

# Inhaltsverzeichnis

<b>§ 1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>1</b>
<b>§ 2</b>	<b>Digitalisierung im Allgemeinen: Begriff, Status quo und Zukunftsaussichten</b>	<b>3</b>
A.	Begriff der Digitalisierung	3
B.	Überblick über die Entwicklung der Digitalisierung in Deutschland	5
I.	Grundsätzliches	5
II.	Die Digitalisierung als bloßer „Hype“?	6
III.	Digitale Transformation in Deutschland im internationalen Vergleich	7
IV.	Deutschland am Scheideweg	9
C.	Digitalisierungsgrad der deutschen Wirtschaft	11
I.	Unterscheidung nach Branchen und Größenklassen	12
1.	Der Digitalisierungsgrad nach Unternehmensgrößen	12
2.	Der Digitalisierungsgrad nach Branchen	13
II.	Die sogenannten „Digitalisierungsskeptiker“	14
III.	Gesamtwirtschaftlicher Digitalisierungsgrad	15
D.	Zukünftige Entwicklung der Digitalisierung	16
E.	Fazit zur Digitalisierung im Allgemeinen	18
<b>§ 3</b>	<b>Arbeitsmarktbezogene Effekte der Digitalisierung</b>	<b>19</b>
A.	Die Digitalisierung als „Jobkiller“?	19
I.	Auswirkungen auf die Beschäftigtenzahlen	20
1.	Rückgang...	20
2.	...oder doch Zunahme?	20
3.	Nur geringe Auswirkungen; aber „Umwälzung“	21
4.	Fazit	22
II.	Nachteile überwiegend für Frauen oder für Männer?	23
B.	Ersetzbarkeitsmaße	24
I.	Grundsätzliches	25
II.	Substituierbarkeitspotenziale nach <i>Dengler/Matthes</i>	26
1.	Die erste Studie (2015)	26
a)	Substituierbarkeitspotenziale der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	26

## *Inhaltsverzeichnis*

b)	Substituierbarkeitspotenziale nach Anforderungsniveaus	27
c)	Substituierbarkeitspotenziale nach Berufssegmenten	28
d)	Kombination von Anforderungsniveaus und Berufssegmenten	28
2.	Die zweite Studie (2018)	29
3.	Fazit zu den Substituierbarkeitspotenzialen	30
III.	Fazit zu den Ersetzbarkeitsmaßen	31
C.	Die Bedeutung von Qualifizierung	32
I.	Grundsätzliches	33
II.	De-Qualifizierung?	34
III.	Qualifizierungschancengesetz	35
1.	Änderung des § 31 SGB III	35
2.	Neufassung des § 82 SGB III	35
a)	Aufteilung der Weiterbildungskosten	36
b)	Zuschüsse zum Arbeitsentgelt	38
c)	Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge	38
3.	Fazit zum Qualifizierungschancengesetz	39
D.	Atypische Beschäftigung	39
E.	Fazit zu den arbeitsmarktbezogenen Effekten der Digitalisierung	40
<b>§ 4</b>	<b>Einfluss auf das Arbeitsverhältnis</b>	<b>43</b>
A.	„Digitale“ und flexible Arbeitsformen	43
I.	Telearbeit/Homeoffice	43
1.	Begriff der Telearbeit	43
2.	Arten der Telearbeit	46
3.	Auswirkungen der Digitalisierung	47
4.	Rechtliche Aspekte der Telearbeit	49
a)	Einseitiges Homeoffice?	49
aa)	Arbeitnehmerseitiger Anspruch auf Arbeit im Homeoffice	49
bb)	Anordnung von Arbeit im Homeoffice mittels Weisungsrechts	51

## *Inhaltsverzeichnis*

	cc)	„Anordnung“ von Arbeit im Homeoffice mittels Änderungskündigung	52
		(1) Kündigungsgründe	52
		(2) Sozialwidrigkeit	54
		(3) Fazit	55
	dd)	Fazit zum einseitigen Homeoffice	55
	b)	Homeoffice als Alternative zur Kündigung	55
	aa)	§ 1 Abs. 2 S. 2 KSchG als Konkretisierung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes	56
	bb)	Das Ultima-ratio-Prinzip	57
		(1) Möglichkeit der Weiterbeschäftigung	57
		(2) Zumutbarkeit	59
	cc)	Fazit	61
	c)	Arbeitnehmerschutz	61
	d)	Datenschutz	62
	e)	Zutrittsrecht des Arbeitgebers	62
	f)	Kostentragung	63
	g)	Betriebliche Mitbestimmung	64
	5.	Fazit zur Telearbeit	64
II.		Mobile Arbeit	65
III.		BYOD	66
	1.	Begriff	66
	2.	Kostenfrage	67
	3.	Weitere Aspekte	69
	4.	Fazit	70
IV.		Crowdwork	70
	1.	Begriff	70
	2.	Status der Crowdworker	71
		a) Internes Crowdworking	71
		b) Externes Crowdworking	72
	3.	Chancen und Risiken der externen Crowdwork	76
	4.	Anpassung der arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften?	78
	5.	Fazit	80

V.	Flexible Arbeitszeitmodelle im Überblick	81
1.	Verkürzung/Verlängerung der Arbeitszeit	81
2.	Flexibilisierung der Lage der Arbeitszeit	81
a)	Arbeitszeitkonten	82
b)	Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit	82
c)	Grenzen der Arbeitszeitflexibilisierung	83
3.	Fazit zu flexiblen Arbeitszeitmodellen	85
VI.	Fazit zu den „digitalen“ Arbeitsformen	86
B.	Matrixstrukturen	86
I.	Begriff	86
II.	Problemfelder	87
1.	Vertragsgestaltung	87
2.	Ausübung des „fremden“ Weisungsrechts	88
3.	Aufspaltung des Weisungsrechts	89
4.	Arbeitnehmerüberlassung?	90
a)	§ 1 Abs. 1 S. 1 AÜG	91
b)	§ 1 Abs. 1 S. 2 AÜG	91
aa)	Eingliederung in fremde Arbeitsorganisation	92
bb)	Berücksichtigung der Umstände	93
cc)	Zwischenfazit	93
dd)	Fremd-/Eigennützigkeit; Kostentragung	94
ee)	Fazit zur Arbeitnehmerüberlassung	94
III.	Fazit zu Matrixstrukturen	95
C.	Beschäftigtendatenschutz	95
I.	Wesentliche Regelungen in der DSGVO	96
1.	Art. 4 ff., 88 DSGVO	96
2.	Kompetenzwidrigkeit des Art. 88 DSGVO?	97
a)	Kompetenz aus Art. 153 Abs. 2 AEUV	98
b)	Stellungnahme	98
3.	Fazit zur DSGVO	99
II.	§ 26 BDSG	99
1.	Grundsätzliches	100
2.	Art. 88 Abs. 1 DSGVO: Vollharmonisierung oder Abweichungsmöglichkeiten?	101

## Inhaltsverzeichnis

	a)	Eine Ansicht: Vollharmonisierung	102
	b)	Andere Ansicht: Abweichungen möglich	102
	c)	Stellungnahme	103
	3.	Fazit zu § 26 BDSG	105
III.		Fazit zum Beschäftigtendatenschutz	105
D.		Vergütung in der digitalisierten Arbeitswelt	106
I.		Flexible Vergütungsmodelle	106
	1.	Arbeit auf Abruf	106
	2.	Nullstundenverträge	107
	a)	Nullstundenarbeitsverträge	108
	b)	Nullstundenrahmenvereinbarungen	111
	c)	Fazit zu Nullstundenverträgen	113
	3.	Leistungs- und erfolgsabhängige Vergütung	113
	4.	Cafeteria-Modelle	114
	5.	Fazit zu den flexiblen Vergütungsmodellen	115
II.		Digitale Währung	115
	1.	§ 107 Abs. 1 GewO	116
	2.	§ 107 Abs. 2 GewO	116
	a)	Voraussetzungen	117
	aa)	Sachbezug	117
	bb)	Interesse des Arbeitnehmers/ Eigenart des Arbeitsverhältnisses	117
	cc)	Zwischenfazit	119
	b)	Wertschwankungen und Auszahlungsvarianten	119
	aa)	Variante 1: Fester Euro-Betrag (Umwandlungsmethode)	119
	bb)	Variante 2: Fester Betrag an digitaler Währung	121
	cc)	Zwischenfazit	122
	c)	Freiwillige Umwandlung von Entgelt in digitale Währung	122
	3.	Besonderheiten bei Arbeitsentgelt im weiteren Sinne	123
	4.	Erlaubnis durch BaFin	124
	5.	Fazit zu digitalen Währungen	124
E.		Geltendmachung von Forderungen	125

I.	Problemaufriss: Schriftformerfordernis in Verfallklauseln	125
II.	Geltendmachung per E-Mail	128
III.	Beweis des Zugangs einer E-Mail	129
1.	Anscheinsbeweis mittels Eingangsbestätigung	130
2.	Anscheinsbeweis mittels Lesebestätigung	132
3.	Kein automatischer Versand der Bestätigung	132
4.	Zwischenfazit	133
IV.	Geltendmachung per Kurznachrichtendienst	133
V.	Fazit	136
F.	Weitere Einflüsse auf das Individualarbeitsrecht	136
I.	Abschluss eines Arbeitsvertrags	136
II.	Arbeitszeugnis	137
III.	Schriftformerfordernis bei Kündigungen	139
1.	Grundsätzliches	139
2.	Lockerung des Formerfordernisses für Arbeitgeberkündigungen	140
3.	Stellungnahme	140
G.	Fazit	142
<b>§ 5</b>	<b>Auswirkungen auf die Betriebsverfassung</b>	<b>143</b>
A.	Abnahme von betrieblicher Mitbestimmung?	143
B.	Sachlicher und persönlicher Anwendungsbereich des BetrVG	145
I.	Betriebsbegriff	145
1.	Aktueller Betriebsbegriff	146
2.	Problemaufriss	146
3.	Reichweite und Flexibilität des aktuellen Betriebsbegriffs	147
a)	Der Betrieb als Typusbegriff?	147
b)	Die fortgesetzte Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke durch Arbeitgeber und -nehmer	148
c)	Die organisatorische Einheit	149
aa)	Das Merkmal der räumlichen Verbundenheit in historischer Hinsicht	150
bb)	Die räumliche Verbundenheit als Voraussetzung für das Vorliegen eines Betriebs	152

## *Inhaltsverzeichnis*

	(1)	Eine Ansicht: Arbeitnehmernähe	152
	(2)	Herrschende Ansicht: Entscheidungsnähe	153
	(3)	Stellungnahme	154
	cc)	Weitere Argumente gegen das Erfordernis der räumlichen Verbundenheit im Rahmen der organisatorischen Einheit	157
	d)	Fazit zur organisatorischen Einheit	159
	4.	Problem trotz Flexibilität: Lokalisierung des einheitlichen Leitungsapparats	159
	5.	Schaffung abweichender Organisationseinheiten, § 3 BetrVG	160
	6.	Fazit zum Betriebsbegriff	161
II.		Arbeitnehmerbegriff	162
III.		Fazit	163
C.		Mitwirkung und Mitbestimmung	164
I.		Datenschutz	164
	1.	Datenschutzrechtliche Mitwirkung über § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	165
	2.	Mitbestimmung im Bereich des Datenschutzes	166
	a)	§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	166
	b)	§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	167
	aa)	Datenschutz: Arbeits- oder Ordnungsverhalten?	169
	bb)	Zwischenfazit und Stellungnahme	170
	cc)	§ 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG	171
	dd)	Fazit zu § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	172
	c)	§ 94 BetrVG	172
	d)	Die Betriebsvereinbarung im Kontext des Datenschutzes	174
	aa)	Betriebsvereinbarungen als eigenständiger datenschutzrechtlicher Erlaubnistatbestand	175
	bb)	Regelungsspielraum	176
	e)	Fazit zur Mitbestimmung in Fragen des Datenschutzes	178

## *Inhaltsverzeichnis*

3.	Verhältnis von Betriebsrat und Datenschutzbeauftragtem	178
a)	Überwachung der Einhaltung der Pflicht zur Benennung eines Datenschutzbeauftragten	179
b)	Auswirkungen der Aufgabenüberschneidung?	179
c)	Kontrolle des Datenschutzbeauftragten durch den Betriebsrat	180
d)	Mitbestimmung bei der Benennung des internen Datenschutzbeauftragten	181
aa)	Die Benennung zum Datenschutzbeauftragten als Einstellung	181
bb)	Die Benennung zum Datenschutzbeauftragten als Versetzung	182
cc)	Zwischenfazit	183
dd)	Zustimmungsverweigerungsrecht aus § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG mangels Ungeeignetheit	183
(1)	Rechtslage unter Geltung des BDSG a.F.	184
(2)	Zustimmungsverweigerungsrecht auch unter Geltung der DSGVO?	184
ee)	Fazit zur Mitbestimmung bei der Benennung des internen Datenschutzbeauftragten	186
e)	Exkurs: Datenschutzbeauftragter aus den Reihen des Betriebsrats?	186
aa)	Problemaufriss	187
bb)	Interessenkollision zwischen den Ämtern	187
cc)	Kontrollbefugnis des Datenschutzbeauftragten	189
dd)	Fazit zum Exkurs	191
4.	Fazit zum Verhältnis von Betriebsrat und Datenschutzbeauftragtem	191
II.	Überwachungseinrichtungen	192
1.	Technische Einrichtung	192
2.	Bestimmtheit zur Überwachung	193



## *Inhaltsverzeichnis*

a)	Überwachung	193
b)	Unmittelbarkeitserfordernis/Eigene Überwachungsleistung	194
c)	„Bestimmtheit“	196
d)	Geringfügigkeitsschwelle	197
3.	Zwischenfazit zum Anwendungsbereich von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	197
4.	Der Betriebsrat – ein (unfreiwilliger) „Digitalisierungshemmer“?	198
a)	Lösungsansatz 1: Beschneidung der Mitbestimmungsrechte	201
b)	Lösungsansatz 2: Beschleunigung des Einigungsstellenverfahrens	202
c)	Lösungsansatz 3: Erweiterung der Möglichkeit vorläufiger Maßnahmen	203
aa)	Ausgangslage	204
bb)	§ 115 Abs. 7 Nr. 4 BetrVG als Vorbild für „reguläre“ Betriebe?	204
cc)	Stellungnahme	205
d)	Zwischenfazit zur Problematik des „digitalisierungshemmenden Betriebsrats“	206
III.	Homeoffice	206
1.	Homeoffice auf Basis einer individuellen Vereinbarung	206
2.	Homeoffice auf Basis einer „Telearbeit-Richtlinie“	207
3.	Fazit zur Mitbestimmung im Homeoffice	208
IV.	Berufsbildungsmaßnahmen	208
1.	Überblick über die §§ 96 ff. BetrVG	209
2.	Begriff der (betrieblichen) Berufsbildung	210
3.	Pflicht zur Durchführung von Bildungsmaßnahmen?	211
4.	Fazit zu den Berufsbildungsmaßnahmen	212
V.	Arbeitsentgelt in digitaler Währung	213
D.	Fazit zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Betriebsverfassung	215
<b>§ 6</b>	<b>Ergebnisse</b>	<b>217</b>
	Literaturverzeichnis	221

## *Inhaltsverzeichnis*

Internetquellen	235
Sonstige Quellen	237
Abkürzungsverzeichnis	241