

Fazit

Auch wenn angesichts der politischen Lage kaum mit einer gesetzgeberischen Aktivität zu rechnen ist, besteht ein Bedürfnis nach gezielten Förderungen für die Re-Qualifizierung. Die Herausforderungen gerade in der Automobilzuliefererindustrie, die jetzt erst sichtbar werden und sich in den nächsten Jahren zu einem großen Problem verdichten werden, machen eine gesetzgeberische Anpassung notwendig. Dies muss allerdings von tariflichen wie auch von betrieblichen Lösungen begleitet werden, etwa durch Qualifizierungstarifverträge und Rahmen-Betriebsvereinbarungen nach § 97 BetrVG.



Dr. Burkard Göpfert, LL.M., Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner
KLIEMT.Arbeitsrecht, München
burkard.goepfert@kliemt.de

Globale Entscheidungen – (k)ein Problem vor Ort?

Deutsche Unternehmen, die in internationale Konzernstrukturen eingebunden sind, sehen sich oftmals mit der Herausforderung konfrontiert, dass die ihnen übergeordneten Gruppengesellschaften bestimmte Entscheidungen schlicht treffen und entsprechend (lokal) die Umsetzung erwarten. Ist aber jede „global“ getroffene Entscheidung rechtlich kein Thema für die lokale deutsche Organisation? Wir zeigen, wo dies ein Fehlverständnis ist und an welchen Stellen sich arbeitsrechtliche Hindernisse auf tun können.

Restrukturierungen und Transformationen

Werden innerhalb einer globalen (länder- und gesellschaftsübergreifenden) Matrixorganisation Umstrukturierungsentscheidungen getroffen, werden diese über die gesellschaftsrechtliche Weisungskette auf die jeweiligen Landesorganisationen und Gesellschaften heruntergebrochen. Diese Organisationen haben dann wiederum die Umsetzung im Rahmen ihrer Zuständigkeitsbereiche sicherzustellen. Rechtlich betrachtet ist die maßgebliche Unternehmerentscheidung im Sinne des § 1 KSchG dann aber die (lokale) Umsetzungsentscheidung, nicht die (globale) Managemententscheidung.

Grundsätzlich spricht nichts dagegen, dass auch globale Organisationsentscheidungen von Entscheidungsträgern, die weisungsbefugt z.B. gegenüber dem Geschäftsführer einer deutschen GmbH sind, auch in Deutschland zu einem Wegfall von Beschäftigungsbedarf führen können.

Risiken: In der Praxis ist häufig problematisch, dass weder die „globale“ Organisationsentscheidung noch die „lokale“ Umsetzungsentscheidung in rechtlich hinreichender Form dokumentiert werden. Dies führt dazu, dass die Unternehmerentscheidung im Prozess nicht substantiiert dargelegt werden kann und eine – ansonsten begründbare – betriebsbedingte Kündigung vor Gericht scheitern könnte.



Praxishinweis: Auch bei Vorhandensein einer globalen Organisation und/oder einer länderübergreifenden Matrixorganisation gilt Kündigungsschutzrechtlich nichts Abweichendes. Für die Frage der Sozialauswahl bzw. von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten kommt es rein auf die deutschen Einheiten Betrieb bzw. Unternehmen an, soweit nicht durch kollektive Regelungen z.B. weitergehende Prüfungsobliegenheiten vorgesehen worden sind.

Mitbestimmungsfragen: Die Tatsache, dass bestimmte Entscheidungen „global“ oder „gruppenweit“ getroffen worden sind, entbindet die deutschen Gesellschaften und Betriebe in Umsetzung dieser Entscheidung nicht von der Mitbestimmung, was häufig übersehen wird.

Risiken: Werden also beispielsweise globale Policies verabschiedet, Software-Tools ausgerollt oder Ähnliches, können sich im Einzelfall Mitbestimmungsfragen ergeben, die dazu führen, dass bis zu einer Klärung der Thematik die „globalen“ Entscheidungen lokal nicht umgesetzt werden dürfen. Insoweit bieten sich eine frühzeitige und proaktive Einbeziehung der Mitbestimmungsorgane sowie die Festlegung einer generellen Praxis zum Umgang mit solchen Themen an.

Praxishinweis: Das gilt insbesondere, wenn und soweit – in der Praxis immer wieder der Fall – deutsche Konzerngesellschaften manchmal von Entscheidungen der Konzernmutter „überrascht“ werden und ohne ihr Wissen bestimmte – potentiell mitbestimmungsrelevante – Themen auf den Weg gebracht werden. Häufig kommt dies bei den deutschen Mitbestimmungsgremien so an, als wolle man sie außen vor halten – dabei wird die deutsche Gesellschaft genauso vor vollendete Tatsachen gestellt wie die Arbeitnehmervertreter. Es kommt dann darauf an, einen sinnvollen und praktikablen Lösungsweg zu erarbeiten, der den betrieblichen Gegebenheiten gerecht wird.

Ausschreibung von Stellen Häufig findet sich die Praxis, dass Stellen innerhalb der globalen Organisation ausgeschrieben, aber nicht zwingend bei einer bestimmten Gesellschaft angesiedelt werden. Nach Sichtung eingehender Bewerbungen wird die Stelle dann bei derjenigen Landesgesellschaft angesiedelt, bei der es sich als am „praktischsten“ erweist, typischerweise im Heimatland des letztendlich ausgewählten Bewerbers. Dieses Prozedere ist – gedanklich – ein anderes als dasjenige, das im BetrVG angelegt ist; dieses geht von einer Stellenplanung auf Gesellschafts- und Betriebsebene aus. Unstreitig steht einem lokalen Betriebsrat ein Teilnehmungs- bzw. Mitbestimmungsrecht bei derartigen Prozessen (spätestens bei der Einstellung) zu. Typischerweise spielen aber auch Fragen wie der Vorrang interner Ausschreibungen eine Rolle.

Risiken: Während der Arbeitgeber grundsätzlich noch argumentieren kann, bis zu einer wirklichen Stellenplanung „bei der lokalen Anstellungsgesellschaft“ sei die Mitbestimmung nicht berührt, ballen sich dann potentiell die Mitbestimmungsthemen ab dem Zeitpunkt, ab dem ein Kandidat identifiziert und die Einstellungsentscheidung auf den Weg gebracht werden soll. Das kann zu beachtlichen zeitlichen Verwerfungen führen, die mit eingeplant werden müssen.

Praxishinweis: Freie Stellen, die nur „global“ ausgeschrieben sind, aber noch nicht einer lokalen Anstellungsgesellschaft zugeordnet sind, dürften typischerweise nicht im Rahmen der Weiterbeschäftigungsobliegenheit bei betriebsbedingten Kündigungen nach § 1 KSchG berücksichtigungsfähig sein.

Datenschutz

Schließlich stellen sich regelmäßig Probleme an der Schnittstelle zwischen Datenschutz und Mitbestimmung bei Verarbeitungsprozessen, die „gruppenweit“ und länderübergreifend durchgeführt werden sollen. Die wesentlichsten Problempunkte, knapp umrissen, sind:

- Jeder Verarbeitungsprozess muss dahingehend untersucht werden, wer verarbeitende Stelle ist und wo ggf. Auftragsverarbeitungsvorgänge vorliegen, die entsprechend durch Vereinbarungen passgenau untermauert werden müssen.
- Für jeden Verarbeitungsprozess muss eine passende Ermächtigungsgrundlage vorliegen – typischerweise gesetzlich (z.B. Durchführung des Arbeitsverhältnisses), kraft kollektiver Vereinbarung oder kraft Einwilligung. Sofern also eine Konzernmutter Auftragsverarbeiterin ist, kommt es auf die ihr vorgegebenen Zwecke an; sofern sie im eigenen Namen und für eigene Zwecke verarbeitet, benötigt sie eine eigenständige Rechtsgrundlage.

Risiken: Die häufigsten praktischen Probleme ergeben sich aus Fehlverständnissen: Die Frage, ob ein Arbeitgeber Verarbeitungsvorgänge selbst vornimmt oder durch einen Auftragsverarbeiter (z.B. die Konzernmutter!) erbringen lässt, ist kein Mitbestimmungsthema – wie § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG generell keine Mitbestimmung beim Datenschutz einräumt.

Vielmehr geht es rein darum, ob die Auftragsverarbeitung rechtskonform abgebildet ist und – sofern im Ausland – ein vergleichbares Datenschutzniveau sichergestellt ist. Hieraus können sich komplexe mitbestimmungsrechtliche Dispute und Gerichtsstreitigkeiten entwickeln bzw. die Einführung kritischer Prozesse verzögert werden.

Praxishinweis: Der Abschluss einer Rahmenbetriebsvereinbarung für die Einführung und Handhabung von IT-Prozessen ist empfehlenswert, die (auch) den Umgang mit konzernweiten Verarbeitungsprozessen mitdenken muss.



Dr. Till Hoffmann-Remy, Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner
KLIEMT.Arbeitsrecht, Frankfurt a.M.
till.hoffmann-remy@kliemt.de

Elektronische Signaturen - Ein rechtssicheres Instrument für die Personalarbeit?



Geschäftsprozesse werden von Tag zu Tag digitaler und das Papier verschwindet zusehends aus den Unternehmen. Aus HR-Sicht kann es daher nur logische Konsequenz sein, auch die Personalakten in die digitale Form zu überführen und – als nächste Stufe – möglichst bereits bei der Ausfertigung der Dokumente auf Papier zu verzichten und sie elektronisch zu signieren. Doch was ist unter dem Begriff der „elektronischen Signatur“ zu verstehen und wo stößt sie im Arbeitsrecht an ihre rechtlichen Grenzen?

Elektronische Signatur

Der Begriff der elektronischen Signatur ist seit Inkrafttreten der EU-Verordnung Nr. 910/2014 (sog. eIDAS-VO) europaweit einheitlich neu geregelt worden. Bei einer „elektronischen Signatur“ handelt es sich demnach um Daten in elektronischer Form, die anderen elektronischen Daten beigefügt oder logisch mit ihnen verbunden werden und die der Unterzeichner zum Unterzeichnen verwendet (Art. 3 Nr. 10 eIDAS-VO). Auch eingescannte Unterschriften sollen hierunter fallen.

Die stärkste Form der elektronischen Signatur ist die sog. qualifizierte elektronische Signatur, welche besonders strenge technische Voraussetzungen erfüllen muss, wie u.a. die Identifizierung des Unterzeichners (Art. 26 eIDAS-VO). Gescannte Unterschriften erfüllen nicht die Voraussetzungen einer solchen qualifizierten elektronischen Signatur, etablierte Software-Häuser bieten aber praxiserprobte Lösungen an, welche grundsätzlich auch für derartige Signaturen im arbeitsrechtlichen Kontext verwendet werden können und bereits Einzug in die Personalabteilungen halten. Ein großer Vorteil der qualifizierten elektronischen Signatur besteht darin, dass sie auch zur Einhaltung der gesetzlichen elektronischen Form nach § 126a BGB verwendet werden kann (dazu sogleich).

Was bedeutet dies für das Arbeitsrecht?

Im Arbeitsrecht gilt – wie im allgemeinen Zivilrecht – der Grundsatz der Formfreiheit, d.h. arbeitsrechtliche Verträge können sowohl münd-