

Betriebsbeauftragte

I. Ausgangslage

Unter dem Begriff Betriebsbeauftragte werden Beauftragte verstanden, die vom Arbeitgeber aus ganz unterschiedlichen Gründen zur Einhaltung und Kontrolle rechtlicher Vorschriften bestellt werden müssen. Betroffen sind beispielsweise die Bereiche des betrieblichen Datenschutzes (z.B. Datenschutzbeauftragte), Bereiche diskriminierungsfreien Handelns (z.B. Gleichstellungsbeauftragte), Bereiche der Arbeitssicherheit (Fachkräfte der Arbeitssicherheit) oder des Umweltschutzes (z.B. Immissionsschutzbeauftragte). Die Aufzählung ist sicherlich nicht abschließend, soweit man noch aus neuen technischen Entwicklungen resultierenden Bedürfnissen auch in Theaterbetrieben (z.B. KI) ggf. noch einen weiteren Betriebsbeauftragten für erforderlich hält.

Die Institution des Betriebsbeauftragten ist als Kooperationsmodell gedacht. Sie beruht auf dem Grundgedanken, dass die Kontrolle von Sicherheits-, Umwelt- oder Datenschutz- oder dem des Persönlichkeitsschutzes dienenden Vorschriften ein effektiver Weg der Selbstkontrolle sein kann, unabhängig von insoweit noch höchst unterschiedlicher gesetzlicher Verankerung mit entsprechenden Verpflichtungen für den Theaterarbeitgeber (z.B. wie bei einzelnen landesspezifischen Regelungen bei dem Gleichstellungsbeauftragten).

II. Die Betriebsbeauftragten im Einzelnen:

II.1. Der betriebliche Datenschutzbeauftragte

Die Rechtsgrundlage änderte sich infolge der Datenschutz-Grundverordnung der EU (DSGVO) und des daraufhin in Kraft getretenen deutschen Umsetzungsgesetzes. Arbeitgeber, die personenbezogene Daten automatisiert verarbeiten und mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigen, haben gemäß § 38 BDSG einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu bestellen. Dieser ist der Unternehmensleitung unmittelbar zu unterstellen; er ist bei der Anwendung seiner Fachkunde auf dem Gebiet des Datenschutzes weisungsfrei und darf wegen der Erfüllung seiner Aufgaben nicht benachteiligt werden. Es kann sowohl ein externer Datenschutzbeauftragter aufgrund eines freien Dienstvertrages als auch ein unternehmensinterner Mitarbeiter bestellt werden. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats entstehen nur bei einem unternehmensangehörigen Mitarbeiter hinsichtlich des zugrunde liegenden Arbeitsverhältnisses, wenn ein Arbeitnehmer vor die Person des betrieblichen Datenschutzbeauftragten eingestellt oder auf diese oder von dieser wegversetzt wird (§ 99 BetrVG). Offen ist, ob die Ämter des betrieblichen Datenschutzbeauftragten und des Betriebsratsvorsitzenden in Personalunion ausgeübt werden können oder ob es zu einem Interessenkonflikt im Sinne

von Art. 38 Abs. 6 Satz 2 DSGVO führt. Das BAG hat hierzu ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH gestellt.

II.2. Schwerbehindertenvertretung

In Betrieben und Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens 1 Stellvertretendes Mitglied als Schwerbehindertenvertretung gewählt (§ 177 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung ergeben sich aus § 178 SGB IX. Danach hat die Schwerbehindertenvertretung die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle zu fördern, die Interessen der Schwerbehinderten in dem Betrieb oder der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Insbesondere hat sie über die Einhaltung der zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Normen zu wachen, Maßnahmen, die den Schwerbehinderten dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen und Anregungen und Beschwerden von Schwerbehinderten aufzugreifen (§ 178 Abs. 1 SGB IX). Die Erfüllung der gesetzlichen Pflichten wird der Schwerbehindertenvertretung in erster Linie durch die Einräumung weitgehender Teilnahmerechte ermöglicht (§ 178 Abs. 4 SGB IX). Dieses Recht auf beratende Teilnahme erstreckt sich auch auf solche Sitzungen, in denen nicht spezifische Fragen schwerbehinderter Arbeitnehmer auf der Tagesordnung stehen (LAG Hessen, 4.12.2001). Berechtigt ist die Schwerbehindertenvertretung zur Teilnahme an allen Sitzungen des Betriebs- und Personalrats, an den Sitzungen ihrer Ausschüsse sowie an den monatlichen Besprechungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (in manchen Landesgesetzen auch der Personalrat). Abzulehnen ist eine Teilnahme an der tariflich in § 61 NV-Bühne vorgeschriebenen Anhörungen vor Ausspruch einer Nichtverlängerungsmitteilung, was allerdings in einigen Theatern bereits zu Diskussionen geführt hat (eine entsprechende Judikatur hierzu, soweit künstlerische Fragen berührt sind, existiert nicht, sodass entsprechende Ersuchen im Rahmen des NV-Bühne abschlägig zu bescheiden wären).

Allerdings ist in allen Angelegenheiten, die einen Einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören (§ 168 Abs. 2 SGB IX). Die Unterrichts- und Anhörungspflicht betrifft etwa Einstellung, Versetzung oder Kündigung (wie oben ausgeführt wohl nicht Nichtverlängerungsmitteilung) sowie alle sonstigen Entscheidungen die sich auf schwerbehinderte Menschen als solche beziehen oder durch die schwerbehinderte Menschen anders als die sonstigen Arbeitnehmer berührt werden. Die Schwerbehindertenvertretung nimmt an Personalauswahlverfahren teil, wenn sich ein Schwerbehinderter oder gleichgestellter Mensch bewirbt. Auf die nachteiligen arbeitsrechtlichen Auswirkungen im Falle der Nichtbeachtung wird hingewiesen. Überdies ist gemäß § 166 SGB IX der Arbeitgeber verpflichtet, mit der

Schwerbehindertenvertretung sowie dem Betriebsrat eine sogenannte verbindliche Inklusionsvereinbarung abzuschließen, die bis 2017 „Integrationsvereinbarung“ hieß.

Die persönliche Rechtstellung der Schwerbehindertenvertretung ist in § 179 SGB IX geregelt und der Rechtstellung des Betriebs und des Personalratsamts angeglichen. Die Schwerbehindertenvertretung führt ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Sie darf in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert, wegen ihres Amtes nicht benachteiligt oder begünstigt werden und genießt insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz wie ein Mitglied des Betriebs- oder Personalrats. Damit gilt § 19 KSchG i.V.m. § 103 BetrVG entsprechend, so dass die Vertrauensperson grundsätzlich nur aus wichtigem Grund und nur mit Zustimmung des Betriebsrats gekündigt werden kann. Die Vertrauensperson ist von ihrer beruflichen Tätigkeit überdies ohne Minderung des Arbeitsentgeltes oder der Dienstbezüge zu befreien, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, wie auch bei Betriebs- und Personalräten, für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich sind.

II.3. Fachkräfte für Arbeitssicherheit bzw. Sicherheitsbeauftragte

Insoweit ist auf das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) hinzuweisen, wonach Arbeitgeber in § 5 verpflichtet sind, Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu stellen, soweit der mit der Betriebsart verbundene Gesundheitsgefahren notwendig. Die Regelung dient in erster Linie den Interessen der Arbeitnehmer, sie soll den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und die Unfallverhütung verwirklichen helfen (wird flankiert von § 87 BetrVG).

II.4. Gleichstellungsbeauftragte

Da das Bundesgleichstellungsgesetz nur für Dienststellen mit mindestens 100 Beschäftigten (§ 19 Abs. 1 BGleiG) gilt, sind die entsprechenden Landesgesetze bestimmend, ob Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden müssen. So hat z.B. nach dem Hamburgischen Gleichstellungsgesetz jede Dienststelle eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n zu bestellen (§ 18 HmbGleiG). Nach § 2 Abs. 2 HmbGleiG ist sicherzustellen, dass bei juristischen Personen des Privatrechts oder an Personengesellschaften, an den die Freie und Hansestadt Hamburg Mehrheitsbeteiligungen hält, dieses Gesetz sinngemäß angewandt wird. Die Gleichstellungsauftragten unterstützen, fördern und begleiten die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Nachteile auf Grund des Geschlechts.

II.5. Freiwillige weitere Beauftragte

Weitere Beauftragte können von Unternehmen freiwillig vorgesehen werden.
Nur exemplarisch werden folgende genannt:

- Energiemanagementbeauftragte/r (DIN EN ISO 50001)
- Brandschutzbeauftragte/r (Teil der Fachkraft für Arbeitssicherheit)
- Qualitätsmanagementbeauftragte/r (DIN EN ISO 9001:2015)
- Umweltmanagementbeauftragte/r (DIN EN ISO 14001:2015)