

Inhaltsübersicht

Autorinnen und Autoren des Handbuchs	V
Vorwort	VII
Vorwort zur ersten Auflage	VIII
Inhaltsverzeichnis	XI
Abkürzungsverzeichnis	XXIX
Literaturverzeichnis	XXXVII

§ 1 Digitalisierte Arbeitswelt

I. Bisherige Entwicklung	1
II. Arbeitsplatz und neue Arbeitsformen	3
III. Internet und Social Media	16
IV. Künstliche Intelligenz	18

§ 2 Individualarbeitsrecht

I. Betriebsstruktur und moderne Arbeitsformen	29
II. IT-Erklärungen im Arbeitsverhältnis	44
III. IT-Nutzung als Pflichtverletzung: Abmahnung und Kündigung	69
IV. Haftung des Arbeitnehmers im Rahmen der IT-Nutzung	174
V. Kontrolle der IT-Nutzung	180
VI. Prozessuale Verwertbarkeit von Kontrollergebnissen	202
VII. IT-Nutzung als Regelung im Arbeitsverhältnis	225
VIII. Homeoffice und virtuelle Arbeitsplätze	236
IX. Bring your own device (BYOD)	257
X. Social Media	267
XI. Ständige Erreichbarkeit durch IT-Mittel und Arbeitsschutz	293
XII. Elektronische Personalakte	306
XIII. Einsatz von KI als Auswahlinstrument bei Personalmaßnahmen	317
XIV. IT-Einsatz und Compliance	333
XV. IT-Fortbildung im Arbeitsverhältnis	360
XVI. Digitalisierung von Krankmeldung und Krankschreibung	370

§ 3 Kollektives Arbeitsrecht

I. Betriebsrat und Datenschutz	380
II. Betriebsverfassungsrechtliche Besonderheiten moderner Arbeitsformen	404
III. Einsatz von IT im Bereich des Betriebsverfassungsrechts	415
IV. Gestaltung des IT-Einsatzes durch Betriebsvereinbarungen	432
V. IT-Infrastruktur für die Betriebsratsarbeit	450
VI. IT-Fortbildung des Betriebsrats	464
VII. IT-Einsatz bei gewerkschaftlicher Werbung und Information im Betrieb	476

§ 4 Anwendung von IT und Datenschutz

I. Videoüberwachung	488
II. Ortungssysteme	525
III. Biometrische Verfahren	548
IV. Einsatz von Kommunikations- und Kollaborationstools	561

§ 5 IT-Arbeitsstrafrecht	
I. Einleitung	580
II. Videoüberwachung am Arbeitsplatz	583
III. Überwachung der Kommunikation am Arbeitsplatz	599
IV. E-Mail und Internetüberwachung	610
V. Mitarbeiterüberwachung und Internal Investigations	618
§ 6 Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Behandlung der IT-Nutzung	
I. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der IT-Nutzung	631
II. Steuerrecht	634
Sachverzeichnis	639

Inhaltsverzeichnis

Autorinnen und Autoren des Handbuchs	V
Vorwort	VII
Vorwort zur ersten Auflage	VIII
Abkürzungsverzeichnis	XXIX
Literaturverzeichnis	XXXVII

§ 1 Digitalisierte Arbeitswelt (Solmecke)

I. Bisherige Entwicklung	1
II. Arbeitsplatz und neue Arbeitsformen	3
1. IT-Nutzung	4
2. Entgrenztes Arbeiten	4
a) Home und Mobile Office	5
b) Vertrauensarbeit	7
3. BYOD	8
4. Crowdfunding/Crowdsourcing	8
5. Job Sharing	11
6. Desk Sharing	12
7. Cloud Computing	12
8. Economy on Demand	14
9. Scrum	15
III. Internet und Social Media	16
IV. Künstliche Intelligenz	18

§ 2 Individualarbeitsrecht

I. Betriebsstruktur und moderne Arbeitsformen (Fuhlrott)	29
1. Einleitung	29
2. Herkömmlicher Betriebsbegriff	30
a) Betriebsverfassungsrechtlicher Betriebsbegriff	30
aa) Konstitutive Voraussetzungen	31
bb) Weitere Indizien	32
cc) Fiktionen des BetrVG	32
b) Kündigungsschutzrechtlicher Betriebsbegriff	32
c) Betriebsbegriff bei anzeigepflichtigen Entlassungen	33
d) Betriebsübergangsrechtlicher Betriebsbegriff	33
e) Gemeinschaftsbetriebe	34
3. Bedeutung des Betriebsbegriffs im Individualarbeitsrecht	34
a) Shop-in-shop-Konzepte	35
b) Homeoffice und Mobiles Arbeiten	35
c) Matrixstrukturen	36
d) Desk-Sharing	37
e) Co-Working-Spaces	38
f) Crowdfunding und Plattformökonomie	40
g) Virtuelle Unternehmen und Betriebe	44

II. IT-Erklärungen im Arbeitsverhältnis (<i>von der Straten</i>)	44
1. Zweck von Formerfordernissen	45
2. Formenkatalog	46
a) Notarielle Urkunde	46
b) Schriftform	46
c) Elektronische Form	47
aa) Funktionsweise	47
bb) Verhältnis zur Schriftform	49
d) Textform	50
e) Formfreie Erklärungen	51
3. Folgen eines Formverstößes	51
a) Formvorgabe aufgrund gesetzlicher Regelung	52
b) Vertraglich vereinbarte Formvorschrift	52
c) Vereinbarte Formvorschrift in einem Tarifvertrag	53
d) Treuwidrigkeit	53
4. Zugang	53
5. Situationen, in denen die Formeinhaltung relevant ist	55
a) Abmahnung	55
b) Änderungskündigung	56
c) Arbeitnehmerüberlassung	56
d) Arbeitsvertrag, Änderungsvereinbarungen	56
e) Arbeitsvertragsnachweis	56
f) Aufhebungsvertrag	57
g) Ausbildungsvertrag	57
h) Ausschlussfristen: Geltendmachung von Ansprüchen	57
i) Befristung	58
j) Betriebsübergang	58
k) Diskriminierung: Geltendmachung von Ansprüchen	59
l) Elternzeit	60
m) Entgelttransparenzgesetz	61
n) Familienpflegezeit	62
o) Kündigung, Änderungskündigung	62
p) Pflegezeit	63
q) Sonderlösungsrecht	64
r) Exkurs: Tarifvertrag	64
s) Teilzeit	65
t) Unionsbürger	66
u) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	66
v) Zeugnis	67
w) Zweckbefristung	68
6. Überblick: Wichtige formbedürftige Erklärungen im Arbeitsverhältnis	68
III. IT-Nutzung als Pflichtverletzung: Abmahnung und Kündigung	69
1. IT als Betriebsmittel (<i>Wenzel</i>)	69
a) Arten von IT-Betriebsmitteln	69
b) Anspruch auf IT-Betriebsmittel	70
aa) Individualvertraglicher Anspruch	70
bb) Betriebliche Übung	70
cc) Kollektiver Anspruch: Betriebsvereinbarung	71
c) Herausgabeansprüche des Arbeitgebers und Widerruf der Nutzungserlaubnis	71
aa) Beendigung des Arbeitsverhältnisses	72
bb) Freistellung	73

cc) Entfallen der dienstlichen Notwendigkeit der Betriebsmittel	73
dd) Pflichtverstöße im Zusammenhang mit der IT-Nutzung	74
2. Privatnutzung und betriebliche Übung (<i>Wenzel</i>)	75
a) Abgrenzung berufliche und private Nutzung	75
b) Erlaubnis der Privatnutzung	76
aa) Anspruch auf Privatnutzung	76
bb) Ausdrückliche Gestattung	76
cc) Duldung und Betriebliche Übung	77
c) Nachträgliche Untersagung der Privatnutzung	80
aa) Freiwilligkeitsvorbehalt	80
bb) Widerrufsvorbehalte	81
3. Passwortmissbrauch (<i>Wenzel</i>)	82
a) Hintergrund des Passwortschutzes	82
b) Vertragliche Regelung zur Verwendung von Passwörtern	83
c) Pflichtverstöße bei der Passwortnutzung	84
d) Arbeitsrechtliche Sanktionsmöglichkeiten	84
aa) Abmahnung	85
bb) Kündigung	86
4. Weitergabe sensibler IT-Daten (<i>Wenzel</i>)	86
a) Begriff der sensiblen IT-Daten	87
aa) Begriff der personenbezogenen Daten	87
bb) Begriff der unternehmensbezogenen Daten	88
b) Geheimhaltungspflichten des Mitarbeiters	88
c) Arbeitsrechtliche Sanktionsmöglichkeiten	88
aa) Bewusste Weitergabe von sensiblen IT-Daten	89
bb) Unbewusste Weitergabe von Daten und Vorbereitungshandlungen ..	90
5. Private Telefon- und Handy-Nutzung (<i>Neu</i>)	91
a) Zulässigkeit der privaten Telefon- und Handy-Nutzung	91
aa) Ausdrücklich verbotene Privatnutzung	91
bb) Konkludentes Verbot	91
cc) Fehlen einer Nutzungsregel	92
dd) Erlaubte Privatnutzung	92
ee) Konkludente Nutzungserlaubnis	94
ff) Betriebliche Übung	95
gg) Betriebsvereinbarung	95
b) Rechtsfolgen einer unzulässigen privaten Telefon- und Handynutzung ..	97
aa) Ermahnung	97
bb) Abmahnung	98
cc) Ordentliche Kündigung	99
dd) Außerordentliche Kündigung	100
ee) Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers	103
ff) Rücknahme der privaten Nutzungserlaubnis	104
6. Private Internetnutzung am Arbeitsplatz (<i>Hoppe</i>)	104
a) Private Internetnutzung als Chance und Risiko für den Arbeitgeber	104
aa) Steigerung von Arbeitsmotivation und -effizienz der Belegschaft	105
bb) Gewährleistung der Funktionsfähigkeit betrieblicher Abläufe	105
b) Nutzungserlaubnis und -verbot als Maßstab für die Beurteilung der	
Schwere der Pflichtverletzung	106
aa) Gestattung der Privatnutzung	106
bb) Ausdrückliches Verbot	107
cc) Fehlen einer Nutzungsregelung	108
c) Kündigungsrelevanz privater Internetnutzung am Arbeitsplatz: Maßstäbe	
höchstrichterlicher Rechtsprechung	108

d)	Fallgruppen in der Instanzrechtsprechung	112
aa)	Verletzung der Hauptleistungspflicht	112
bb)	Nutzung trotz entgegenstehenden ausdrücklichen Nutzungsverbots	114
cc)	„Ausschweifende“ Nutzung bei Fehlen eines Privatnutzungsverbots	116
dd)	Problematische Nutzungsinhalte: Gefährdung der Unternehmensreputation	118
e)	Rücknahme der privaten Nutzungserlaubnis	121
f)	Zusammenfassung	121
7.	Private E-Mail-Nutzung (<i>Byers</i>)	124
a)	Kontrollmöglichkeiten	124
b)	Arbeitsrechtliche Sanktionsmöglichkeiten bei unzulässiger Nutzung von E-Mail	126
aa)	Einzelfälle möglicher Pflichtverstöße	127
bb)	Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers	132
cc)	Rücknahme der Erlaubnis zur Privatnutzung	132
8.	Private Nutzung betrieblicher Hard- und Software (<i>Byers</i>)	132
a)	Hard- und Softwarenutzung am Arbeitsplatz zu privaten Zwecken	132
b)	Verbot der Speicherung privater Dateien	133
c)	Kontrollmöglichkeiten	133
d)	Pflichtverstöße	134
aa)	„Privatarchiv“ auf der Festplatte des dienstlichen PC	135
bb)	Private Software auf dem dienstlichen PC	136
cc)	Privatnutzung von Speichermedien	137
dd)	Anfertigung von Raubkopien	137
9.	Posting in sozialen Netzwerken (<i>Kramer</i>)	138
a)	Formen von Postings	138
b)	Verletzung einer arbeitsvertraglichen Pflicht	138
c)	Pflichtverletzungsrelevante Schnittstellen zum Arbeitsverhältnis	139
aa)	Privates Posting am Arbeitsplatz	139
bb)	Geheimhaltungsrelevante Postings	139
cc)	Arbeitsrechtliche Fernwirkung von Statusmeldungen	140
dd)	Den Arbeitgeber beleidigende und kritisierende Postings	140
ee)	Kundenbezogene geschäftsschädigende und allgemein rufschädigende Postings	143
ff)	Nutzung des „Gefällt mir“-Buttons	143
gg)	Zugehörigkeit zu einer gegen den Arbeitgeber gerichteten Facebook-Gruppe	144
d)	Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers	144
aa)	Rüge	144
bb)	Abmahnung	145
cc)	Ordentliche Kündigung	146
dd)	Außerordentliche Kündigung	147
e)	Verwertung von Postings im Prozess	148
10.	Vorgehen bei IT-Tat- und Verdachtskündigung (<i>Eylert</i>)	149
a)	Einleitung	149
b)	Grundlagen von Tat- und Verdachtskündigung	149
aa)	Die Verdachtskündigung	151
bb)	Zum Verhältnis von Verdachts- und Tat Kündigung einerseits und von außerordentlicher und ordentlicher Verdachtskündigung andererseits	151
cc)	Die Voraussetzungen einer Verdachtskündigung	153
dd)	Die Kündigungserklärungsfrist (§ 626 Abs. 2 BGB)	160

c)	Tatsachenfeststellungen als Basis für einen möglichen Kündigungsgrund	162
aa)	Die Aufklärung des kündigungsrelevanten Sachverhalts	162
bb)	Die Beteiligung der Interessenvertretung	168
d)	Mögliche Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers	169
e)	Weitere Besonderheiten einer IT-Verdachtskündigung im Kündigungsschutzprozess	170
aa)	Übergehen von Verdachts- zur Tatkündigung während des Kündigungsschutzprozesses	170
bb)	Ausspruch einer weiteren Kündigung und Nachschieben von Kündigungsgründen im Kündigungsschutzprozess	171
cc)	Beweis- und Sachverhaltsverwertungsverbote	172
dd)	Aussetzung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens bis zum Abschluss des Strafverfahrens?	174
IV.	Haftung des Arbeitnehmers im Rahmen der IT-Nutzung (<i>Hoppe</i>)	174
1.	Grundlagen der Haftung im Arbeitsverhältnis	175
2.	Anspruchsgrundlagen	176
3.	Übertragung der Haftungsgrundsätze auf die Mediennutzung	177
a)	Haftung bei dienstlicher Nutzung sowie bei gestatteter Privatnutzung	177
b)	Haftung bei Privatnutzung trotz Verbots	178
c)	Berücksichtigung eines Mitverschuldens des Arbeitgebers	179
4.	Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers für vertragswidrig verwendete Arbeitszeit?	179
5.	Zusammenfassung	180
V.	Kontrolle der IT-Nutzung (<i>Oberthür</i>)	180
1.	Rechtliche Grundlagen	180
2.	Personenbezug der Kontrolldaten	181
3.	Kontrollmaßnahmen bei untersagter Privatnutzung	182
a)	Gesetzliches Verbot mit Erlaubnisvorbehalt	182
b)	Rechtsgrundlage: Einwilligung des Arbeitnehmers	182
aa)	Freiwilligkeit der Einwilligungsentscheidung	183
bb)	Schriftform und Inhalt der Einwilligung	183
cc)	Widerruf der Einwilligung	184
c)	Rechtsgrundlage: Kollektivvereinbarung	184
aa)	Zulässigkeit eigenständiger Datenschutzregelungen	184
bb)	Wahrung eines angemessenen Datenschutzniveaus	185
d)	Gesetzliche Ermächtigungsnorm: § 26 Abs. 1 BDSG	186
aa)	Präventive Kontrollmaßnahmen	186
bb)	Repressive Kontrollmaßnahmen	187
e)	Transparenz der Datenerhebung	188
f)	Zulässigkeit einzelner Kontrollmaßnahmen	189
aa)	Zugang zum Internet	189
bb)	E-Mail-Dienste	190
cc)	(Mobil-)Telefonie	191
dd)	Social Media	192
4.	Kontrollmaßnahmen bei erlaubter Privatnutzung	192
a)	Anwendungsbereich des TTDSG	193
b)	Arbeitgeber als Diensteanbieter	193
c)	Wahrung des Fernmeldegeheimnisses	194
aa)	Schutzgegenstand des Fernmeldegeheimnisses	194
bb)	Zeitlicher Schutzbereich des Fernmeldegeheimnisses	195
cc)	Auswirkungen des Fernmeldegeheimnisses	195
d)	Datenschutzrechtliche Vorgaben	195

e) Einwilligung des Arbeitnehmers	196
f) Zulässigkeit einzelner Kontrollmaßnahmen	196
aa) Zugang zum Internet	196
bb) E-Mail-Dienste	197
cc) (Mobil-)Telefonie	198
dd) Soziale Netzwerke	198
5. Kontrollmaßnahmen gegenüber Betriebsratsmitgliedern	198
6. Folgen einer unzulässigen Kontrolle für den Arbeitgeber	199
a) Straf- und bußgeldrechtliche Folgen	199
aa) Verstoß gegen das Fernmeldegeheimnis	199
bb) Verstoß gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen	200
b) Schmerzensgeldansprüche	200
c) Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses	201
aa) Unterlassungsansprüche	201
bb) Außerordentliche Arbeitnehmerkündigung	201
cc) Auflösungsantrag	202
VI. Prozessuale Verwertbarkeit von Kontrollergebnissen (<i>Tiedemann</i>)	202
1. Praktischer Problemaufriss im arbeitsgerichtlichen Verfahren	204
2. Verfassungsrechtlicher und prozessualer Hintergrund eines Verwertungsverbots	205
a) Mangelnde gesetzliche Regelung und prozessuales Verwertungsverbot als Ausnahmefall	205
b) Grundrechtsbindung der Gerichte und Eingriff in Grundrechte	206
c) Güterabwägung	207
d) Umfang eines Beweisverwertungsverbots und Fernwirkung	208
e) Exkurs: Sachvortragsverwertungsverbot	209
3. Ausgewählte Sachgruppen und Einzelfälle	210
a) Verstoß gegen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und Vereinbarung eines Verwertungsverbots	210
b) Verstoß gegen Bestimmungen der DSGVO und des BDSG	212
c) Verdeckte bzw. heimliche Videoüberwachung	214
d) Mithören und Aufzeichnen von Telefonaten und Gesprächen	216
e) Heimliche Spind- bzw. Schrankdurchsuchung	217
f) Überwachung durch Keylogger	218
g) Verwendung automatisiert erstellter digitaler Zeitstempel	219
h) Verwendung von Chatprotokollen und WhatsApp-Nachrichten	219
i) Einblick in elektronischen Kalender	220
j) GPS-Ortung und Bewegungsprofil	221
k) Einsicht in (kennwortgeschützte) Dateien/Ausspähen von Daten	221
l) Einsicht in Browser-Chronik bzw. Browser-Verlauf	222
m) Zufallsfunde	223
n) Aufzeichnungen einer Dashcam	224
4. Folgen eines prozessualen Verwertungsverbots	225
VII. IT-Nutzung als Regelung im Arbeitsverhältnis (<i>Byers</i>)	225
1. Erfordernis einer arbeitsvertraglichen Regelung	225
a) Betriebliche Übung	225
b) Eingeschränkte Kontrollmöglichkeiten der Privatnutzung	226
c) Erschwerte Sanktionsmöglichkeit bei fehlender IT-Nutzungsregelung ...	227
2. Gestaltungsmöglichkeiten der IT-Nutzung	227
a) Überlassungszweck	227
aa) Ausschließlich dienstliche Nutzung	228
bb) Erlaubte private Nutzung	229

b) Nutzungsvereinbarungen bei erlaubter Privatnutzung	229
aa) Zeitliche Beschränkungen	229
bb) Inhaltliche Beschränkungen	230
cc) Vertretungsregelungen beim E-Mail-Postfach	232
c) Sicherheitsbezogene Regelungen	233
aa) Verwendung von Passwörtern	233
bb) Verwendung von Spam- und Virenfiltern	233
d) Regelung zur Protokollierung und Kontrolle	234
VIII. Homeoffice und virtuelle Arbeitsplätze (<i>Hoppe</i>)	236
1. Umfang einer Homeoffice-Tätigkeit und Beendigungsmöglichkeiten	238
2. Ausstattung des Homeoffice, Haftungsfragen	241
3. Aufwendungsersatz und Fahrtkosten; Homeoffice-Pauschale	242
4. Arbeitszeit: Umfang und Grenzen	244
5. Datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen	245
6. Arbeitsschutzrechtliche Vorgaben	247
7. Unfallversicherungsschutz im Homeoffice, Gerichtsstand bei Streitigkeiten	248
8. Mitbestimmung des Betriebsrats	250
9. Homeoffice im Ausland	253
10. Muster: Homeoffice-Vereinbarung	254
IX. Bring your own device (BYOD) (<i>Hoppe</i>)	257
1. Personalpolitische Dimension und Erscheinungsformen	257
2. Einführung von BYOD im Arbeitsverhältnis	258
3. Datenschutz und Informationssicherheit	260
4. Administration des IT-Endgerätes und Grenzen der Nutzungsüberwachung	262
5. Mitbestimmung des Betriebsrats	263
6. Haftungsfragen, Urheberrecht und arbeitszeitrechtliche Behandlung	264
7. Gestaltungshinweise für eine BYOD-Policy	265
X. Social Media (<i>Oberthür</i>)	267
1. Online-Recherche als Bestandteil der Bewerberauswahl	267
a) Rechtliche Grundlagen	267
b) Einwilligung des Bewerbers	269
c) Grundsatz der Direkterhebung	270
d) Datenverarbeitung zur Auswahlentscheidung	271
e) Auskunftsanspruch des Bewerbers	273
f) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	273
2. Social Media Guidelines	274
a) Allgemeines	274
b) Einführung von Social Media Guidelines	274
aa) Arbeitsvertragliche Vereinbarung	275
bb) Arbeitgeberseitiges Direktionsrecht	275
cc) Betriebsvereinbarung	275
c) Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats	276
aa) Mitbestimmung bei technischen Einrichtungen	276
bb) Mitbestimmung bei betrieblichem Ordnungsverhalten	277
cc) Abgrenzung der betriebsverfassungsrechtlichen Zuständigkeit	278
dd) Beschränkung der Mitbestimmung durch konzerninterne Vorgaben?	279
d) Mögliche Regelungsgegenstände in Social Media Guidelines	280
aa) Allgemeine Regelungen	280
bb) Verhalten der Arbeitnehmer in Social Media – dienstliche Nutzung	286
cc) Verhalten der Arbeitnehmer in Social Media – private Nutzung	288
e) Muster: Social Media Guideline	290

XI. Ständige Erreichbarkeit durch IT-Mittel und Arbeitsschutz (<i>Kramer</i>)	293
1. IT-Einsatz und Arbeitszeit	293
a) Vollarbeit	293
b) Arbeitsbereitschaft	294
c) Bereitschaftsdienst	294
d) Rufbereitschaft	295
e) Zwingender öffentlich-rechtlicher Rechtsrahmen	295
f) Ruhezeit	297
g) Einordnung von Freizeittätigkeit	297
aa) Eigeninitiative freiwillige Freizeittätigkeit ohne Kenntnis des Arbeitgebers	298
bb) Freizeittätigkeit gegen den ausdrücklichen Willen des Arbeitgebers	298
cc) Freizeittätigkeit in Kenntnis oder mit Duldung des Arbeitgebers	299
dd) Freizeittätigkeit im eigenen Interesse und reine Gefälligkeiten	299
h) Einordnung der jederzeitigen Erreichbarkeit	300
aa) Weisung zur Erreichbarkeit per IT-Mittel	300
bb) Ausnahmefall: Bindung an Homeoffice	300
i) Freizeittätigkeit und Rechte des Betriebsrats	301
2. Beeinträchtigung des Urlaubsanspruchs durch IT-Einsatz	302
a) Urlaubsrechtliche Ausgangslage	302
b) Urlaubstätigkeit	302
aa) Eigeninitiative freiwillige Urlaubstätigkeit	302
bb) Angewiesene oder erwartete Urlaubstätigkeit	303
c) Ständige Erreichbarkeit und Urlaub	303
aa) Ausdrückliche Weisung zur Erreichbarkeit	303
bb) Nicht vereinbarte, freiwillige Erreichbarkeit im Urlaub	304
3. Konsequenzen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer	305
a) Arbeitgeber	305
b) Arbeitnehmer	305
XII. Elektronische Personalakte (<i>Raif</i>)	306
1. Grundsätze der Aktenführung	307
a) Führungsbefugnis	307
b) Wahrheitspflicht	307
c) Vollständigkeit	307
d) Vertraulichkeit	308
2. Inhalt der Personalakte	309
3. Rechte der Arbeitnehmer	311
a) Einsichtsrecht des Arbeitnehmers	311
b) Erklärungen des Arbeitnehmers zur Personalakte	312
4. Ansprüche des Arbeitnehmers	313
a) Entfernungsanspruch	313
b) Weitere Arbeitnehmeransprüche	315
5. Aufbewahrungspflichten und Rechtslage nach Ende des Arbeitsverhältnisses	315
6. Mitbestimmung des Betriebsrates bei Einführung der E-Akte	316
XIII. Einsatz von KI als Auswahlinstrument bei Personalmaßnahmen (<i>Geißler</i>)	317
1. KI als Auswahlhilfe	317
a) KI-Einsatz bei der Informationsbeschaffung – Chancen, Risiken und Notwendigkeiten	317
b) Nutzung entscheidender IT – als automatisierte Einzelentscheidung verboten?	318
c) Diskriminierungsrechtliche Bedenken	321

2. IT-Einsatz in konkreten Auswahlprozessen	324
a) IT-Einsatz bei Einstellungsentscheidungen	325
aa) „Einfache“ Bewerbermanagementsysteme	325
bb) Roborecruiting/Einsatz von Analysesoftware	327
cc) People Analytics	328
dd) Bewerberscoring	329
ee) Betriebsratsbeteiligung – unabdingbar aber unpraktikabel	330
b) Auswahlentscheidungen im ungekündigten Arbeitsverhältnis	330
aa) Schutz des Persönlichkeitsrechts	330
bb) Kollektiver Schutz	331
cc) Anwendungsfälle der KI-Nutzung	332
c) Einsatz bei Beendigungsentscheidungen	333
XIV. IT-Einsatz und Compliance (<i>Schulze Zumkley</i>)	333
1. Einführung	333
a) Compliance im Arbeitsrecht	333
b) Der Begriff „Compliance“	334
2. Compliance-Organisation	334
a) Rechtsgrundlagen und Pflichtenkanon	335
aa) Spezialgesetzliche Regelungen	335
bb) Mittelbare Pflichten	335
b) Ziele der Compliance(-Maßnahmen)	338
c) Ausrichtung und Anforderungen an Compliance-Systeme	338
aa) Adressatenkreis	338
bb) Anforderungen an ein Compliance-System	339
cc) Ausgestaltung eines Compliance-Systems	345
dd) Mitbestimmungsrechte	346
3. Compliance-Tools	347
a) Präventive Tools	347
aa) Code of Conduct	347
bb) Schulungen	350
cc) Bewerber-Kontrolle: Background-Check und Pre-Employment-Screening	352
b) Ermittlung von (möglichem) Fehlverhalten	353
aa) Einsatz von „Spyware“	354
bb) Analyse des Telefonverhaltens	355
cc) E-Mail-Screening	356
dd) Mitarbeiterbefragung	357
ee) Interne Meldesysteme	358
XV. IT-Fortbildung im Arbeitsverhältnis (<i>von der Straten</i>)	360
1. Weiterbildungsanspruch des Arbeitnehmers?	361
a) Weiterbildung und Beschäftigungsanspruch	361
b) Besondere Beschäftigtengruppen	362
aa) Teilzeitbeschäftigte und befristet beschäftigte Arbeitnehmer	362
bb) Schwerbehinderte Menschen	362
c) Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer	363
2. Pflicht des Arbeitnehmers zur Weiterbildung?	363
a) Fortbildung außerhalb der Arbeitszeit	363
b) Fortbildung während der Arbeitszeit	363
3. Schulungskostenvereinbarungen	364
a) Grundsätze	365
aa) Form	365
bb) Anlass: Anforderung an die Bildungsmaßnahme	365

cc) Transparenz bezüglich der Kosten und des Rückzahlungsbetrags	366
dd) Transparenz bezüglich des Beendigungsgrundes	366
ee) Bindungsdauer: angemessenes Verhältnis der beiderseitigen Interessen	367
b) Folgen eines Verstoßes	368
c) Ausbildungsverhältnis	368
4. Auswirkung einer Fortbildung auf die Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung	369
5. Möglichkeit der Inanspruchnahme von Fördermitteln	369
XVI. Digitalisierung von Krankmeldung und Krankschreibung (<i>Kramer</i>)	370
1. Mitteilungspflicht	370
a) Adressat, Inhalt und Zeitpunkt der Krankmeldung	370
b) Mitteilung per IT	371
2. Nachweispflicht	372
a) Grundsatz: eAU statt „gelber Schein“	372
b) Ausnahmen vom eAU-Verfahren	373
3. Virtuelle Krankschreibung	373
a) Per Telefon	373
b) Online	374
c) Per Video	374
4. Mitbestimmung des Betriebsrats	375
5. Muster: Regelung zur Krankmeldung per IT	375

§ 3 Kollektives Arbeitsrecht

I. Betriebsrat und Datenschutz (<i>Raif</i>)	380
1. Kontroll- und Gestaltungsrechte des Betriebsrates	380
a) Funktion des Betriebsrates beim Arbeitnehmerdatenschutz	380
b) Schutz- und Förderungsgebot nach § 75 Abs. 2 BetrVG	380
c) Überwachungspflicht des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 BetrVG	380
d) Informationsrechte des Betriebsrates	382
aa) Allgemeiner Informationsanspruch nach § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG ...	382
bb) Besondere Informationsrechte des Betriebsrates	383
e) Beratungsrechte	384
aa) Beratungen über Änderungen der Arbeitsplatzumgebung	384
bb) Personalplanung	385
f) Zustimmungsrechte des Betriebsrates	386
aa) Personalfragebögen	386
bb) Auswahlrichtlinien	387
g) Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates nach § 99 BetrVG ...	388
h) Erzwingbare Mitbestimmung	390
aa) Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb	390
bb) Mitbestimmung bei Technischen Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG)	392
2. Betriebsrat als Datenschutzverpflichteter	395
a) Datenschutzverpflichtung des Betriebsrates	395
b) Kontrolle der datenschutzrechtlichen Pflichten des Betriebsrats	397
c) Schweigepflichten der Betriebsratsmitglieder	399
aa) Allgemeine Verschwiegenheitspflichten	399
bb) Spezielle Schweigepflichten	399
3. Willensbildung und Kommunikation des Betriebsrates	400
a) Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat	400

b) Betriebsratsinterne Willensbildung und Kommunikation	401
c) Kommunikation zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern sowie Dritten	403
d) Praktische Umsetzung	403
II. Betriebsverfassungsrechtliche Besonderheiten moderner Arbeitsformen (<i>Fuhlrott</i>)	404
1. Betriebsbegriff: Veränderungen und Einflüsse moderner Arbeitsformen	404
a) Co-Working-Spaces	405
b) Crowdfunding	405
2. Beteiligungsrechte bei der Einführung moderner Arbeitsformen	406
a) Überwachungsauftrag und Informationsrecht, § 80 BetrVG bzw. § 106 BetrVG	407
b) Personelle Einzelmaßnahmen, insbes. Versetzung, § 99 Abs. 1 BetrVG ..	408
c) Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, § 87 Abs. 1 BetrVG	409
aa) Ordnung des Betriebs, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG	409
bb) Arbeitszeitgestaltung, § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG	410
cc) Technische Einrichtung, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	411
dd) Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	411
ee) Ausgestaltung von mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbrachter mobiler Arbeit, § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG	412
d) Unterrichtung und Verhandlung bei Betriebsänderungen, § 111 BetrVG	412
aa) Schwellenwerte und Arbeitnehmerbetroffenheit	413
bb) Vorliegen einer Betriebsänderung	413
cc) Rechtliche Folgen	414
e) Beratungs- und Mitbestimmungsrecht gem. §§ 90f. BetrVG	414
III. Einsatz von IT im Bereich des Betriebsverfassungsrechts (<i>Neu</i>)	415
1. Betriebsratswahl	415
a) Bestellung des Wahlvorstands	415
b) Beschlussfassung des Wahlvorstands	415
c) Erlass und Bekanntmachung des Wahlausschreibens	416
d) Bekanntmachung der Wählerliste und der Wahlordnung	417
e) Einspruch gegen die Wählerliste	418
f) Einreichung und Bekanntmachung von Vorschlagslisten und Wahlvorschlägen	418
g) Stimmabgabe	419
h) Benachrichtigung der Gewählten	419
i) Bekanntgabe des Wahlergebnisses	420
2. Betriebsratsbeschluss	420
a) Einladung zur Betriebsratssitzung	420
b) Durchführung der Betriebsratssitzung	421
c) Beschlussfassung des Betriebsrats	422
3. Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrats	423
a) Unterrichtung und Information	423
b) Abschluss von Betriebsvereinbarungen	424
c) Interessenausgleich	424
d) Sozialplan	425
e) Einigungsstelle	425
aa) Verhandlung vor der Einigungsstelle	425
bb) Beschlüsse der Einigungsstelle	426
f) Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses	426

4. Personelle Einzelmaßnahmen	426
a) Beteiligung des Betriebsrats bei Einstellung, Versetzung, Eingruppierung oder Umgruppierung	426
b) Vorläufige personelle Maßnahme	427
c) Mitbestimmung des Betriebsrats bei Kündigungen	427
d) Kündigung von Betriebsratsmitgliedern und Mitgliedern besonderer Interessenvertretungen	428
e) Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer	429
f) Mitteilung des Arbeitgebers bei personellen Maßnahmen von leitenden Angestellten	430
5. Übersicht	430
IV. Gestaltung des IT-Einsatzes durch Betriebsvereinbarungen (<i>Raif</i>)	432
1. Betriebsvereinbarung als Gestaltungsinstrument	433
2. Gestaltungsgrenzen für IT-Betriebsvereinbarungen	434
a) Europarechtliche Vorgaben (DS-GVO)	434
b) Vorgaben aus Grundrechten	435
c) Vorgaben nach dem BDSG	435
d) Gestaltungsgrenzen aufgrund § 75 BetrVG	436
aa) Recht und Billigkeit	437
bb) Schutz- und Förderungsgebot	438
3. Gestaltung typischer IT-Betriebsvereinbarungen/Checklisten	440
a) IT-Nutzung im Betrieb und bei mobile Work	440
b) Videoüberwachung	443
c) GPS-Ortungssysteme	444
d) Biometrische Zugangskontrolle	445
e) Elektronische Personalakte	447
f) Künstliche Intelligenz in der Personalarbeit	448
V. IT-Infrastruktur für die Betriebsratsarbeit (<i>Kramer</i>)	450
1. Sachmittelanspruch des Betriebsrats	450
a) IT als Sachmittel	451
b) Erforderlichkeit und Interessenabwägung	451
c) Beschlussfassung des Betriebsrats	452
d) Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers	453
e) Gerichtliche Auseinandersetzung	454
2. „IT-Grundausstattung“ des Betriebsrats	455
a) Grundsätze	455
b) „Regelausstattung“ im Einzelnen	455
3. Einzelfallbedingt beanspruchbare spezielle IT-Mittel	459
4. Regelungsbedarf für IT-Mittel des Betriebsrats in Betriebsvereinbarungen ..	461
a) Wege des Kommunikationsschutzes	461
b) Klauselbeispiele	462
5. Zulässiger Nutzungsumfang der IT-Mittel des Betriebsrats	463
6. Zukünftige Entwicklung des Anspruchs auf IT-Mittel	463
7. Schnellübersicht: Anspruch des Betriebsrats auf IT-Mittel	464
VI. IT-Fortbildung des Betriebsrats (<i>Tiedemann</i>)	464
1. Erforderlichkeit und zulässiger Fortbildungsinhalt	465
2. Teilnehmeranzahl	468
3. Träger der Fortbildungsveranstaltung	468
4. Zeitliche Lage und Dauer der Fortbildung	469
5. Beurteilungsspielraum des Betriebsrats und gerichtlicher Prüfungsmaßstab ..	469
6. Kostentragung durch Arbeitgeber	471

7. Anspruchsberechtigte	472
8. Entgeltfortzahlung	472
9. Freizeitausgleich	473
10. Streitigkeiten	473
a) Einigungsstellenverfahren	474
b) Streitigkeiten über das Arbeitsentgelt bzw. den Freizeitausgleich	474
c) Streitigkeiten über die Erforderlichkeit, die Freistellung oder die Kostenübernahme	474
aa) Hauptsacheverfahren	475
bb) Einstweiliger Rechtsschutz	475
VII. IT-Einsatz bei gewerkschaftlicher Werbung und Information im Betrieb (<i>Neu</i>)	476
1. Zulässigkeit von Gewerkschaftswerbung und -mitteilung im Betrieb	477
a) Das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit	477
b) Das Recht auf Werbung und Mitgliederinformation im Betrieb	477
2. Gewerkschaftswerbung per E-Mail	479
a) Beeinträchtigung einzelner Arbeitnehmer	479
b) Beeinträchtigung des Arbeitgebers	479
aa) Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts	479
bb) Kritik der Literatur	480
c) Grenzen der elektronischen gewerkschaftlichen Betätigung	481
aa) Streikaufruf	481
bb) Unzulässige Inhalte	482
cc) Einzelfallabwägung	482
d) Weitergabe von E-Mail-Adressen der Mitarbeiter	482
3. Homepage der Gewerkschaft im betrieblichen Intranet	484
4. Nutzung der internen Betriebsrats-Homepage durch die Gewerkschaft	485
5. Abwehrrechte	485
a) Abwehrrechte des Arbeitgebers	485
b) Abwehrrechte des einzelnen Arbeitnehmers	486

§ 4 Anwendung von IT und Datenschutz

I. Videoüberwachung (<i>Bongers</i>)	488
1. Arten der Videoüberwachung	488
2. Rechtliche Grundlagen: Datenschutz- und Arbeitsrecht	489
a) Verbot mit Erlaubnisvorbehalt	490
b) Personenbezogene Daten im Rahmen der Videoüberwachung	491
c) Verarbeitung personenbezogener Daten	492
d) Einwilligung des Arbeitnehmers	492
e) Weitere Rechtsgrundlagen – Überblick	496
f) Besondere Kategorien personenbezogener Daten als Gegenstand der Videoüberwachung von Beschäftigten	497
g) Zweckbindung	499
3. Videoüberwachung an nicht öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen	499
a) Rechtliche Grundlage der Videoüberwachung an nicht öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen	499
b) Verhältnismäßigkeit	502
c) Einzelfälle der Videoüberwachung an nicht öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen	504
4. Besonderheiten bei öffentlich zugänglichen Räumen/Arbeitsplätzen	510
a) Definition des öffentlich zugänglichen Arbeitsplatzes	510
b) Offene Videoüberwachung an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen ...	511
c) Verdeckte Videoüberwachung an öffentlich zugänglichen Arbeitsplätzen	514

5. Einsatz von Attrappen	515
6. Tonaufzeichnungen	515
7. Pflicht zur Löschung von Videodaten	515
8. Informationsansprüche des Arbeitnehmers nach Art. 13 und 14 DS-GVO	517
a) Art. 13 oder 14 DS-GVO	517
b) Zeitpunkt der Information	517
c) Ausschluss einer verdeckten Videoüberwachung wegen Informationspflichten?	518
9. Auskunftsansprüche des Arbeitnehmers	521
10. Betriebliche Mitbestimmung	522
11. Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbote	522
II. Ortungssysteme (<i>Bongers</i>)	525
1. Einleitung	525
2. Begriffsbestimmung und Beispiele	525
a) Satellitenortung	525
b) Ortung über ein Mobiltelefon und Telekommunikationsnetze	526
c) RFID	526
d) Tachografen	527
3. Personenbezogene Daten beim Einsatz von Ortungssystemen	527
4. Datenschutz- und arbeitsrechtliche Grundlagen	527
5. Ortung des Arbeitnehmers während der Arbeitszeit	533
a) Aufklärung und Vermeidung von Straftaten und Pflichtverletzungen der Arbeitnehmer	533
b) Koordinierung von Einsätzen der Arbeitnehmer	534
c) Warenortung – mittelbare Ortung des Arbeitnehmers	534
d) Ortung zur Sicherheit des Arbeitnehmers	535
e) (Fern-)Ortung im Falle des Verlusts von Betriebsmitteln	535
6. Ortung des Arbeitnehmers in der Freizeit und in den Pausen	536
a) Grundsatz der Unzulässigkeit der Ortung außerhalb der Arbeitszeit	536
b) Erforderlichkeit der Abschaltbarkeit von Ortungssystemen zur Vermeidung der Ortung außerhalb der Arbeitszeit	536
c) Ortung des Arbeitnehmers während Pausen	537
7. Relevanz telekommunikationsrechtlicher oder telemedienrechtlicher Bestimmungen	538
a) Verkehrsdaten	539
b) Standortdaten iSd § 13 TTDSG	540
c) § 25 TTDSG (Schutz der Privatsphäre bei Endeinrichtungen)	543
8. Pflichten zur Löschung von Ortungsdaten, Pflicht zur Information und Auskunft	547
9. Betriebliche Mitbestimmung	547
10. Beweisverwertung	547
III. Biometrische Verfahren (<i>Bongers</i>)	548
1. Begriff, Ziel, Funktionsweise und Beispiele	548
2. Personenbezug	551
3. Rechtliche Grundlagen: Datenschutz- und Arbeitsrecht	552
a) Einwilligung	552
b) § 26 Abs. 1 und Abs. 3 BDSG	553
4. Anwendung der Grundsätze auf einzelnen Fallgruppen	556
a) Zutrittskontrolle	556
b) Zeiterfassungssysteme	558
c) Fingerprint statt Passwort	559
d) Bezahlssystem in Kantine	559

e) Auswahlentscheidungen mit unterstützender Verarbeitung biometrischer Daten	560
5. Löschung und Auskunft- und Informationsrechte	560
6. Mitbestimmung des Betriebsrats	560
IV. Einsatz von Kommunikations- und Kollaborationstools (<i>Törkel</i>)	561
1. Cloud-Tools	561
2. Datenschutzrechtliche Anforderungen	561
a) Wirksamer Auftragsverarbeitungsvertrag	562
b) Verarbeitungsverzeichnis	564
c) Datenschutzfolgenabschätzung	565
d) Einhaltung der datenschutzrechtlichen Garantien bei Drittlandbezug	566
e) Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen	567
3. Probleme in der Praxis	568
a) Einsatz von Tracking-Tools	569
b) Aufzeichnung von Online-Meetings	570
c) Pflicht zur Kameraaktivierung im Online-Meeting	570
4. Empfehlungen zum rechtskonformen Einsatz	572
a) Empfehlungen für Arbeitgeber	572
aa) Auswahl eines datenschutzrechtlich geeigneten Cloud-Anbieters	573
bb) Abschluss und Prüfung des Auftragsverarbeitungsvertrages	573
cc) Datenschutzzinformation	574
dd) Datenlöschung	574
ee) Datenschutzfolgenabschätzung	575
b) Empfehlungen für Arbeitnehmer	575
5. Betriebliche Mitbestimmung	577

§ 5 IT-Arbeitsstrafrecht (*Petri*)

I. Einleitung	580
II. Videoüberwachung am Arbeitsplatz	583
1. Strafbarkeit nach § 201a StGB	584
a) Kriminalpolitische Bedeutung	584
b) Tatgegenstand	584
c) Räumlicher Schutzbereich	584
d) Tathandlungen	585
e) Subjektiver Tatbestand	585
f) Rechtswidrigkeit	585
g) Rechtsfolgen und Strafantrag nach § 205 StGB	587
2. Strafbarkeit nach § 42 BDSG	587
a) Kriminalpolitische Bedeutung	587
b) Schutzbereich	588
c) Tatbestandliche Qualifizierung und subjektiver Tatbestand	588
d) Rechtswidrigkeit	591
e) Rechtsfolgen und Strafantrag	591
3. Ordnungswidrigkeit nach Art. 83 Abs. 5 lit. a DS-GVO	593
a) Kriminalpolitische Bedeutung	593
b) Tatbestand des Art. 83 Abs. 5 lit. a iVm Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO	594
c) Subjektiver Tatbestand	596
d) Rechtsfolgen	597
III. Überwachung der Kommunikation am Arbeitsplatz	599
1. Verletzung der Vertraulichkeit des Wortes § 201 StGB	600
a) Schutzbereich	600

b) Tathandlungen	601
c) Rechtfertigung	602
2. Verletzung des Briefgeheimnisses § 202 StGB	603
a) Kriminalpolitische Bedeutung	603
b) Rechtsgut	603
c) Subjektiver Tatbestand und Rechtswidrigkeit	604
d) Rechtsfolge und Strafantrag	604
3. Abfangen von Daten § 202b StGB	604
a) Rechtsgut	604
b) Tatobjekt	604
c) Subjektiver Tatbestand und Rechtswidrigkeit	605
d) Rechtsfolgen und Strafantrag	606
4. Abhören oder Mitteilen von Nachrichten nach § 27 TTDSG	606
a) Rechtsgut	606
b) Tatobjekt	606
c) Subjektiver Tatbestand und Rechtswidrigkeit	607
5. Speicherung und Auswertung entgegen § 42 BDSG, Art. 83 Abs. 4–6 DS-GVO	608
IV. E-Mail und Internetüberwachung	610
1. Strafbarkeit nach § 206 StGB	610
a) Täterkreis	611
b) Tathandlung nach Abs. 1	612
c) Tathandlung nach Abs. 2	613
d) Subjektiver Tatbestand und Rechtswidrigkeit	613
e) Rechtsfolgen	614
f) Verfahrensbesonderheiten	615
2. Strafbarkeit nach § 202a StGB	615
a) Kriminalpolitische Bedeutung	615
b) Tatgegenstand Daten	616
c) Nicht für den Täter bestimmt	616
d) Zugangsverschaffung	616
e) Subjektiver Tatbestand und Rechtswidrigkeit	617
f) Rechtsfolgen und Strafantrag	617
3. Strafbarkeit nach § 42 BDSG	618
4. Ordnungswidrigkeit nach Art. 83 DS-GVO	618
V. Mitarbeiterüberwachung und Internal Investigations	618
1. Arbeitsstrafrechtliche IT-Compliance	619
2. Gang interner Ermittlungen	620
3. Verwertungsverbote	624
4. Zusammenarbeit mit staatlichen Organen	626
5. Behandlung der Unternehmenskommunikation	627
6. Zusammenfassung	628
 § 6 Sozialversicherungs- und steuerrechtliche Behandlung der IT-Nutzung	
I. Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der IT-Nutzung (<i>Oberthür</i>)	631
1. Nutzungsvorteile als Arbeitsentgelt iSv § 14 SGB IV	631
2. Ausnahmen von dem gesetzlichen Arbeitsentgeltbegriff	631
a) Lohnsteuerfreiheit des Nutzungsrechts	632
b) Erfordernis der „zusätzlichen Leistung“	632
3. Beitragsrechtliche Bewertung der IT-Nutzung	633

II. Steuerrecht (<i>Petri</i>)	634
1. Einleitung	634
2. Steuerfreie Überlassung	634
3. Umsatzsteuer	636
4. Schenkung	637
Sachverzeichnis	639

