schätzen die meisten Deutschen ›Mitbestimmung‹ als sehr positiv ein. Wenn es um die konkreten Beteiligungsrechte von Beschäftigten geht, sind die Kenntnisse dagegen eher dünn gesät.

Für die Studie wurde eine Telefonbefragung von mehr als 3.000 zufällig ausgewählten Personen im erwerbsfähigen Alter durchgeführt sowie ca. 40 ausführlichere Interviews mit jüngeren Personen.

Die meisten Menschen verbinden demnach mit dem Begriff Mitbestimmung eher allgemeine Zusammenhänge wie ›anderen helfen‹, die Mitwirkung in einem Verein oder aber Volksabstimmungen. Nur rund ein Viertel denkt an etwas, das mit der Arbeitswelt zu tun hat. Direkt gefragt nach der Mitbestimmung der Arbeitnehmer, denkt rund ein Viertel der Befragten an den Betriebsrat, ein weiteres Fünftel nennt Gewerkschaften. 14 % denken an Sachverhalte, die mit Arbeitszeit zu tun haben. Weitere rund neun Prozent kritisieren zu wenig oder nicht vorhandene Mitbestimmung.

Die Analyse zeigt, dass die Idee der Mitbestimmung zwar insgesamt breite Zustimmung findet, aber gleichzeitig viele nicht genau wissen, was konkret damit gemeint ist. Der Anteil positiver Aussagen bei den Assoziationen fällt dabei mit knapp 70 % sehr hoch aus – und zwar weitgehend unabhängig von Alter, Geschlecht oder Erwerbsstatus der Befragten. Der Anteil der negativen Bewertungen ist dagegen gering, beim Begriff Mitbestimmung der Arbeitnehmer beträgt er knapp 7 %.

Demgegenüber weiß nur rund ein Drittel der Befragten gut über die Arbeit eines Betriebsrats Bescheid. Gut 40 % der aktuell oder früher Erwerbstätigen sagen, sie hätten im Betrieb noch nie oder selten davon gehört.

Besonders junge Menschen wissen wenig über die Idee der Mitbestimmung und ihre Institutionen. Die jüngeren Befragten, die mehrheitlich Schüler oder Studenten sind, assoziieren Mitbestimmung fast gar nicht mit Betrieb und Unternehmen, sondern allenfalls mit Demokratie in einem allgemeineren Sinne.

Die Forschergruppe macht schließlich Vorschläge, wie sich das Wissen verbessern lässt. Eine naheliegende Voraussetzung dafür sei, dass überhaupt mehr Menschen an ihrem Arbeitsplatz mitbestimmen dürften. Darüber hinaus sollte das Thema nach Meinung der Forscher schon an den Schulen und Hochschulen mehr Gewicht bekommen. Denkbar seien außerdem Aufklärungskampagnen in den Medien.

1 Werner Nienhüser, Heiko Hoßfeld, Esther Glück, Lukas Gödde: Was Menschen über Mitbestimmung denken. Empirische Analysen. Study der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 408, Dezember 2018.

Fall Egenberger geht vor das Bundesverfassungsgericht

Der Fall ist den meisten wohl inzwischen bekannt: Die Berlinerin Vera Egenberger hatte sich beim Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung erfolglos für eine Referentenstelle beworben. Die konfessionslose Bewerberin klagte auf Entschädigung, weil sie eine Diskriminierung aus religiösen Gründen annahm. Das BAG hat entschieden, dass Kirchen und ihre Einrichtungen nicht in jedem Fall von Stellenbewerbern die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche verlangen dürfen, und sprach ihr im Oktober 2018 eine Entschädigung von knapp 4.000 Euro zu. Zuvor hatte der EuGH auf eine entsprechende Vorlage des BAG entschieden, dass eine Religionsgemeinschaft ihr sogenanntes Ethos, also ihre Wertegrundlage, selbst festlegen darf. Mit Verweis auf die Antidiskriminierungsrichtlinie der EU hatte er aber auch entschieden, dass das Verlangen einer Kirchenzugehörigkeit von Stellenbewerbern ›wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt‹ sowie gerichtlich überprüfbar sein muss.

Während beide Urteile vielerorts als ein Schritt in die richtige Richtung begrüßt wurden, stießen sie bei der beklagten Diakonie nicht auf viel Gegenliebe: diese sieht sich in unzulässiger Weise in ihrem Recht beschränkt, die eigenen Angelegenheiten selbst zu ordnen und zu verwalten. Der EuGH habe die deutsche Rechtslage nicht angemessen beachtet und außerhalb seines Mandats gehandelt, so heißt es im Blog des Diakonie-Präsidenten Ulrich Lilie. Die Klage in Karlsruhe richte sich deswegen nicht nur gegen das Urteil des Bundesarbeitsgerichts, sondern auch gegen das des EuGH.

Das Ultimatum vom Klemmbach

Wohl zum ersten Mal überhaupt trifft einen kirchlichen Arbeitgeber ein Ultimatum von Beschäftigten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Essensversorgung der Altenhilfeeinrichtung Elisabethenheim Müllheim stellen ihren Arbeitgeber vor die Wahl: Mehr Personal oder Schluss mit Überstunden.

Zum Januar 2019 waren dort insgesamt 6,3 Vollzeitstellen gekündigt worden und die tägliche Einsatzzeit fast halbiert, ohne dass in erheblichem Umfang Tätigkeiten weggefallen sind. Die Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner musste ab dem neuen Jahr von den verbliebenen Beschäftigten sichergestellt werden. Daraus folgte für diese eine dauerhafte Überlastungssituation. Über hundert Gefährdungs- und Überlastungsanzeigen wurden an den Arbeitgeber gerichtet, doch die Situation hat sich bislang nicht wesentlich geändert.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben ihren Arbeitgeber nun mit folgenden Worten zum Handeln aufgefordert:

Ultimatum

›Wir arbeiten im Elisabethenheim in Müllheim (Evang. Sozialwerk Müllheim e. V.) und sind in Sorge wegen der qualifizierten Essensversorgung unserer Bewohner/innen. Wir möchten die Bewohner/innen gut mit Essen versorgen. Wir wollen unsere Kolleg/innen aus der Pflege von pflegefremden Tätigkeiten entlasten, doch wir sind erschöpft. Wir können nicht mehr. Seit der Umstrukturierung Anfang 2019 und dem Freisetzen von 6,3 Vollzeitstellen in der Essensversorgung fehlt es an Personal. Wir können und wollen die Belastungen nicht länger ertragen. Unsere Geduld ist am Ende. Seit Wochen versuchen wir mit unserer MAV die Situation zu verbessern. Vergebens. Die Art und Weise, wie mit uns umgegangen wird, ist nicht wertschätzend. Jetzt zwingen wir unseren Arbeitgeber zum Handeln.

Wir verlangen das Einplanen einer fünften Präsenzkraft im Früh- und im Spätdienst sowie das dienstplanmäßige Einplanen der aktuell gearbeiteten Arbeitszeiten in der Hauswirtschaft.

Wir fordern mindestens 40 Minuten Zeit je Bewohner und Tag für die Versorgung unserer Bewohner/innen mit Frühstück, Mittagessen und Abendessen.

Wir fordern außerdem die Einhaltung der Dienstvereinbarung zu Regelungen der Arbeitszeit, Urlaubsplanung bzw. -berechnung und der Dienstplanung vom 12.12.2017.

Wir geben dem Vorstand bis zum 22.04.2019 Zeit, das Problem zu lösen. Sollte bis zu diesem Datum keine Änderung erfolgt sein, dann werden wir:

- *nicht mehr über die im Dienstplan festgelegte Arbeitszeit hinaus arbeiten*
- *nicht mehr aus dem Frei kommen*
- *nicht mehr bereit sein, über 10 Stunden täglich zu arbeiten*
- *uns streng nach Recht und Gesetz richten und nach Vorschrift arbeiten‹.*

Tarifflucht: Liebenau – Leben im Alter gGmbH streicht Anwendung des kirchlichen Arbeitsrechts aus Satzung

Bereits im Jahr 2011 hatte die ›Liebenau – Leben im Alter gGmbH‹ sich durch einen bischöflichen Dispens von der Anwendung des Tarifwerks der Caritas (AVR) befreien lassen. Der zeitlich begrenzte Dispens war Ende 2018 abgelaufen. Zukünftig wird die Tochtergesellschaft der Stiftung Liebenau dauerhaft außerhalb des kirchlichen Arbeitsrechts tätig sein. Der Bezug auf die katholische Grundordnung wurde – mit bischöflicher Genehmigung – gestrichen.

Die Folgen für die Beschäftigten sind unter anderem erheblich abgesenkte Gehälter, geringere Zuschläge, weniger Urlaubsanspruch.

Die Mitarbeiterseite meint, dass das Vorgehen die gesamte Legitimation des kirchlichen Arbeitsrechts unterminiere. Der sogenannte ›Dritte Weg‹ sei offenbar auch bei der Caritas nicht verbindlich, und es scheine von bischöflicher Seite als unproblematisch gesehen zu werden, die Zustimmung zur Streichung der Grundordnung zu erteilen. Es erscheine unglaubwürdig, dass ein wirtschaftlich gesundes Unternehmen nicht in der Lage sein solle, ein bundesweit für 650.000 Mitarbeiter geltendes Tarifwerk wie den AVR Caritas anzuwenden.

Brisant ist dies auch deshalb, weil die Stiftung Liebenau einer der größten Träger sozialer Einrichtungen im Land Baden-Württemberg ist. Wenn die katholische Kirche hier Einrichtungen aus dem geltenden Tarifgefüge entlässt, könnte das bundesweit Signalwirkung haben. Dabei bemüht man sich deutschlandweit gerade um flächendeckende Tarife für Pflegekräfte.

+ Aktuell für Mitarbeitervertretungen

Demonstrationen gegen niedersächsische Pflegekammer

Bereits zweimal hat es in Hannover Demonstrationen gegen die niedersächsische Pflegekammer – insbesondere gegen die Praxis der Zwangsmitgliedschaft in der Kammer und die Beitragsordnung – gegeben.

Am 2. Februar 2019 waren in Hannover zwischen 2.000 und 3.000 Menschen auf die Straße gegangen. Ein Bündnis aus Pflegekräften rund um den Osnabrücker Krankenpfleger Stefan Cornelius hatte dazu aufgerufen. Dieser hatte im Dezember 2018 bereits eine Online-Petition gegen die Pflegekammer gestartet.

Eine weitere Demo gab es am 23. März 2019. 1.300 Menschen kamen zusammen und überreichten im Anschluss an die Demo die Online-Petition mit rund 51.000 Unterschriften an die niedersächsische Sozialministerin Carola Reimann (SPD).

Pflegekammern sollen die professionelle Versorgung pflegebedürftiger Menschen sicherstellen sowie die größte Berufsgruppe im Gesundheitswesen berufspolitisch vertreten und gesellschaftlich aufwerten. In Niedersachsen hat die 2016 mit den Stimmen der damaligen Regierungsparteien SPD und Grüne beschlossene Kammer seit ihrem Start im August 2018 mit Anlaufschwierigkeiten zu kämpfen. Nach heftigen Protesten von Pflegekräften gegen Beitragsbescheide und Zwangsmitgliedschaft hatte die Kammer zuletzt ihre Beitragsordnung geändert. So gibt es nun zum Beispiel eine Grenze, unterhalb der wenig verdienende Mitglieder keine Beiträge mehr zahlen müssen.

Einigung nach zähen Tarifverhandlungen in der Diakonie Niedersachsen

Bereits seit Dezember 2018 liefen die Gespräche: In den Tarifverhandlungen für die 37.000 Diakoniebeschäftigten in Niedersachsen ist es Mitte April endlich zu einer Einigung gekommen.

Zwischenzeitlich war unklar gewesen, ob es zu einer Einigung kommen würde. Besonders, als das erste Angebot der Arbeitgeberseite eine Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 auf 40 Stunden sowie eine Sechs-Tage-Woche umfasste. Dies hatte auf Arbeitnehmerseite Empörung ausgelöst. Statt Entlastung und attraktiveren Arbeitsbedingungen: längere Arbeitszeiten und mehr Flexibilität?

Um überhaupt in den Verhandlungen weiterzukommen, vereinbarten die Verhandlungspartner, neue Arbeitszeitmodelle erst zu einem späteren Zeitpunkt zu diskutieren und zunächst nur über das Entgelt zu verhandeln.

ver.di zeigt sich nun trotz der langen Laufzeit von 30 Monaten zufrieden mit dem Ergebnis. Insgesamt sei es ein guter Abschluss, der die Diakonie wieder Anschluss gewinnen lasse an die Tarifentwicklung in der Gesundheits- und Sozialbranche und endlich auch eine soziale Komponente beinhalte.

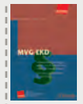
Hier die Kernpunkte der Einigung:

> Entgeltsteigerung mit sozialer Komponente:
  Ab dem 1. Mai 2019 3 %, mindestens 70,– Euro
  Ab dem 1. Jan. 2020 2,6 %, mindestens 70,– Euro
  Ab dem 1. Jan. 2021 1,6 %
> Eine Einmalzahlung von 250,– Euro für die Monate Januar–April 2019
> Azubis erhalten zum 1. Mai 2019, zum 1. Jan. 2020 und zum 1. Jan. 2021 jeweils 50,– Euro mehr, Azubis in der Pflege erhalten zum 1. Mai 2019 100,– Euro mehr, danach ebenfalls je 50,– Euro; der Urlaub für Azubis erhöht sich um einen Tag auf ebenfalls 30 Urlaubstage. Fachschüler der Heilerziehungspflege, Auszubildende in Ausbildungsgängen nach dem Krankenhausfinanzierungsgesetz (PT, Ergo etc.) und dual Studierende erhalten erstmals eine Ausbildungsvergütung.
> Anhebung der Altenpflegetabelle bis zum September 2022 in vier Stufen auf das Niveau der allgemeinen Tabelle.
> Angleichung der Ärztetabelle unter Berücksichtigung der diakoniespezifischen Komponenten an die des MB VKA und danach Steigerung s.o.
> Berechnung der Stundenentgelte auf der Basis der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe, des Überstundenzuschlags auf Basis der jeweiligen Entgeltgruppe, max. bis zur Stufe 4.
> Zulage von monatlich 100,– Euro für Praxisanleiter/innen in der Pflege
> Neue Standard-Eingruppierung : E 8 plus 50 % der Differenz zur E 9 auf Arbeitsplätzen in Spezialbereichen der Pflege (z. B. OP, Intensiv) für die eine Fachweiterbildung vorgesehen ist.
> Monatliche Pflegezulage für Arbeitnehmer/innen in der Alten- und Krankenpflege: EG bis E 4: 85,– Euro, E 5 und E 6: 100,– Euro und E 7 bis E 9: 120,– Euro.

+ Fachbuchratgeber Für Mitarbeitervertretungen

KLAUS KELLNER

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
es bestellen immer mehr MAVen ihre Fachliteratur bei uns. Warum? Wir bieten nur die Literatur an, die vornehmlich arbeitnehmerorientiert ist. Neben den hier vorgestellten besorgen wir natürlich auch alle anderen lieferbaren Titel und beraten bei der Auswahl. Ein Besuch auf unserer Homepage lohnt sich ebenso: **www.kellnerverlag.de**



Nr. 032 > Baumann-Czichon > Gathmann > Germer
Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)
Der umfassende Kommentar für die Praxis der MAVen und Dienststellenleitungen bei der EKD, deren Einrichtungen und vielen Landeskirchen. Mit Kommentar zur Wahlordnung und vielen Nebengesetzen. Unentbehrlich für jedes MAV-Mitglied und alle Personalverantwortlichen.
4. akt. Auflage 2018, 872 Seiten, Hardcover, KellnerVerlag, inklusive Änderungen der 11. Synode 2013. 49,90 Euro. Auch als E-Book bei allen gängigen Portalen

Nr. 003 > Kellner
Das AntiKündigungsBuch
Kündigungen erfolgreich verhindern Ein ›schlitzohriger‹ Ratgeber zu den Gesetzen des Kündigungsschutzes mit 20 wahren Praxisbeispielen.
6. Auflage 2018, 152 Seiten, KellnerVerlag, 16,90 Euro

Nr. 100 > Kittner
Arbeits- und Sozialordnung 2019
Alle wichtigen Gesetze und Verordnungen, mit Einleitungen und Checklisten. Inkl. Online-Zugriff.
44. Auflage 2019, 2.000 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 32,00 Euro

Nr. 273 > Wolfgang Däubler
Arbeitsrecht
Der bewährte Ratgeber vermittelt für jeden Arbeitnehmer das nötige Rüstzeug, um ohne juristische Vorkenntnisse arbeitsrechtliche Probleme erkennen und einschätzen zu können. Die Schwerpunkte der 11. Auflage sind das Mindestlohngesetz, Veränderungen im Tarifrecht, Pflegezeit und Elternzeit plus.
12. Auflage 2017, 608 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 24,90 Euro

Nr. 313 > Esser > Wolmerath
Mobbing und psychische Gewalt
Der Ratgeber für Betroffene und die Interessenvertretung. Zeigt Handlungsmöglichkeiten zur Bewältigung der Situation und hilft bei Konflikten am Arbeitsplatz.
9. Auflage 2015, 368 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 19,90 Euro

Nr. 443 > Deppisch > Jung u. a.
Tipps für neu- und wiedergewählte MAV-Mitglieder
Das Buch bietet viele Hinweise für die tägliche Arbeit in der MAV und im Umgang mit Dienststellenleitungen. Handlich, verständlich und übersichtlich sowie mit der MVG-EKD-Novelle 2009.
3. Auflage 2014, 303 Seiten, Bund-Verlag, 24,90 Euro

Nr. 339 > Geisen
Lexikon der MAV für Katholische Kirche und Caritas von A bis Z
2. Auflage 2018, 1.088 Seiten, Bund-Verlag, 59,90 Euro

EKA

Nr. 018 > Baumann-Czichon (Hrsg.)
Die EkA. EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht
Wichtiges Nachschlagewerk für Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen der verfassten Kirchen, bei Caritas und Diakonie. Gut lesbare Kurzdarstellung kirchlicher Schlichtungs- und Schiedsstellen, ergänzt durch Arbeitsgerichtsurteile.
Über 900 Entscheidungen, Laufende Aktualisierungen im online, Abopreis monatlich: 5,95 Euro

Nr. 3206 > Baumann-Czichon > Feuerhahn
Die RechtsSammlung Für Mitarbeitervertretungen in Kirche, Diakonie und Caritas
Die RechtsSammlung vereint weltliches, evangelisches und katholisches Arbeitsrecht. MAVen finden hier alle für die Praxis wichtigen arbeitsrechtlichen Gesetze. Vom Kündigungsschutz und Datenschutz bis hin zur Unfallverhütung und zum Schutz besonderer Beschäftigtengruppen.
1.712 Seiten, kartoniert, 29,90 Euro, Herausgegeben von ver.di

Nr. 538 > Deppisch u. a.
Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z
Dieses Handbuch bietet Lösungen und Handlungsstrategien für die tägliche Praxis der Mitarbeitervertretung. Eingearbeitet sind das Mitarbeitervertretungsgesetz 2014 und die aktuellen Entwicklungen im kirchlichen Arbeitsrecht, etwa zum Streikrecht.
4. Auflage 2015, 761 Seiten, gebunden, Bund-Verlag, 49,90 Euro

BÜCHER FÜR EINE GERECHTE ARBEITSWELT
Der BuchKellner, St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Telefon 0421 · 77 8 66, Fax 0421 · 70 40 58,
buchkellner@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de
BuchKellner

+ Rechtsprechung

Anspruch auf Freistellung ohne Erreichen der Grenzwerte

Leitsatz

Das MVG regelt bestimmte Grenzwerte von Beschäftigtenzahlen, bei denen davon ausgegangen wird, dass die geregelten Freistellungen erforderlich sind. Wenn aber besondere Umstände vorliegen, die die sichere Erwartung begründen, dass die Arbeitsbefreiungen sich auf eine bestimmte Dauer summieren, kann für diese Dauer eine Freistellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretungen verlangt werden, auch ohne dass die Grenzwerte erreicht sind.

KGH.EKD, Beschluss vom 24.09.2018, I-0124/57-2017

Sachverhalt:

Die Beteiligten haben darum gestritten, ob und in welchem Umfang die Mitarbeitervertretung die Freistellung von Mitgliedern verlangen kann. Einigungsbemühungen vor Anrufung des Kirchengerichts scheiterten. Die Mitarbeitervertretung hat die Auffassung vertreten, dass eine Freistellung im Umfang von drei Wochenstunden nicht ausreichend sei. Der Freistellungsanspruch habe sich an der Freistellungsstaffel des Landespersonalvertretungsgesetzes Baden-Württemberg zu orientieren. Diese habe sich zugunsten der Personalräte geändert, so dass auch eine entsprechende Änderung für die Mitarbeitervertretungen vorzunehmen sei. Dieses führe zu einem Umfang der Freistellungen von acht Wochenstunden. Auch andere kirchliche Schulen wendeten die Freistellungsregelungen von öffentlichen Schulen entsprechend an. Es sei nicht möglich, die Mitarbeitervertretungstätigkeiten während des Unterrichts zu erledigen. Die Bedarfe ergäben sich aus den Aufstellungen über die Tätigkeiten der Mitarbeitervertretung, die die Mitarbeitervertretung für die Monate Oktober 2015 bis Dezember 2015 dargelegt habe.

Die Arbeitgeberin meint, dass es keinen Rechtsanspruch auf die begehrte Freistellung gebe. Die Mitarbeitervertretung habe nicht dargelegt, dass eine solche Freistellung erforderlich sei. Es werde im MVG-Württemberg abschließend geregelt, in welchem Umfang Freistellungsansprüche bestünden.

Der evangelische Oberkirchenrat hatte im Dezember 2016 eine Stellungnahme zu den Rahmenbedingungen für die Arbeit von Mitarbeitervertretungen verfasst, unter anderem auch über die Mitarbeitervertretungen an kirchlichen Schulen.

Das Kirchengericht hatte unter Zurückweisung des Antrags der Mitarbeitervertretung im Übrigen festgestellt, dass der Mitarbeitervertretung ein Freistellungsanspruch von sechs Wochenstunden zusteht. Gegen diesen Beschluss hat die Arbeitgeberin Beschwerde eingelegt.

Aus den Gründen:

Die Beschwerde ist zulässig, aber unbegründet.

Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist nach § 63 Abs. 1 MVG-EKD statthaft sowie frist- und formgerecht eingelegt und begründet worden. Der Kirchengerichtshof der EKD hat sie zur Entscheidung angenommen.

Die Beschwerde ist unbegründet, weil der Antrag der Mitarbeitervertretung, soweit er erstinstanzlich erfolgreich war, zulässig und begründet ist.

Der Antrag ist zulässig. Mit ihm verfolgt die Mitarbeitervertretung einen mitarbeitervertretungsrechtlichen Anspruch, der zwischen den Beteiligten umstritten ist. Interne Einigungsbemühungen vor Anrufung des Kirchengerichts blieben erfolglos.

Der Antrag ist begründet.

Die Mitarbeitervertretung kann die Freistellung von Mitgliedern im Umfang von sechs Wochenstunden verlangen. Zwar ergibt sich weder aus § 20 Abs. 1 noch aus § 20 Abs. 2 MVG-Württemberg ein Anspruch auf entsprechende Freistellungen. Eine Dienstvereinbarung nach § 20 Abs. 1 MVG-Württemberg ist zwischen den Beteiligten nicht geschlossen worden. Die Dienststelle erreicht nicht die in § 20 Abs. 2 MVG-Württemberg vorgesehene Anzahl von Beschäftigten für eine Freistellung. Gleichwohl besteht ein Freistellungsanspruch der Mitarbeitervertretung, der sich aus § 19 Abs. 2 MVG-Württemberg ergibt.

Betriebsverfassungsrechtlich gelten folgende Grundsätze: Auch in Betrieben, in denen die Mindestanzahl von Beschäftigten für die Freistellung eines Betriebsratsmitglieds nicht erreicht wird, kann eine Freistellung oder teilweise Freistellung eines Betriebsratsmitgliedes von seiner beruflichen Tätigkeit in Betracht kommen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratsaufgaben erforderlich ist und regelmäßig Betriebsratstätigkeit in einem bestimmten, einer Pauschalierung zugänglichen Mindestumfang anfällt. Die Regelung zur Freistellung von Betriebsratsmitgliedern ist nur eine Konkretisierung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung für Betriebsratstätigkeiten. Auch der Anspruch auf Arbeitsbefreiung in kleineren Betrieben, in denen die Mindestanzahl von Beschäftigten für eine Freistellung nicht erreicht ist, kann bei Vorliegen besonderer Umstände eine völlige oder teilweise Freistellung eines Betriebsratsmitglieds von der Arbeit erforderlich machen (BAG, Beschluss vom 2. April 1974, 1 ABR 43/73, RJ. 12, juris). Dazu ist erforderlich, dass der Betriebsrat die besonderen Umstände so detailliert beschreibt, dass die sich hieraus voraussichtlich ergebenden organisatorischen und zeitlichen Belastungen zumindest bestimmbar werden. Zudem muss erkennbar werden, dass die Notwendigkeit der Freistellung für die gesamte Restdauer der Wahlperiode besteht (BAG, Beschluss vom 13. November 1991, 7 ABR 5/91, juris).

Diese Überlegungen treffen auch für die Arbeitsbefreiungen und Freistellungen nach Mitarbeitervertretungsrecht zu. Auch hier ist davon auszugehen, dass die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung eine gesetzliche Pauschalierung der erforderlichen Arbeitsbefreiung ist. Bei Erreichen bestimmter Grenzwerte an Beschäftigten geht das Gesetz davon aus, dass sich die Erforderlichkeit der Arbeit für die Mitarbeitervertretung mindestens auf die geregelten Freistellungen summiert. Liegen besondere Umstände vor, die regelmäßig und für die restliche Amtszeit der Mitarbeitervertretung die sichere Erwartung begründen, dass die Arbeitsbefreiungen sich auf eine bestimmte Dauer summieren, kann für diese Dauer eine Freistellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretungen verlangt werden. Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 19 Abs. 2 MVG-Württemberg kann sich demgemäß unter solchen Voraussetzungen in einen Freistellungsanspruch verdichten.

Vorliegend sind die Voraussetzungen für eine solchen Freistellungsanspruch gegeben. Es kann dahingestellt bleiben, ob die Mitarbeitervertretung die besonderen Umstände, aus denen sich der Freistellungsanspruch ergeben soll, so detailliert beschreibt, dass die sich hieraus voraussichtlich ergebenden organisatorischen und zeitlichen Belastungen bestimmbar werden. Ihre Beibringungslast für derartige Umstände ist nämlich durch das Schreiben des Evangelischen Oberkirchenrates vom 1. Dezember 2016 dahingehend erleichtert, dass aus diesem Schreiben ein Indiz dafür folgt, dass die darin genannten Freistellungen für die Arbeit an kirchlichen Schulen erforderlich sind. Dieses Schreiben hat zwar für die Dienststellenleitung keinerlei rechtliche Verbindlichkeit, es begründet aber einen Anhaltspunkt dafür, in welchem Umfang bei einer Schule in kirchlicher Trägerschaft die Mitglieder der Mitarbeitervertretung einen dauernden Freistellungsbedarf haben. Eine solche sachkundige Prüfung für den kirchlichen Bereich bedeutet zwar nicht, dass dadurch auch zwingend und zutreffend die Freistellungsbedarfe der Mitarbeitervertretung in der Dienststelle der Beteiligten zu 2 und 3 wiedergegeben werden. Sie begründet aber doch zumindest einen ›Beweis des ersten Anscheins‹, dass in einem solchen Umfang Freistellungsbedarfe gegeben sind. Es erforderte eine ins Einzelne gehende Darlegung der Dienststellenleitung, aus welchen Gründen in ihrer Dienststelle solche Bedarfe nicht gegeben sein sollen. An einer derartigen Entkräftung des ›Beweises des ersten Anscheins‹ fehlt es vorliegend. Es ist deshalb davon auszugehen, dass in dem sich aus dem Schreiben des Oberkirchenrats ergebenden Umfang Freistellungsbedarfe bei der Mitarbeitervertretung gegeben sind.

Der Freistellungsanspruch von sechs Stunden hält sich in dem im Schreiben des Oberkirchenrats vom 1. Dezember 2016 gegebenen Umfang.

Es sind keine Anhaltspunkte dafür gegeben, dass dem Anspruch der Mitarbeitervertretung § 61 Abs. 1 MVG-Württemberg entgegensteht. Da es sich bei der Weigerung der Dienststellenleitung, Mitglieder der Mitarbeitervertretung in dem geforderten Umfang freizustellen, um einen andauernden Dauertatbestand handelt, kann eine Verfristung nicht eingetreten sein. Im Übrigen sind keine Tatsachen dafür erkennbar, dass zwischen der abschließenden Weigerung der Dienststellenleitung und der Anrufung des Kirchengerichts die Frist des § 61 Abs. 1 MVG-Württemberg abgelaufen ist.

Eine Kostenentscheidung ist entbehrlich (§ 63 Abs. 7 MVG-EKD i. V. m. § 22 Abs. 1 KiGG.EKD).

Praxishinweis

Mit seiner Entscheidung vom 24. September 2018 hat der KGH deutlich gemacht, dass eine mögliche Freistellung nicht lediglich zu gewähren ist, wenn die Staffel des § 21 MVG-EKD erreicht ist, sondern auch, wenn die Mitarbeitervertretung darlegen kann, dass die Inanspruchnahme von Arbeitsbefreiung sich auf eine bestimmte Dauer summiert.

Die Entscheidung ist zu begrüßen. Gerade in kleineren Mitarbeitervertretungen, in denen kein Anspruch auf Freistellung nach § 21 MVG-EKD besteht, ist das gesamte Gremium darauf angewiesen, für sämtliche Mitarbeitervertretungstätigkeiten Arbeitsbefreiung in Anspruch zu nehmen. Bis auf die Sitzungszeiten, die im Zweifel regelmäßig anfallen, lässt sich die Arbeit der Mitarbeitervertretung aber häufig nicht exakt planen, sei es, dass Kollegen die Mitarbeitervertretung aufsuchen und um Rat bitten oder dass Gesprächstermine kurzfristig anberaumt werden, zu denen die Teilnahme der Mitarbeitervertretung gewünscht ist. In allen diesen Fällen muss das jeweilige Mitglied der Mitarbeitervertretung Arbeitsbefreiung in Anspruch nehmen und sieht sich hier der Situation ausgesetzt, dass es aus dem laufenden Arbeitsprozess heraus muss – mit der Konsequenz, dass entweder die eigene Arbeit liegen bleibt oder aber die Kollegen die Aufgaben mit übernehmen müssen. Die Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 19 Abs. 2 MVG, gegebenenfalls für eine Ersatzkraft zu sorgen, greift an dieser Stelle zu kurz, da es für diese kurzfristig anberaumten Termine häufig nicht mehr möglich ist, eine Vertretungskraft zu finden. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung erleben daher häufig bei Inanspruchnahme von Arbeitsbefreiung Druck von Arbeitgeberseite, aber auch von den Kollegen, da diese dann die liegengebliebenen Aufgaben mit übernehmen.

Die vom KGH getroffene Entscheidung bietet jetzt die Möglichkeit für kleinere Mitarbeitervertretungen, sich diesem Stress zu entziehen, indem sie für einzelne Mitglieder Freistellung beantragt, wenn sich die Arbeitsbefreiung aufsummiert. In der Praxis bedeutet das, dass das einzelne Mitglied aufschreiben sollte, wie viel Zeit sie/er für MAV-Tätigkeit aufbringt, um dann nach drei/vier Monaten auszuwerten, wie viel Stunden pro Woche durchschnittlich benötigt werden. Diese können dann – notfalls auch gerichtlich – als Freistellung beansprucht werden.

MIRA GATHMANN
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht

Fortbildungen 2019

für Mitarbeitervertreterinnen
und Mitarbeitervertreter

03.–07.06.	MVG 2 > Walsrode
03.–07.06.	MVG 1 > Walsrode
03.–07.06.	Grundlagenwissen Arbeitsrecht > Walsrode
17.–21.06.	MVG 2 > Springe
17.–21.06.	Datenschutz Digitalisierung > Springe
17.–21.06.	Agiles Unternehmen > Springe
24.–28.06.	Wirtschaft für Fortgeschrittene> Walsrode
24.–28.06	Arbeitszeit Teil 1 > Walsrode
	Und folgende Tagesveranstaltungen:
28.05.	Stimmig sein > Hannover
21.08.	Der Weg zum kirchlichen Gericht > Bremen
	Kompetenz-Modul:
21.08.	Wirtschaft > Hannover
22.08.	Stess lass nach ... > Hannover

dia
Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative e.V.

Kosten Wochenseminar:
985,– Euro
inkl. Übernachtung und Vollverpflegung
Tagesveranstaltungen:
150,– Euro

Anmeldung und weitere Informationen:
Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative e.V. (dia e.V.)
Vogelsang 6, 30 459 Hannover
Tel. 0511/41 08 97 50
Fax. 0511/2 34 40 61
verwaltung@mav-seminare.de
www.mav-seminare.de

in Zusammenarbeit mit
ver.di
Landesfachbereich 3 Gesundheit, Soziale Dienste Wohlfahrt und Kirchen
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Landesbezirk Bayern

DGB BILDUNGSWERK BAYERN

Seminartermine für 2019

24.–28.06.2019	Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz – Einstieg leicht gemacht/ **Saalfeld**
08.–12.07.2019	Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz – Einstieg leicht gemacht/ **Brannenburg**
07.–11.10.2019	Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz – Einstieg leicht gemacht/ **Brannenburg**
02.–06.12.2019	Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz – Einstieg leicht gemacht/ **Brannenburg**
23.–25.10.2019	Mitarbeitervertretungsgesetz – Auffrischung und Vertiefung/ **Brannenburg**
08.–12.07.2019	Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR)/ **Brannenburg**
07.–11.10.2019	Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR)/ **Brannenburg**
03.–05.07.2019	Arbeitszeitregelungen in den AVR des Diakonischen Werkes Bayern/ **Brannenburg**
11.–12.11.2019	Vertiefung Eingruppierungsrecht der AVR des Diakonischen Werkes Bayern/ **Beilngries**
13.–15.11.2019	Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern – Vertiefung und Aktualisierung/ **Brannenburg**
03.06.2019	Protokollführung für Mitarbeitervertretungen/ **Nürnberg**
03.06.2019	Novellierung MVG-EKD 2019 –Welche Änderungen gibt es?/ **Nürnberg**
22.–24.07.2019	Gewalt und sexuelle Belästigung/ **Bad Wörishofen**
16.–18.09.2019	Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst nach AVR-Bayern/ **Brannenburg**
23.09.2019	Fachtagung für Mitarbeitervertretungen/ **Nürnberg**
24.09.2019	Das Kirchengerichtsverfahren/ **München**
30.09.2019	Da gehe ich gerne hin – attraktive Mitarbeiterversammlungen/ **München**
01.10.2019	Die Öffentlichkeitsarbeit der Mitarbeitervertretung/ **München**
02.10.2019	Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei personellen Angelegenheiten/ **München**
16.–18.10.2019	Einführung in das Arbeitsrecht/ **Beilngries**
21.10.2019	Novellierung MVG-EKD 2019 – Welche Änderungen gibt es?/ **München**
23.10.2019	Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten/ **Nürnberg**
25.–27.11.2019	Rhetorik und Kommunikation für betriebliche Interessenvertreter/ **Beilngries**
25.–26.11.2019	Datenschutz im Gremiumsbüro unter Berücksichtigung der neuen DSGVO/ **Neumarkt**

Für weitere Informationen stehen wir gerne zur Verfügung:
DGB Bildungswerk Bayern e.V.
Marion Kreipl
Schwanthalerstraße 64
80336 München
Tel. 089-55933650
mail: landesstelle@bildungswerk-bayern.de

ver.di

Juni–September 2019

Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
03.06.19	e	**Protokollführung für Mitarbeitervertretungen**	Nürnberg/DGB Bildungswerk Bayern/ver.di Bayern
03.06.19	e	**Novellierung MVG-EKD 2019 – Welche Änderungen gibt es?**	Nürnberg/DGB Bildungswerk Bayern/ver.di Bayern
03.–05.06.19	e	**Arbeiten 4.0: Gute digitale Arbeit in Krankenhäusern**	Bielefeld-Sennestadt/ver.di
03.–05.06.19	k	**Rechtsfragen der Amtsführung**	Siegburg/Katholisch-Soziales Institut
03.–05.06.19	e	**Was hat die MAV mit dem BAT-KF zu tun? (Teil 1): Grundlagenseminar für Mitarbeitervertretungen**	Hattingen/ver.di
03.–05.06.19	e	**Öffentlichkeitsarbeit**	Bad Segeberg/ver.di-Forum Nord
03.–06.06.19	k	**MAVO-Grundkurs**	Siegburg/Katholisch-Soziales Institut
03.–07.06.19	e	**JAV-Praxis 2: Ausbildung checken und verbessern/für Pflegeberufe**	Neumark (Oberpfalz)/ver.di
03.–07.06.19	e	**Aufgaben und Beteiligungsrechte der MAV**	Walsrode/dia e.V.
03.–07.06.19	e	**MVG 2: Rechte nutzen – Arbeitsbedingungen aktiv gestalten!**	Walsrode/dia e.V.
05.–06.06.19	k	**Datenschutz und Mitarbeiterüberwachung**	Siegburg/Katholisch-Soziales Institut
11.–13.06.19	e	**MVG II: Mitbestimmung**	Bad Segeberg/ver.di-Forum Nord
12.–14.06.19	e	**Das neue Pflegeberufegesetz (PflBG)**	Gladenbach/ver.di
12.–14.06.19	e	**JAV-Grundlagen Diakonie u. ev. Kirche: Einführung in die Arbeit der Jugend- u. Auszubildendenvertr.**	Naumburg (Hessen)/ver.di
12.–14.06.19	k	**Kommunikation in der Zukunft**	Siegburg/Katholisch-Soziales Institut
12.–14.06.19	k	**MAV-Praxis für Funktionsträger/innen**	Siegburg/Katholisch-Soziales Institut
17.–19.06.19	e	**Frauen als Vorsitzende der gesetzlichen Interessenvertretung**	Kassel/ver.di
17.–19.06.19	e	**Mitbestimmung bei Um- und Neubauten von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen**	Saalfeld/ver.di
17.–21.06.19	e	**MVG 2: Rechte nutzen – Arbeitsbedingungen aktiv gestalten!**	Springe/dia e.V.
17.–21.06.19	e	**Neu gewählt und nun? Arbeitsorganisation und Grundlagen der MAV-Arbeit**	Springe/dia e.V.
24.–28.06.19	e	**Gefahr erkannt – Gefahr gebannt?**	Walsrode/dia e.V.
24.–28.06.19	e	**Arbeitszeit 1**	Walsrode/dia e.V.
24.–28.06.19	e	**Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz – Einstieg leicht gemacht**	Saalfeld/DGB Bildungswerk Bayern/ver.di Bayern
25.06.19	e	**Datenschutz für Mitarbeitervertretungen**	Rendsburg/ver.di-Forum Nord
26.–28.06.19	e	**Arbeitnehmerdatenschutz 4.0 im Sozial- und Gesundheitswesen**	Brannenburg/ver.di
03.–05.07.19	e	**Arbeitszeitregelungen in den AVR des Diakonischen Werkes Bayern**	Brannenburg/DGB Bildungswerk Bayern/ver.di Bayern
08.–12.07.19	e	**Einführung in das Mitarbeitervertretungsgesetz – Einstieg leicht gemacht**	Brannenburg/DGB Bildungswerk Bayern/ver.di Bayern
08.–12.07.19	e	**Einführung in die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes Bayern (AVR)**	Brannenburg/DGB Bildungswerk Bayern/ver.di Bayern
10.–12.07.19	k	**Beendigung, Kündigungsschutz und Arbeitsgerichtbarkeit**	Siegburg/Katholisch-Soziales Institut
22.–24.07.19	e	**Gewalt und sexuelle Belästigung**	Bad Wörishofen/DGB Bildungswerk Bayern/ver.di Bayern

Juni–September 2019

Seminare

Termin		Thema	Veranstaltungsort/Veranstalter
13.–14.08.19	e	**Mitbestimmung bei der Festlegung der Arbeitszeit**	Bad Segeberg/ver.di
19.–20.08.19	e	**Das Kirchengerichtsverfahren**	Hamburg/ver.di
21.08.19	e	**Kompetenz-Modul 3**	Hannover/dia e.V.
22.08.19	e	**Die Arbeitszeitregelungen im KTD**	Hamburg/ver.di
26.–30.08.19	e	**Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverhältnisse, geringfügig Beschäftigte**	Langeoog/dia e.V.
26.–30.08.19	e	**Verhandeln? Ja! – Aber wie?**	Langeoog/dia e.V.
26.–30.08.19	e	**Wirtschaft spezial**	Langeoog/dia e.V.
28.–30.08.19	e	**Indirekte Steuerung**	Undeloh/ver.di-Forum Nord
28.–30.08.19	k	**AVR Anwenderseminar zu Eingruppierung und Vergütung**	Siegburg/Katholisch-Soziales Institut
02.–04.09.19	e	**Gesundheitsschutz Kompakt**	Undeloh/ver.di-Forum Nord
02.–06.09.19	e	**Einführung TV DN**	Springe/dia e.V.
02.–06.09.19	e	**MVG 3**	Springe/dia e.V.
02.–06.09.19	e	**Arbeitszeit 2**	Springe/dia e.V.
09.–11.09.19	k	**Arbeitszeitrecht für Mitarbeiter/innen im Krankenhaus**	Siegburg/Katholisch-Soziales Institut
09.–13.09.19	e	**Krank – Kaputt – Raus? Betriebliches Eingliederungsmanagement**	Aurich/dia e.V.
09.–13.09.19	e	**Agieren statt Reagieren – Der Gesundheitsschutz als Kernaufgabe der MAV**	Aurich/dia e.V.
16.–18.09.19	e	**Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst nach AVR-Bayern**	Brannenburg/DGB Bildungswerk Bayern/ver.di Bayern
23.09.19	e	**Fachtagung für Mitarbeitervertretungen**	Nürnberg/DGB Bildungswerk Bayern/ver.di Bayern
23.–25.09.19	e	**Informationsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten**	Bad Segeberg/ver.di
23.–27.09.19	e	**MVG 1**	Walsrode/dia e.V.
23.–27.09.19	e	**MVG 3**	Walsrode/dia e.V.
23.–27.09.19	e	**Konfliktmanagement**	Walsrode/dia e.V.
24.09.19	e	**Das Kirchengerichtsverfahren**	München/DGB Bildungswerk Bayern/ver.di Bayern
30.09.19	e	**Da gehe ich gerne hin – attraktive Mitarbeiterversammlungen**	München/DGB Bildungswerk Bayern/ver.di Bayern

Impressum

Arbeitsrecht und Kirche + Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen

Redaktion: *Bernhard Baumann-Czichon (verantwortlich), Henrike Busse (Redaktionsleitung), Dr. Herbert Deppisch, Mira Gathmann, Prof. Dr. Ulrich Hammer, Klaus Kellner, Annette Klausing, Mario Gembus, Erich Sczepanski, Nora Wölfl*
+ Redaktionsanschrift: *Am Hulsberg 8, 28205 Bremen, Telefon: 0421·4393344, Telefax: 0421·4393333* + E-Mail: *arbeitsrecht@bremen.de*
+ Verlagsanschrift und Anzeigenverwaltung: *KellnerVerlag, St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen, Telefon: 0421·77866, Telefax: 0421-704058*
+ E-Mail: *arbeitsrechtundkirche@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de* + Herstellung: *Manuel Dotzauer* + Grafische Gestaltung: *Designbüro Möhlenkamp & Schuldt, Bremen* + Bezugspreis: *Einzelheft Euro 20,–, Abonnement: pro Jahr Euro 72,– inkl. A+K-Schnelldienst*
+ Kündigungsmöglichkeit: *4 Wochen vor Jahresende.* + *Nachdruck nur mit Erlaubnis des Verlags. Die Verwendung für Zwecke einzelner Mitarbeitervertretungen oder deren Zusammenschlüsse (zum Beispiel für Schulungen) ist bei Quellenangabe gestattet.*
Bitte Belegexemplare an den Verlag senden. Für unverlangt eingesandte Manuskripte kann keine Gewähr übernommen werden.
Dieses Magazin wurde auf einem säure- und chlorfreien Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft gedruckt.

Wichtige Fachmedien für jede MAV vom KellnerVerlag

Entscheidungs-Sammlung

ZUM KIRCHLICHEN ARBEITSRECHT

Service für die MAV

1. Arbeitsrecht und Kirche – Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen. Erscheint 4 x im Jahr

Schnelldienst
Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen

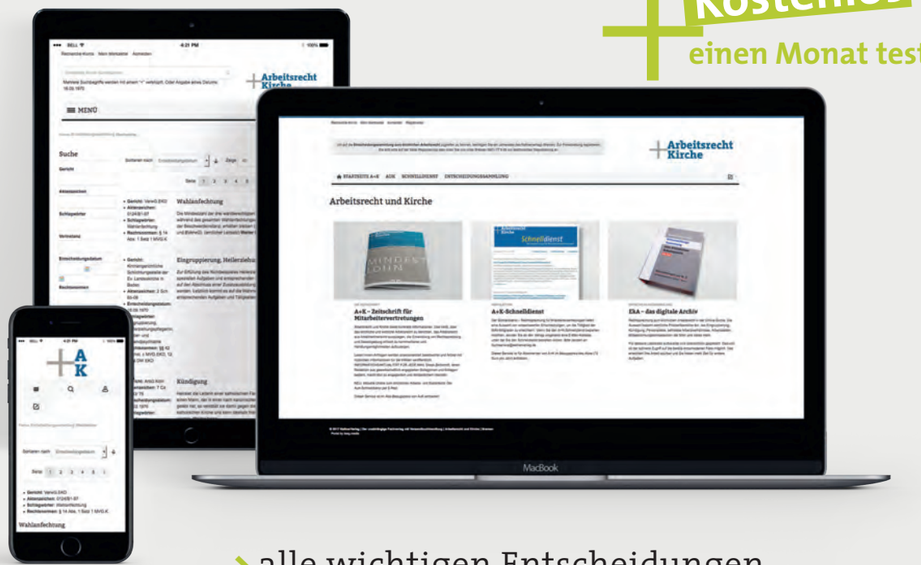
2. Schnelldienst – Rechtsprechung für Mitarbeitervertretungen. Für Abonnenten der AuK monatlich per E-Mail

3. MVG-EKD – Kommentar zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland

Entscheidungs-Sammlung
Zum kirchlichen Arbeitsrecht

4. EntscheidungsSammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht. Onlineportal mit allen wichtigen Entscheidungen für die MAV (siehe rechte Seite)

5. Die RechtsSammlung für Mitarbeitervertretungen – Wichtige Gesetze und Verordnungen aus dem staatlichen und kirchlichen Bereich für die MAV-Arbeit.



Kostenlos einen Monat testen!

- alle wichtigen Entscheidungen für die Praxis der MAV
- fast 1000 Entscheidungen evangelischer, katholischer und staatlicher Gerichte
- jederzeit abrufbar
- ständig aktualisiert
- übersichtliche Stichwort- und Volltextsuche
- nur 5,95 Euro monatlich (im Abo)

KOSTENLOSER TESTZUGANG:
Telefon 0421 · 77 8 66, Fax 0421 · 70 40 58,
sachbuch@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de

Kellner Verlag
Bremen Boston

+++ Neu für MAVen +++ die kompakte Zusammenstellung aller wichtigen Gesetze +++

Arbeitsrecht und Kirche
Die RechtsSammlung

Mitarbeitervertretungen müssen Gesetze und andere Vorschriften beachten: staatliche und kirchliche. Jetzt erscheint eine RechtsSammlung, die weltliches sowie evangelisches und katholisches Arbeitsrecht vereint. Mitarbeitervertreter finden hier alle für die Praxis wichtigen arbeitsrechtlichen Gesetze. Vom Kündigungsschutz und Datenschutz bis hin zur Unfallverhütung und zum Schutz besonderer Beschäftigtengruppen.

Enthalten sind kirchliche Regelungen wie die Diakoniegesetze, Arbeitsrechtsregelungsgesetze, Zuordnungsrichtlinie, Loyalitätsrichtlinie, Grundordnung usw. **Wer darin blättert, wird vieles finden, was bislang unbeachtet blieb.** Die evangelischen Mitarbeitervertretungsgesetze (MVG) der Landeskirchen und die katholischen Mitarbeitervertretungsordnungen (MAVO) der Diözesen sind so dargestellt, dass die Unterschiede sofort erkennbar sind.

Im Anhang finden sich die Adressen aller kirchlichen Gerichte.

Direkt ordern beim BuchKellner

St.-Pauli-Deich 3, 28199 Bremen

Fon 0421.77 8 66, Fax 70 40 58

buchkellner@kellnerverlag.de, www.kellnerverlag.de

Kellner Verlag
Bremen Boston

Baumann-Czichon/Feuerhahn (Hrsg.)
Die RechtsSammlung
Für Mitarbeitervertretungen in Kirche, Diakonie und Caritas
1.712 Seiten, 14 x 22 cm, ISBN 978-3-95651-206-3, 29,90 Euro

+++ Herausgegeben von ver.di +++

Wir ordern > *bitte Anzahl eintragen*

> Dienststelle/Einrichtung

> Zu Händen/MAV

> Straße, Hausnummer

> PLZ, Ort

> Telefonnummer

> E-Mail

> Datum, Unterschrift

Lieferung portofrei mit beiliegender Rechnung.