



Liebe Leserin, lieber Leser!



Mitarbeiter finden und binden! - Welchen Stellenwert die Arbeitseinstellungen der Generationen Y, X und Baby Boomer haben und vor welchen neuen Herausforderungen das Personalmanagement, insbesondere auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen, steht, damit setzt sich der Schwerpunkt-Beitrag dieser Newsletter-Ausgabe auseinander.

Der Beauftragte, der den Arbeitgeber in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt, sollte besonders sorgfältig ausgewählt werden. Warum und was Auftraggeber und Arbeitgeber sonst noch zu beachten haben lesen Sie unter "Wissenswertes" und finden außerdem eine interessante aktuelle Entscheidung zur Beteiligung der SBV bei Einstellungen (3.III.).

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.

Nicole Schmitz  
Ass. jur.

## Themen dieser Ausgabe

- 1. Frage des Monats**
- 2. Schwerpunktthema: Generation Y**
- 3. Aktuelle Entscheidungen**
  - I. Kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
  - II. Betriebsbedingte Kündigung - freier Arbeitsplatz im Ausland
  - III. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Einstellungen
  - IV. Dynamische Bezugnahme auf Tarifverträge
  - V. Neues zu Scheinwerkverträgen und versteckter Arbeitnehmerüberlassung
- 4. Wissenswertes: Der Arbeitgeberbeauftragte für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben**
- 5. Praxistipp: Literaturempfehlung**
- 6. Inhouse-Service: Professionelle externe Moderation Ihrer Team-Meetings**
- 7. Aktuelle Seminare**
- 8. Zu guter Letzt**

## 1. Frage des Monats

### Frage: Müssen E-Mails eigentlich verschlüsselt werden?

Die Antwort auf die Frage des Monats finden Sie am Ende des Newsletters in der Rubrik "Zu guter Letzt".

Frage des Monats

von **Prof. Dr. Margit Geiger**

Referatsleiterin für Betriebswirtschaft und Personalmanagement an der Hochschule Bochum



Mitarbeiter finden und binden - welchen Stellenwert haben die Arbeitseinstellungen der unterschiedlichen Generationen? Im Rahmen von Employer Branding-Konzepten beschäftigen sich zunehmend die Unternehmen verschiedener Branchen mit der "Generation Y". Es stellt sich hierbei die Frage, welche Merkmale des Arbeitgebers für diese Generationen besonders attraktiv sind. Viele Studien und Publikationen beschreiben und bewerten die Generation Y mit ihren Vorstellungen bezüglich Führungsverhalten sowie Anforderungen an Arbeitgeber und verweisen auf die veränderten Anforderungen dieser Generation bezüglich ihrer Arbeitsumwelt und ihren Arbeitsbedingungen.

Wissenschaftlich auffällig ist, dass es zwar Studien zur Generation Y zur Arbeitgeberattraktivität gibt, jedoch sind bisher keine generationenübergreifenden Studien, außer im medizinischen Bereich (Studie BDC: Pippi Langstrumpf im OP) durchgeführt worden. Die Generation Y bezeichnet die Jahrgänge geboren nach 1980, die Generation X die Jahrgänge 1965 - 1980 und es gibt die Generation Baby Boomer 1945 - 1965.

Diskussionen über die unterschiedlichen Generationen sind nicht neu. Bereits in den 90er Jahren, als erstmals die Generation X Einzug in die Literatur gefunden hatte, gab es sehr zutreffend fast die gleichen Fragen, wie sie heute zum Generationenwechsel aufgeworfen werden.

"There was a lot of absurd stuff that went on during that decade. I think most everyone remembers the endless articles on Generation X as an idea ... what is it? Who are they? Does Generation X even exist? If so, how can we make money from it? Are they boomers or are they different? Do this require a different management style? And on and on."

(Financial Times, 30./31.03.2013)

Die BDC Studie an der sich 2600 Ärzte aller Generationen beteiligt haben, zeigt deutlich, dass es einen unterschiedlichen Stellenwert von Entgelt und Work-Life Balance bei den Ärzten gibt. Die Studienergebnisse machen deutlich, dass es für jüngere Mitarbeiter wichtig ist, dass es eine strukturierte Weiterbildung gibt. Alle Generationen erwarten ein gutes Führungs- und Arbeitsklima. Die Arbeitsplatzsicherheit ist ebenfalls allen Generationen wichtig.

Interessant ist, dass die Unternehmen, die international aufgestellt sind, sich schon länger auf die Anforderungen der Generation Y eingestellt haben. Adäquate Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitflexibilisierung, Betriebskindergärten, Beteiligung an Corporate-Social-Responsibility-Konzepten gibt es bereits. Eine klare Perspektive und zielgerichtete Führungskultur sind in erfolgreichen Organisationen bereits Bestandteil einer umfassenden Unternehmenskultur.

Das Personalmanagement, insbesondere auch in kleinen, mittelständischen Unternehmen, steht vor neuen Herausforderungen. Der HR-Bereich muss seine Unterstützungs- und Dienstleistungsfunktion weiter ausbauen. Leistungsorientierte Vergütung, Ausbau von familienorientierten Konzepten, eine Weiterentwicklung in der Qualifizierung im Bereich der Management-, Methoden- und Sozialkompetenzen sind nur einige Handlungsfelder. Das Arbeitsklima ist künftig mitentscheidend, um alle Mitarbeiter aller Generationen zu binden.

### Seminartipp:

#### [Professionelles Talentmanagement Mitarbeiter gewinnen, fördern und binden](#)

18.11. - 19.11.2013 Münster



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

#### **I. Unter Umständen kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach Arbeitsunfall**

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall kann ausnahmsweise entfallen, wenn der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit selbst schuldhaft verursacht hat. Insoweit bedarf es aber eines besonders leichtfertigen oder gar vorsätzlichen Verhaltens des Arbeitnehmers.

#### **LAG Köln, Urteil vom 19. April 2013 - 7 Sa 1204/11**

##### **Der Fall:**

Die Arbeitnehmerin ist in dem Restaurant der Arbeitgeberin beschäftigt. Am 22.12.2010 stürzte sie auf nassem Boden im Restaurant und verletzte sich dabei so schwer, dass sie in den folgenden vier Wochen arbeitsunfähig war. Die Arbeitgeberin weigerte sich, Entgeltfortzahlung zu leisten, weil die Arbeitnehmerin den Sturz selbst verschuldet habe. Sie habe Stoffturnschuhe mit glatten Sohlen getragen. Schon am Vortag hätten zwei Vorgesetzte sie unabhängig voneinander darauf angesprochen, dass diese Schuhe nicht ausreichend rutschfest seien. Dennoch sei die Arbeitnehmerin am nächsten Tag wieder mit den Stoffschuhen zur Arbeit erschienen. Die Arbeitnehmerin behauptet, am Unfalltag Lederschuhe mit rutschfester Sohle getragen zu haben. Zu dem Unfall sei es gekommen, weil der frisch aufgewischte Boden nicht getrocknet worden sei. Es habe auch kein Warnschild auf den nassen Boden hingewiesen.

##### **Die Lösung:**

Die Klage hatte in beiden Instanzen Erfolg. Der Arbeitnehmerin steht Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle zu (§ 3 Absatz 1 Satz 1 EFZG). Ein Ausschluss des Anspruchs kommt nur in Betracht, wenn der Arbeitnehmer die zur Arbeitsunfähigkeit führende Erkrankung "grob schuldhaft" herbeigeführt hat. Ein solcher Vorwurf kann dann berechtigt sein, wenn der Arbeitnehmer grob gegen das eigene Interesse eines verständigen Menschen verstößt. Bloß leichtsinniges Verhalten reicht nicht aus. Stattdessen wäre eine Entgeltfortzahlung nur dann ausgeschlossen, wenn die Arbeitnehmer sich besonders leichtfertig oder gar vorsätzlich Verhalten hätte. Das LAG führt dazu aus, dass bei den Stoffschuhen, die die Arbeitnehmerin getragen haben soll, es sich - anders als z. B. bei hohen Stöckelschuhen - nicht per se um ungeeignetes Schuhwerk handele, da die Rutschfestigkeit objektiv schwer feststellbar sei. Zudem sei der maßgebliche Bereich, wo sich der Unfall ereignet habe, auch für Restaurantbesucher frei zugänglich gewesen. Sei die Rutschgefahr mit Stoffschuhen tatsächlich so hoch gewesen, wie von der Arbeitgeberin behauptet, habe sie den Gefahrenbereich absperren müssen.

##### **Hinweis für die Praxis:**

In der Regel hat der Arbeitnehmer bei zur Arbeitsunfähigkeit führender Erkrankung Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Nur ausnahmsweise kommt ein solcher Anspruch nicht in Betracht, wenn die Krankheit durch grob fahrlässiges oder gar vorsätzliches Verhalten selbst herbeigeführt worden ist. Dies gilt sowohl für Unfälle im privaten Bereich wie auch für Arbeits- und Wegeunfälle. Typische Fallgruppen aus der gerichtlichen Praxis sind häufig

- Sportverletzungen bei sogenannten gefährlichen Sportarten,
- Arbeitsunfälle bei grober Verletzung von Sicherheitsvorschriften und
- Verletzungen nach grob verkehrswidrigem Verhalten im Straßenverkehr.

##### **Seminartipp:**

[Personal Aktuell 2013/2014](#)  
[Rechtliche Neuerungen im Arbeits- und Sozialrecht](#)

04.12.2013 - 04.12.2013 Frankfurt/Main  
11.12.2013 - 11.12.2013 Hamburg  
15.01.2014 - 15.01.2014 Frankfurt/Main  
21.01.2014 - 21.01.2014 Münster  
29.01.2014 - 29.01.2014 Stuttgart



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## II. Betriebsbedingte Kündigung - freier Arbeitsplatz im Ausland

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer zur Vermeidung einer Beendigungskündigung - gegebenenfalls im Wege der Änderungskündigung - eine Weiterbeschäftigung zu geänderten, möglicherweise auch zu erheblich verschlechterten Arbeitsbedingungen anzubieten, bezieht sich grundsätzlich nicht auf freie Arbeitsplätze in einem im Ausland gelegenen Betrieb des Arbeitgebers.



### BAG, Urteil vom 29. August 2013 - 2 AZR 809/12

#### Der Fall:

Die Arbeitgeberin betreibt ein Unternehmen der Textilindustrie mit Sitz in Nordrhein-Westfalen und unterhält seit geraumer Zeit in der Tschechischen Republik eine Betriebsstätte, in der sie Verbandsstoffe herstellt. Die "Endfertigung" der Stoffe erfolgte in einem am Sitz der Beklagten gelegenen Betrieb. In diesem war die Klägerin seit 1984 als Textilarbeiterin tätig. Im Juni 2011 beschloss die Beklagte, ihre gesamte Produktion in der tschechischen Betriebsstätte zu konzentrieren. In Deutschland sollte lediglich die Verwaltung nebst "kaufmännischem Bereich" bestehen bleiben. Daraufhin kündigte die Arbeitgeberin allen am Standort in Deutschland beschäftigten Produktionsmitarbeitern betriebsbedingt. Die Klägerin meint, die Kündigung sei unwirksam. Die Arbeitgeberin habe ihr durch den Ausspruch einer Änderungskündigung die Möglichkeit geben müssen, über einen Umzug nach Tschechien zumindest nachzudenken.

#### Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos. Aufgrund der Verlagerung der "Endfertigung" in die - mehrere hundert Kilometer von ihrem Sitz entfernte - tschechische Betriebsstätte hatte die Beklagte keine Möglichkeit mehr, die Klägerin in einem inländischen Betrieb weiter zu beschäftigen. Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb von Deutschland musste die Arbeitgeberin im Wege der Änderungskündigung nicht anbieten.

#### Hinweis für die Praxis:

- Das deutsche Kündigungsschutzrecht gilt nur, sofern im Betrieb mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt sind. **Damit sind nur Betriebe gemeint, die in Deutschland geführt werden** (vergleiche BAG, Urteil vom 8. Oktober 2009 - 2 AZR 654/08).
- **Die Sozialauswahl** anlässlich betriebsbedingter Kündigungen ist **immer betriebsbezogen** durchzuführen.
- Hingegen muss der Arbeitgeber vor Ausspruch einer solchen Kündigung grundsätzlich prüfen, ob die Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer im Betrieb oder Unternehmen gegebenenfalls auch zu geänderten (also schlechteren) Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen. Anderenfalls ist die ausgesprochene Kündigung unverhältnismäßig und somit unwirksam. Allerdings bezieht sich diese Prüfungsverpflichtung lediglich auf Arbeitsplätze, die in Deutschland liegen und frei sowie zu besetzen sind, wie das BAG zu Recht erkannt hat.

## Seminartipp:

### Der Arbeitsvertrag Von der Begründung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

02.12.2013 - 03.12.2013 Rothenburg o. d. Tauber  
24.03.2014 - 25.03.2014 Köln



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

### **III. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei Einstellungen - Interessenkollision**

Bei der Entscheidung über die Bewerbung auch von schwerbehinderten Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung selbst dann zu beteiligen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten ebenfalls zu den Bewerbern gehört.

#### **BAG, Urteil vom 22. August 2013 - 8 AZR 574/12**

##### **Der Fall:**

Die Parteien streiten um eine Entschädigung nach dem AGG, weil sich der Kläger als schwerbehinderter Mensch bei der Entscheidung über seine Bewerbung diskriminiert sieht. Bei der Beklagten, einer Spielbank, waren zwei Beförderungsstellen als "Tischchef" ausgeschrieben. Darauf bewarben sich auch der bei der Beklagten gewählte Schwerbehindertenvertreter und der Kläger, der stellvertretendes Mitglied der Schwerbehindertenvertretung ist. Die Beklagte teilte dem Schwerbehindertenvertreter mit, dass sie wegen der aus ihrer Sicht bestehenden Interessenkollision weder ihn noch den Kläger als seinen Stellvertreter an der Auswahlentscheidung beteiligen werde. Sie entschied sich schließlich für zwei andere Kandidaten. Bei der Auswahlentscheidung sieht sich der Kläger als schwerbehinderter Mensch diskriminiert, worauf die unterlassene Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung hinweise.

##### **Die Lösung:**

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hat beim BAG Erfolg. Das BAG hat den Rechtsstreit zur weiteren Sachaufklärung an das LAG zurückverwiesen. Das BAG hat festgestellt, dass

- bei der Entscheidung über die Bewerbung des Klägers die Schwerbehindertenvertretung nach § 81 SGB IX hätte beteiligt werden müssen.
- Dies gilt unabhängig davon, ob der Kläger für die Angelegenheit "befangen" im Sinne einer unmittelbaren rechtlichen Betroffenheit gewesen wäre oder nicht. Denn es oblag nicht dem Arbeitgeber, von der gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung allein deshalb Abstand zu nehmen.
- Ob die Nichtbeteiligung der Schwerbehindertenvertretung allerdings ein Indiz für eine Benachteiligung des Klägers wegen seiner Behinderung darstellt (§ 22 AGG), wird das LAG nun aufzuklären haben. Im Zweifel wird der Arbeitgeber erklären, die Nichtbeteiligung des Organs sei infolge eines Rechtsirrtums unterblieben aber eben nicht deshalb, um den Kläger zu benachteiligen.

##### **Hinweis für die Praxis:**

Die Schwerbehindertenvertretung ist bei Einstellungen zu beteiligen, sofern sich schwerbehinderte Menschen auf eine bestimmte Stelle beworben haben. Dies gilt auch, wenn der Schwerbehindertenvertreter derjenige ist, der sich auf die Stelle beworben hat. Jedenfalls ist es nicht Aufgabe des Arbeitgebers, sich die Gedanken zu machen, die der Schwerbehindertenvertreter anstellen muss, sofern die Beteiligung erfolgt. Ob dieser gegebenenfalls die Ablehnung der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (§ 81 Absatz 1 Satz 10 SGB IX) erklärt oder das Verfahren von einem Vertreter in der Schwerbehindertenvertretung bearbeitet wird, hat

nicht der Arbeitgeber zu entscheiden.

### Seminartipp:

#### Betriebsverfassungsrecht für Führungskräfte II Beteiligungsrechte und Betriebsvereinbarungen im Detail

20.11.2013 - 21.11.2013 Münster  
20.03.2014 - 21.03.2014 Bonn



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## **IV. Dynamische Bezugnahme auf Tarifverträge bindet nach Betriebsübergang nicht immer den Erwerber**

Ist arbeitsvertraglich die Geltung eines Tarifvertrags in seiner jeweils geltenden Fassung vereinbart (dynamische Bezugnahme), so bindet dies bei einem Betriebsübergang nicht immer den nicht tarifgebundenen Betriebserwerber. Der Erwerber darf nicht dynamisch zur Erfüllung tariflicher Ansprüche verpflichtet sein, wenn er keine Möglichkeit hat, an den Tarifverhandlungen mitzuwirken.



### **EuGH, Urteil vom 18. Juli 2013 - C-426/11**

#### **Der Fall:**

Ein Teilbetrieb, der zur öffentlichen Verwaltung gehörte, wurde an ein Privatunternehmen verkauft. In den Arbeitsverträgen der von dem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer war geregelt, dass sich die Arbeitsbedingungen nach einem bestimmten Tarifvertrag in seiner jeweils geltenden Fassung richten. Der Betriebswerber war an diesen Tarifvertrag nicht gebunden und hätte dem tarifschließenden Arbeitgeberverband auch nicht beitreten können, da er als privates Unternehmen nicht zur öffentlichen Verwaltung gehört. Nach dem Betriebsübergang kam es zu einem neuen Tarifabschluss. Der Betriebserwerber weigerte sich, das Tarifergebnis auf die übernommenen Arbeitnehmer anzuwenden, wogegen sich die Klage richtete. Das vorliegende britische Gericht setzte das Verfahren aus und legte dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vor, ob es dem Gemeinschaftsrecht entgegensteht, wenn der Betriebserwerber dynamisch Tarifabschlüsse umsetzen muss, an denen er nicht mitwirken kann.

#### **Die Lösung:**

Es ist nicht ohne weiteres mit dem Gemeinschaftsrecht zu vereinbaren, wenn Klauseln, die dynamisch auch auf nach dem Betriebsübergang abgeschlossene Tarifverträge verweisen, gegenüber dem Betriebserwerber durchsetzbar sind. Das gilt jedenfalls dann, wenn dieser nicht die Möglichkeit hat, an den Verhandlungen über diese nach dem Übergang geschlossenen Tarifverträge teilzunehmen. Denn europäisches Recht gewährt Vertragsfreiheit; somit muss es dem Betriebserwerber möglich sein, seine Interessen wirksam geltend zu machen und die Entwicklung der tariflich geregelten Arbeitsbedingungen seiner Arbeitnehmer mit auszuhandeln. Wo dies nicht möglich ist, weil das Privatunternehmen nicht in der Lage ist, bei den Tarifverhandlung der öffentlichen Verwaltung mitzuwirken, beeinträchtigt die dynamische Fortgeltung von Tarifverträgen die unternehmerische (Vertrags-) Freiheit.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Europa ist immer für eine Überraschung "gut". Zwar spielt der Fall in Großbritannien, dürfte aber auch in Deutschland von erheblicher Relevanz sein.

- Nach deutschem Recht ist ein Erwerber nach Betriebsübergang (§ 613 a Absatz 1 Satz 1 BGB) verpflichtet, bestehende Arbeitsverträge weiter zu beachten.
- Haben die damaligen Arbeitsvertragsparteien vereinbart, dass die Tarifverträge einer bestimmten Branche dynamisch gelten sollen, so handelt es sich um eine wirksame Inbezugnahme Klausel. Diese gilt bis zur Abänderung durch Änderungsvertrag oder Änderungskündigung bzw. bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Nach bisherigem deutschem Recht haftet der Erwerber eines Betriebs oder Betriebsteils auch für "zukünftige" Verbindlichkeiten, die sich aus Tarifvertragsänderungen ergeben; denn: bei Übernahme des Betriebs oder Betriebsteils hätte der Erwerber wissen müssen oder erkennen können, "auf was er sich einlässt".
- Ob und gegebenenfalls wie die Entscheidung des EuGH in deutsches Recht übernommen wird bzw. werden kann, wird letztendlich das BAG zu bewerten haben. **Allerdings kann die Entscheidung des EuGH für Arbeitnehmer im schlimmsten Fall bedeuten, dass**
  - (1) nicht tarifgebundene Erwerber,
  - (2) mindestens aber Erwerber, die nicht tarifgebunden "sein können", weil sie nicht dem Arbeitgeberverband beitreten können, **neue Entwicklungen in Tarifverträgen (Entgeltsteigerungen in Anpassung an die Inflationsrate!) an die Beschäftigten nicht mehr weitergeben müssen.**

#### Unsere firmeninterne Veranstaltung zum Thema:

##### Betriebsübergang und Outsourcing Probleme der praktischen Umsetzung



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!  
Weitere Informationen rund um unseren Inhouse-Service finden Sie [hier](#).

#### V. Neues zu Scheinwerkverträgen und versteckter Arbeitnehmerüberlassung

Im Betrieb gibt es häufig 3 Gruppen von Arbeitnehmern, nämlich

- die "Stammebelegschaft", also die eigenen Arbeitnehmer, die zum Betriebsinhaber in einem Arbeitsverhältnis stehen,
- die "Leiharbeiter", die von einem Dritten zur Arbeitsleistung im Betrieb überlassen und im regulären Geschäftsbetrieb eingesetzt werden und schließlich
- die "Fremdfirmenmitarbeiter", die im Rahmen von Werk- oder Dienstverträgen im Betrieb eingesetzt werden (**Beispiele:** Mitarbeiter an der Pforte, im Reinigungsdienst oder in der Kantine).

Stammmitarbeiter wie Leiharbeiter unterliegen dem Direktions- oder Weisungsrecht vor Ort, während Fremdfirmenmitarbeiter im Rahmen des Vertrages mit der Drittfirma eine bestimmte Leistung zu erbringen bzw. einen bestimmten Arbeitserfolg herbeizuführen haben. Das Direktionsrecht wird in diesen Fällen grundsätzlich von der Fremdfirma ausgeübt.

Ob es sich um Arbeitnehmerüberlassung oder Tätigkeit im Rahmen von Werk- bzw. Dienstverträgen handelt, bestimmt sich nach den abgeschlossenen Verträgen, insbesondere aber nach den tatsächlichen Umständen, also der gelebten Praxis.

- Handelt es sich tatsächlich nicht um Tätigkeit im Rahmen von Dienst- oder Werkverträgen,
- so betreibt die Fremdfirma Arbeitnehmerüberlassung.
- Verfügt die Fremdfirma aber nicht über eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung, kommt mit dem Unternehmen, wo der Arbeitnehmer eingesetzt wird, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande (§§ 9 Nr. 1 in Verbindung mit 10 Absatz 1 Satz 1 AÜG).

Achtung: Besteht zwischen Arbeitnehmer und Entleiher ein Arbeitsverhältnis nach oben genannten

Vorschriften, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Arbeitsbedingungen (Lohn, Sonderleistungen etc.), die im Betrieb gelten (§ 10 Satz 4 AÜG). In diesen Fällen ist der Arbeitnehmer auch im Entleiherbetrieb anlässlich der Betriebsratswahl wählbar bzw. wird vom Betriebsrat wie ein Stammmitarbeiter vertreten.

### **Dazu 2 aktuelle Entscheidungen:**

#### **a.) LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 1. August 2013 - 2 Sa 6/13 - nicht rechtskräftig Scheinwerkverträge und verdeckte Arbeitnehmerüberlassung**

##### **Der Fall:**

Die Kläger haben mit einem IT-Systemhaus Verträge als freie Mitarbeiter. Dieses IT-Systemhaus ist ein Subunternehmen eines führenden Dienstleisters für Informationstechnologie, der die Kläger im Rahmen eines Werkvertrages mit der beklagten Daimler AG ausschließlich dort eingesetzt hat. Beide Kläger arbeiteten aufgrund solcher Verträge von 2001 bis Ende 2011 als IT-Fachkräfte bei der Beklagten, zuletzt für den IT-Support in der Finanzabteilung in Stuttgart.

Die Kläger sind der Auffassung, dass sie Arbeitnehmer der Beklagten seien. Sie seien in den Betrieb der Beklagten eingegliedert und deren Weisungen unterworfen gewesen.

##### **Die Lösung:**

Das LAG gab der Klage statt. Zwischen den Klägern und der Beklagten ist ein Arbeitsverhältnis zu Stande gekommen. Der Fremdpersonaleinsatz der Kläger erfolgt im Wege der unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung und nicht im Rahmen eines Werkvertrages. Bei der rechtlichen Unterscheidung zwischen Werk-/Dienstvertrag und Arbeitnehmerüberlassung kommt es vor allem darauf an, ob die Arbeitnehmer in den Betrieb des Dritten eingegliedert gewesen sind und vom Dritten arbeitsvertragliche Weisungen erhalten haben. Wenn dies der Fall ist, ist von Arbeitnehmerüberlassung auszugehen. Auf die vertraglichen Vereinbarungen zwischen dem vermeintlichen Werkunternehmer und dem Dritten kommt es nicht an, wenn die Vertragsverhältnisse tatsächlich so nicht gelebt worden sind. Das LAG geht von einer "Eingliederung" in den Betrieb Daimler aus:

- Die Kläger haben von der Beklagten viele (und nicht nur gelegentliche) arbeitsvertragliche Weisungen erhalten.
- Das zwischen dem vermeintlichen Werkunternehmen und der Beklagten vereinbarte Ticketsystem (IT-Aufträge von Daimler-Arbeitnehmern werden nach Eröffnung eines Tickets vom Werkunternehmer bearbeitet) ist in vielen Fällen so nicht gelebt worden. Vielmehr sind die Kläger regelmäßig von Daimler-Mitarbeitern direkt beauftragt worden.
- Nach einer wertenden Gesamtbetrachtung war deshalb von einem Scheinwerkvertrag auszugehen.

#### **b.) LAG Hamm, Urteil vom 18. Juli 2013 - 3 Sa 1749/12 - rechtskräftig Arbeitnehmerüberlassung**

##### **Der Fall:**

Der Kläger stand bei einem Reinigungsunternehmen in einem Arbeitsverhältnis. Dieses hatte mit der Beklagten, einem Bertelsmann Tochterunternehmen, eine Rahmenvereinbarung über Dienstleistungstätigkeiten im Reinigungsbereich geschlossen. Der Kläger wurde von der Reinigungsfirma im Bereich Facility-Management der Beklagten, worüber keine schriftliche Vereinbarung getroffen wurde, schwerpunktmäßig mit den Tätigkeiten Wareneingang, Poststelle sowie Hausmeistertätigkeiten eingesetzt. Dem Kläger war ein Arbeitsplatz in einem Büro zur Verfügung gestellt, welches vollständig mit Betriebsmitteln der Beklagten ausgestattet war, z. B. Computer mit Anschluss an das betriebsinterne Netzwerk. Für Botendienste nutzte der Kläger auch Fahrzeuge der Beklagten, obwohl die Reinigungsfirma am Standort eigene Fahrzeuge vorhielt. Von der Beklagten erhielt der Kläger auch Sicherheitsschuhe und eine Windjacke, welche auch anderen Mitarbeitern der Beklagten im Facility-Management überlassen wurde.

Der Kläger meint, es bestehe ein Arbeitsverhältnis zur Beklagten, weil die Reinigungsfirma Arbeitnehmerüberlassung betreibt, ohne die dafür vorgeschriebene Erlaubnis zu haben.



## Die Lösung:

Die Klage hatte in beiden Instanzen Erfolg; das LAG hat die Revision zum BAG nicht zugelassen. Zwischen den Parteien besteht kraft gesetzlicher Fiktion (§§ 9 Nr. 1 in Verbindung mit § 10 Absatz 1 Satz 1 AÜG) ein Arbeitsverhältnis, da der Kläger aufgrund eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zwischen der Reinigungsfirma und der Beklagten und nicht aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages tätig geworden ist und die Reinigungsfirma die erforderliche Genehmigung für Arbeitnehmerüberlassung nicht hat. Dazu folgende Argumente:

- Maßgeblich für die Abgrenzung der Vertragstypen ist der Geschäftsinhalt, der sich sowohl aus den Vereinbarungen der Vertragsparteien als auch aus der praktischen Durchführung des Vertrages ergeben kann.
- Hier hat die Kammer festgestellt, dass die Tätigkeit des Klägers einerseits vom Rahmenvertrag nicht umfasst war und andererseits er hinreichende Indizien vorgetragen hat, dass er in die betriebliche Organisation bei der Beklagten eingegliedert war und deren Weisungen unterlag.
- Deswegen ist von unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung auszugehen. Der Beklagten ist es demgegenüber im Prozess nicht gelungen, konkret vorzutragen, welche Abreden mit der Reinigungsfirma der Tätigkeit des Klägers zu Grunde lagen.

## Seminartipp:

### [Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge](#) [Einsatz von Fremdfirmenmitarbeitern im Unternehmen](#)

02.06.2014 - 02.06.2014 Hannover  
15.09.2014 - 15.09.2014 Frankfurt/Main



Für mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

## 4. Wissenswertes: Der Arbeitgeberbeauftragte für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben

von **Prof. Franz-Josef Düwell**  
Vorsitzender Richter am BAG a. D.



### **Pflicht zur Bestellung**

Jeder Arbeitgeber hat nach § 98 SGB IX einen Beauftragten zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, verantwortlich vertritt. Damit soll sichergestellt werden, dass die schwerbehinderten Beschäftigten einen Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite haben, der sich mit ihren Problemen auskennt und dem sie ihre Beschwerden und Anregungen vortragen können. Notwendig ist die Beauftragung auch für die in § 99 SGB IX vorgeschriebene Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat sowie den mit der Erfüllung von Aufgaben nach dem SGB IX beauftragten Behörden, das sind Agentur für Arbeit und Integrationsamt. Die Pflicht zur Bestellung eines Beauftragten besteht unabhängig davon, ob der Arbeitgeber nach § 71 SGB IX beschäftigungspflichtig ist.

Voraussetzung ist lediglich, dass überhaupt ein gleichgestellter oder schwerbehinderter Mensch beschäftigt wird.

### **Anzahl der Beauftragten**

Die Pflicht zur Bestellung trifft den privaten Arbeitgeber nicht als Betriebsinhaber, sondern als Unternehmer. Folglich bedarf es im Regelfall nur der Bestellung eines Beauftragten für das gesamte Unternehmen. Dabei muss jedoch gesichert sein, dass die in sämtlichen Betrieben beschäftigten schwerbehinderten Menschen einen präsenten Ansprechpartner finden. Deshalb ist in § 98 Satz 1 SGB IX in der 2. Satzhälfte aufgenommen, dass erforderlichenfalls mehrere Beauftragte zu bestellen sind.

## **Durchführung der Bestellung**

Die Bestellung des Beauftragten erfolgt durch einseitige Willenserklärung des Arbeitgebers, indem er einen Auftrag im Sinne von § 662 BGB erteilt. Zur Annahme des Auftrags besteht keine gesetzliche Verpflichtung. Der Arbeitgeber muss daher durch eine entsprechende Gestaltung von Dienst- oder Arbeitsverträgen dafür Sorge tragen, dass eine Person sich zur Annahme bereit erklärt. Das Gesetz enthält keine Vorgaben, wer zum Beauftragten bestellt werden soll. In vielen Betrieben ist es üblich, einen Personalverantwortlichen oder Sicherheitsingenieur damit zu beauftragen. Der Arbeitgeber kann auch einen freien Mitarbeiter für diese Aufgabe heranziehen. Es muss nur gewährleistet sein, dass die beauftragte Person auch in der Lage ist, die Aufgabe wahrzunehmen.

## **Verantwortliche Vertretung**

Durch die Hinzufügung der Worte "verantwortliche Vertretung" hat das Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter (SchwbBAG) deutlich gemacht, dass der Beauftragte den Arbeitgeber in allen Schwerbehindertenangelegenheiten vertritt. Der Arbeitgeber muss daher seinen Beauftragten besonders sorgfältig auswählen. Denn der Beauftragte erhält mit der Bestellung von Gesetzes wegen das Vertretungsrecht. Er ist daher in der Lage, rechtsverbindliche Erklärungen für und gegen den Arbeitgeber im Außenverhältnis abzugeben. Das Innenverhältnis bleibt vom Gesetz her ungeregelt.

## **Abberufung**

Der Beauftragte kann durch einseitige empfangsbedürftige Erklärung des Arbeitgebers abberufen werden. Der Beauftragte kann auch selbst durch einseitige empfangsbedürftige Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber die Vertretungsbefugnis niederlegen (GK-SchwBG-Schimanski, § 28 Randnummer 34; andere Auffassung Cramer, § 28 Randnummer 8, der dazu das Einverständnis des Arbeitgebers als erforderlich ansieht). Eine Abberufung des Beauftragten kann nicht von den Arbeitnehmervertretungen erzwungen werden. Zwar ist in § 98 Abs. 2 BetrVG für die Abberufung der mit der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person eine Rechtsgrundlage vorhanden, für die Abberufung des Schwerbehindertenbeauftragten fehlt jedoch eine Regelung. Das Schrifttum sieht selbst für den Fall der gröblichen Pflichtverletzung keine Rechtsgrundlage für die Abberufung des Schwerbehindertenbeauftragten. Eine analoge Anwendung des § 98 Abs. 2 BetrVG ist bisher nicht erwogen worden. Hat der Arbeitgeberbeauftragte durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 BetrVG und § 81 Abs. 2 SGB IX enthaltenen Grundsätze den Betriebsfrieden wiederholt und ernstlich gestört, so kann der Betriebsrat nach § 104 Satz 1 BetrVG vom Arbeitgeber, so ein Beschäftigungsverhältnis besteht, dessen Entlassung oder die Versetzung, d. h. die Übertragung anderer Aufgaben, verlangen.

## **Aufgaben des Beauftragten**

Der Beauftragte des Arbeitgebers hat darauf hinzuwirken, dass die den Arbeitgeber treffenden Pflichten aus den besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (Schwerbehindertenrecht) des SGB IX erfüllt werden. Weiterhin ist er nach § 99 zur engen Zusammenarbeit mit Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- oder Personalräten verpflichtet, um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu ermöglichen oder zu verbessern. Nach § 99 Abs. 2 Satz 1 SGB IX hat er die Rehabilitationsträger bei der Durchführung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Nach § 99 Abs. 2 Satz 2 ist er Verbindungsperson zur Bundesagentur für Arbeit und zu dem Integrationsamt.

## **Ordnungswidrigkeiten**

Hat der Arbeitgeber einen Beauftragten bestellt, muss dieser die im SGB IX geregelten Arbeitgeberpflichten erfüllen. Handelt er pflichtwidrig, so kann die für die Überwachung zuständige Verwaltungsbehörde ihn als "Betroffenen" verwarnen oder gegen ihn in einem Bußgeldbescheid eine Geldbuße festsetzen. Denn nach § 9 OWiG handelt ordnungswidrig, wer vom Inhaber eines Betriebes beauftragt worden ist, in eigener Verantwortung Pflichten zu erfüllen, die den Betriebsinhaber betreffen. Als mögliche Bußgeldtatbestände kommen insbesondere in Betracht:

- Beschäftigung unterhalb des festgesetzten Pflichtsatzes von 5% nach § 71 Abs. 1 SGB IX, § 156 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX,
- nicht oder nicht rechtzeitige Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung und der weiteren Arbeitnehmerververtretungen über die von der Agentur für Arbeit eingegangenen Vermittlungsvorschläge und über die sonstigen Bewerbungen schwerbehinderter Menschen für die Besetzung einer freien Stelle, § 81 Abs. 1 Satz 4, § 156 Abs. 1 Nr. 7 SGB (vergleiche AG Düsseldorf vom 8. Februar 1990, Behindertenrecht 1991 S. 118).

Der Beauftragte hat keinen Anspruch auf Erstattung des Bußgelds oder der Auslagen für die Verteidigung im Ordnungswidrigkeitenverfahren. Er ist persönlich für die Einhaltung des Schwerbehindertenrechts im Betrieb straf- und ordnungswidrigkeitenrechtlich verantwortlich.

### Seminartipp:

#### [Der Beauftragte des Arbeitgebers](#) [Vertretung des Arbeitgebers in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen im Betrieb](#)



Für mehr Infos oder Buchung einfach Semintitel anklicken!

### 5. Praxistipp: Literaturempfehlung

Niederhoff/Olbrisch

#### **Betriebliche Mitbestimmung - Konstruktive Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat**

1. Auflage September 2013

Rieder Verlag

ISBN 978-3-939018-77-3

458 Seiten, 29,90 €



Die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten machen den Betriebsrat zu einem Produktionsfaktor. Eine faire, kooperative und vertrauensvolle Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat hat daher viele Vorteile. Von einer solchen qualifizierten Zusammenarbeit dieser Betriebspartner hängt der wirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens in hohem Maße ab. Diese Veröffentlichung ist als Arbeitsanleitung für alle gedacht, die täglich mit der betrieblichen Mitbestimmung arbeiten.

**Der erste Teil** enthält eine umfassende Darstellung der heutigen Rechtslage einschließlich deren historischer Entwicklung, ergänzt durch praxisnahe Tabellen, Übersichten und Arbeitsmaterialien.

**Der zweite Teil** des Buches beschäftigt sich mit der praktischen Umsetzung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und gibt Antworten auf folgende Fragen:

Welche Rechte und Pflichten haben die Betriebspartner? Wie funktioniert eine vertrauensvolle und partnerschaftliche Zusammenarbeit von Arbeitgeber beziehungsweise dem Management und dem Betriebsrat? Wie kann eine solche Mitbestimmungspartnerschaft aufgebaut und gepflegt werden? Wie können Konflikte beigelegt werden? Wie kann überhaupt ein Konfliktpotential frühzeitig erkannt werden? Welche Präventionsmaßnahmen können im täglichen Geschäft erarbeitet werden, damit es erst gar nicht zu Streitigkeiten kommt.

Mehr Informationen und Online-Bestellmöglichkeiten finden Sie auf den Webseiten des Rieder Verlages: [www.riederverlag.de](http://www.riederverlag.de)

Der direkte Link zum Buch: <http://www.riederverlag.de/65+M5574f853229.html>

## 6. Inhouse-Service: Professionelle externe Moderation Ihrer Team-Meetings

**Warum?** Haben Sie schon einmal hochgerechnet, aus wie vielen Teamsitzungen Sie rausgegangen sind ohne anschließend schlauer zu sein als vorher, weil sie keine verwertbaren Informationen bekommen haben oder weil keine handfesten Ergebnisse entstanden sind, mit denen Sie weiterarbeiten konnten? Wenn Sie diese Effekte künftig minimieren wollen, könnte eine externe Moderation dazu beitragen, gesteckte Ziele mit möglichst geringem Aufwand zu erreichen und Ressourcen wie Kreativität, Engagement oder Arbeitszeit optimal zu nutzen - allerdings weder als Patentrezept noch als Zaubermittel für jedes Meeting. Es ist eine bestimmte Arbeitsweise, die sich unter bestimmten Rahmenbedingungen bewährt hat:



**Wann?** Immer dann, wenn mehrere Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen zusammen ein Ziel erreichen müssen, egal ob in Teamarbeit, Projektgruppen, Qualitätszirkeln etc.. Typische Anlässe sind z. B. die Information einer Gruppe über Neuerungen, die anschließend diskutiert werden sollen, eine gemeinsame Problemanalyse mit der Suche nach einer dauerhaften Lösung, die Vorbereitung einer Entscheidungsgrundlage mit vorheriger Ideenfindung und Gewichtung, die Ausarbeitung einer Strategie etc.. Wenn es Konflikte gibt, kann ein professioneller und überparteilicher Moderator mit Hilfe verschiedener Methoden und Techniken helfen, Vertrauen in der Zusammenarbeit zu schaffen, Diskussionen weiter voranzubringen und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit (wieder-) aufzubauen. Im Konfliktfall können Wege hin zu einer einvernehmlichen Konfliktlösung moderiert und begleitet werden. Letztlich kann durch Moderation eine erhöhte Ergebnisqualität erzielt werden.

Ungeeignet ist diese Arbeitsweise der moderierten Entscheidungsfindungen unter anderem, wenn viele Entscheidungen unter Zeitdruck gefällt werden müssen, die Tragweite der Entscheidung die Verantwortung der Teammitglieder übersteigt oder für die eine Einzelperson juristisch oder moralisch verantwortlich ist.

**Was ist Moderation nicht?** Eine Manipulationsmethode, um ein Team "aufs richtige Gleis zu bringen", eine Methode zur Absegnung bereits getroffener Entscheidungen, eine Gelegenheit zur Selbstdarstellung von Moderatoren, eine Kuschel- oder Therapietechnik zur Stärkung des Teamfeelings.

**Rahmenbedingungen?** Glaubwürdigkeit und Vertrauen in die Führungs- und Kommunikationskultur des eigenen Unternehmens z. B. vollständige und offene Information der Mitarbeiter über Anlass, Ziele, Hintergrund, Erfolgserwartung und Nutzen ihrer Arbeit im Meeting. Die Zusammenarbeit während des Meetings im Moderationsprozess darf nicht durch Hierarchien gehemmt oder blockiert werden - d. h. die Qualität der Argumente steht im Vordergrund.

**Wie?** Durch einen neutralen Dienstleister - z. B. eine/n Moderator/in von Poko.

Das Poko-Institut bietet Ihnen professionelle Unterstützung für solche firmeninterne Vorhaben an. Ziele und Ablauf/Zeitplan der Moderation entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen. Ihre spezifische Unternehmens-/Organisations- bzw. Teamsituation steht dabei im Mittelpunkt.

Mehr Infos: <http://www.poko.de/Personal-Fuehrung/Inhouse-Service/Moderation-Mediation>

### Das sagen unsere Inhouse-Seminarteilnehmer:

**Psychische Belastungen und Beanspruchungen**, Februar 2013 in Frankfurt:

"Erfahrungshorizont der Referentin und ihre Art, mit den Teilnehmern und Fragen umzugehen fand ich ausgezeichnet."

"Tolle Fähigkeit der Referentin, die Präsentation und Inhalte situativ umzustellen."

"Super - danke, es wurde viel Engagement gezeigt!"

## 7. Aktuelle Seminare

### Symposium: Krankheit im Arbeitsverhältnis Gemeinsame Veranstaltung für Betriebsräte und Führungskräfte!

08.10. - 09.10.2013 Dortmund

### Symposium: Arbeitszeit und Belastung von IT-Mitarbeitern Wege aus Dauerstress, Burn-out und Überstunden

22.10. - 23.10.2013 Hannover

### Zielorientierte Gesprächsführung am Telefon Durch Servicegedanken begeistern

05.11. - 06.11.2013 Stuttgart

### Selbst- und Zeitmanagement Mehr Effizienz durch bewussten Umgang mit Zeit und Zielen

07.11.2013 - 08.11.2013 Heidelberg/Leimen

03.04.2014 - 04.04.2014 Bremen

### Betriebsratswahl 2014 - Ihre Rechte und Pflichten als Arbeitgeber

15.11.2013 - 15.11.2013 Hamburg

09.12.2013 - 09.12.2013 Stuttgart

29.01.2014 - 29.01.2014 Köln

### Effektive Führung aus der Ferne "Virtuelle" Teams erreichen, fördern und effektiv zusammenhalten

18.11. - 19.11.2013 Celle/Lüneburger Heide



Für weitere Termine, mehr Infos oder Buchung einfach Seminartitel anklicken!

**Unser gesamtes Seminarprogramm finden Sie auf [www.poko.de/Personal](http://www.poko.de/Personal).**

## 8. Zu guter Letzt: Beantwortung der Frage des Monats

### **Frage: Müssen E-Mails eigentlich verschlüsselt werden?**

**Antwort:** Jährlich sind die Schlagzeilen mit zumindest einem neuen großen Datenskandal gefüllt. Der Verlust von Daten, insbesondere von sensiblen Kundendaten, schadet nicht nur dem Kunden selbst, sondern selbstverständlich auch dem Unternehmen, das die Daten "verliert".



Die Forderung nach einem umfassenden gesetzlichen Datenschutz ist nach wie vor nicht umgesetzt. Datenschutzrechtliche Fragen müssen daher unter Zugrundelegung der bestehenden gesetzlichen Regelungen beantwortet werden. Eine Frage, die sich immer häufiger stellt ist, ob E-Mails aufgrund eines umfassenden Datenschutzes verschlüsselt sein müssen, zumindest wenn sie sensible Kundendaten enthalten. Zum einen besteht hier das Problem der Art der Verschlüsselung. Neben anderen Systemen ist die Verschlüsselung mittels eines PGP-Verfahrens mittlerweile am gängigsten. Das Problem hierbei ist, dass das "Gegenüber", also der Empfänger der verschlüsselten E-Mail, die gleiche Verschlüsselung besitzen muss, um die E-Mail überhaupt "entschlüsseln" zu können. Eine flächendeckende Verschlüsselungsmöglichkeit gestaltet sich daher schwierig.

Die andere Frage die sich stellt ist, ob es eine gesetzliche Verpflichtung zur Verschlüsselung von E-Mails gibt.

Eine ausdrückliche gesetzliche Verpflichtung, in der die Verschlüsselung von E-Mails niedergelegt ist, gibt es nicht! Aber wie eigentlich immer in der Juristerei, könnte man durch Auslegung verschiedener Normen zu dem Schluss kommen, dass eine Verschlüsselung dem Datenschutz geschuldet ist. In Nr. 4 der Anlage zu § 9 Bundesdatenschutzgesetz ist geregelt, dass personenbezogene Daten bei der elektronischen Übertragung so gesichert sein müssen, dass sie während der Übertragung nicht unbefugt gelesen, kopiert, verändert oder entfernt werden können. Wer sich nur ein wenig mit dem Versand von Botschaften über das Internet auskennt weiß, dass das Versenden einer E-Mail eher dem Versenden einer Postkarte als dem eines Briefes gleicht. E-Mails sind mit relativ geringem Aufwand oftmals leicht lesbar und kopierbar. Eine enge Auslegung dieser Regelung würde also den Schluss nahelegen, dass das Versenden personenbezogener Daten per E-Mail einen Verstoß gegen § 9 BDSG (Bundesdatenschutzgesetz) darstellt.

Eine weitere Vorschrift, § 17 UWG (Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb) - Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen - verpflichtet alle in einem Unternehmen tätigen Angestellten zur Geheimhaltung jeglicher Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die ihm im Laufe der Tätigkeit anvertraut oder zugänglich gemacht worden sind. Da bekanntermaßen die Kommunikation über E-Mail Verkehr nicht "sicher" ist, kann hier eine Verpflichtung bestehen, alle Daten, die als "Geschäftsgeheimnis" betrachtet werden können (somit unter anderem auch Kundendaten, Kalkulationsgrundlagen, Umsatzdaten, Preisverhandlungen, Werbemethoden etc.), besonders zu sichern und nicht per E-Mail zu versenden oder diese zu verschlüsseln.

Auch aus vertraglichen Regelungen, wie z. B. Geheimhaltungsklauseln, ergeben sich spezielle Pflichten zur Sicherung bestimmter sensibler Daten. Eine Verpflichtung zum Schutz der Kenntnisse ergibt sich dann zum einen aus der vertraglichen Regelung selbst und zum anderen auch aus der allgemeinen Treuepflicht gemäß § 242 BGB.

Wer also sicher gehen möchte, sensible Daten zu schützen, sollte in Erwägung ziehen, diese Daten nur verschlüsselt zu verschicken oder auf anderem Wege als per E-Mail zu versenden.

## Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail an [admin@poko.de](mailto:admin@poko.de)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format. Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

## Impressum

Poko Newsletter für Führungskräfte  
Poko-Institut  
Heidrun und Hans Dieter Rieder  
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a  
48145 Münster  
[info@poko.de](mailto:info@poko.de)  
[www.poko.de](http://www.poko.de)

Redaktionsteam  
Poko Newsletter für Führungskräfte  
[redaktion@poko.de](mailto:redaktion@poko.de)

Tel. 0251 1350-1414  
Fax. 0251 1350-500