

# Inhalt

<b>I Flexibilisierung der Arbeitsorganisation</b>	19
<b>1 Neue Arbeitsformen – SCRUM</b>	19
1.1 Neue Arbeitsformen	19
1.1.1 Der Begriff der Agilen Arbeitsmethoden	19
1.1.2 Scrum als Beispiel neuer Arbeitsformen	20
1.1.2.1 Die Scrumteam-Rollen	20
1.1.2.2 Der Entwicklungsprozess im Überblick	21
1.1.3 Kerninhalt neuer Arbeitsformen	22
1.2 Herausforderungen der neuen Arbeitsformen und Scrum	22
1.3 Rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten	23
1.3.1 Unternehmensinterne Gestaltung von Scrum-Teams	23
1.3.1.1 Auswirkungen auf individualvertraglicher Ebene	23
1.3.1.2 Betriebsverfassungsrechtliche Auswirkungen	24
1.3.2 Zusammenstellung von Scrum-Teams mit Externen	25
1.3.2.1 Rechtsprechung	25
1.3.2.2 Generelle Leitlinien	26
1.3.2.2.1 Abgrenzung über den Arbeitnehmerbegriff	27
1.3.2.2.2 Abgrenzung über Konkretisierung als Werkvertrag	27
1.4 Fazit	28
<b>2 Gemischte Teams und agile Projekt-Zusammenarbeit – das „Agile Cooperation Modell“</b>	29
2.1 Gemischte Teams: Fallgruppen	29
2.1.1 Fallgruppe A	29
2.1.2 Fallgruppe B	29
2.1.3 Agile Zusammenarbeit im Team	29
2.2 Leiharbeitnehmer in gemischten Teams	29
2.3 Sonstige Teammitglieder – vor allem Personal anderer Projektpartner und Freelancer	30
2.3.1 Risiken – was drohen kann	30
2.3.2 Gefahrenquellen – was es zu vermeiden gilt	31
2.3.3 Aktuelle Rechtsprechungskriterien und agile Arbeit in gemischten Teams – offenbar kein „Perfect Match“	31

<b>2.4 „Agile Cooperation Modell“ als Lösungsmöglichkeit</b>	32
2.4.1 „Agile Code of Conduct“	32
2.4.1.1 „Spielteilnehmer“	32
2.4.1.2 Regeln zur Vermeidung von schädlichen Weisungen	32
2.4.1.3 Regeln zur Vermeidung der Eingliederung	34
2.4.1.4 Einhaltung der Spielregeln	34
2.4.2 Trainings zu den Spielregeln	35
2.4.3 Raumkonzept	35
2.4.3.1 Gemeinschaftsfläche	35
2.4.3.2 Separate Rückzugsflächen	36
2.4.3.3 Positiver Nebeneffekt des Raumkonzepts	36
2.4.4 Vertragsgestaltung	36
2.4.5 „Agile Compliance System“	36
<b>2.5 Fazit</b>	37
<b>3 Homeoffice und Mobiles Arbeiten</b>	38
3.1 Die Begrifflichkeiten – Ist Homeoffice Heimarbeit?	38
3.1.1 Homeoffice und mobiles Arbeiten	38
3.1.2 Telearbeit	39
3.1.3 Abgrenzung zur Heimarbeit	39
3.2 Die Einführung von Homeoffice und mobilem Arbeiten	39
3.2.1 Kein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers	39
3.2.2 Kein einseitiges Recht des Arbeitgebers	40
3.2.3 Ausblick: Bald gesetzlicher Anspruch auf Telearbeit?	40
3.3 Homeoffice und Mobile Office in der Praxis – Was ist zu beachten?	41
3.3.1 Arbeitszeit	41
3.3.1.1 Dauer und Lage der Arbeitszeit	41
3.3.1.2 Arbeitszeitschutz	41
3.3.1.3 Zuschläge	42
3.3.1.4 Zeiterfassung	42
3.3.2 Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz	42
3.3.3 Datenschutz und Datensicherheit	43
3.3.4 Kosten	44
3.3.4.1 Arbeitsmittel und Büro inklusive Ausstattung	44
3.3.4.2 Fahrtkosten	44
3.3.5 Zutritts- und Kontrollrechte im Homeoffice	45
3.3.5.1 Notwendigkeit eines vertraglichen Zutrittsrechts	45
3.3.5.2 Ausübung des Zutrittsrechts	45
3.3.5.3 Widerruf des Zutrittsrechts	45
3.3.6 Unfallversicherung	45
3.3.7 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	46
3.3.8 Beendigung der Telearbeit	46
3.3.8.1 Versetzung	46
3.3.8.2 Widerruf	47
3.3.8.3 Änderungskündigung	47

<b>4 Der „Qualifizierungs“-Sozialplan und Transferförderung in der Transformation</b>	53
4.1 Was ist ein „Qualifizierungs-Sozialplan“?	53
4.1.1 Begriffsklärungen	53
4.1.2 Blick in die Praxis: Typische Inhalte eines „Qualifikations-Sozialplans“	53
4.1.2.1 Maßnahmen-Beschreibung als Zielbild oder nur über künftige Skill-Beschreibungen	54
4.1.2.2 Re-Skilling Zielbeschreibung und „Target Picture“	54
4.1.2.3 Ablaufdiagramm der Re-Qualifizierung	55
4.1.3 Verhältnis zu Abfindungs-Regelungen in einem begleitenden Sozialplan	56
4.2 Förderung	56
<b>5 Arbeitsrecht 4.0 und 5.0 beta: Legal Tech, Blockchain und Smart Contracts</b>	58
5.1 Legal Tech	58
5.1.1 Definition	58
5.1.2 Künstliche Intelligenz (KI), (aktuelle) Grenzen und Möglichkeiten	58
5.1.3 Einsatzmöglichkeiten im HR-Bereich	59
5.1.3.1 HR-Work	59
5.1.3.2 Insbesondere arbeitsrechtliche Restrukturierungen – Ein Blick in die Zukunft	60
5.2 Kryptowährungen und Arbeitsrecht	61
5.2.1 Blockchain – Technische Grundlagen und Möglichkeiten	61
5.2.2 Bezahlen mit Kryptowährungen	62
5.2.3 Kryptowährungen als Gehaltszahlung?	62
5.2.4 Kryptowährungen als Sachbezug?	62
5.2.5 Auszahlungsvarianten	63
5.2.6 Sonstige technische Einsatzmöglichkeiten im Arbeitsrecht	63
5.3 Smart Contracts	63
5.3.1 Definition	63
5.3.2 Funktionsweise	63
5.3.3 Vertragsschluss	64
5.3.4 Vertragstyp	64
5.3.5 Technische Einsatzmöglichkeiten im Arbeitsrecht	64
<b>II Flexibilisierung der Arbeitszeit</b>	66
<b>1 Flex-Optionen innerhalb des Arbeitszeitgesetzes</b>	66
1.1 Persönliche Reichweite des Arbeitszeitgesetzes	66
1.2 Sachliche Reichweite – was ist Arbeitszeit im Sinne des ArbZG?	67
1.3 Rahmenbedingungen des ArbZG	68
1.3.1 Höchstarbeitszeit	68
1.3.2 Arbeitsfreie Zeiten	69
1.3.3 Sonn- und Feiertagsarbeit	70
1.4 Flexibilisierungsmöglichkeiten	71
1.4.1 Gestaltungsspielraum der Arbeitsvertragsparteien und tarifvertragliche Abweichungsmöglichkeiten	71
1.4.2 Klassische Flex-Optionen	71
1.5 Fazit und Ausblick	74

<b>2 Die Einführung eines neuen Arbeitsmodells in einem globalen Konzern</b>	75
2.1 Ausgangssituation	75
2.2 Das Modell	75
2.3 Der Betriebsrat	77
2.4 Der Change-Prozess	77
<b>III Arbeitsplatz 4.0</b>	80
<b>1 Gesundheitsmanagement am Arbeitsplatz</b>	80
1.1 Konzeption eines Betrieblichen Gesundheitszentrums	80
1.1.1 Demografische Herausforderung – „Haus der Arbeitsfähigkeit“	80
1.1.2 Gesundheitssituation im demografischen Kontext	81
1.1.2.1 Gesundheitsberichte der Krankenkassen	81
1.1.2.2 Monitoring der Diagnosen und Ausfallwirkung	82
1.1.2.3 Demografische Wirkung/Demografischer Hebel	83
1.2 Einführung eines Gesundheitszentrums	84
1.2.1 Grundlegende Weichenstellungen	84
1.2.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	84
1.2.2.1 Gefährdungsbeurteilungen	85
1.2.2.2 Arbeitsmedizinische Vorsorge	85
1.2.3 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	86
1.2.4 Betriebliches Fehlzeitenmanagement	86
1.3 Betriebsvereinbarungen – rechtliche Regelungen	87
1.3.1 Sozialeinrichtung nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG	87
1.3.2 Arbeitsordnung	87
1.3.3 Versicherungsschutz	88
1.3.4 Nutzung des Gesundheitszentrums als equal pay/equal treatment?	88
1.4 Vertragsgestaltungen	89
1.4.1 Betreiber Auswahl	89
1.4.2 Betreibervertrag	89
1.4.2.1 Integrierte Praxis für Physiotherapie	89
1.4.3 Benutzervertrag	90
1.4.4 Haftungsausschluss	90
1.4.5 Incentivierung und Evaluation	90
1.4.6 „Gesundheitszentrum 4.0“/Datenschutz	91
1.4.7 Prävention und Nachhaltigkeit	91
<b>2 Bring Your Own Device/Private Use Of Company Equipment</b>	92
2.1 Arbeitsrechtliche Grundlagen	92
2.1.1 Direktionsrecht	92
2.1.2 Arbeitsvertrag	93
2.1.3 Betriebsvereinbarung	93
2.1.4 Betriebliche Übung	94
2.2 Kosten	94

2.3 Datenschutz	94
2.3.1 Anwendbarkeit der DSGVO	94
2.3.2 Pflichten des Arbeitgebers	95
2.4 Geheimnisschutz	95
2.5 Arbeitszeitrecht	96
2.6 Beteiligung des Betriebsrats	97
2.6.1 § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	97
2.6.2 § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG	97
2.6.3 § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	97
2.7 Herausgabepflichten des Arbeitnehmers	97
2.8 Fazit	98
<b>3 Datenschutz am Arbeitsplatz – Fokus Einwilligung</b>	99
3.1 Datenschutzrechtliche Anforderungen an den Arbeitsplatz 4.0	99
3.1.1 Grundsätze des Datenschutzrechts	100
3.1.2 Rechtsgrundlagen für den Umgang mit Beschäftigtendaten	101
3.1.3 Alternative: Die Einwilligung	101
3.2 Anforderungen an Einwilligungen	102
3.2.1 Gegenstand der informierten Einwilligung	102
3.2.2 Freiwilligkeit der Einwilligung	103
3.2.3 Widerruf der Einwilligung	103
3.2.4 Erklärung der Einwilligung	104
3.2.5 Zeitpunkt der Erhebung und Laufzeit	104
3.2.6 Dokumentation und Nachweis von Einwilligungen und Widerrufen	105
<b>4 Umgang mit Social Media am Arbeitsplatz (Social Media Guidelines)</b>	106
4.1 Individualarbeitsrecht	106
4.1.1 Nutzung von Social Media durch Arbeitgeber zur Anbahnung des Arbeitsverhältnisses	106
4.1.1.1 Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG	107
4.1.1.1.1 Berufsbezogene Netzwerke	107
4.1.1.1.2 Freizeitbezogene (soziale) Netzwerke	109
4.1.1.2 Art. 6 Abs. 1 lit. a) DSGVO, § 26 Abs. 2 BDSG: Einwilligung	109
4.1.1.3 Art. 6 Abs. 1 lit. f) DSGVO: Berechtigte Interessen des Arbeitgebers	110
4.1.2 Rekrutierung von Bewerbern mittels Social Media	110
4.1.3 Social Media im bestehenden Arbeitsverhältnis	111
4.1.3.1 Bezug zur Arbeitsleistung: Social Media als Arbeitsmittel	111
4.1.3.1.1 Das Weisungsrecht im Umgang mit Firmen-Accounts	111
4.1.3.1.2 (Bild-)Daten von Mitarbeitern in Social Media-Kampagnen	111
4.1.3.1.3 Anweisung des Arbeitgebers zur Nutzung privater Profile	112
4.1.3.2 Kein Bezug zur Arbeitsleistung: Social Media als privates Kommunikationsmittel	113
4.1.3.2.1 Private Nutzung Sozialer Medien während der Arbeitszeit	113
4.1.3.2.2 Äußerungen in Sozialen Netzwerken mit Tätigkeitsbezug	113
4.1.3.2.3 Äußerungen in Social Media ohne Tätigkeitsbezug	116
4.1.3.3 Interne Ermittlungen des Arbeitgebers über Social Media	116
4.1.3.4 Datenverarbeitung auf Grundlage von Kollektivvereinbarungen	117

- 4.1.4 Social Media nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ..... 117
  - 4.1.4.1 Social Media-Arbeitsmittel nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ..... 117
  - 4.1.4.2 „Nachtreten“ des Arbeitnehmers ..... 118
- 4.1.5 Erhöhte Informationsanforderungen bei Dritterhebung ..... 118
- 4.1.6 Prozessuale Fragen ..... 118
- 4.2 Kollektivarbeitsrecht ..... 119
  - 4.2.1 Mitbestimmung bei der Einführung einer Social Media-Präsenz ..... 119
  - 4.2.2 Mitbestimmung bei Kommentarfunktion ..... 119
  - 4.2.3 Mitbestimmung bei Social Media im Bewerbungsverfahren ..... 120
  - 4.2.4 Mitbestimmung wegen Kontrollmöglichkeit des Social Media-Teams ..... 120
  - 4.2.5 Mitbestimmung bei Beurteilungen auf Grundlage von Social Media-Daten ..... 121
  - 4.2.6 Mitbestimmung bei Weisungen zur Nutzung Sozialer Medien während der Arbeitszeit ..... 121
  - 4.2.7 Beteiligungsrecht bei Ermittlungen des Arbeitgebers ..... 121
- 4.3 Social Media-Guidelines ..... 122
- 5 Arbeitsplatzgestaltung/Gefährdungsbeurteilung ..... 124
  - 5.1 Arbeitsplätze 4.0: Homeoffice, Telearbeit, Mobile Office, Desk Sharing, BYOD ..... 124
    - 5.1.1 „Homeoffice“ – nicht zu verwechseln mit der Heimarbeit ..... 124
    - 5.1.2 Mobile Office und mobiles Arbeiten ..... 125
    - 5.1.3 Telearbeit ..... 125
    - 5.1.4 Desk Sharing ..... 125
    - 5.1.5 Bring Your Own Device (BYOD) ..... 125
  - 5.2 Arbeitsschutzrechtliche Anforderungen an einen Arbeitsplatz 4.0 ..... 126
    - 5.2.1 Gefährdungsbeurteilung: Allgemeine Vorgaben des ArbSchG ..... 126
    - 5.2.2 Gefährdungsbeurteilung nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) ..... 129
    - 5.2.3 Besonderheiten für den Arbeitsschutz bei modernen Arbeitsformen ..... 129
      - 5.2.3.1 Arbeitsschutz im Homeoffice ..... 129
      - 5.2.3.2 Telearbeitsplätze ..... 131
      - 5.2.3.3 Mobile Office und mobiles Arbeiten ..... 132
      - 5.2.3.4 Desk Sharing ..... 133
      - 5.2.3.5 Bring Your Own Device (BYOD) ..... 133
- 6 Qualifizierung im Zeitalter von Arbeiten 4.0 ..... 135
  - 6.1 Neue Qualifikationsanforderungen ..... 135
  - 6.2 Instrumente zur Identifikation von Qualifizierungsbedarf ..... 136
  - 6.3 Qualifizierungsanspruch und Qualifizierungspflicht ..... 137
  - 6.4 Kosten der Qualifizierung ..... 138
  - 6.5 Digitale Instrumente zur Qualifizierung ..... 138
- 7 Crowdfunding – Arbeiten in der Gig-Economy ..... 139
  - 7.1 Einstieg in neue Beschäftigungsformen ..... 139
  - 7.2 Crowdfunding – was genau ist das? ..... 140
  - 7.3 Crowdfunder – Arbeitnehmer oder Selbstständiger? ..... 141

7.4 Bestehende Kritik am Crowdfunding	142
7.4.1 Crowdfunding – Schlecht bezahlt?	143
7.4.2 Sozialversicherung	143
7.4.3 Benachteiligende AGB	143
7.5 Pläne der Politik	145
7.5.1 Neue EU-Richtlinie	145
7.5.2 Handlungen des BMAS	145
7.6 Die Gedanken sind frei – wie Crowdfunding auch in Deutschland funktionieren könnte	146
<b>IV Vergütung in der Arbeitswelt</b>	148
<b>1 Alte Vergütung – Neue Arbeitswelt? – Neue Ansätze für neue Vergütungsmodelle</b>	148
1.1 Erste Ansätze einer Vergütung „VierPunktNull“	149
1.2 „Vergütung nach Bedarf“ – eine kommunistische Vision?	149
1.3 Heutige Möglichkeiten einer bedarfsorientierten modernen Vergütung	150
1.3.1 Grundentgelt	151
1.3.2 Begleitende Entlohnungssysteme	151
1.4 Visionen für eine bedarfsgerechte moderne Vergütung	152
1.4.1 Flexgeld	152
1.4.2 Erwerbslebensvergütungskonto	152
1.5 Fazit	153
<b>2 Betriebliche Altersversorgung und „Portabilität“ bei M&amp;A</b>	154
2.1 Die Grundanforderung bei M&A	154
2.2 Die verschiedenen Konstellationen bei M&A	154
2.2.1 bAV bei Share Deal	154
2.2.1.1 Erste Stufe: Erdienter Teil der Zusage	155
2.2.1.2 Zweite Stufe: Zeitanteilig erdiente Dynamik	155
2.2.1.3 Dritte Stufe: Künftige Zuwächse	156
2.2.2 bAV bei Asset Deal	156
2.3 Die typischen M&A-Phasen	157
2.3.1 Pre-Deal, Due Diligence und Post-Merger-Integration	157
2.3.2 Gebot bei Due Diligence: Dokumentation	157
2.3.3 Standards für Post-Merger-Integration	157
2.4 Ausgewählte bAV-Herausforderungen für M&A-Fälle	158
2.4.1 Ausgestaltung von Pensionsplänen	158
2.4.2 Ausgewählte Durchführungswege und Finanzierungsträger	158
2.4.2.1 Pensionskassen	158
2.4.2.2 Pensionsfonds	158
2.4.2.3 Contractual Trust Arrangements (CTA)	158
2.5 Gibt es „den“ Königsweg für den Veräußerer?	159
2.6 Gibt es „den“ Königsweg für den Erwerber?	159
2.7 Fazit	160

<b>V Individuelles Arbeitsrecht in der neuen Arbeitswelt</b>	162
<b>1 Die Übertragung des disziplinarischen Weisungsrechts in der Matrixorganisation</b>	162
1.1 Moderne Arbeitsorganisation – Matrixstruktur	162
1.2 Weisungsrechte in der Matrixstruktur	163
1.2.1 Fachliches und disziplinarisches Weisungsrecht	163
1.2.2 Die Übertragung des disziplinarischen Weisungsrechts	164
1.2.3 Praktische Notwendigkeit der Übertragbarkeit des disziplinarischen Weisungsrechts in der Arbeitswelt 4.0	164
1.2.4 Aktuelle Ansätze zur Problembewältigung	164
1.2.4.1 Verzicht	165
1.2.4.2 Doppel- bzw. Mehrarbeitsverhältnisse	165
1.2.5 Übertragung des disziplinarischen Weisungsrechts durch „Ausübungsermächtigung“	165
1.2.5.1 Meinungsstand in der juristischen Literatur	166
1.2.5.2 Voraussetzungen für die Übertragung des disziplinarischen Weisungsrechts	166
1.2.5.2.1 Anwendbarkeit der §§ 164 ff. BGB	166
1.2.5.2.2 Eigene Willenserklärung	166
1.2.5.2.3 In fremden Namen	167
1.2.5.2.4 Vollmacht	167
1.2.5.3 Anforderungen an die Ausübungsermächtigung	167
1.2.5.4 Mitbestimmung	168
1.2.6 Matrixorganisation mit „stippled line“	168
1.3 Risiken bei der Übertragung des disziplinarischen Weisungsrechts	169
1.3.1 Entstehung eines Doppelarbeitsverhältnisses	169
1.3.2 Betriebszugehörigkeit – einheitliche Leitungsmacht	169
1.3.3 (Konzernweite) Arbeitnehmerüberlassung	170
1.3.4 Datenschutz	170
1.4 Fazit	170
<b>2 Private Meinungsäußerungen auf Social Media-Plattformen als Kündigungsgrund</b>	172
2.1 Arbeitsrechtliche Problematik	172
2.1.1 Meinungsäußerungen in sozialen Medien	172
2.1.1.1 Grundsätze	172
2.1.1.2 Besonderheiten	172
2.1.2 Rechtliche Rahmenbedingungen	173
2.1.2.1 Bedeutung der Meinungsfreiheit	173
2.1.2.2 Schutzbereich	173
2.1.2.3 Beschränkungen	173
2.2 Ehrverletzungen	174
2.2.1 Grundsätze	174
2.2.1.1 Kündigungsmöglichkeit	174
2.2.1.2 Bedeutung der Meinungsfreiheit	174
2.2.2 Feststellung kündigungsrelevanter Ehrverletzung	174
2.2.2.1 Formalbeleidigungen	174
2.2.2.2 Schmähkritik	175
2.2.2.3 Unwahre Tatsachenbehauptungen	175



2.2.3 Beleidigungen mittels Emojis	175
2.2.3.1 Nutzung in den sozialen Medien	175
2.2.3.2 Verkennung der Bedeutung	176
2.2.4 Interessenabwägung	176
2.2.4.1 Allgemeine Kriterien	176
2.2.4.2 Besonderheiten bei Ehrverletzungen in sozialen Medien	176
<b>2.3 Politisch motivierte Äußerungen</b>	177
2.3.1 Ausgangslage	177
2.3.1.1 Problemstellung	177
2.3.1.2 Rechtliche Bewertung	177
2.3.2 Außerdienstliches Verhalten	177
2.3.2.1 Grundsätze	177
2.3.2.2 Besonderheiten im öffentlichen Dienst	178
2.3.3 Besondere Bedeutung der Meinungsfreiheit	179
2.3.3.1 Grundsätze	179
2.3.3.2 Berücksichtigung bei der rechtliche Bewertung	179
2.3.4 Bezug zum Arbeitsverhältnis	179
2.3.4.1 Grundsätze	179
2.3.4.2 Inhaltlicher Bezug	180
2.3.4.3 Äußerlich erkennbarer Bezug	180
2.3.4.4 Bezug durch Nennung des Arbeitgebers im Nutzer-Profil	181
2.3.5 Besonderheiten bei der Interessenabwägung	181
2.3.5.1 Schwere der Pflichtverletzung	181
2.3.5.2 Verbreitung, Verkörperung und Dauerhaftigkeit	181
2.3.5.3 Verhalten des Arbeitnehmers	181
<b>2.4 Zurechnung fremder Postings</b>	182
2.4.1 Weiterleitung und „Reactions“	182
2.4.1.1 Weiterleitungsmöglichkeit	182
2.4.1.2 „Likes“ und weitere „Reactions“	182
2.4.2 Zurechnung durch „Gefällt mir“-Angaben	182
2.4.2.1 „Likes“ als eigene Meinungskundgabe?	182
2.4.2.2 Nutzung der „Gefällt mir“-Funktion	183
2.4.2.3 Bedeutung für die rechtliche Beurteilung	183
2.4.3 Zurechnung anderer „Reactions“-Symbole	184
2.4.3.1 Aktuelle Entwicklung	184
2.4.3.2 Nutzung der „Reactions“-Symbole	184
2.4.3.3 Bedeutung für die rechtliche Beurteilung	184
2.4.4 Zurechnung von weitergeleiteten Postings	184
2.4.4.1 Kommentierte Weiterleitung	184
2.4.4.2 Unkommentierte Weiterleitung	185
2.4.4.3 Bedeutung für die rechtliche Bewertung	185
<b>2.5 Shitstorms als Kündigungsgrund</b>	185
2.5.1 Problemstellung	185
2.5.1.1 Begriff und Ablauf von Shitstorms	185
2.5.1.2 Arbeitsrechtliche Einordnung	186

2.5.2 Voraussetzungen für eine Druckkündigung	186
2.5.2.1 Unechte Druckkündigung	186
2.5.2.2 Echte Druckkündigung	187
2.6 Schlussbetrachtung	188
<b>3 Verbleib von Passwörtern, Profilen und Kundendaten nach/bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis</b>	189
3.1 Arbeitsrechtliche Grundlagen	189
3.1.1 Herausgabepflicht	189
3.1.2 Besonderheit: Elektronische Daten	190
3.1.3 Eigentum an Social Media Accounts	190
3.1.3.1 Rein dienstliche Accounts	191
3.1.3.2 Rein private Accounts	191
3.1.3.3 Gemischt dienstlich und private Accounts	193
3.2 Einschränkungen durch Datenschutzrecht	194
3.3 Praktischer Lösungsansatz	194
3.4 Fazit	194
<b>VI Kollektives Arbeitsrecht in der neuen Arbeitswelt</b>	195
<b>1 Mitbestimmung innerhalb von Matrixstrukturen</b>	195
1.1 Grundverständnis zur Matrix	195
1.2 Betriebsbegriff	196
1.2.1 Allgemein	196
1.2.2 Keine Mehrfach-Betriebe in der Matrix	197
1.2.3 Matrix-Einheit und Abgrenzung zu sonstigen Erscheinungsformen	197
1.2.3.1 Konzernstrukturen	197
1.2.3.2 Fachliche und disziplinarische Weisungsrechte	198
1.3 Der Arbeitnehmer in der Matrix	199
1.3.1 Die betriebsverfassungsrechtliche Eingliederungstheorie	199
1.3.2 Der „einfache“ Matrix-Mitarbeiter	200
1.3.3 Der Matrix-Manager	200
1.4 Einzelne Mitbestimmungsangelegenheiten	201
1.4.1 Zahlenstaffeln	201
1.4.2 Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten	202
1.4.3 Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten	202
1.4.4 Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten	203
1.4.5 Gremienzuständigkeit in der Matrix	203
1.5 Schlussgedanken	203
<b>2 Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen</b>	204
2.1 Die einzelnen Tatbestandsmerkmale des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	205
2.1.1 Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen	205
2.1.2 Eignung zur Überwachung	205
2.1.3 Eigenständige Kontrollwirkung	206
2.1.4 Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer	207

2.2 Bewertung der Rechtsprechung	207
2.3 Anonymisierung als Lösung	208
2.3.1 Der Begriff „Anonymisierung“	208
2.3.2 Die faktische Anonymisierung in der Praxis	209
2.4 Die Rahmenbetriebsvereinbarung	210
2.5 Fazit/Ausblick	210
<b>3 Cyber Security: Regelungsmöglichkeiten per Betriebsvereinbarung</b>	211
3.1 Gefährdungslage und Entwicklung	211
3.2 Sicherheitskonzepte gegen Angriffe von „innen“ und „außen“	212
3.2.1 Maßnahmen gegenüber eigenen Mitarbeitern	212
3.2.2 Einsatz von Cyber Security Tools	212
3.3 Beteiligung des Betriebsrats bei der Einführung von Cyber Security Tools	212
3.3.1 Informationsanspruch nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG	212
3.3.2 Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	212
3.3.2.1 Funktionsweise von Cyber Security Tools am Beispiel von SIEM-Systemen	213
3.3.2.2 Verarbeitung von Log-Dateien	213
3.3.3 Ausschluss eines Mitbestimmungsrechts durch den Gesetzesvorbehalt in § 87 Abs. 1 BetrVG?	213
3.3.3.1 Technische und organisatorische Maßnahmen nach der DSGVO	214
3.3.3.2 Technische und organisatorische Maßnahmen nach dem BSIG	214
3.4 Regelung durch Betriebsvereinbarung	214
3.4.1 Erlaubnistatbestand nach der DSGVO und Reichweite der Regelungsmacht der Betriebsparteien	214
3.4.2 Zuständige Arbeitnehmervertretung	215
3.4.3 Regelungsgegenstände	215
3.5 Cyber Security Betriebsvereinbarung: Formulierungsvorschläge	216
3.5.1 Zweckbindung	216
3.5.2 „Closed-Shop“-Prinzip	216
3.5.3 Stark reduzierte Mitbestimmung im „Closed-Shop“	216
3.5.4 Mitarbeiterbezug von Erkenntnissen	217
3.5.5 Datenschutz vs. Compliance	217
<b>4 Tarifverträge 4.0: Regelungsmöglichkeiten/Beispiele</b>	218
4.1 Verhältnis zu anderen Rechtsgrundlagen	219
4.1.1 Verhältnis zwischen Tarifverträgen und Arbeitsverträgen	219
4.1.2 Verhältnis zwischen Tarifverträgen und Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen	219
4.1.3 Verhältnis mehrerer Tarifverträge untereinander	219
4.2 Regelungsmöglichkeiten	220
4.2.1 Arbeitsorganisation	220
4.2.2 Arbeitszeit	220
4.2.2.1 Öffnungsmöglichkeit durch das Arbeitszeitgesetz	221
4.2.2.2 Arbeitszeitkorridor	221
4.2.2.3 Arbeitszeitkonto	222
4.2.2.4 Arbeit auf Abruf	223
4.2.2.5 Ruhezeit	223
4.2.2.6 Lage der Arbeitszeit	223
4.2.2.7 Dokumentationspflicht	224

4.2.3 Vergütung	224
4.2.4 Homeoffice/Mobiles Arbeiten	224
4.2.5 Qualifizierung	225
4.2.6 Beschäftigungssicherung	226
4.3 Strukturtarifverträge	226
<b>5 Agile Arbeit und betriebliche Mitbestimmung</b>	227
5.1 Agile Arbeit	228
5.2 Agile Mitbestimmung	230
5.2.1 Betriebliche Mitbestimmung als „Mitbestimmungs-Scrum“	232
5.2.2 Mitbestimmung zur Einführung von Gruppenarbeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG	234
5.2.3 Einsatz von Arbeitsgruppen (§28a BetrVG)	235
5.3 Fazit	235
<b>6 Arbeitskampf 4.0</b>	237
6.1 Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen	237
6.1.1 Wenige verfassungsrechtliche und gesetzliche Vorgaben	237
6.1.2 Abnehmende gewerkschaftliche Organisation	238
6.1.3 Veränderte Arbeitsstrukturen	239
6.1.4 Digitalisierung und Technisierung	240
6.2 Vision	240
6.3 Zukunftsdimension	241
6.3.1 Ausweitung des Personenkreises	241
6.3.1.1 Streikbeteiligung von Dritten	241
6.3.1.2 Beteiligung von unbeteiligten Dritten	241
6.3.1.3 Beteiligung von Drittarbeitnehmern	242
6.3.1.3.1 Drittkräfteinsatz als Arbeitskampfmittel des Arbeitgebers	242
6.3.1.3.2 Die Einbeziehung Dritter in den Arbeitskampf durch Gewerkschaften	243
6.3.2 Entwicklung der Arbeitskampfinstrumente	244
6.3.2.1 Einfluss durch elektronische Kommunikation	244
6.3.2.1.1 Online-Streikaufruf	244
6.3.2.1.2 Störungen durch Online-Kommunikation-Denial-of-Service-(DoS-)Aktionen	245
6.3.2.1.3 Kommunikation in der digitalen Öffentlichkeit	246
6.3.2.2 Massenausübung von Individualrechten	247
6.3.3 Sparten-/Berufsgruppengewerkschaften	248
6.4 Optionen für die Arbeitgeberseite	248
6.5 Fazit	249
<b>Autorenvorstellung</b>	250
<b>Sachregister</b>	252