

## 20. Ortstagung der Arbeitsgemeinschaft Ostwestfalen-Lippe des Deutschen Arbeitsgerichtsverbandes e. V. am 08. November 2019

Mittlerweile fand am 08.11.2019 die 20. Ortstagung der Arbeitsgemeinschaft Ostwestfalen-Lippe im Deutschen Arbeitsgerichtsverband e. V. statt. Referenten waren Herr Präsident des LAG Hamm **Dr. Holger Schrade**, Herr Rechtsschutzsekretär bei der DGB Rechtsschutz GmbH Herr **Dr. Andreas Priebe** sowie Herr **Prof. Dr. Oliver Ricken**. Herr Dr. Schrade referierte zum Thema „Aktuelle Herausforderungen und Problemlagen der Arbeitsgerichtsbarkeit“, Herr Dr. Priebe zum Thema „Betriebsrat, Datenschutz und Mitbestimmung“ und Herr Prof. Dr. Ricken, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Arbeits- und Sozialrecht, Universität Bielefeld zur Problematik „Rechtsfragen bei Freistellung von Betriebsratsmitgliedern“.

Es war mit 130 Teilnehmern eine sehr gut besuchte Jubiläumsveranstaltung. Besonders hervorzuheben ist, dass der frühere Präsident des Verbandes **Dr. Udo Isenhardt** (Präsident des LAG Köln a. D.) sowie der frühere Geschäftsführer des Verbandes **Prof. Dr. Heinz-Jürgen Kalb** (Vizepräsident des LAG Köln a. D. und Präsident des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes der Deutschen Bischofskonferenz) zu dieser Jubiläumsveranstaltung extra aus dem Rheinland angereist sind. In Bezug auf die Person von Prof. Dr. Kalb bestand aber auch seitens der Teilnehmer eine gewisse Erwartungshaltung, war er es doch, der vor ca. 21 Jahren die Gründung der Arbeitsgemeinschaft Ostwestfalen-Lippe im Deutschen Arbeitsgerichtsverband angestoßen hat. Die aus dem Rheinland angereisten Ehrengäste waren hoch erfreut zu sehen, dass die Arbeitsgemeinschaft Ostwestfalen-Lippe immer noch die Attraktivität aufweist wie vor Jahren und dass immer noch eine so hohe Teilnehmerquote an den Veranstaltungen gegeben ist. Weitere Ehrengäste der Jubiläumstagung waren der Präsident des LAG Hamm Dr. Holger Schrade, der auch als Referent zur Verfügung stand sowie mehrere frühere Referenten, die in den zurückliegenden Jahren interessante Themen vorgestellt haben.

Erster Referent des Tages war **Dr. Holger Schrade, Präsident des LAG Hamm** mit dem Thema „Aktuelle Herausforderungen und Problemlagen der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit“.

Nach einer allgemeinen Einleitung zum Thema beschäftigte sich Dr. Schrade mit einem Befund zu aktuellen Problemlagen der Arbeitsgerichtsbarkeit. Dabei stellte er die zum LAG Hamm gehörenden Arbeitsgerichte vor, die Anzahl der Richter an diesen Gerichten und schließlich kam er auf die Klageeingänge zu sprechen, die aus seiner Sicht momentan rückläufig seien. Ein Trend sei jedoch erkennbar, dass wieder mehr Kündigungsschutzklagen bei den Arbeitsgerichten eingehen. Der Hauptanteil der Streitigkeiten sind nach wie vor Kündigungsschutzklagen. Sie machen ca. 70 % der eingehenden Klagen aus, wovon hierbei aber auch wieder über 50 % im Güutetermin erledigt werden können. Sollte sich die Wirtschaft „talwärts“ entwickeln, wird sicherlich der Anteil der Kündigungsschutzklagen wieder steigen.

Infolge beschäftigte sich Dr. Schrade mit dem Thema, ob das Arbeitsrecht zu kompliziert sei. Dabei monierte er zunächst die Passivität des Gesetzgebers, obwohl Handlungsobliegenheiten zuhauf bestehen, entweder auf Grund feststehender Verfassungswidrigkeit einzelner gesetzlicher Regelungen oder auf Grund Vorgaben durch EU-Recht. Nicht umsonst haben in letzter Zeit die Vorlagen deutscher Arbeitsgerichte an den Europäischen Gerichtshof zugenommen.

Interessant war dann der Hinweis auf die Aktivitäten des Gesetzgebers in Randbereichen. Hierzu erfolgte dann eine kritische Bewertung des Referenten zum „Brückenteilzeitrecht“, sprich den Änderungen im Teilzeit- und Befristungsrecht. Es mag zwar ein wichtiges arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitisches Anliegen des Gesetzgebers sein, dass Arbeitnehmer freiwillig in Teilzeit arbeiten können, jedoch nicht unfreiwillig in Teilzeitarbeit verbleiben müssen. Ob aber das neue sog. „Brückenteilzeitrecht“ diesen Anliegen gerecht wird, daran hatte der Referent Zweifel. Insbesondere vermisst er diesbezüglich die üblichen Qualitätsmerkmale für ein gutes Gesetz. So untersuchte er die Stärken und Schwächen des „Brückenteilzeitrechts“ in gesetzgeberischer Hinsicht:

- klare Definition des politischen Ziels
- Uneinigkeit
- Exemplarische Bewertung einzelner Aspekte
  - (a) Schwellenwert und „Ablehnung“ - systematische Einordnung
  - (b) Unverhältnismäßiger Eingriff in die Privatautonomie
  - (c) Echte Anspruchsqualität?
  - (d) Gerichtliche Durchsetzbarkeit?
  - (e) Abschließende Bewertung

Insgesamt sieht er jedoch, dass das sog. Brückenteilzeitrecht nicht die Qualitätsmerkmale für ein gutes Gesetz aufweist.

Nachfolgend stellte sich Dr. Schrade der Frage, ob die Arbeitsgerichtsbarkeit zu uninteressant sei. Insoweit beschäftigte er sich mit den Fragestellungen Politik und die Justiz, die deutsche Justiz und Europa sowie dem Verhältnis Politik, Justiz und Arbeitsgerichtsbarkeit. Dabei wies er auch nochmals auf die Forderungen vergangener Jahre hin, die Arbeitsgerichtsbarkeit in die ordentliche Gerichtsbarkeit zu integrieren, was jedoch glücklicherweise nicht erfolgt ist. Die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit hat sich über die Jahre soweit etabliert, dass sie nicht einfach der ordentlichen Gerichtsbarkeit unterstellt werden kann.

In einem weiteren Programmpunkt erläuterte er für die Teilnehmer, die ja überwiegend im Bereich des LAG Hamm tätig sind, das dort herrschende Fachkammerprinzip.

„Bereits seit 1979 verfolgt das *LAG Hamm* konsequent das so genannte Fachkammerprinzip: Allen Kammern des *LAG* werden rechtsgebiets- oder parteibezogene Fachzuständigkeiten zugewiesen. Daneben ist jede Kammer auch zuständig für so genannte Poolsachen, insbesondere Bestandsschutzstreitigkeiten und Streitigkeiten um Arbeitsentgelt und Schadensersatz. Der Geschäftsverteilungsplan grenzt negativ ab: Poolsachen sind solche Verfahren, die nicht als Fachzuständigkeiten zugewiesen werden.

Nach dem Geschäftsverteilungsplan des *LAG Hamm* werden zunächst Sa-Verfahren bei einer grundsätzlichen Orientierung an der Eingangsziffer in Fach- und Poolzuständigkeiten unterschieden. Darüber hinaus werden betriebsverfassungsrechtliche Beschlussverfahren wie Fachzuständigkeiten behandelt. Sonstige Beschwerdeverfahren werden rechtsgebietsbezogen unterschieden (Rechtswegbeschwerden, Ordnungsmittel, Verfahren der Arbeitsgerichte, Zwangsvollstreckung, Prozesskostenhilfe, Kosten, Streitwert) und ebenfalls wie Fachzuständigkeiten behandelt. Sie sind mehreren Kammern des *LAG* neben jeweils weiteren Fachzuständigkeiten zugewiesen. Fachzuständigkeiten sind demgemäß u. a folgende:

- Streitigkeiten im öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Universität, Uniklinik und Hochschulen),
- Streitigkeiten bei Religionsgesellschaften und deren Einrichtungen,
- Beschlussverfahren nach dem Betriebsverfassungsgesetz,
- Bestandsstreitigkeiten von Amtsträgern,
- Arbeitskampfrecht und Streitigkeiten der Tarifvertragsparteien,
- Betriebliche Altersversorgung, Vorruhestand und Altersteilzeit,
- Eingruppierungsstreitigkeiten im öffentlichen Dienst und bei Religionsgesellschaften und deren Einrichtungen,
- Insolvenzsachen,
- Handelsvertreterrecht einschließlich der Provisionsansprüche,
- Wettbewerbsrecht einschließlich Schadensersatz,
- Rückforderung von Ausbildungskosten,
- Berufsbildungs- und Heimarbeitsrecht,
- Arbeitnehmerüberlassungsrecht,
- besondere Schutzgesetze – insbesondere Mutterschutzgesetz, Bundeselterngeld- und Erziehungsgeldgesetz,
- Schwerbehindertenrecht; Bergmannversorgungsgesetz,
- Gratifikationen,
- Urlaubsrecht,
- Entschädigungsklagen wegen überlanger Verfahren,
- Beschwerden gegen Streitwertfestsetzungen, Kosten- u. Entschädigungsentscheidungen der Arbeitsgerichte,
- Entscheidungen nach § 36 ZPO, § 49 Abs. 2 ArbGG, § 159 VVG,
- Rechtswegbeschwerden,
- Beschwerden gegen PKH-Beschlüsse der Arbeitsgerichte.

Selbstverständlich besteht eine Diskussion um die Frage, wie arbeitsintensiv die eigene Fachzuständigkeit ist. Natürlich ist den Richterinnen und Richtern bewusst, dass ein Verfahren der betrieblichen Altersversorgung oder ein solches der parteibezogenen Fachgebietszuständigkeit „öffentlich-rechtliche Eingruppierung“ regelmäßig arbeitsintensiver ist als ein Berufungsverfahren über Entgeltfortzahlungsansprüche.

Dem trägt der Geschäftsverteilungsplan des *LAG Hamm* dadurch Rechnung, dass den Verfahren im Rahmen der richterlichen Geschäftsverteilung unterschiedliche Wertigkeiten zukommen. Dabei orientiert sich die Abstufung an einer Poolsache mit einer Wertigkeit von 1,0 Punkten. Die Fachzuständigkeiten werden – abhängig von ihrem Aufwand – mit einem Punktwert von 1,0-1,75 bewertet. Beschwerdeverfahren erhalten eine Wertigkeit von 0,33-0,5 Punkten.

Außerdem besteht am *LAG Hamm* der Grundsatz, dass die Zuständigkeit für Spezialmaterien regelmäßig wechseln sollte. Erwartet wird, dass eine Fachzuständigkeit für mindestens fünf Jahre übernommen wird. Danach sollte ein Wechsel der Fachzuständigkeit stattfinden. Die Richterinnen und Richter wissen demgemäß, dass ein Wechsel der Fachzuständigkeit in Betracht kommt. Das Präsidium berücksichtigt den Umstand, ob die oder der Vorsitzende zuvor für eine Kammer mit einer besonders arbeitsintensiven Fachzuständigkeit zuständig war.

Der Anteil von Fach- zu Poolzuständigkeiten ist zwar bei einer auf die Kammern bezogenen durchschnittlichen Betrachtung in etwa ausgeglichen. Allerdings gibt es innerhalb der Kammern durchaus erhebliche Unterschiede. Festhalten lässt sich aber, dass der Anteil der Fachzuständigkeiten 25 % der auf eine Kammer entfallenden Wertigkeiten regelmäßig nicht unterschreitet.

Ist ein Fachkammerprinzip eingeführt, setzt die Zuteilung der eingehenden Verfahren größere Aufmerksamkeit voraus, als wenn die Verfahren abhängig von der Eingangsziffer und gegebenenfalls weiter ausdifferenzierenden abstrakten Merkmalen zugewiesen werden. Das am *LAG Hamm* eingeführte Fachkammerprinzip verlangt, dass die erstinstanzliche Entscheidung gesichtet wird, um festzustellen, ob eine Fachzuständigkeit begründet ist oder eine Poolsache vorliegt. Das ist ein recht aufwendiges, weil nicht zu automatisierendes Verfahren. Die Sichtung und Zuteilung der eingehenden Verfahren ist nach Auffassung des Präsidiums richterliche und nicht verwaltende Tätigkeit. Die Zuteilung ist zwei Kammervorsitzenden

übertragen, die sich mit dieser Arbeit abwechseln. Ihnen wird ein Abschlag auf die eingehenden Verfahren von je 0,15 Arbeitskraftanteilen gewährt. Damit werden am LAG Hamm 0,3 richterliche Arbeitskraftanteile auf die Zuteilung verwandt. Der Begriff „Zuteilung“ vermittelt den Eindruck, als würde die Zuteilung mit verbindlicher Wirkung für den oder die Kammervorsitzende erfolgen. Dies ist nicht der Fall – und wäre auch mit Prinzipien ordnungsgemäßer richterlicher Geschäftsverteilung nicht vereinbar. Die Zuteilung der Verfahren besteht im Wesentlichen in einer Sichtung der eingegangenen Verfahren und endet mit einer Vorlage an den jeweiligen Kammervorsitzenden. Dieser prüft die Zuständigkeit seiner Kammer. Ist diese nicht gegeben, ist ein Korrekturverfahren von Amts wegen einzuleiten.

Verfahren der Fachzuständigkeit sind der dafür zuständigen Kammer vorzulegen. Sind für eine Fachzuständigkeit mehrere Kammern zuständig, erfolgt eine Zuweisung endnummernbezogen.

Die Zuweisung der Poolsachen wiederum erfolgt abhängig von der aktuellen Belastung der Kammer. Wurde in früheren Jahren der Auslastungsgrad der Kammern anhand eines so genannten Zuteilungsregisters mit einem aufwendigen manuellen Verfahren festgestellt, hat sich diese Arbeit in den vergangenen Jahren deutlich erleichtert.

Die für das Fachkammerprinzip sprechenden und letztlich auch vom Gesetzgeber im Arbeitsgerichtsgesetz angelegten Gründe, durch eine Spezialisierung die Verfahren effektiver zu gestalten, überwiegen ganz deutlich. Ein hoher Grad an Spezialisierung ist das wesentliche Argument für eine eigenständige Arbeitsgerichtsbarkeit. Die jetzige Diskussion um eine erhöhte Spezialisierung der Zivilgerichte sollte den Präsidien der Landesarbeitsgerichte Anstoß sein, dem Qualitätsmerkmal einer hochspezialisierten Gerichtsbarkeit, wie es die Arbeitsgerichtsbarkeit ist, durch Bildung von Fachkammern Ausdruck zu verleihen.“ (entnommen aus Schrade, Darstellung NZA 2018, 478 (482 f.)

Den Teilnehmern war der Begriff „Fachkammerprinzip“ sicherlich nicht unbekannt. Dafür waren die Ausführungen von Dr. Schrade zu diesem Thema mehr als interessant, zumal man nunmehr einmal Einblick in die eigentliche Materie bekam und was sich dahinter versteckt.

Nach einem kurzen Ausblick beendete Dr. Schrade dann sein interessantes Referat.

In dem zweiten Referat stellte **Dr. Andreas Priebe, Rechtssekretär bei der DGB Rechtsschutz GmbH**, das große Thema „Betriebsrat, Datenschutz und Mitbestimmung“ vor.

Zunächst ging Dr. Priebe auf die Entwicklung des Datenschutzes in Deutschland ein und stellte stichwortartig die Entwicklung dar:

- 1970 HDSG – Hessisches Datenschutzgesetz (angeblich erstes Datenschutzgesetz der Welt)
  - 1977 Erste Fassung des BDSG ALT
  - Seit 2010 mehrere Novellierungen des BDSG ALT
  - 27.04.2016 EU-DSGVO wird verabschiedet
  - 30.06.2017 BDSG NEU wird verabschiedet
  - 25.05.2018 BDSG NEU + DSGVO treten in Kraft
- 
- Das BDSG regelt den Schutz und damit die Verarbeitung personenbezogener Daten
  - Wie bisher zeichnet sich das BDSG gesetzestechnisch durch ein präventives Verbot mit Erlaubnisvorbehalt aus
  - Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist im Wesentlichen zulässig, soweit
    - ein Gesetz dieses erlaubt
    - oder der Betroffene eingewilligt hat
    - oder im Falle des Beschäftigtendatenschutzes die Verarbeitung auf Grund von Kollektivvereinbarungen möglich ist, § 26 Abs. 4 BDSG
- 
- Wichtige Begriffsbestimmungen sind in **§ 46 BDSG** geregelt:
  - „**Personenbezogene Daten**“ sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person (betroffene Person) beziehen; als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere mittels Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Online-Kennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen, die Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser Person sind, identifiziert werden kann
- 
- „**Verarbeitung**“ ist jeder mit oder ohne Hilfe automatisierter Verfahren ausgeführten Vorgang oder jede solche Vorgangsreihe im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten wie das Erheben, das Erfassen, die Organisation,

das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung, die Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich, die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung

- „**Verantwortlicher**“ ist die natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet
- (1) Die Verarbeitung personenbezogener Daten, aus denen die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen oder die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgehen, sowie die Verarbeitung von genetischen Daten, biometrischen Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten oder Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person ist untersagt.
- Davon gibt es in Art. 9 Abs. 2 DSGVO aber zahlreiche Ausnahme. Aber bei Verarbeitung dieser Daten besonders vorsichtig sein!

(1) Die Mitgliedstaaten können durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext, insbesondere für Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrags einschließlich der Erfüllung von durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen festgelegten Pflichten, des Managements, der Planung und der Organisation der Arbeit, der Gleichheit und Diversität am Arbeitsplatz, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, des Schutzes des Eigentums der Arbeitgeber oder der Kunden sowie für Zwecke der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte und Leistungen und für Zwecke der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorsehen.

(2) Diese Vorschriften umfassen geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.

(3) Jeder Mitgliedstaat teilt der Kommission bis zum 25. Mai 2018 die Rechtsvorschriften, die er aufgrund von Absatz 1 erlässt, sowie unverzüglich alle späteren Änderungen dieser Vorschriften mit.

- Sowohl nach § 32 BDSG ALT als auch nach § 28 BDSG NEU dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, soweit es für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Insoweit gibt es keine Unterschiede zwischen der alten und der neuen Rechtslage.
- Neu ist, dass die Verarbeitung von Beschäftigtendaten auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen ausdrücklich zulässig ist. Hierzu gehören **Tarifverträge** sowie **Betriebs- und Dienstvereinbarungen**.
- **Betriebsvereinbarungen im Beschäftigtendatenschutz**
  - Art. 88 DSGVO enthält eine Öffnungsklausel bzgl. des Beschäftigtendatenschutzes. Von dieser hat der deutsche Gesetzgeber Gebrauch gemacht.
  - Auch schon § 4 Abs. 1 BDSG ALT ließ Betriebsvereinbarungen („andere Rechtsvorschriften“) im Beschäftigtendatenschutz zu
  - Nunmehr ist in § 26 BDSG NEU der Abschluss von Betriebsvereinbarungen ausdrücklich erlaubt.
  - Inhaltliche Grenzen richten sich nach Art. 88 Abs. 2; § 75 Abs. 2 BetrVG (Freie Entfaltung der Persönlichkeit fördern, ...)
- **Datenschutz und Mitbestimmungsrechte**
  - § 26 Abs. 6 BDSG: „Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt“.
    - § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (technische Einrichtungen zur Überwachung des Verhaltens von Beschäftigten)
    - § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Mitbestimmung bei Verhaltensregeln zu Datenschutzfragen)
    - §§ 94 + 95 BetrVG: Mitbestimmung Personalauswahl + Beurteilung
- **Datenschutz und Mitbestimmungsrechte**
  - Der Betriebsrat ist nur für den Beschäftigtendatenschutz zuständig. Nur hier kann es zu Kollisionen kommen.
  - Datenerhebungen des Betriebsrats sind im Rahmen seiner betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben zulässig (§ 26 Abs. 1 BDSG).

- „Arbeitgeber und Betriebsrat haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern“ (§ 75 Abs. 2 BetrVG).

- **Datenschutz und Mitbestimmungsrechte**

- Die DSGVO hat nicht zum Ziel, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats einzuschränken oder auszuhebeln. Aber der Betriebsrat muss, wenn er personenbezogene Daten verarbeitet, sich seinerseits an die Regelungen von DSGVO und BDSG halten.

Von besonderer Bedeutung waren dann die weiteren Ausführungen von Dr. Priebe zur eigenen Datenverantwortung des Betriebsrats. Diesbezüglich wies er auf Folgendes hin:

- **Der Betriebsrat nimmt in datenschutzrechtlicher Hinsicht eine Doppelfunktion ein:**

- Er überwacht gem. § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Datenverarbeitung des Arbeitgebers
- Er arbeitet aber auch selbst in erheblichem Umfang mit Beschäftigungsdaten

- **§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG stellt klar, dass der Betriebsrat personenbezogene Daten verarbeiten darf, soweit das für seine Aufgaben erforderlich ist.**

- Beschäftigtendaten zur Verhaltens- und Leistungskontrolle
- Entgeltdaten
- Personaldaten / Kündigungsdaten
- Daten bzgl. Sozialplänen
- Daten zzgl. betriebliches Eingliederungsmanagement („sensible Daten“)

- Ist der Betriebsrat eine eigene Verantwortliche Stelle i.S. von § 46 Nr. 7 BDSG?

- „**Verantwortlicher**“ ist die natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder andere Stelle, die allein oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und Mittel der Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheidet.
- Hieraus könnten sich massive Haftungsfolgen für den Betriebsrat ergeben!!!
- Zweit Juristen – sieben Meinungen...

- Nach der herrschenden Meinung soll das nicht der Fall sein. Eine endgültige gerichtliche Klärung steht aber noch aus...
- Daraus folgt: der Betriebsrat hat keine eigene datenschutzrechtliche Verantwortung. Er bleibt wie bisher Teil der Arbeitgeberdaten-verarbeitung. Der Arbeitgeber ist nach außen Verantwortlicher.
- Der Betriebsrat muss sich aber an die Datenschutzbestimmungen halten. Der Betriebsrat ist „für die von ihm durchgeführte Datenverarbeitung verantwortlich“ (IG Metall).

- **Art. 30 DSGVO: Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten**

- Der Betriebsrat muss jederzeit gegenüber der Aufsichtsbehörde die Frage beantworten können, was er mit den Daten macht.
- Die Dokumentationspflicht des Art. 30 Abs. 1 S. 2 DSGVO (Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten) gilt auch für den Betriebsrat.
- Aufzunehmen sind:
  - Verarbeitungszweck
  - Kategorien der betroffenen Personen und Daten
  - Kategorien der Empfänger

- **Überwachung der Datenverarbeitung des Betriebsrats**

- Wer kontrolliert den Betriebsrat? Das BAG hat bereits vor 20 Jahren die Kontrolle durch Arbeitgeber und betrieblichen Datenschutzbeauftragten ausgeschlossen. Problem: Jetzt aber erhöhte Haftung des Arbeitgebers.
- Betriebsvereinbarung über einen externen Datenschutz-beauftragten, der den Betriebsrat berät und kontrolliert?

- Betriebsvereinbarungen sind eigenständige Erlaubnistatbestände für „spezifische Regelungen“.

- Die Aufzählungen der Zwecke für Datenverarbeitungen im Beschäftigungsverhältnis in Art. 88 DSGVO (Einstellung, Durchführung Arbeitsvertrag, Planung) regelt die meisten Fälle.
- Weitere Regelungen können in Betriebsvereinbarungen getroffen werden:
  - Rechte Betroffener können besser geschützt werden
  - Inhalte des § 75 Abs. 2 BetrVG können konkretisiert werden
- Ziel: Das Recht auf informelle Selbstbestimmung im Arbeitsverhältnis. Der Einzelne soll trotz moderner Datenverarbeitung vor unbegrenzter Erhebung, Speicherung, Verwertung und Weitergabe seiner personenbezogenen Daten geschützt werden.
- Hierzu müssen aber konkrete Maßnahmen in Betriebsvereinbarungen selbst getroffen werden. Ein Verweis auf Regelungen in Gesetzen reicht wohl nicht aus.
- **Datenschutzgrundsätze nach der DSGVO**
  - Art. 5 DSGVO: Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten
  - Art. 6 DSGVO: Rechtmäßigkeit der Verarbeitung
  - Art. 7 DSGVO: Bedingungen für die Einwilligung
  - Transparenzregeln: Personenbezogene Daten müssen auf rechtmäßige Weise, nach Treu und Glauben und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden („Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz“);
- Die DSGVO stärkt die Rechte Betroffener auf Information über erhobene Daten:
  - Art. 13 DSGVO: Informationspflicht bei Erhebung von personenbezogenen Daten bei der betroffenen Person
  - Art. 15 DSGVO: Auskunftsrecht der betroffenen Person
  - Art. 17 DSGVO: Recht auf Löschung
  - Art. 21 DSGVO: Widerspruchsrecht
- Über diese Rechte ist der Betroffene gem. Art. 12 Abs. 1 DSGVO in „präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und verständlichen Sprache“ zu unterrichten.
- Durch die DSGVO ändert sich für Deutschland im materiellen Recht wenig.
- Grds. müssen alle Betriebsvereinbarungen zum Beschäftigtendatenschutz den Definitionen und Begrifflichkeiten der DSGVO entsprechen. Das ist aber in der Regel unproblematisch, weil das auch schon unter dem BDSG ALT so war.
- Die Liste der in Betriebsvereinbarungen potentiell zu regelnden Datenschutzzinhalte ist nahezu unbegrenzt. Daher hier nur die zwingenden Inhalte:
- **Notwendige Datenschutzzinhalte in Einzelvereinbarungen**
  - Zweck der Verarbeitung i.S.v. § 26 Abs. 5 BDSG i.V.m. Art. 5 BDSG: Dauer der Verarbeitung, Lösungsregeln, Zugriffsrechte
  - Vorgaben Art. 28 Abs. 2 DSGVO (entspr. § 75 Abs. 2 BetrVG)
  - Grundsätze der DSGVO, soweit sie Mindeststandards darstellen und nicht in allen Betriebsvereinbarungen des Betriebes / des Unternehmens gelten.
- **Datenschutzzinhalte in Rahmenvereinbarungen**
  - ähnlich wie oben
- Die potentiellen Regelungsgegenstände für Betriebsvereinbarungen lassen sich nicht abschließend benennen. Es sind primär die altbekannten Themen:
  - Überwachung Email, Internet; private Nutzung
  - Videoüberwachung; GPS-Ortung
  - Zugangskontrollen zum Arbeitsplatz
  - Elektronische Personalakte
- Art. 25 DSGVO: Datenschutz durch Technikgestaltung und durch datenschutzfreundliche Voreinstellungen.
- Weder DSGVO noch BDSG enthalten Regelungen, wie mit alten bestehenden Betriebsvereinbarungen umzugehen ist.
- Strittig: Nichtigkeit (§ 134 BGB) oder Fortgeltung?
- Strittig: Inwieweit müssen Betriebsvereinbarungen an Art. 88 Abs. 2 DSGVO angepasst werden?

- IG Metall: „Alle Betriebsvereinbarungen, die die Verarbeitung personenbezogener Daten regeln, (müssen) durchgesehen und dahingehend überprüft werden, ob sie den neuen Anforderungen entsprechen“.
- In der Praxis nicht praktikabel. Lösung: Pauschale Lösung für alle betroffenen Altvereinbarungen.
- § 40 BDSG regelt die Zuständigkeit der Aufsichtsbehörden der Länder. Die zuständigen Behörden werden durch Landesrecht bestimmt.
- Nach § 40 Abs. 5 BDSG kann die Aufsichtsbehörde auch Betriebsratsbüros betreten und dort Prüfungen vornehmen, ob die Datenschutzbestimmungen eingehalten werden, und hierzu Auskünfte vom Betriebsrat verlangen.
- Praxis: Aufsichtsbehörden haben kaum Personal...
- **Folgen massiver Verstöße des Betriebsrats gegen Datenschutzbestimmungen:**
- Im Gerichtsverfahren sind Beweismittel, die der Betriebsrat unter Verstoß gegen Datenschutzbestimmungen erlangt, u.U. nicht verwertbar.
- Betriebsratsmitglieder, die wiederholt gegen Datenschutzbestimmungen verstoßen, können aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden.

Im Anschluss an das Referat von Herrn Dr. Priebe schloss sich eine lebhafte Diskussion an. Insbesondere kamen mehrfach die Fragen auf, inwieweit auch zufällige Datenerkenntnisse gegen Arbeitnehmer verwendet werden dürfen nach dem Motto „Datenschutz ist kein Tatenschutz“. Vieles ist sicherlich noch unklar. Aber das Referat von Dr. Priebe hat bei den Teilnehmern weitere Sensibilität geweckt.

Weiterer Referent war **Prof. Dr. Ricken** mit dem Thema „Rechtsfragen bei Freistellung von Betriebsratsmitgliedern“. Ihm gilt an dieser Stelle nochmals ein besonderer Dank. Nachdem der ursprünglich angekündigte Referent RA Dr. Nicolai Besgen wegen Krankheit vier Tage vorher absagen musste, ist Prof. Ricken spontan eingesprungen mit einem weiteren Thema zum Betriebsverfassungsrecht, das von den Teilnehmern dankbar und mit großem Interesse aufgenommen wurde. Die Thematik war mehr als interessant. Für viele war unklar, dass es für Freistellungen von Betriebsratsmitgliedern so viele Unklarheiten gab.

Die einzelnen Referatsschwerpunkte lassen sich wie folgt darstellen:

#### **Anzahl der Freistellung - § 38 BetrVG**

(1) Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind mindestens freizustellen in Betrieben mit in der Regel

- 200 bis 500 Arbeitnehmern ein Betriebsratsmitglied,
- 501 bis 900 Arbeitnehmern 2 Betriebsratsmitglieder,
- 9.001 bis 10.000 Arbeitnehmern 12 Betriebsratsmitglieder.

In Betrieben mit über 10.000 Arbeitnehmern ist für je angefangene weitere 2.000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen. Freistellungen können auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Diese dürfen zusammengenommen nicht den Umfang der Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 überschreiten. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können anderweitige Regelungen über die Freistellung vereinbart werden.

#### **Die Schwellenwerte**

- § 38 Abs. 1 BetrVG enthält **Mindestzahlen**
- Überschreitung der Mindestzahlen nur nach Maßgabe der Voraussetzungen des § 37 Abs. 2 BetrVG (Erforderlichkeit!)
- Regelmäßig sind Freistellungen im gesetzlichen Rahmen ausreichend  
Darlegungslast beim Betriebsrat

**LAG Rheinland-Pfalz, Beschl. v. 16.07.2015-5 TaBV 5/15:** *Der Betriebsrat muss Abweichungen von dem in § 38 Abs. 1 BetrVG gesetzlich unterstellten Normalfall dartin, aufgrund derer die Arbeitsbelastung des gesamten Betriebsrats in zeitlicher Hinsicht derart erhöht ist, dass eine generelle Freistellung eines Betriebsratsmitglieds für die gesamte Amtszeit erforderlich sei, obwohl in einem Betrieb regelmäßig weniger als 200 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Aus dem Tatsachenvortrag des Betriebsrats muss insbesondere ersichtlich werden, dass die Möglichkeit konkreter Arbeitsbefreiungen nach §37 Abs. 2 BetrVG nicht ausreicht, um sämtliche erforderlichen Betriebsratsaufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen.*

#### **Dispositivität der Schwellenwerte**

Abweichungen von § 38 Abs. 1 BetrVG möglich aufgrund von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen unabhängig vom

Maßstab des § 37 Abs. 2 BetrVG

- **LAG Baden-Württemberg, Beschl. v. 14.12.2016 - 4 TaBV 10/16:** § 38 Abs. 1 Satz 5 BetrVG erlaubt nicht nur Abweichungen von der Freistellungsstaffel des § 38 Abs. 1 Satz 1 BetrVG nach oben, sondern **auch nach unten**. Die Grenze der Absenkung der Anzahl der Freistellungen liegt im Rechtsmissbrauch
- **Andere Staffelung** möglich
- Freistellungen auch **unterhalb der gesetzlichen Schwellenwerte**

#### Schwellenwerte - Wer zählt mit?

- Arbeitnehmer des Betriebs - Personengruppe des § 5 Abs. 1 BetrVG
- Arbeiter und Angestellte
- Azubis
- Telearbeit/Homeoffice (sofern dem Betrieb zugeordnet)
- Freistellungen ? - grds. ja, aber ?
- Leiharbeiter (§ 14 Abs. 2 S. 4 AÜG), sofern die übrigen Voraussetzungen d. § 38 Abs. 1 BetrVG vorliegen (BAG, Beschl. v. 02.08.2017 - 7 ABR 51/15: Leiharbeiter sind mitzurechnen, wenn sie zu dem regelmäßigen Personalbestand des Betriebs zählen)
- Zählweise nach Köpfen nicht nach VK-Anteilen

#### Schwellenwerte - Maßstab

- Gesetzeswortlaut: „in der Regel“
- Prognose erforderlich
- Rückblickende Betrachtung (6 Monate bis 2 Jahre)
- Zukünftige Veränderung der Beschäftigtenzahl, nur wenn unmittelbar bevorstehend

**BAG, Beschl. v. 02.08.2017 - 7 ABR 51/15:** „Die Feststellung der maßgeblichen Betriebsgröße erfordert daher sowohl eine rückblickende Betrachtung, für die ein Zeitraum zwischen sechs Monaten bis zwei Jahren als angemessen erachtet wird, als auch eine Prognose, bei der konkrete Veränderungsentscheidungen zu berücksichtigen sind. Werden Arbeitnehmer nicht ständig, sondern lediglich zeitweilig beschäftigt, kommt es für die Frage der regelmäßigen Beschäftigung darauf an, ob sie normalerweise während des größten Teils eines Jahres, dh. länger als sechs Monate, beschäftigt werden.“

#### Freistellungsverfahren - § 38 Abs. 2 BetrVG

- (2) Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder werden nach Beratung mit dem Arbeitgeber vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den **Grundsätzen der Verhältniswahl** gewählt. Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, so erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl; ist nur ein Betriebsratsmitglied freizustellen, so wird dieses mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt. **Der Betriebsrat hat die Namen der Freizustellenden dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Hält der Arbeitgeber eine Freistellung für sachlich nicht vertretbar, so kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach der Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.** Bestätigt die Einigungsstelle die Bedenken des Arbeitgebers, so hat sie bei der Bestimmung eines anderen freizustellenden Betriebsratsmitglieds auch den Minderheitenschutz im Sinne des Satzes 1 zu beachten. **Ruft der Arbeitgeber die Einigungsstelle nicht an, so gilt sein Einverständnis mit den Freistellungen nach Ablauf der zweiwöchigen Frist als erteilt.** Für die Abberufung gilt § 27 Abs. 1 Satz 5 entsprechend.

#### Freistellungsverfahren

- Freistellungswahl durch den Betriebsrat
- Wählbar nur Betriebsratsmitglieder
- Grundsätzlich: Verhältniswahl
- Alle Freistellungen sind in einem Wahlgang zu bestimmen
  - Keine Wahl nach Gruppen (Minderheitenschutz - BAG, Beschl. v. 20.06.2018-7ABR48/16)
  - Keine „Sonderwahl“ etwa für die Freistellung des Betriebsratsvorsitzenden

**ArbG Bonn, Beschl. v. 07.03.2019-3 BV 87/18:** Von der nach § 38 Abs. 2 BetrVG gesetzlich vorgeschriebenen Verhältniswahl bei der Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder kann auch dann nicht abgewichen werden, wenn der Betriebsrat beabsichtigt, jedem freizustellenden Mitglied bestimmte Aufgaben zuzuweisen.



## Freistellungsverfahren - Beratungspflicht

- **Zeitpunkt:** Vor der Wahl
- **Bedeutung** der Beratungspflicht
- **BAG, Beschl. v. 22.11.2017 - 7 ABR 26/16:** Die Beratungspflicht ist keine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren. Die Beratung soll dem Arbeitgeber vor der Freistellungswahl Gelegenheit geben, etwaige Bedenken gegen die Freistellung bestimmter Betriebsratsmitglieder äußern zu können. Den durch die Beratungspflicht ausschließlich geschützten Belangen des Arbeitgebers wird durch das vorgesehene Einigungsstellenverfahren abschließend und hinreichend Rechnung getragen.
- **A.A.:** Beratung mehr als sanktionslose Ordnungsvorschrift - Beratungspflicht: Umfassende Berücksichtigung der Interessen der Belegschaft und des Betriebs

## Teilfreistellungen

- ---

 Entscheidung über Teilfreistellungen trifft der Betriebsrat E

**BAG, Beschl. v. 26.06.1996 - 7 ABR 48/95:** „Der Betriebsrat darf eine ihm nach § 38 Abs. 1 BetrVG zustehende Freistellung anteilig für mehrere seiner Mitglieder verwenden, wenn dies zur ordnungsgemäßen Erledigung seiner Betriebsratsaufgaben erforderlich ist. Soweit er bei dieser Aufteilung insgesamt **im zeitlichen Rahmen der in § 38 Abs. 1 BetrVG vorgesehenen Vollzeitfreistellungen** bleibt, braucht er nicht darzulegen, dass die volle Ausschöpfung dieses zeitlichen Rahmens für die gesamte Amtsperiode erforderlich ist.“

- Beratung mit dem Arbeitgeber erforderlich
- Entscheidungen über Freistellungen müssen vor der Wahl getroffen werden.

**LAG Baden-Württemberg, Beschl. v. 18.01.2012 - 20 TaBV 1/11:** „Die betriebsratsinterne Wahl zur Freistellung (Voll- und Teilfreistellung) von Betriebsratsmitgliedern verstößt gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlverfahren, wenn es an einer **vorherigen Entscheidung des Betriebsrats** dazu fehlt, ob und ggf. in welchem Umfang Vollfreistellungen durch Teilfreistellungen ersetzt werden sollen.“

### Änderungen bei Freistellungen

- Bei **Absinken unter den niedrigsten Schwellenwert**, erlischt die Freistellung (LAG Hamm, Urt. v. 19.08.2009 - 10 Sa 295/09), in anderen Fällen ist eine erneute Freistellungswahl durch den Betriebsrat erforderlich
- \* Bei **Veränderungen in der personellen Zusammensetzung** des Betriebsrates:
- BAG, Beschl. v. 21.02. 2018 - 7 ABR 54/16: Für den Fall des Ausscheidens eines im Wege der Verhältniswahl in die Freistellung gewählten Betriebsratsmitglieds ist in entsprechender Anwendung des § 25 Abs. 2 S. 1 BetrVG das ersatzweise freizustellende Mitglied derjenigen Vorschlagsliste zu entnehmen, der das zu ersetzende Mitglied angehörte. Ist diese Vorschlagsliste erschöpft, ist das Ersatzmitglied nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl zu wählen

## Ersatzfreistellungen ?

- Vorsorgliche Wahl aus praktischen Gesichtspunkten möglich
- **BAG, Beschl. v. 21.02. 2018 - 7 ABR 54/16:** „Der Betriebsrat kann ohne weiteres aus seiner Mitte ein ersatzweise freizustellendes Betriebsratsmitglied wählen.“
- **Aber:** Gesetz sieht einheitlichen Wahlakt von Freigestellten vor - Ersatzfreistellungen sind nicht vorgesehen.

## Rechtsfolgen der Freistellung

- Freistellungswahl = reine Auswahlentscheidung
- Individualrechtlich muss die Freistellung durch den Arbeitgeber vorgenommen werden
- Einigungsstelle ersetzt lediglich die Einigung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber
- Kompetenz der Einigungsstelle beschränkt sich nur auf die Auswahlentscheidung

## Anspruch auf die Freistellung

- Anspruchsinhaber für die Freistellung ist der Betriebsrat
- Individualanspruch des gewählten Betriebsratsmitglieds
- Bereits mit der Wahl (-)

- Erst mit Einverständnis des Arbeitgebers bzw. Einigungsstellenentscheidung

#### **Freistellung - Rechtsfolgen**

Auswirkung der Freistellung - Beschäftigungsverhältnis

- Freistellung führt zu keiner sozialversicherungsrechtlichen Privilegierung (Sächs. LSG, Urt. v. 13.11.2018 - L4 KN 130/16)
- Aber: Funktionsgerecht dienende Teilhabe am Arbeitsprozess  
„eingeschränktes“ Direktionsrecht - Problem: Wie frei ist der Freigestellte?

#### **Freistellung - Anwesenheits- und Abmeldepflicht**

- **Grundsatz (st. Rspr.: BAG, Urt. v. 25.10.2017 - 7 AZR 731/15):** Für die Dauer der vollständigen Freistellung nach § 38 Abs. 1 BetrVG tritt an die Stelle der Arbeitspflicht die Verpflichtung des Betriebsratsmitglieds, sich während seiner **arbeitsvertraglichen Arbeitszeit** im Betrieb am Sitz des Betriebsrats, dem es angehört, **anwesend** zu sein und sich dort **für anfallende Betriebsratsarbeit bereitzuhalten**.
- **BAG, Beschl. v. 24.02.2016 - 7 ABR 20/14:** Freigestellte Betriebsratsmitglieder sind verpflichtet, sich beim Arbeitgeber unter Angabe der voraussichtlichen Dauer der Betriebsrats Tätigkeit **abzumelden**, wenn sie außerhalb des Betriebes erforderlichen Betriebsratsaufgaben nachgehen, und sich bei der Rückkehr in den Betrieb zurückzumelden
- Allein die „**Organisationhoheit des Betriebsrats**“ enthält kein Rechtfertigung, um die grundsätzliche Anwesenheitspflicht zu suspendieren (so aber: ArbG Frankfurt, Beschl. v. 03.08.2016 - 6 BV 846/15)

#### **Freistellung - Arbeitszeit**

**BAG, Urt. v. 28.09.2016 - 7 AZR 248/14:**

- Nimmt ein freigestelltes Betriebsratsmitglied an einem Gleitzeitsystem teil, kann es eine etwaige Überschreitung der persönlichen Arbeitszeit dann, wenn die **Betriebsrats Tätigkeit innerhalb des Gleitzeitrahmens** erbracht wird, grundsätzlich im Rahmen des vorgegebenen Zeitrahmens ausgleichen.
- Bleibt am Ende eines Ausgleichszeitraums ein **positiver Stundensaldo**, hat das vollständig freigestellte Betriebsratsmitglied seine vertraglich geschuldete Arbeitszeit im Bezugszeitraum überschritten. Dann ist die Betriebsrats Tätigkeit insoweit als "außerhalb der Arbeitszeit" iSv. § 37 Abs. 3 BetrVG erbracht anzusehen.
- Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts als Ausgleich für Betriebsrats Tätigkeit besteht aber nur dann, wenn **die Betriebsrats Tätigkeit aus betriebsbedingten Gründen** außerhalb der Arbeitszeit erbracht wurde.

#### **Freistellung - Entgeltsschutz**

**Grundsatz § 37 Abs. 2 BetrVG:** Fortzahlung des - vereinbarten - Arbeitsentgelts für die Dauer der Arbeitsbefreiung zur Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben

**Aber § 37 Abs. 4 BetrVG:** Das Betriebsratsmitglied hat einen Anspruch auf Erhöhung seines Entgelts in dem Umfang, in dem das Entgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung steigt (vgl. BAG 29.04.2015 - 7 AZR 123/13).

**Daraus folgt** (BAG, Urt. v. 29.08.2018 - 7 AZR 206/17): Ist während der Dauer der Freistellung ein betriebsüblicher beruflicher Aufstieg des Betriebsratsmitglieds eingetreten, ist für die Höhe der nach dem Lohnausfallprinzip gemäß § 37 Abs. 2 BetrVG zu zahlenden Vergütung darauf abzustellen, welche Vergütung das Betriebsratsmitglied mit der Tätigkeit erzielt hätte, in die es zwischenzeitlich aufgestiegen ist.

**Problem:** Was ist denn die „betriebsübliche berufliche Entwicklung“ des freigestellten BR-Mitglieds?

Die sich an den jeweiligen Vortrag anschließenden Fragestellungen und Diskussionen zeigten, dass auch bei dieser Ortstagung wieder interessante Themen und hervorragende Referenten gefunden werden konnten, wie Teilnehmer der Ortstagung mehrfach bekundeten.

Die nächste Veranstaltung findet **voraussichtlich am 20. Oktober 2020** in Bielefeld statt. **Ob** und in welchen Räumlichkeiten wir tagen, wird in den nächsten Monaten zu klären sein, wie den Teilnehmern zu Beginn der Tagung erläutert wurde. Denn das Verbandspräsidium ist mit unserem zuletzt praktizierten Sponsoring nicht einverstanden. Dieses Sponsoring benötigen wir aber zur Finanzierung der Tagungsräume.

Ob sich anderweitige Lösungsmöglichkeiten finden, bleibt abzuwarten.

Prof. Dr. Heinz Gussen