

Rundbrief

ARBEITNEHMERANWÄLTE

Die deutschlandweite Anwaltskooperation für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte



Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

August-Schmidt-Straße 74

45739 Oer-Erkenschwick

Telefon: 0231 3963010 | Fax: 0231 822014

arbeitsrecht@ingelore-stein.de

www.ingelore-stein.de

Datenschutz und Mitbestimmung bei IT-Systemen

Betriebsräte regeln beides (*Tretow*) | Seite 3

Gekündigte als Wahlvorstandsmitglieder?

Arbeitsgericht Stuttgart zu Schutz von Betriebsratsgründungen (*Bartl*) | Seite 13

Befristungen mit elektronischer Signatur

DocuSign und Co. beschern unbefristete Arbeitsverhältnisse (*Storm*) | Seite 18



Arbeitnehmer- Anwälte in ganz Deutschland

→ Wir haben uns bundesweit zu einer Kooperation von Anwältinnen und Anwälten zusammengeschlossen.

Als Experten mit langjährigen Erfahrungen im Arbeitsrecht beraten und vertreten wir ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen sowie Gewerkschaften. Über die anwaltliche Tätigkeit hinaus bringen sich die Mitglieder der vor mehr als 20 Jahren gegründeten Kooperation auch fallübergreifend in die rechtliche und rechtspolitische Diskussion ein.

Kooperationskanzleien befinden sich in: Berlin, Bremen, Essen, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Hamburg/Kiel, Hannover, Mannheim, München, Münster, Nürnberg/Ansbach, Oer-Erkenschwick, Offenburg, Stuttgart und Wiesbaden.

Kontakt Daten finden Sie am Ende dieses Rundbriefs und unter:

www.arbeitnehmer-anwaelte.de

Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts
schutz und Mitbestimmung zu beleuchten.

→ **Zur Bedeutung der Daten**
Datenschutzrecht ist durch das
geprägt. Maßgeblich ist vor allem d

Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts
schutz und Mitbestimmung zu beleuchten.

→ **Zur Bedeutung der Daten**
Datenschutzrecht ist durch das
geprägt. Maßgeblich ist vor allem d

→ **Zur Bedeutung der Datenschutzgrundverordnung**

Datenschutzrecht ist durch das Recht der Europäischen Union geprägt. Maßgeblich ist vor allem die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Ihre Vorschriften gelten unmittelbar in den Mitgliedstaaten. Nationale Gesetze haben im Wesentlichen nur dort Relevanz, wo die DSGVO einen Regelungsspielraum lässt oder Öffnungsklauseln aufweist. Deutschland hat hierzu ein neues Bundesdatenschutzgesetz erlassen (BDSG), in dem sich auch spezielle Vorschriften zum Beschäftigtendatenschutz finden.

→ **Zur Bedeutung der Datenschutzgrundverordnung**

Datenschutzrecht ist durch das Recht der Europäischen Union geprägt. Maßgeblich ist vor allem die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Ihre Vorschriften gelten unmittelbar in den Mitgliedstaaten. Nationale Gesetze haben im Wesentlichen nur dort Relevanz, wo die DSGVO einen Regelungsspielraum lässt oder Öffnungsklauseln aufweist. Deutschland hat hierzu ein neues Bundesdatenschutzgesetz erlassen (BDSG), in dem sich auch spezielle Vorschriften zum Beschäftigtendatenschutz finden.

Zum richtigen Verständnis des Datenschutzes ist es notwendig, sich die gegensätzlichen Interessen zu vergegenwärtigen, die die DSGVO in Einklang zu bringen versucht: Dies ist zum einen der Schutz der Persönlichkeitsrechte der Unionsbürgerinnen und -bürger vor den Risiken, die sich aus der Speicherung personenbezogener Daten ergeben. Zum anderen ging es dem Verordnungsgeber aber auch darum, den freien Datenverkehr zu gewährleisten, als Ausprägung der unternehmerischen Freiheit.

Die DSGVO gibt daher in weiten Teilen eine Vollharmonisierung vor. Das bedeutet: Die DSGVO regelt nicht nur einen Mindest-Schutzstandard, sondern die Mitgliedstaaten dürfen auch keine Regelungen erlassen, die den freien Datenverkehr stärker als von der DSGVO vorgesehen einschränken.

Aber speziell für den Beschäftigtendatenschutz hat der EuGH zuletzt in einer Entscheidung 2023 klargestellt, dass hier ausnahmsweise der Grundsatz der Vollharmonisierung nicht umfassend gilt, sondern die Mitgliedstaaten unter bestimmten Voraussetzungen „**zusätzliche, strengere oder einschränkende nationale Vorschriften**“ vorsehen können. Diese Voraussetzungen sind in Artikel 88 DSGVO geregelt und wurden vom EuGH konkretisiert.



Überblick: Wichtige datenschutzrechtliche Regelungen für die Mitbestimmung

Die wichtigsten Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten definiert Artikel 5 DSGVO. Diese sind:

- Rechtmäßigkeit
- Verarbeitung nach Treu und Glauben
- Transparenz
- Zweckbindung
- Datenminimierung
- Richtigkeit
- Speicherbegrenzung
- Integrität und Vertraulichkeit

Für die Mitbestimmung bei der Einführung von IT-Systemen sind vor allem die Grundsätze der Rechtmäßigkeit, der Zweckbindung sowie der Integrität und Vertraulichkeit von Bedeutung.

Der Grundsatz der **Rechtmäßigkeit** wird in Artikel 6 und 9 DSGVO konkretisiert. Gemeint ist, dass für die Verarbeitung personenbezogener Daten ein Erlaubnistatbestand vorliegen muss. Solche Tatbestände sind in Artikel 6 DSGVO geregelt, und bei besonders sensiblen Daten stellt Artikel 9 DSGVO zusätzliche Anforderungen an den Erlaubnistatbestand.

Die in Artikel 6 genannte **Einwilligung** des Betroffenen hat im Arbeitsverhältnis keine praktische Bedeutung: Sie ist in der Regel mangels Freiwilligkeit unwirksam, im Übrigen ist sie für den Arbeitgeber auch nicht praktikabel, da sie jederzeit widerruflich ist.

Im Arbeitsverhältnis sind daher insbesondere folgende Regelungen in Artikel 6 Absatz 1 Unterabsatz 1 DSGVO relevant:

- Buchstabe b: Datenverarbeitung zur **Erfüllung des Vertrags** oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen (zum Beispiel Kontodaten für die Lohnzahlung)
- Buchstabe c: Datenverarbeitung zur **Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung** des Verantwortlichen (= Arbeitgebers) (zum Beispiel Daten für die Abführung von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen)
- Buchstabe f: Erforderlichkeit der Datenverarbeitung zur **Wahrung der berechtigten Interessen** des Verantwortlichen (= Arbeitgebers) oder eines Dritten, sofern nicht die Interessen der betroffenen Person (= des Arbeitnehmers) überwiegen

Daneben sieht § 26 BDSG eigene Erlaubnistatbestände für den Beschäftigtendatenschutz vor, deren Wirksamkeit aber mittlerweile in Frage steht (dazu näher unten).

Der Grundsatz der **Zweckbindung** beinhaltet, dass personenbezogene Daten „für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden“ müssen und „nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden“ dürfen. Werden personenbezogene Daten zu einem Zweck erhoben und verarbeitet, dürfen sie später nicht einfach zu einem anderen Zweck weiterverarbeitet werden, sondern müssen dazu grundsätzlich neu erhoben werden. Ausnahmen sind aber zum Beispiel nach Artikel 6 Absatz 4 DSGVO möglich.

Aus dem Grundsatz der **Integrität und Vertraulichkeit** folgt die Pflicht zur Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen (oft „TOM“ abgekürzt), die in Artikel 24 und 32 DSGVO geregelt ist. Die möglichen und notwendigen TOM lassen sich beispielsweise anhand folgender Stichworte prüfen:

- Zutrittskontrolle (zum Beispiel verschlossener Serverraum)
- Zugangskontrolle (zum Beispiel Verschlüsselung, Passwörter)
- Zugriffskontrolle (zum Beispiel Berechtigungskonzept mit abgestuften Berechtigungen)
- Weitergabekontrolle (zum Beispiel Verschlüsselung, Passwörter)
- Eingabekontrolle (zum Beispiel Protokollierung von Zugriffen)
- Auftragskontrolle (zum Beispiel Auftragsdatenverarbeitungsverträge)
- Verfügbarkeitskontrolle (zum Beispiel Firewall und Backups)
- Trennungsgebot (zum Beispiel Vermeidung von Schnittstellen)

Hinweis: Nach einer Entscheidung des BAG im Jahr 2023 zum Auskunftsanspruch des Betriebsrats über Zahl und Namen schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb müssen auch **Betriebsräte** ein **Datenschutzkonzept** mit ausreichenden TOM vorhalten. Verlangt der Betriebsrat Auskunft über besonders sensible Daten gemäß Artikel 9 DSGVO, muss das Datenschutzkonzept ausreichende Maßnahmen im Sinne von § 22 Absatz 2 BDSG zum Schutz der Interessen der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorsehen.



Datenschutz in der Mitbestimmung

Wo findet der Datenschutz nun seinen Platz im Mitbestimmungsverfahren?

Die Mitbestimmung des (Konzern-, Gesamt-)Betriebsrats bei der Einführung eines IT-Systems folgt insbesondere aus § 87 Absatz 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz. Daneben können sich auch andere Beteiligungsrechte ergeben, zum Beispiel aus §§ 90, 91, 96–98, 111 BetrVG. Dieser Beitrag befasst sich nur mit der Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 Nr. 6.

Diese Mitbestimmung besteht, wenn der Arbeitgeber eine technische Einrichtung einführen oder anwenden möchte, die geeignet ist, Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Auf eine Überwachungsabsicht des Arbeitgebers kommt es nach der Rechtsprechung nicht an.

Die Mitbestimmung greift sowohl bei dem Einsatz „klassischer“ Software, die auf Endgeräten oder unternehmenseigenen Terminalservern betrieben wird, als auch bei Software-as-a-Service-Systemen, die von Dritten im Rahmen von Cloud-Lösungen betrieben werden. Für die Mitbestimmung genügt es, wenn im System verhaltensbezogene Beschäftigtendaten verarbeitet werden, die eine Identifizierung ermöglichen. Allenfalls bei echter und vollständiger Anonymisierung aller Beschäftigtendaten ließe sich ein Ausschluss der Mitbestimmung diskutieren. Eine Geringfügigkeitsschwelle hat das BAG abgelehnt, sodass auch die Nutzung von Standardsoftware wie Excel® die Mitbestimmung auslösen kann. Es genügt im Übrigen, wenn Daten manuell in das System eingegeben werden.

Da jede Software grundsätzlich sog. Protokolldaten (Protokollierung der getätigten Aktionen im System) und damit verhaltens- und zugleich personenbezogene Daten der Systemnutzer erhebt, ist in der Regel die Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung eines IT-Systems eröffnet.

Die Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG hat den Zweck, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor den besonderen Gefahren einer Überwachung (von Leistung und Verhalten) unter Einsatz technischer Einrichtungen zu schützen. Der Betriebsrat kann also im Rahmen der Mitbestimmung verlangen, dass Regelungen und Maßnahmen getroffen werden, die geeignet sind, diesen Gefahren zu begegnen. Umgekehrt kann der Betriebsrat rechtlich nicht verhindern, dass ein IT-System zu da-

tenschutzrechtlich zulässigen Zwecken eingeführt und genutzt wird, sofern ausreichende Schutzmaßnahmen vor möglichen Überwachungsgefahren vorgesehen sind. Eine unmittelbare Mitbestimmung bei der Ausgestaltung des Datenschutzes besteht nach herrschender Meinung nicht. Denn beim Datenschutz handelt es sich um eine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers. Jedenfalls teilweise hat er hierbei schon keinen Entscheidungsspielraum, innerhalb dessen er den Betriebsrat mitentscheiden lassen könnte.

Betriebsräte können Datenschutz trotzdem im Mitbestimmungsverfahren nutzen: TOM wie Anonymisierung, Verschlüsselung, Berechtigungskonzept etc. sind nämlich gleichzeitig Schutzmaßnahmen gegen Überwachungsgefahren bei der Nutzung des IT-Systems.

Zudem sollten Betriebsräte alle notwendigen Informationen zur Einschätzung der datenschutzrechtlichen Zulässigkeit einfordern. Denn der Betriebsrat muss einer datenschutzwidrigen Nutzung eines IT-Systems nicht zustimmen. Entsprechend darf richtigerweise die Einigungsstelle ein IT-System nicht durch Spruch einführen, wenn konkrete datenschutzrechtliche Bedenken bestehen.

Die Bedeutung der Betriebsvereinbarung - aktuelle Rechtsprechung

Eine Besonderheit gilt es zu beachten. Normalerweise bewegt sich eine Betriebsvereinbarung innerhalb des Entscheidungsspielraums, den das Recht dem Arbeitgeber lässt. Beim Datenschutzrecht liegt in einer Betriebsvereinbarung auch ein sog. Erlaubnistatbestand. Das heißt, mit Betriebsvereinbarung darf der Arbeitgeber datenschutzrechtlich unter Umständen mehr als ohne. Die Betriebsvereinbarung wirkt sich hier also ähnlich aus wie ein Gesetz, das eine Datenverarbeitung erlaubt – wie etwa der oben besprochene Artikel 6 DSGVO, aber möglicherweise weitergehend.

Der Anknüpfungspunkt hierfür liegt in Artikel 88 DSGVO, wonach die Mitgliedstaaten „**durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext (...) vorsehen**“ können.

Allerdings sind, wenn eine Betriebsvereinbarung einen datenschutzrechtlichen Erlaubnistatbestand begründen soll, Entscheidungen des EuGH und des BAG zu beachten:

Der EuGH hatte sich in einer Entscheidung im Jahr 2023 mit einer hessischen Datenschutzvorschrift zu befassen, die im Wortlaut § 26 Absatz 1 Satz 1 BDSG entspricht. Der EuGH hat diese hessische Vorschrift für unvereinbar mit der DSGVO und damit für unwirksam erklärt. Daher spricht viel dafür, dass die wortgleiche Vorschrift im BDSG ebenfalls unionsrechtswidrig ist. Das würde bedeuten, dass ein nationaler gesetzlicher Erlaubnistatbestand speziell für die Datenverarbeitung im Beschäftigungs-

verhältnis fehlt. Praktisch dürfte dies keine großen Auswirkungen haben, da zum Beispiel Artikel 6 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchst. f DSGVO im Wortlaut zwar etwas anders lautet, aber im Ergebnis (nahezu) inhaltsgleich sein dürfte.

Spannender sind daher andere Aspekte der Entscheidung des EuGH:

Der EuGH hat hervorgehoben, dass nationale Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz nicht einfach die DSGVO wiederholen dürfen, sondern spezifische Regelungen vorsehen müssen. Das war das entscheidende Argument für den EuGH, die hessische Datenschutzregelung für unwirksam zu erklären, denn sie wiederholt letztlich nur den Regelungsinhalt der DSGVO.

Dieses vom EuGH aufgestellte **Wiederholungsverbot** ist auch für die Betriebsparteien beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung relevant: Soll eine Betriebsvereinbarung einen eigenen Erlaubnistatbestand darstellen, ist zukünftig zu beachten, dass sie nicht nur die Vorgaben der DSGVO wiederholen darf. Die Betriebsparteien müssen vielmehr spezifische datenschutzrechtliche Regelungen vorsehen, die sich mit der konkreten betrieblichen Situation und den Auswirkungen der Datenverarbeitung auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auseinandersetzen. Weiter muss die Betriebsvereinbarung die Vorgaben des **Artikels 88 Absatz 2 DSGVO** beachten, also geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person vorsehen, 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.

Aus einem Beschluss des BAG aus dem Jahr 2022 ergeben sich weitere Hinweise auf die Anforderungen, die eine Betriebsvereinbarung als eigenständiger datenschutzrechtlicher Erlaubnistatbestand erfüllen muss: Das BAG geht davon aus, dass eine solche Betriebsvereinbarung die datenschutzrechtlichen Vorgaben, insbesondere aus Artikel 5, 6 und 9 DSGVO, umfassend einhalten muss. Weiter geht das BAG davon aus, dass die Einhaltung dieser Vorgaben gerichtlich vollständig überprüfbar ist. Es bleibt abzuwarten, ob der EuGH in seiner diesbezüglichen, noch ausstehenden Entscheidung die Auffassung des BAG teilen wird.

Dort, wo die Betriebsvereinbarung den oben skizzierten Vorgaben nicht genügt, kann die datenschutzrechtliche Legalität der Verarbeitung auf andere Erlaubnistatbestände wie Artikel 6 Absatz 1 Unterabsatz 1 Buchstabe f DSGVO gestützt werden.

Jedenfalls sollte der Betriebsrat im Rahmen seiner Mitbestimmung darauf bestehen, datenschutzrechtliche Regelungen in den Betriebsvereinbarungen zu IT-Systemen aufzunehmen. Dies betrifft insbesondere die Vereinbarung der Zwecke der Datenver-

arbeitung und der TOM. Denn der Betriebsrat hat zwar die Aufgabe, die Einhaltung des Datenschutzes zu überwachen (§ 80 Absatz 1 Nr. 1 BetrVG). Er kann bei Datenschutzverstößen aber grundsätzlich nicht aus eigenem Recht vorgehen, zum Beispiel im Rahmen eines Unterlassungsverfahrens beim Arbeitsgericht. Dies geht nur, wenn der Arbeitgeber sich in einer Betriebsvereinbarung konkret gegenüber dem Betriebsrat verpflichtet hat, sodass der Betriebsrat einen Durchführungsanspruch nach § 77 Absatz 1 BetrVG hat. Deshalb ist es für die Durchsetzung des Datenschutzes hilfreich, wenn konkrete Datenschutzmaßnahmen in einer Betriebsvereinbarung geregelt sind.

Praxistipps für die Mitbestimmung bei IT-Systemen

Abschließend noch ein paar Praxistipps für die Mitbestimmung bei IT-Systemen:

A › Unterrichtungsanspruch

Vor der eigentlichen Verhandlung im Rahmen der Mitbestimmung hat der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten (vgl. § 80 Absatz 1 Satz 1 BetrVG). Bei der Einführung eines IT-Systems gehören dazu auch die notwendigen Informationen zur Einschätzung der datenschutzrechtlichen Zulässigkeit. Die entsprechenden datenschutzrechtlichen Pflichten aus der DSGVO muss der Arbeitgeber unabhängig von der Mitbestimmung erfüllen. Damit muss er auch die entsprechenden Informationen liefern können.

Es bietet sich an, dass der Betriebsrat sich bei der Geltendmachung des Unterrichtungsanspruchs an dem Aufbau eines Verzeichnisses der Verarbeitungstätigkeiten (VVT) gemäß Artikel 30 DSGVO orientiert. Entsprechend sollten folgende Informationen angefordert werden:

- › Zwecke der Verarbeitung
- › Kategorien betroffener Personen (nur Arbeitnehmerdaten für Betriebsrat relevant)
- › Kategorien personenbezogener Daten einschließlich Nennung der Kategorien besonders geschützter Daten im Sinn von Artikel 9 DSGVO
- › Kategorien von Empfängern (differenziert nach intern, extern, Drittland, internationale Organisation)
- › Berechtigungskonzept
- › Welche weiteren TOM (zum Beispiel Anonymisierung, Verschlüsselung) sieht der Arbeitgeber vor?
- › Schnittstellen zu anderen Systemen (welche Daten werden zu welchen Zwecken in welche Richtung ausgetauscht?)
- › Löschfristen
- › Optional: Benennung des datenschutzrechtlichen Erlaubnistatbestands

Insbesondere die Zwecke der Verarbeitung und die Kategorien personenbezogener Daten erlauben eine erste Einschätzung, wie intensiv die geplante Datennutzung in Persönlichkeitsrechte eingreift.

Spannend ist auch, welche Schnittstellen zu anderen Systemen bestehen und welche Daten hier ausgetauscht werden. Denn eine Zusammenführung verschiedener Datenkategorien kann die Aussagekraft der Daten und damit die Risiken für die Persönlichkeitsrechte erhöhen.

Bei hohen Risiken muss der Arbeitgeber eine Datenschutzfolgeabschätzung vornehmen (vgl. Artikel 35 DSGVO). Diese sollte der Betriebsrat unbedingt anfordern.

Bei externen Empfängern kann der Betriebsrat sich die Auftragsdatenverarbeitungsverträge vorlegen lassen.

Neben den datenschutzrechtlichen Fragen sollte der Betriebsrat regelmäßig folgende weitere Informationen vom Arbeitgeber verlangen:

- › Funktionsbeschreibung des Systems
- › Welche Funktionen plant der Arbeitgeber zu nutzen?
- › Welche Schnittstellen hat das System zu anderen Systemen? Welche sollen tatsächlich genutzt werden?
- › Welche (personenbezogenen) Auswertungen können durch das System erstellt werden?
- › Welche (personenbezogenen) Auswertungen plant der Arbeitgeber zu welchen Zwecken zu nutzen?

Idealerweise lässt sich der Betriebsrat das System live vorstellen, insbesondere die Auswertungsmöglichkeiten.

B › Regelungsmöglichkeiten in der Betriebsvereinbarung

Die Betriebsvereinbarung zu einem IT-System sollte dann regelmäßig folgende Punkte beinhalten:

- › Abschließende Regelung der Zwecke der Datenerhebung und der Kategorien der erhobenen Daten
- › Abschließende Regelung der freigegebenen Programmfunktionen
- › Regelung der TOM (insbesondere Berechtigungskonzept, ggf. Anonymisierung, Verschlüsselung etc.)
- › Abschließende Regelung der Schnittstellen zu anderen Systemen sowie der ausgetauschten Daten einschließlich der Zwecke des Austauschs
- › Abschließende Regelung der erlaubten personenbezogenen Auswertungen
- › Beteiligung des Betriebsrats bei Auswertungen (zum Beispiel vorherige Zustimmung des Betriebsrats, Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds bei der Auswertung)
- › Ausschluss der Datennutzung zu anderen Zwecken sowie Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrollen im Übrigen

- › Sanktionen bei Verstößen des Arbeitgebers gegen die Betriebsvereinbarung
- › Optional: Löschfristen nach Kategorien der erhobenen Daten und für die Berichte aus Auswertungen
- › Optional: Qualifizierungsmaßnahmen für die Nutzer (§§ 96 ff. BetrVG)

Zum Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrollen ist zu beachten, dass das BAG in einer Entscheidung im Jahr 2023 ein Beweisverwertungsverbot in einer Betriebsvereinbarung für unzulässig erklärt hat, jedenfalls soweit es um Kontrollen bei hinreichend konkretem Verdacht einer Straftat oder vorsätzlichen schwerwiegenden Pflichtverletzung geht. Die typische Regelung eines Beweisverwertungsverbots bei Datenverarbeitungen unter Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung schützt damit jedenfalls nicht vor einer außerordentlichen Kündigung. Umso wichtiger ist es für die Betriebsratsseite, die Datenerhebung auf das erforderliche Maß zu beschränken und für die frühestmögliche Löschung von Daten zu sorgen, die für die vereinbarten Zwecke nicht mehr gebraucht werden.

Unabhängig davon kann der Betriebsrat bei einer Nutzung des IT-Systems unter Verstoß gegen die Betriebsvereinbarung seinen Durchführungsanspruch nach § 77 Absatz 1 BetrVG geltend machen und zur Unterlassung der mitbestimmungswidrigen Nutzung auffordern. Eine komplette Abschaltung des Systems ist über diesen Weg in der Regel nicht möglich. Das müsste in der Betriebsvereinbarung als Konsequenz ausdrücklich vereinbart werden.

Fazit

Kenntnisse im Datenschutz sind für die Ausübung der Mitbestimmung bei der Einführung von IT-Systemen unerlässlich. Um das Risikopotential eines IT-Systems einschätzen zu können, hilft es, die richtigen datenschutzrechtlichen Fragen zu stellen. Bei der Umsetzung der datenschutzrechtlichen Vorgaben besteht zwar nicht unmittelbar ein Mitbestimmungsrecht. Der Regelungsauftrag des Betriebsrats im Rahmen des Schutzes vor zu weitgehender Überwachung überschneidet sich aber mit dem Datenschutzrecht. Und einer nicht datenschutzkonformen technischen Einrichtung muss der Betriebsrat nicht zustimmen. In IT-Betriebsvereinbarungen finden sich daher zumeist Regelungen, die auch Datenschutz-Themen regeln. In diesem Fall hat der Betriebsrat eigene Rechte aus der Betriebsvereinbarung, um gegen eine datenschutzwidrige Nutzung vorzugehen.



Siehe:

- Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 30.03.2023, Aktenzeichen C-34/21, curia.europa.eu: Unvereinbarkeit einer hessischen Regelung zum Beschäftigtendatenschutz mit DSGVO
- Bundesarbeitsgericht, Vorlagebeschluss vom 22.09.2022, Aktenzeichen 8 AZR 209/21 (A), www.bundesarbeitsgericht.de: Vorlage an den EuGH zu den Anforderungen an eine Betriebsvereinbarung nach Artikel 88 DSGVO
- Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29.06.2023, Aktenzeichen 2 AZR 296/22, www.bundesarbeitsgericht.de: Unzulässigkeit eines Beweisverwertungsverbots in einer Betriebsvereinbarung
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 09.05.2023, Aktenzeichen 1 ABR 14/22, www.bundesarbeitsgericht.de: Zu den Anforderungen an ein Datenschutzkonzept des Betriebsrats
- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 23.10.2018, Aktenzeichen 1 ABN 36/18, www.bundesarbeitsgericht.de: Keine Geringfügigkeitsschwelle bei der Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 Nr. 6 BetrVG



Rechtsanwalt Jan Tretow

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Frankfurt am Main

tretow@arbeitnehmer-kanzlei.de

Gekündigte als Wahlvorstandsmitglieder?

Arbeitsgericht Stuttgart zu Schutz von Betriebsratsgründungen

Wenn in betriebsratslosen Betrieben ein Wahlvorstand für eine Betriebsratswahl gebildet werden soll, gibt es oft Widerstände auf der Arbeitgeberseite. Um einen Betriebsrat zu verhindern, wird auch zum Mittel der Kündigung gegenüber engagierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegriffen – mit prekären Folgen für eine Betriebsratsgründung. Das Arbeitsgericht Stuttgart hat nun in einer Entscheidung einen kleinen Schritt hin zur Verbesserung des Schutzes einer Betriebsratswahl unternommen.



- Es geht um die Frage, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach ihrer Kündigung noch als Mitglieder eines Wahlvorstands gewählt oder bestellt werden können. Oder ist die Kündigung das ideale Werkzeug, um sich Wahlvorstandswilliger Beschäftigter zu entledigen? Selbstverständlich ist, dass eine feststehend wirksame Kündigung das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist beendet; danach kommt eine Tätigkeit im Wahlvorstand nicht mehr in Betracht. Fraglich ist dagegen, welche unmittelbaren Folgen die Kündigungserklärung hat, während noch die Kündigungsfrist läuft oder die Kündigung noch gerichtlich überprüft werden kann oder überprüft wird. Ehe nämlich irgendwann rechtskräftig über die Kündigung geurteilt ist, ist die geplante Betriebsratswahl längst Geschichte.

Sonderkündigungsschutz, aber lückenhaft

Mit der letzten Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Gesetzgeber den Schutz von Betriebsratsgründungen verbessert. Nun sind die ersten sechs Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zu einer Wahlversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands einladen, kündigungsgeschützt (§ 15 Absatz 3a Kündigungsschutzgesetz). Das gleiche gilt für die ersten drei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ersatzweise beim Arbeitsgericht die Einsetzung eines Wahlvorstands beantragen. Außerdem sind diejenigen, die Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats unternehmen, nach § 15 Absatz 3b kündigungsgeschützt. Bereits vorher war der Sonderkündigungsschutz für die Mitglieder des Wahlvorstands geregelt (§ 15 Absatz 3).

Aus § 15 Kündigungsschutzgesetz:



„(3) Die Kündigung eines Mitglieds eines Wahlvorstands ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an (...) bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und daß die nach § 103 des Betriebsverfassungsgesetzes oder nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt (...). (...)

(3a) Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung (...) einlädt oder die Bestellung eines Wahlvorstands (...) beantragt, ist vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; der Kündigungsschutz gilt für die ersten sechs in der Einladung oder die ersten drei in der Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer. (...)

(3b) Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats oder einer Bordvertretung unternimmt und eine öffentlich beglaubigte Erklärung mit dem Inhalt abgegeben hat, dass er die Absicht hat, einen Betriebsrat oder eine Bordvertretung zu errichten, ist unzulässig, soweit sie aus Gründen erfolgt, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. (...)

Damit ist der Sonderkündigungsschutz allerdings nach wie vor lückenhaft: Er bezieht sich nur auf ordentliche, **nicht auf außerordentliche Kündigungen**, und das Zustimmungserfordernis gemäß § 103 Betriebsverfassungsgesetz hilft erst bei amtierenden Wahlvorstandsmitgliedern. Diese Schutzlücke wird von Arbeitgebern, die

die Gründung eines Betriebsrats verhindern wollen, ausgenützt: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bereit sind, für den Wahlvorstand zu kandidieren, werden zum Teil mit außerordentlichen Kündigungen überzogen.



Aber unabhängig davon, ob die Kündigungen überhaupt berechtigt sein können – ob also der beschriebene Sonderkündigungsschutz nach § 15 KSchG gilt, ob die Kündigungsgründe überhaupt ausreichen usw. –: die Kündigungen sind erst einmal in der Welt. Dass die Motivation der Betroffenen, sich für die Wahl eines Betriebsrats einzusetzen, dadurch erheblich zurückgeht, versteht sich von selbst. Sie müssen dann viel Zeit und Aufmerksamkeit für ihre persönlichen Belange, das heißt für ihre eigene Kündigungsschutzklage, die sie notwendigerweise führen müssen, aufwenden und haben damit weniger Energie zur Verfügung, sich für die Betriebsratswahl einzusetzen. Abgesehen davon verlieren manche möglicherweise das Interesse, bei diesem Arbeitgeber weiter beschäftigt zu werden.

Wahlberechtigung

Sollte sich in einem Kündigungsschutzprozess in der Zukunft herausstellen, dass die Gründe für die außerordentliche Kündigung haltlos waren, ist für die gerade anstehende Betriebsratswahl nichts gewonnen. Wichtig ist hierfür vielmehr, dass die Kündigung gar nicht erst die Möglichkeit berührt, im Wahlvorstand tätig zu sein. Voraussetzung für die Mitgliedschaft im Wahlvorstand ist nach dem Gesetz, dass man Arbeitnehmer des Betriebs und aktiv wahlberechtigt ist. Hier gibt es das Problem, dass die aktive Wahlberechtigung nach der Rechtsprechung wegfällt, wenn eine fristlose Kündigung ausgesprochen oder die Kündigungsfrist abgelaufen ist. Das gilt auch dann, wenn Kündigungsschutzklage erhoben wird.

Das Bundesarbeitsgericht schützt in dieser Konstellation zwar die passive Wahlberechtigung – also die Möglichkeit, als Betriebsratsmitglied zu kandidieren –, das hilft aber bei der Bildung des Wahlvorstands nicht weiter. Nach dem BAG kann ein gekündigter Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist – bei fristlosen Kündigungen also ab sofort – nicht Wahlvorstandsmitglied werden, ganz gleich, ob die Kündigung später gerichtlich verworfen wird.

Dieser Rechtszustand ist unzureichend, weil er dazu führt, dass Arbeitgeber mit dem jederzeit verfügbaren Mittel der Kündigung erreichen können, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bereit sind, für den Wahlvorstand zu kandidieren, dafür nicht mehr herangezogen werden können, selbst wenn die Kündigungen haltlos sind. Ohne Wahlvorstand kann kein Betriebsrat entstehen.

Arbeitsgericht Stuttgart: Gekündigte in den Wahlvorstand bestellbar

Das Arbeitsgericht Stuttgart hat nun einen kleinen Schritt in die richtige Richtung gewagt. Im entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer, dem im Zuge der beabsichtigten Betriebsratsgründung außerordentlich gekündigt worden war, mit seiner Kündigungsschutzklage bereits **in erster Instanz obsiegt** und dabei den **Weiterbeschäftigungsanspruch** für die Dauer des weiteren Verfahrens zuerkannt bekommen. Zwar ist die Arbeitgeberseite gegen das erstinstanzliche Urteil in Berufung gegangen, eine Entscheidung darüber war aber noch nicht ergangen. Der Kündigungsschutzprozess war also noch nicht rechtskräftig abgeschlossen.

Das Arbeitsgericht hat in dieser Situation über den Antrag auf Einsetzung eines Wahlvorstands entschieden und festgestellt, dass ein Arbeitnehmer in einem solchen Fall wie ein aktiv wahlberechtigter Arbeitnehmer anzusehen ist und daher als Mitglied des Wahlvorstands bestellt werden kann. Das gilt unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer während des Verfahrens tatsächlich im Betrieb arbeitet – also der Weiterbeschäftigungsanspruch erfüllt wird – oder er freigestellt wird.

Fazit

Die Bildung von Wahlvorständen ist schlecht gegen die Kündigung von Personen geschützt, die diese Aufgabe übernehmen wollen. Immerhin hat das Arbeitsgericht Stuttgart einen Arbeitnehmer als Wahlvorstandsmitglied bestellt, dessen Kündigung schon erstinstanzlich für unwirksam erklärt worden und dem ein Weiterbeschäftigungsanspruch zugesprochen worden war. Diese Fallkonstellation wird allerdings nur selten gegeben sein, weil die Bestellung von Wahlvorstandsmitgliedern in der Regel vor einer ersten gerichtlichen Entscheidung über die Kündigung ansteht. So geht die Entscheidung zwar in die richtige Richtung, wird aber nur in wenigen Fällen helfen.

Siehe:

- Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 14.05.1997, Aktenzeichen 7 ABR 26/96, NZA 1997, Seite 1245 - zur Wählbarkeit (passiven Wahlberechtigung) von Gekündigten
- Arbeitsgericht Stuttgart, Beschluss vom 12.06.2024, Aktenzeichen 30 BV 190/23, BeckRS 2024, 16415 - Bestellung in den Wahlvorstand nach erstinstanzlicher Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung mit Verurteilung zur Weiterbeschäftigung



Rechtsanwalt Ewald Bartl

Fachanwalt für Arbeitsrecht

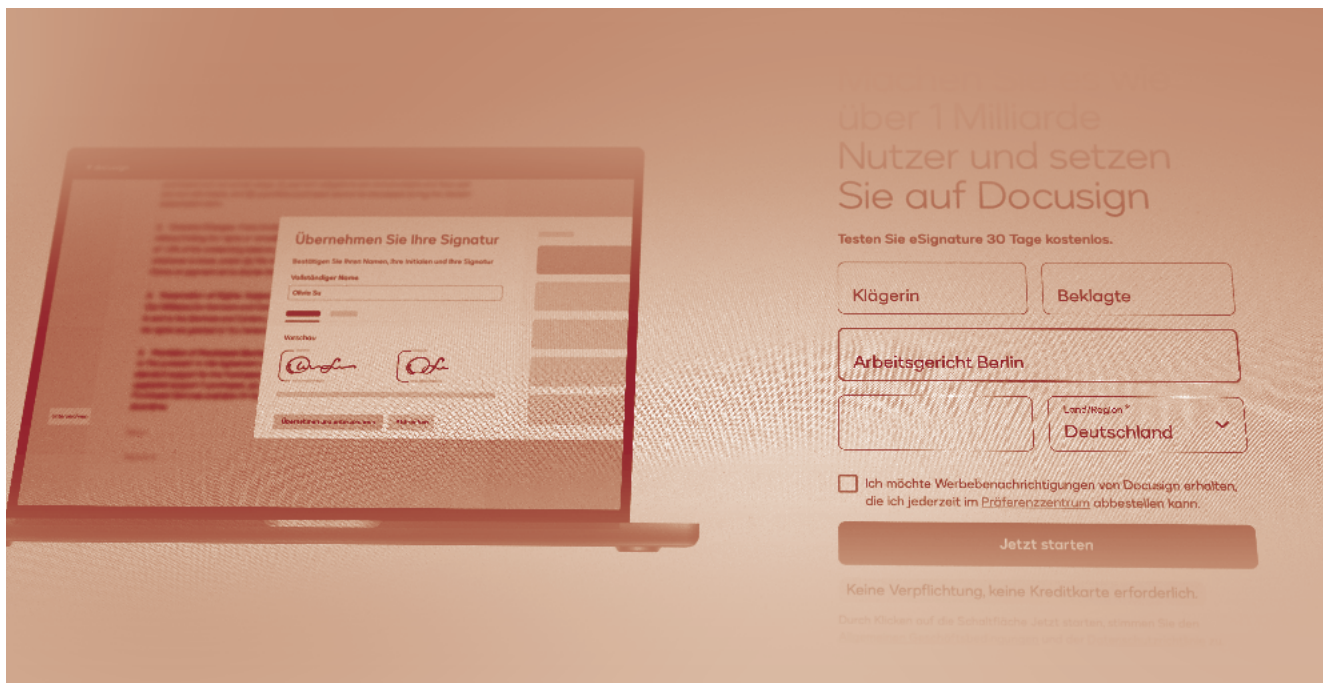
Stuttgart

e.bartl@arbeitnehmeranwaelte-stuttgart.de

Befristungen mit elektronischer Signatur

DocuSign und Co. beschieren unbefristete Arbeitsverhältnisse

Wenn Arbeitgeber Mitarbeitenden kündigen möchten, müssen sie die Betriebsräte vorher anhören. Lassen sie befristete Arbeitsverträge auslaufen, müssen sie die Gremien hingegen nicht beteiligen. Wenn Kolleginnen und Kollegen sich an den Betriebsrat wenden und befürchten, dass ihr Vertrag nicht verlängert wird, kann es aber andere Möglichkeiten geben. Gerade wenn der Arbeitsvertrag elektronisch unterzeichnet wurde – was bei zunehmender Digitalisierung immer öfter vorkommt – sollten Betriebsräte den Mitarbeitenden empfehlen, sich schnell von ihrer Gewerkschaft oder einer Kanzlei beraten zu lassen. Möglicherweise sorgt die fehlende Schriftform bei der Befristung dafür, dass das Arbeitsverhältnis doch nicht mit Ablauf der eigentlich vereinbarten Befristung endet und die Kollegin oder der Kollege im Betrieb bleiben kann.



→ Was ist die Schriftform?

Arbeitsverträge dürfen schriftlich, elektronisch oder auch mündlich vereinbart werden.

In bestimmten Fällen ist die elektronische Form gesetzlich ausdrücklich ausgeschlossen – sie kann die vorgeschriebene Schriftform dann nicht ersetzen. In diesen Fällen müssen Erklärungen oder Verträge zwingend mit einer eigenhändigen Namensunterschrift erfolgen.

Deshalb kann eine Kündigung nie in elektronischer Form ausgesprochen werden. Auch ein Aufhebungsvertrag kann nicht wirksam digital geschlossen werden. § 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verbietet die elektronische Form ausdrücklich. Ein Arbeitszeugnis darf ebenfalls nicht in elektronischer Form erteilt werden (§ 109 Absatz 3 Gewerbeordnung). Für Befristungen gibt es allerdings kein solches Verbot. Die strenge Schriftform ist eher die Ausnahme als die Regel im Arbeitsrecht. Sie kann oft durch die elektronische Form ersetzt werden. Mit der Verbreitung der Nutzung elektronischer Signaturen mit Tools wie DocuSign stellt sich immer häufiger die Frage, ob eine digitale Signatur reicht, um die Schriftform zu erfüllen. Ein Urteil des Arbeitsgerichts Berlin zeigt, dass es sich vor allem bei Befristungen lohnt, genauer hinzuschauen.

Der Fall

Ein Arbeitgeber und eine Arbeitnehmerin schlossen einen befristeten Arbeitsvertrag. Die Unterzeichnung erfolgte digital. Ein Prokurist und die Arbeitnehmerin unterzeichneten den Vertrag und verwendeten dafür DocuSign, ein Programm, das die schnelle und bequeme digitale Signatur von Dokumenten ermöglicht. Dabei wurde der befristete Arbeitsvertrag als digitales Dokument zusammen mit der Aufforderung, das Dokument mit DocuSign zu unterschreiben, per E-Mail an die Arbeitnehmerin übersandt. Bei der ersten Anmeldung in DocuSign musste die Arbeitnehmerin sich zudem im Rahmen eines Video-Ident-Verfahrens, das durch den Drittanbieter IDNow GmbH durchgeführt wurde, mit ihrem Ausweisdokument per Video identifizieren. Nach Ablauf der Befristungsdauer reichte die Arbeitnehmerin eine Befristungskontrollklage ein. Mit einer solchen Klage können Arbeitnehmerinnen eine Befristung angreifen und verlangen, dass sie ihren Arbeitsplatz trotz Ablauf der eigentlich vereinbarten Befristung behalten. Die Klägerin begründete ihre Klage hier damit, dass die gesetzlich vorgeschriebene Schriftform mit der digitalen Unterzeichnung nicht gewahrt gewesen sei und die Befristungsvereinbarung daher unwirksam sei. Da ihre Befristung unwirksam vereinbart worden sei, komme ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande.

Hintergrund

Gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform (§ 14 Absatz 4 TzBfG). Eine gesetzlich vorgeschriebene Schriftform kann prinzipiell durch die elektronische Form ersetzt werden (§ 126 Absatz 3 BGB). Dazu müssen beide Parteien der Erklärung ihre Namen hinzufügen und das elektronische Dokument mit je einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen (§ 126a Absatz 1 BGB). Grundsätzlich kann also auch ein befristeter Arbeitsvertrag trotz der gesetzlich vorgeschriebenen Schriftform wirksam digital abgeschlossen werden.



§ 126a BGB:

„(1) Soll die gesetzlich vorgeschriebene schriftliche Form durch die elektronische Form ersetzt werden, so muss der Aussteller der Erklärung dieser seinen Namen hinzufügen und das elektronische Dokument mit seiner qualifizierten elektronischen Signatur versehen.

(2) Bei einem Vertrag müssen die Parteien jeweils ein gleichlautendes Dokument in der in Absatz 1 bezeichneten Weise elektronisch signieren.“

§ 126 Abs. 3 BGB:

„Die schriftliche Form kann durch die elektronische Form ersetzt werden, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt.“

»Digitale« Befristung möglich – aber auf die Details kommt es an!

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses kann digital wirksam vereinbart werden. Dies gilt aber nur, wenn die verwendete digitale Signatur geeignet ist, die eigentlich notwendige Schriftform zu ersetzen. Dafür ist eine „qualifizierte elektronische Signatur“ nötig (§ 126a Absatz 1 BGB).

Die strengen Anforderungen an eine qualifizierte elektronische Signatur sind in einer Verordnung der EU, der eIDAS-Verordnung, geregelt. Deren Anforderungen erfüllt bei weitem nicht jede digitale Signatur. Hier kommt es maßgeblich auch auf Details an, die außerhalb der Kenntnis der Beschäftigten liegen. Oft klärt sich erst im gerichtlichen Prozess, ob eine qualifizierte elektronische Signatur erfolgte, die die gleiche Rechtswirkung hat wie eine handschriftliche Unterschrift.

Wegen der zahlreichen Anforderungen können bei elektronischen Signaturen leicht Fehler unterlaufen, wobei schon einer genügt, um die Befristung unwirksam werden zu lassen. Außerdem tragen Arbeitgeberinnen die Beweislast dafür, dass alle Anforderungen erfüllt sind. Falls sie die Erfüllung auch nur einer der genannten Anforderungen nicht beweisen können, wird ein Arbeitsgericht die Unwirksamkeit der Befristung feststellen. Auch im Fall des Arbeitsgerichts Berlin hat die Arbeitgeberin nicht ausreichend vorgetragen, dass alle Anforderungen einer qualifizierten elektronischen Signatur erfüllt waren und die elektronische Unterschrift eine handschriftliche Unterschrift ersetzen konnte.

Was ist eine qualifizierte elektronische Signatur?

Nach der eIDAS-VO ist die qualifizierte elektronische Signatur eine fortgeschrittene elektronische Signatur (1.), die von einer qualifizierten elektronischen Signaturerstellungseinheit erstellt wurde (2.) und auf einem qualifizierten Zertifikat für elektronische Signaturen beruht (3.) – Artikel 3 Nr. 12. Diese Voraussetzungen müssen also alle gemeinsam erfüllt sein. Was bedeutet das im Einzelnen?

1. Fortgeschrittene elektronische Signatur

Gemäß Artikel 3 Nr. 11 und Artikel 26 eIDAS-VO liegt eine fortgeschrittene elektronische Signatur vor, wenn sie

- eindeutig dem Unterzeichner zugeordnet ist,
- die Identifizierung des Unterzeichners ermöglicht,
- unter Verwendung elektronischer Signaturerstellungsdaten erstellt wurde, die der Unterzeichner mit einem hohen Maß an Vertrauen unter seiner alleinigen Kontrolle verwenden kann,
- und so mit den unterzeichneten Daten verbunden ist, dass eine nachträgliche Veränderung der Daten erkannt werden kann.

Bei der Verwendung von etablierten technischen Tools, wie zum Beispiel DocuSign, werden diese Voraussetzungen in der Regel erfüllt sein.

2. Von einer qualifizierten elektronischen Signaturerstellungseinheit erstellt

Die zweite Voraussetzung der qualifizierten elektronischen Signatur ist, dass diese von einer qualifizierten elektronischen Signaturerstellungseinheit erstellt wurde. Eine elektronische Signaturerstellungseinheit ist eine Software und eine Hardware, die zum Erstellen einer elektronischen Signatur verwendet werden.

Auch diese Voraussetzung muss eine Arbeitgeberin darlegen und beweisen. Dabei kann die Darlegung praktisch schon daran scheitern, dass ihr derart detaillierte Informationen von der Anbieterin des Tools gar nicht zur Verfügung gestellt werden. Auch dies würde zu Gunsten einer Arbeitnehmerin im Zweifel zur Unwirksamkeit der Befristung führen.

3. Auf einem qualifizierten Zertifikat beruhen

Spätestens am dritten Merkmal werden viele digitale Signaturen scheitern. Ein Zertifikat ist qualifiziert, wenn es von einem qualifizierten Vertrauensdiensteanbieter ausgestellt ist. Hinzu kommen weitere Anforderungen der eIDAS-Verordnung. Qualifizierte Vertrauensdiensteanbieter sind nur solche, die von der Bundesnetzagentur als Aufsichtsstelle zertifiziert sind. Praktisch kann die Liste der in Deutschland zertifizierten Anbieter (sog. Trusted List) im eIDAS-Dashboard eingesehen werden. Zu beachten ist, dass manche Anbieter digitaler Signaturlösungen zwar nicht selbst in der Trusted List auftauchen, aber mit zertifizierten Anbietern kooperieren. So bietet beispielsweise DocuSign ein Paket an, bei dessen Anwendung die Signatur durch den in Deutschland zertifizierten Anbieter D-Trust erstellt wird. Diese würde also „auf einem qualifizierten Zertifikat“ beruhen. Dieses Paket hatte die Arbeitgeberin hier aber nicht verwendet – jedenfalls konnte sie es nicht nachweisen.

Entscheidung des Gerichts

Das Arbeitsgericht gab der Klägerin Recht: Die Befristung war unwirksam! Die Arbeitgeberin konnte nicht hinreichend nachweisen, dass eine qualifizierte Signatur die handschriftliche Unterschrift wirksam ersetzt hatte.

Zwar enthielt die Unterschrift auf dem Arbeitsvertrag den Namenszug der Klägerin, und die Identifizierung war durch das erstmalige Anmeldeverfahren, bei dem sie sich per Video und Ausweis identifizieren musste, sichergestellt. Das genaue Verfahren

der Identifizierung der Klägerin und des Prokuristen hat die Arbeitgeberin aber nicht beschrieben. Insgesamt reichte das Video-Ident-Verfahren, das durch den Drittanbieter IDNow GmbH durchgeführt wurde, hier nicht aus: Das Arbeitsgericht stellte fest, dass – unabhängig von den Einzelheiten des Identifizierungsverfahrens – weder das Unternehmen DocuSign noch die IDnow GmbH in der von der Bundesnetzagentur verwalteten Liste der Vertrauensdiensteanbieter aufgeführt und daher keine qualifizierten Vertrauensdiensteanbieter seien. Auch ein TÜV-Zertifikat war hier nach Ansicht des Arbeitsgerichts nicht ausreichend, da nur die Bundesnetzagentur Vertrauensdiensteanbieter zertifizieren darf.

Also basierte die Signatur nicht auf einem qualifizierten – nämlich von einem in der Trusted List aufgeführten Anbieter ausgestellten – Zertifikat. Weil das Arbeitsverhältnis nicht wirksam befristet wurde, entschied das Arbeitsgericht, dass es auf unbestimmte Zeit geschlossen wurde.

Hinweise für Arbeitnehmerinnen und Betriebsräte

Schließen Arbeitsvertragsparteien einen befristeten Arbeitsvertrag digital, sollte stets genau geprüft werden, ob die Schriftform tatsächlich wirksam durch die elektronische ersetzt wurde. Diese Prüfung muss schnell nach Ende des Befristungszeitraums erfolgen, weil eine Befristungskontrollklage **innerhalb von drei Wochen** nach dem vereinbarten Ende der Befristung beim Arbeitsgericht eingehen muss.

Für die Arbeitnehmerinnen birgt die Verwendung digitaler Signaturen große Chancen auf Beseitigung der Befristung: Die Arbeitgeberinnen müssen die Erfüllung aller Voraussetzungen der eIDAS-Verordnung für die wirksame Signatur darlegen und beweisen – das wird ihnen oft schwerfallen. Da die Werbeaussagen der Anbieter von Tools für digitale Signaturen in vielen Fällen irreführend sind, können Arbeitgeberinnen oft selbst nicht ohne rechtliche Beratung beurteilen, ob eine qualifizierte elektronische Signatur vorliegt. Betriebsräte von Unternehmen, die digitale Signaturlösungen nutzen, sollten die befristet beschäftigten Arbeitnehmerinnen rechtzeitig darauf hinweisen, sich schnell anwaltlich oder von ihrer Gewerkschaft beraten zu lassen.

Siehe:

- Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 17.10.2023, Aktenzeichen 26 Ca 8402/23 (nachstehend wiedergegeben)
- eIDAS-Verordnung: Verordnung (EU) Nr. 910/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.07.2014, <https://eur-lex.europa.eu/>



Rechtsanwältin Eleonora Storm

Berlin

storm@dka-kanzlei.de

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 17.10.2023, Aktenzeichen 26 Ca 8402/23

„I. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht auf Grund der Befristung im Arbeitsvertrag vom ... zum ... beendet wurde.

II. Die Beklagte wird verurteilt, die Klägerin nach Maßgabe des Arbeitsvertrages vom ... zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Kundenberaterin in einem Inboundprojekt in Vollzeit bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreites weiter zu beschäftigen.

III. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

IV. Die Kosten des Rechtsstreits hat die Beklagte zu tragen.

V. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 8.320,00 Euro festgesetzt.

Tatbestand

Die Parteien streiten im Wesentlichen um die Entfristung des Arbeitsvertrages und die vorläufige Weiterbeschäftigung der Klägerin.

Die Klägerin war aufgrund des befristeten Arbeitsvertrages vom ... in der Zeit vom ... bis zum ... als Kundenberaterin bei der Beklagten angestellt und bezog ein monatliches Grundgehalt von 2080,00 EUR brutto.

Der Arbeitsvertrag wurde seitens des Prokuristen der Beklagten und der Klägerin digital unterzeichnet. Im diesbezüglichen Zertifikat (Bl. 47 ff. der Akte) ist bei beiden Beteiligten unter „Signature Provider Details“ mehrfach die *IDnow GmbH Video Ident für QES* (im Folgenden: *IDnow*) aufgeführt. Unter „Signature Provider Location“ ist ebenso wie in der Kopfzeile des Zertifikats *DocuSign* genannt.

In Deutschland werden Unternehmen, die elektronische Dienstleistungen wie etwa digitale Signaturen anbieten, von der Bundesnetzagentur überprüft und als Vertrauensdiensteanbieter zertifiziert. In der hierzu veröffentlichten Liste der Bundesnetzagentur ist weder *DocuSign* noch *IDnow* aufgeführt. Aufgelistet ist hingegen die *D-Trust GmbH*, mit der in Deutschland das amerikanische Unternehmen *DocuSign* kooperiert.

Mit ihrer ... am ... zugestellten Klage macht die Klägerin die Unwirksamkeit der Befristungsvereinbarung wegen fehlender Schriftform geltend. Ferner verlangt sie ihre vorläufige Weiterbeschäftigung. Für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses begehrt die Klägerin ferner eine restliche Urlaubsabgeltung ...

Die Klägerin trägt schriftsätzlich vor, der Arbeitsvertrag sei nicht beiderseits durch eine qualifizierte elektronische Signatur unterschrieben worden. Die Klägerin habe die Dokumente zur Signatur per E-Mail erhalten, ohne eine PIN oder ein Passwort für die Signatur selbst. Dadurch sei nicht hinreichend gesichert gewesen, dass allein die unterzeichnende Person Zugriff auf die Signaturerstellungsdaten habe. Die Beklagte habe zwar die Anmeldung beschrieben, nicht aber das Verfahren beim konkreten Vertragsabschluss. Die Signatur sei zudem nicht von einer qualifizierten elektronischen Signaturerstellungseinheit erstellt worden, denn das Tool *DocuSign* sei ebenso wenig zertifiziert wie *IDnow*. Im Kammertermin ergänzt die Klägerin, sie habe sich im Zusammenhang mit ihrer vorangegangenen Beschäftigung in einem verbundenen Unternehmen per *Ident* angemeldet. Ein Kennwort oder eine PIN seien ihr nicht Erinnerung. Nach Erhalt der E-Mail habe sie durch Anklicken das Dokument geöffnet.

Die Klägerin beantragt zuletzt,

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der Befristung im Arbeitsvertrag vom ... zum ... beendet wurde,
2. festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auch nicht aufgrund anderer Beendigungstatbestände endet, sondern fortbesteht,

hilfsweise für den Fall des Obsiegens mit dem Klageantrag zu 1.

3. die Beklagte zu verurteilen, die Klägerin nach Maßgabe des Arbeitsvertrages vom ... zu unveränderten Arbeitsbedingungen als Kundenberaterin in einem Inboundprojekt in Vollzeit bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits weiter zu beschäftigen,

hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Klageantrag zu 1.

4. die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 1689,44 EUR brutto abzüglich der gezahlten 616,52 EUR netto nebst Zinsen ... zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hält die Signatur für rechtswirksam und trägt schriftsätzlich vor, der Vertrag sei über *DocuSign* qualifiziert unterzeichnet worden. Die Signatur enthalte ein qualifiziertes digitales Zertifikat, aus dem hervorgehe, dass eine sorgfältige Legitimationsprüfung abgeschlossen worden sei und dass die Klägerin über *IDnow* signiert habe. In diesem Zusammenhang verweist die Beklagte auf ein Zertifikat der TÜV Informationstechnik GmbH, wonach (sinngemäß übersetzt) die IDnow GmbH mit der Komponente Videoident Qualified Electronic Signature alle Anforderungen der EU-Verordnung Nr. 910/2014 für die Identitätsprüfung natürlicher Personen erfülle. Das System *DocuSign* erfülle alle Anforderungen der EU-Verordnung und sei einer der bekanntesten Vertrauensdiensteanbieter.

Im Kammertermin übergibt die Beklagte diverse Unterlagen und ergänzt, *IDnow* führe eine Identifizierung über Video durch. Hinter *IDnow* stehe die *D-Trust GmbH* mit ihrem Kooperationspartner *DocuSign*. Bei der Identifizierung vergebe der jeweilige Mitarbeiter ein persönliches Passwort. Nur mit diesem Passwort könne man Dokumente abrufen, die im System *DocuSign* abgelegt würden; über die Ablage von Dokumenten werde der Mitarbeiter per Mail informiert. Der dokumentierte Verlauf zeige, dass die dortigen Dokumente mehrfach geöffnet und auch signiert worden seien.

Bei der Auswahl des Signaturtyps, wie sie im eingereichten Screenshot dargestellt sei, stelle der Typ „IDnow - EU Qualifiziert“ die höchste Sicherheitsstufe dar.

...

Entscheidungsgründe

A. I. ... II. Soweit die Klage zulässig ist, ist sie mit dem Feststellungsantrag und dem Antrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung der Klägerin begründet.

1. Das Arbeitsverhältnis der Parteien hat nicht mit Ablauf der vereinbarten Befristung zum ... sein Ende gefunden. Der Arbeitsvertrag vom ... mit der dortigen Befristungsabrede ist formunwirksam und damit gemäß § 125 Bürgerliches Gesetzbuch BGB nichtig.

a) ... b) Der Arbeitsvertrag vom ... wurde nicht rechtswirksam ... befristet und gilt demnach gemäß § 16 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Beim Abschluss des schriftlichen Arbeitsvertrages wurde die durch § 14 Abs. 4 TzBfG vorgeschriebene Schriftform nicht gewahrt.

Soll die in § 126 BGB geregelte gesetzliche Schriftform durch die elektronische Form ersetzt werden, so muss gemäß § 126a BGB der Aussteller der Erklärung dieser seinen Namen hinzufügen und das elektronische Dokument mit seiner qualifizierten elektronischen Signatur versehen. Bei einem Vertrag müssen die Parteien jeweils ein gleichlautendes Dokument in dieser Weise elektronisch signieren.

Nach Art. 25 Abs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 910/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23.07.2014 über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt und zur Aufhebung der Richtlinie 199/93/EG (im Folgenden: eIDAS-VO) hat eine qualifizierte elektronische Signatur die gleiche Rechtswirkung wie eine handschriftliche Unterschrift.

Nach Art. 3 Nr. 12 eIDAS-VO ist eine „qualifizierte elektronische Signatur“ eine fortgeschrittene elektronische Signatur, die von einer qualifizierten elektronischen Signaturerstellungseinheit erstellt wurde und auf einem qualifizierten Zertifikat für elektronische Signaturen beruht.

Eine „fortgeschrittene elektronische Signatur“ ist gemäß Art. 3 Nr. 11 eIDAS-VO eine elektronische Signatur, die alle Anforderungen des Art. 26 eIDAS-VO erfüllt, was bedeutet:

- a) Die Signatur ist eindeutig dem Unterzeichner zugeordnet.
- b) Sie ermöglicht die Identifizierung des Unterzeichners.
- c) Sie wird unter Verwendung elektronischer Signaturerstellungsdaten erstellt, die der Unterzeichner mit einem hohen Maß an Vertrauen unter seiner alleinigen Kontrolle verwenden kann.
- d) Die Signatur ist so mit den auf diese Weise unterzeichneten Daten verbunden, dass eine nachträgliche Veränderung der Daten erkannt werden kann.

Gemäß Art. 30 Abs. 1 eIDAS-VO wird die Konformität qualifizierter elektronischer Signaturerstellungseinheiten mit den Anforderungen des Anhangs II von geeigneten, von den Mitgliedsstaaten benannten öffentlichen oder privaten Stellen zertifiziert. Nach § 17 Vertrauensdienstgesetz ist in Deutschland die Bundesnetzagentur für diese Zertifizierung zuständig.

Nach dem Sach- und Streitstand zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung ist nicht festzustellen, dass bei der digitalen Unterzeichnung des befristeten Arbeitsvertrages vom ... auf beiden Seiten sämtliche Voraussetzungen einer qualifizierten elektronischen Signatur erfüllt waren. Die für die Einhaltung der gesetzlichen Schriftform darlegungs- und beweispflichtige Beklagte hat weder schriftsätzlich noch durch ihre ergänzenden mündlichen Ausführungen im Kammertermin hinreichend substantiiert alle notwendigen Bedingungen einer qualifizierten elektronischen Signatur vorgetragen.

Dies betrifft zum einen die Legitimierung bzw. Identifizierung der Klägerin wie auch des Prokuristen Herrn K..., der den Arbeitsvertrag auf Beklagtenseite unterzeichnet hat. Im beklagtenseits als Anlage B1 eingereichten Zertifikat (Bl. 47 ff. der Akte) ist zwar der „Signatur Type: IDnow GmbH Video Ident for QES“ genannt. Allerdings stellt *IDnow* lediglich ein Verfahren zur Identitätsüberprüfung der digital agierenden Person dar, also nur einen „Baustein“ einer möglichen qualifizierten elektronischen Signierung. Das genaue Verfahren der Identifizierung der beiden beteiligten Personen hat die Beklagte nicht beschrieben. Die Klägerin hat hierzu vorgetragen, sie habe sich bei der vorangegangenen Beschäftigung bei einem Verbundunternehmen per Video Ident angemeldet; ein Kennwort oder eine PIN sei ihr nicht Erinnerung. Unabhängig von den Einzelheiten des Identifizierungsverfahrens ist die *IDnow GmbH* nicht in der von der Bundesnetzagentur verwalteten Liste der Vertrauensdiensteanbieter aufgeführt.

Wie die Beklagte selbst ausführt, wird ein qualifiziertes Zertifikat der unterzeichnenden Person erst nach Prüfung der Identität durch einen qualifizierten Vertrauensdiensteanbieter ausgestellt. Ein solcher Vertrauensdiensteanbieter ist unstreitig die in der Liste der Bundesnetzagentur aufgeführte *D-Trust GmbH*. Dieses Unternehmen ist indes nicht identisch mit der *IDnow GmbH*.

Eine rechtliche oder sonstige Verbindung zwischen der „vertrauenswürdigen“ *D-Trust GmbH* und der *IDnow GmbH*, die der letztgenannten Gesellschaft in rechtskonformer Weise eine Mitwirkung am Verfahren der qualifizierten elektronischen Signierung des Arbeitsvertrages erlaubt hätte, ist nicht ersichtlich.

In diesem Zusammenhang kann sich die Beklagte nicht mit Erfolg auf das Zertifikat der TÜV Informationstechnik GmbH berufen. Für die Zertifizierung von Vertrauensdiensteanbietern ist in Deutschland ausschließlich die Bundesnetzagentur zuständig.

Der Hinweis der Beklagten, hinter *IDnow* stehe die *D-Trust GmbH*, findet im prozessualen Tatsachenvortrag keine Stütze.

Selbst wenn das Identifizierungsverfahren der Klägerin – und auch des Prokuristen – die Anforderungen von Art. 26 a) und b) eIDAS-VO an eine fortgeschrittene elektronische Signatur erfüllen sollte, so fehlt es gleichwohl an hinreichendem Sachvortrag der Beklagten zu den Anforderungen von Art. 26 c) eIDAS-VO zur Verwendung vertrauenswürdiger elektronischer Signaturerstellungsdaten. Im Übrigen ist auch fraglich, ob die Anforderung von Art. 26 d) eIDAS-VO erfüllt ist.

Mit anderen Worten: Es ist nicht erkennbar, aufgrund welcher Umstände die *IDnow GmbH* einen Vertrauensdiensteanbieter darstellen soll, der im Sinne der eIDAS-VO rechtswirksam an einer qualifizierten elektronischen Signierung des Vertrages beteiligt sein konnte.

Zum anderen ist auch das weitergehende Verfahren und die Einordnung der sonstigen beteiligten Unternehmen bzw. Anbieter unklar geblieben. Das beklagtenseits eingereichte Zertifikat (Bl. 47 ff. der Akte) trägt an mehreren Stellen den Namen *DocuSign*. Nach Darstellung der Beklagten werden die elektronischen Dokumente in *DocuSign* abgelegt und können dort von der Gegenseite nach Anmeldung mit einem persönlichen Kennwort geöffnet werden. Bei dem amerikanischen Unternehmen *DocuSign* soll es sich laut Beklagter um einen Vertrauensdiensteanbieter handeln, der in Deutschland mit der *D-Trust GmbH* kooperiert.

Diese Darlegung kann bei der Prüfung der Voraussetzungen einer qualifizierten elektronischen Signatur jedoch nicht überzeugen. Das Unternehmen *DocuSign* als solches ist nicht auf der von der Bundesnetzagentur geführten Liste der Vertrauensdiensteanbieter aufgeführt. Die beklagtenseits genannte Kooperation von *DocuSign* mit der *D-Trust GmbH* kann die *DocuSign* nicht ohne Weiteres zu einem Vertrauensdiensteanbieter qualifizieren. Ohnehin sind die Einzelheiten der besagten Kooperation für die Kammer nicht erkennbar.

In dem als Anlage B1 vorgelegten Zertifikat ist im Übrigen an keiner Stelle die *D-Trust GmbH* erwähnt. Nach [erg.: der] unwidersprochenen Darstellung der Klägerin soll bei der Nutzung von *DocuSign* nicht in jedem Fall der Dienst der *D-Trust GmbH* eingeschlossen sein; vielmehr müsse er vom Verwender gesondert gebucht werden. Hierfür sind indes keinerlei Anhaltspunkte ersichtlich.

Auch die mündlichen Ergänzungen der Beklagten im Kammertermin waren nicht geeignet, sämtliche Voraussetzungen der eIDAS-VO für eine qualifizierte elektronische Signatur nachvollziehbar darzulegen.

Im dem auf zahlreichen Seiten dargestellten Verlauf der digitalen Aktivitäten ist zwar vermerkt, dass ein Nutzer namens Henning K... am ... eine „digitale IDnow GmbH Video weiterhin für QES-Signatur hinzugefügt“ und eine Nutzerin mit dem Namen der Klägerin am selben Tag und den Tagen danach Dokumente geöffnet und eingesehen hat, wobei der „Signaturanbieter IDnow GmbH Video Ident for QES“ genannt wird. Ferner weist der Verlauf aus, dass die Nutzerin mit dem Namen der Klägerin am ... um 14:13 Uhr eine „digitale Signatur hinzugefügt“ hat. Selbst unter der Annahme, dass die vorgelegten Dokumente die digitalen Aktivitäten authentisch wiedergeben, lässt der Verlauf gleichwohl nicht darauf schließen, dass der Arbeitsvertrag beiderseits unter Beteiligung eines Vertrauensdiensteanbieters durch eine qualifizierte elektronische Signatur unterzeichnet wurde.

Schließlich führt auch der weitere mündliche Hinweis der Beklagten, bei der Auswahl des Signaturtyps, wie sie im eingereichten Screenshot dargestellt sei, stelle der Typ „IDnow - EU Qualifiziert“ die höchste Sicherheitsstufe dar, zu keiner anderen Beurteilung. Die Angaben zum Signaturtyp lassen keine Rückschlüsse auf die Vertrauenswürdigkeit des Anbieters und die sonstigen Voraussetzungen einer qualifizierten elektronischen Signatur im Sinne der eIDAS-VO zu.

2. Aufgrund des Obsiegens mit dem Entfristungsantrag hat die Klägerin einen Anspruch, bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens vertragsgemäß weiterbeschäftigt zu werden.

3. Wegen des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses ist der Hilfsantrag auf Urlaubsabgeltung nicht zur Entscheidung angefallen.

Nach alledem war der Klage der überwiegende Erfolg nicht zu versagen.

B. Die Kosten des Rechtsstreits hat gemäß § 91 Abs. 1 ZPO die Beklagte aufgrund ihres überwiegenden Unterliegens zu tragen. Die teilweise Abweisung der Klage mit dem allgemeinen Feststellungsantrag hat keinen Einfluss auf den Ausspruch zu den Gerichtskosten, da diesem Streitgegenstand kein gesonderter Wert zukommt.

C. Für den gemäß § 61 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) im Urteil festzusetzenden Streitwert wurden für den Kündigungsschutzantrag [Anm.: gemeint ist der Befristungskontrollantrag] drei Monatsverdienste in Höhe von jeweils 2080,00 EUR in Ansatz gebracht, § 42 Abs. 2 Gerichtskostengesetz (GKG). Der allgemeine Feststellungsantrag ist nicht gesondert zu bewerten. Der zur Entscheidung angefallene Hilfsantrag auf vorläufige Weiterbeschäftigung wurde mit einem Monatsverdienst bewertet.

Der Hilfsantrag auf Urlaubsabgeltung ist mangels Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zur Entscheidung angefallen und daher beim Urteilsstreitwert nicht zu berücksichtigen.“

Zur Beachtung

- Soweit in diesem Rundbrief rechtliche Hinweise gegeben werden, ist dies nur als allgemeine, vereinfachende Orientierung zu verstehen und kann keine rechtliche Beratung im konkreten Fall ersetzen. Für rechtliche Beratung und Vertretung wenden Sie sich bitte an eine der im Folgenden aufgeführten Kanzleien.

Unsere Kanzleien

10405 Berlin | dka Rechtsanwälte | Fachanwälte

Marion Burghardt*, Christian Fraatz*, Dieter Hummel, Mechtild Kuby*, Nils Kummert*, Sebastian Baunack*, Dr. Lukas Middel*, Sandra Kunze*, Dr. Silvia Velikova*, Damiano Valgolio*, Anne Weidner*, Daniel Weidmann*, Dr. Raphaël Callsen*, Wolfgang Daniels*, Anna Gilsbach, LL.M., Benedikt Rüdesheim, LL.M.*, Micha Heilmann, Janine Omayuku, Eleonora Storm, Paula Sauerwein, Dr. Theresa Tschenker

Immanuelkirchstraße 3 - 4

10405 Berlin

Telefon: 030 4467920 | Fax: 030 44679220

info@dka-kanzlei.de | www.dka-kanzlei.de

22303 Hamburg | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft

Klaus Müller-Knapp, Jens Peter Hjort*, Manfred Wulff*, Andreas Bufalica*, Daniela Becker, Simon Dilcher*, Dr. Julian Richter*, Christopher Kaempf*, Dr. Ragnhild Christiansen*, Marek Beck, LL.M.*, Carolin Warnecke, Madlen Lübker*, Morten Kramme, Antonio Mamerow, Sonja Hiegemann, Louisa Katharina Steffen, LL.M.

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de | www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

24116 Kiel | Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft (Zweigstelle)

Simon Dilcher*, Dr. Julian Richter*

Kronshagener Weg 105

24116 Kiel

Telefon: 0431 90880123 | Fax: 0431 90880124

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de | www.arbeitsrechtsanwaelte-kiel.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

28195 Bremen | Rechtsanwälte Dette Nacken Ögüt & Kollegen

Dieter Dette*, Michael Nacken*, Dr. jur. Pelin Ögüt*, Markus Barton*,
Simon Wionski*, Christoph Gottbehüt, Mira Gathmann*, Paul Troeger,
Antonia Kuksa, Tomke Paech, Joachim Lubkowitz

Bredenstraße 11

28195 Bremen

Telefon: 0421 6990150 | Fax: 0421 69901599

kanzlei@dnoe.de | www.anwaelte-fuer-arbeitsrecht.de

30165 Hannover | Arbeitnehmeranwälte Hannover

Eva Büchele*, Sebastian Büchele-Stoffregen*, Sabrina Burkart*, Ute Kahl*,
Svenja Meergans, Christine Matern, Norbert Schuster, Marleen Neuling

Schulenburg Landstraße 20b

30165 Hannover

Telefon: 0511 700740 | Fax: 0511 7007422

info@arbeitnehmeranwaelte-hannover.de | www.arbeitnehmeranwaelte-hannover.de

45131 Essen | CNH Anwälte - Fachkanzlei Arbeitsrecht

Markus Neuhaus*, Nadine Burgsmüller*, Gunnar Herget*, Javier Davila Cano*,
Alexandra Kötting*, Gerda Reichel

Alfredstraße 220

45131 Essen

Telefon: 0201 7494840 | Fax: 0201 74948429

kanzlei@cnh-anwaelte.de | www.cnh-anwaelte.de

45739 Oer-Erkenschwick | Kanzlei für Arbeitsrecht Ingelore Stein

Ingelore Stein*

August-Schmidt-Straße 74

45739 Oer-Erkenschwick

Telefon: 0231 3963010 | Fax: 0231 822014

arbeitsrecht@ingelore-stein.de | www.ingelore-stein.de

48145 Münster | Meisterernst Düsing Manstetten

Klaus Kettner*, Veronica Bundschuh*, Marius Schaefer*, Elena Gabel

Oststraße 2

48145 Münster

Telefon: 0251 520910 | Fax: 0251 5209152

info@meisterernst.de | www.meisterernst.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

60313 Frankfurt am Main | Büdel Rechtsanwälte

Detlef Büdel*, Udo Rein*, Christian Penno

Petersstraße 4

60313 Frankfurt am Main

Telefon: 069 13385810 | Fax: 069 133858114

anwaelte@fbb-arbeitsrecht.de | www.fbb-arbeitsrecht.de

**60322 Frankfurt am Main | franzmann. geilen. brückmann.
fachanwälte für arbeitsrecht**

Armin Franzmann*, Yvonne Geilen*, Jan Brückmann*,
Kathrin Poppelreuter*, Kathrin Schlegel*, Ronja Best*,
Lea Sophia Wittig, Jan Tretow*

Falkensteiner Straße 77

60322 Frankfurt

Telefon: 069 15392820 | Fax: 069 15392821

mail@arbeitnehmer-kanzlei.de | www.arbeitnehmer-kanzlei.de

65185 Wiesbaden | Schütte, Lange & Kollegen

Reinhard Schütte*, Jakob T. Lange*, Julia Windhorst, LL.M.*,
Thorsten Lachmann*

Adolfsallee 22

65185 Wiesbaden

Telefon: 0611 9500110 | Fax: 0611 95001120

info@wiesbaden-arbeitsrecht.com | www.wiesbaden-arbeitsrecht.com

68161 Mannheim | Dr. Dietrich Growe - Fachanwalt für Arbeitsrecht

Mannheim, O 4, 4

im ecos office center

68161 Mannheim

Telefon: 0621 8624610

mail@kanzlei-growe.de | www.kanzlei-growe.de

70176 Stuttgart | Bartl Mausner Horschitz /Anwaltskanzlei

Ewald Bartl*, Benja Mausner*, Alexandra Horschitz*, Kevin Thiel, Tabea Kittel

Johannesstraße 75

70176 Stuttgart

Telefon: 0711 6332430 | Fax: 0711 63324320

info@arbeitnehmeranwaelte-stuttgart.de | www.arbeitnehmeranwaelte-stuttgart.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

77652 Offenburg | MARKOWSKI Arbeitsrecht – Kanzlei für Arbeitnehmer:Innen und Betriebsräte

Jürgen Markowski*, Julia Englert*, Miriam Brändle

Turmstraße 3

77652 Offenburg

Telefon: 0781 96052440 | Fax: 0781 96052449

kanzlei@markowski-arbeitsrecht.de | www.markowski-arbeitsrecht.de

79098 Freiburg | Anwaltsbüro im Hegarhaus

Michael Schubert*

Berater für kollektives Arbeitsrecht: Prof. Dr. Sérgio Fortunato

Wilhelmstraße 10

79098 Freiburg

Telefon: 0761 3879211 | Fax: 0761 280024

kanzlei@hegarhaus.de | www.hegarhaus.de

80336 München | kanzlei huber.mücke.helm – Menschenrechte im Betrieb

Michael Huber, Matthias Mücke*, Dr. Rüdiger Helm, LL.M.,

Susanne Gäbelein, Christine Steinicken*, Dennis Förg

Schwanthalerstraße 73

80336 München

Telefon: 089 51701660 | Fax: 089 51701661

kanzlei@kanzlei-hmh.de | www.menschenrechte-im-betrieb.de

90429 Nürnberg | Manske & Partner

Beate Schoknecht*, Sabine Feichtinger*, Thomas Müller*,

Dr. Sandra B. Carlson*, LL.M., Andreas Bartelmeß*, Georg Sendelbeck*,

Axel Angerer*, Sebastian Lohneis*, Sabrina Eckert*, Tobias Hassler*, Elisa Urbanczyk

Berater der Kanzlei: Wolfgang Manske

Bärenschanzstraße 4

90429 Nürnberg

Telefon: 0911 307310 | Fax: 0911 307319800

kanzlei@manske-partner.de | www.manske-partner.de

91522 Ansbach | Manske & Partner (Zweigstelle)

Andreas Bartelmeß* u. a.

Karlsplatz 2

91522 Ansbach

Telefon: 0981 97780800

kanzlei@manske-partner.de | www.manske-partner.de

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Impressum

→ Der Rundbrief der Anwaltskooperation **ArbeitnehmerAnwälte** wird herausgegeben von den Rechtsanwälten

• **Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft**

Kaemmererufer 20

22303 Hamburg

Telefon: 040 65066690 | Fax: 040 650666999

kanzlei@arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

www.arbeitsrechtsanwaelte-hamburg.de

Partnerschaftsregister: AG Hamburg, PR 816

Die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte des Rechtsanwaltsbüros Müller-Knapp · Hjort · Wulff Partnerschaft sind Mitglieder der Hanseatischen Rechtsanwaltskammer (Hamburg) und führen die Berufsbezeichnung Rechtsanwältin bzw. Rechtsanwalt, die ihnen in Deutschland verliehen wurde. Aufsichtsbehörde ist gemäß § 73 Abs. 2 Nr. 4 BRAO die Hanseatische Rechtsanwaltskammer, Bleichenbrücke 9, 20354 Hamburg.

Die für die Berufsausübung maßgeblichen Regelungen – Bundesrechtsanwaltsordnung (BRAO), Rechtsanwaltsvergütungsgesetz (RVG), Berufsordnung der Rechtsanwälte (BORA), Berufsregeln der Rechtsanwälte der Europäischen Gemeinschaft, Fachanwaltsordnung – können im Internetangebot der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de) eingesehen werden.

• Redaktion



Rechtsanwalt Dr. Julian Richter,
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Müller-Knapp Hjort Wulff



Rechtsanwältin Julia Windhorst, LL.M.,
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
Schütte, Lange & Kollegen

Dieser Rundbrief enthält in seiner elektronischen Fassung externe Hyperlinks zu Internetangeboten, die nicht von uns zur Verfügung gestellt werden.

- Gestaltung, Layout & Fotos: formation_01 · netzwerk für digitale gestaltung, www.formation01.com
- Autorenportraits: Autoren
- Zitiervorschlag: *ArbeitnehmerAnwälte-Rundbrief Nr. 64 (2024)*, www.arbeitnehmer-anwaelte.de