

ИНСТИТУТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ГЕРМАНИИ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ

Бурняшов Борис Анатольевич

Доцент кафедры социально-гуманитарных и естественнонаучных дисциплин Северо-Кавказского филиала Российского государственного университета правосудия (Краснодар), кандидат педагогических наук, доцент, ORCID: 0000-0001-5033-4795, e-mail: b.a.burnyashov@gmail.com

Рассматриваются правовые аспекты цифровизации труда, которые должны учитывать в своей работе основные институты социального партнерства Германии – профессиональные союзы и производственные советы. С одной стороны, институты социального партнерства должны сами внедрять в свою работу цифровые технологии, уменьшая правовые риски такого внедрения. С другой стороны, прямой обязанностью профсоюзов и производственных советов является предотвращение нарушения прав работников в связи с ростом количества и усложнением информационно-коммуникационных технологий, используемых сотрудниками на рабочем месте. Описаны предпринимаемые в Германии меры по совершенствованию правовой базы цифровизации рабочих процессов, в частности внесение в Закон о правовом режиме предприятий параграфа «Особые правила по случаю пандемии Covid-19», легитимирующего ряд цифровых решений в деятельности производственных советов.

Ключевые слова: профсоюз, производственный совет, совет персонала, цифровые формы работы, работа 4.0, персональные данные, риски цифровизации

Для цитирования: Бурняшов Б. А. Институты социального партнерства Германии в цифровую эпоху // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2020. № 5. С. 33–39. DOI: <https://doi.org/10.34076/2219-6838-2020-5-33-39>.

SOCIAL PARTNERSHIP INSTITUTIONS IN GERMANY IN THE DIGITAL AGE

Burnyashov Boris

Associate professor, Russian State University of Justice (Krasnodar), candidate of legal sciences, ORCID: 0000-0001-5033-4795, e-mail: b.a.burnyashov@gmail.com

The article considers the legal aspects of digitalization of labour, which should be taken into account by main institutions of social partnership in Germany – trade unions and works councils. On the one hand, social partnership institutions should themselves introduce digital technologies into their workflows, reducing the risks of such an introduction. On the other hand, trade unions and works councils have a direct responsibility to prevent violations of workers' rights due to the increasing number and complexity of information and communication technologies used by employees. The article describes the measures taken in Germany to improve the legal framework for digitalization of work processes. In particular, the Works Constitution Act had been supplemented with a new paragraph «Special Rules for the Case of the Covid-19 Pandemic» legitimizing a number of digital decisions in the works councils' activities.

Key words: trade union, works council, staff council, digital forms of work, work 4.0, personal data, risks of digitalization

*For citation: Burnyashov B. (2020) Social partnership institutions in Germany in the digital age. In *Elektronnoe prilozhenie k «Rossiiskomu yuridicheskomu zhurnalu»*, no. 5, pp. 33–39, DOI: <https://doi.org/10.34076/2219-6838-2020-5-33-39>.*

Введение

Особенностью трудового законодательства Федеративной Республики Германия является то, что коллективные интересы трудящихся в диалоге с работодателями представляются «двухполосно»: профессиональными союзами через тарифные договоры с работодателями и разного уровня производственными советами (*Betriebsrat*) через участие в управлении предприятием¹. Аналогом производственного совета в государственных организациях (в Германии это более 4 млн занятых: служащие, судьи, рядовые военнослужащие) выступает совет персонала (*Personalrat*), деятельность которого регулируется отдельным Законом о представительстве персонала 1974 г.²

Конституция ФРГ гарантирует, что работодатели и наемные работники через профсоюзы могут автономно, без вмешательства государства, регулировать условия и оплату труда сверх установленных законом минимальных норм. Успешность работы профсоюзов определяется их способностью вести забастовочную борьбу. Производственные советы относятся к системе правового обеспечения совместного участия нанимателей и наемных работников в принятии социально-экономических решений (*Mitbestimmung*) и по определению не могут призывать к забастовкам.

Повсеместное внедрение цифровых технологий для повышения эффективности организационных и бизнес-процессов ведет к далекоидущим последствиям в сфере труда, трансформируя наемный труд в «работу 4.0», для которой, по мнению экспертов Федерального министерства труда и социальных вопросов ФРГ, характерны:

изменение занятости населения (трансформация секторов экономики и видов деятельности);

использование цифровых платформ;

использование больших данных;

слияние человеческого и машинного труда;

гибкость условий труда во времени и пространстве;

структурное реформатирование бизнеса³.

Цифровизация работы и права работников

Отображение в цифровом виде все большего числа рабочих процессов, рост количества и усложнение используемых сотрудниками на рабочем месте информационно-коммуникационных технологий приводят к увеличению стрессовых ситуаций для работников. Производственный совет должен активно реагировать на это, внедряя, например, дополнительные положения в правила охраны здоровья, предусматривая обучение работников на курсах и семинарах повышения квалификации для совершенствования их компетенций, связанных с цифровизацией работы. Нормативной базой таких действий являются положения предл. 7 абз. 1 § 87 Закона о правовом режиме предприятий 2001 г.⁴ и § 11 Закона о врачах предприятия, инженерах по технике безопасности и других специалистах охраны труда 1973 г.⁵

В связи с цифровизацией работы остро встает вопрос о защите личных данных работников. Этот вопрос в Германии регулируется положениями Закона о защите данных 2017 г.⁶ и новыми правилами обработки персональных данных в Европе для международного IT-рынка, определенными Регламентом Европейского парламен-

¹ *Bakopoulos K.* Zuständigkeitsverteilung zwischen tarifvertraglicher und innerbetrieblicher Normsetzung. Berlin: Duncker und Humblot, 1991. Bd. 110. S. 13.

² Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1063) geändert worden ist. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/bpersv-g> (дата обращения: 01.11.2020).

³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Weißbuch Arbeiten 4.0. URL: <https://www.bmas.de/EN/Services/Publications/a883-white-paper.html> (дата обращения: 01.11.2020).

⁴ Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1044) geändert worden ist. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BJNR000130972.html> (дата обращения: 01.11.2020).

⁵ Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit vom 12.12.1973 (BGBl. I S. 1885), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 5 des Gesetzes vom 20.04.2013 (BGBl. I S. 868) geändert worden ist. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/asig> (дата обращения: 01.11.2020).

⁶ Bundesdatenschutzgesetz vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2017), das durch Artikel 12 des Gesetzes vom 20. November 2019 (BGBl. I S. 1626) geändert worden ist. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/bdsg_2018/BJNR209710017.html (дата обращения: 01.11.2020).

та и Совета Европейского союза 2016/679 от 27 апреля 2016 г. о защите физических лиц при обработке персональных данных и о свободном обращении таких данных, а также об отмене Директивы 95/46/ЕС (далее – правила GDPR). Личные данные работника (включая работников, стажеров и соискателей) могут быть собраны, обработаны или использованы для целей трудовых отношений, если это необходимо для решения об установлении трудовых отношений или после установления трудовых отношений для их реализации или прекращения (предл. 1 абз. 1 § 32 Закона о защите данных). В соответствии с названным законом и правилами GDPR ответственность за сохранность персональных данных сотрудников и расходы на обеспечение этой сохранности аппаратными, программными и иными средствами целиком лежат на работодателе. Право на совместное согласование кандидатуры работника, ответственного за охрану данных, производственному совету законом не предоставляется.

Определенные права на защиту персональных данных работников закреплены за производственным советом Законом о правовом режиме предприятий. Члены производственного совета имеют право просматривать с точки зрения защиты данных все документы производственного совета и его комитетов, включая личные файлы, хранящиеся на носителях данных (абз. 3 § 34 Закона о правовом режиме предприятий). Производственный совет может отказать в предполагаемом переводе сотрудника на должность работника, ответственного за охрану данных, на том основании, что он не обладает необходимыми знаниями и недостаточно надежен. Если члены производственного совета не обладают знаниями в области защиты данных, работодатель должен выделить средства на их обучение. Если работодатель хочет в рамках внутреннего расследования проверить электронную переписку сотрудников, не являющихся руководителями, он должен получить предварительное согласие производственного совета.

Вместе с тем неясно, должен ли работодатель получать согласие производственного совета при решении других вопросов, касающихся цифровизации работы и защиты данных сотрудников. Так, при смене программного обеспечения в одном из государственных учреждений работодатель не поинтересовался мнением совета персонала о возможности перехода с операционной системы (далее – ОС) Windows 7 на ОС Windows 10 и замены пакета офисных программ MS Office 2010 пакетом MS Office 2016. Конфликт разбирался Берлинским административным судом. Решением от 14 ноября 2019 г. 61 K 8.19 PVL суд постановил, что обновление программного обеспечения без существенных и обширных изменений не требует согласования с советом персонала¹. Комментируя решение суда, председательствующий судья Административного суда Висбадена Ганс-Херман Шильд, известный специалист по праву в области защиты данных, высказал мнение, что новые версии программного обеспечения Microsoft, в отличие от прежних версий, допускают передачу данных о работниках в дата-центры Microsoft, находящиеся под иностранной юрисдикцией², и на этом основании совет персонала может требовать от работодателя совместного рассмотрения вопроса о переходе на новое программное обеспечение.

Работа 4.0 предполагает гибкость условий труда во времени и пространстве («мобильная работа»). Немецкий законодатель рассматривает «мобильную работу» в качестве бонуса для работников и инструмента повышения гибкости рынка труда. Между тем, по мнению немецких юристов, отдельные условия труда, связанные с «мобильной работой» (срочные контракты, повышенная занятость и пр.), могут приводить к формированию неустойчивых трудовых отношений, наносящих ущерб работникам³.

¹ Kein Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei «Software-Update» // Datenschutz-News. Datenschutz für Unternehmen. 29. Juni 2020. URL: <https://www.rmprivacy.de/kein-mitbestimmungsrecht-des-personalrats-bei-software-update> (дата обращения: 01.11.2020).

² Цит. по: Wedde P. Im Fokus – Gewerkschaftsrechte in der digitalen Dienststelle // Zeitschrift für Personalvertretungsrecht – ZfPR. 2020. № 2. S. 60.

³ Wisskirchen G. Digitalisierung in der Arbeitswelt – Die Lücke zwischen Rechtslage und Realität // CMS Deutschland bloggt. Aktuelle Rechtsthemen und was eine Großkanzlei sonst bewegt. 22. November 2018. URL: <https://www.cms-shs-bloggt.de/arbeitsrecht/digitalisierung-arbeitswelt-rechtslage/#> (дата обращения: 01.11.2020).

В Белой книге «Работа 4.0» Федерального министерства труда и социальных вопросов ФРГ, выпущенной в 2017 г.¹, заявлено, что новые стимулы к гибкости, согласованные в рамках социального партнерства, должны обеспечить новые компромиссы для новаторской организации труда и в порядке эксперимента на предприятии между работодателем и производственным советом может быть заключено производственное соглашение об установлении режима рабочего времени, включающее четкие положения о регистрации рабочего времени и оценке рисков. На основе этого соглашения возможно (только для конкретной ограниченной группы работников) отклонение от жестко фиксированной Законом о рабочем времени 1994 г.² максимальной продолжительности рабочего дня и предписанных перерывов в работе, причем только в случае фиксации этого изменения в тарифном соглашении с работодателем.

В период пандемии коронавируса десятки тысяч сотрудников немецких предприятий и организаций покинули свои рабочие места и были переведены на телеработу (*Teleheimarbeit*). В Германии и до пандемии были широко распространены два типа телеработы: «домашняя» (исключительно из дома) и попеременная дистанционная (сотрудник работает как дома, так и на рабочем месте в компании). Законодательства, регулирующего работу из дома, в Германии в настоящее время нет. В отдельных случаях телеработа регулируется тарифным договором или производственным соглашением на основе требований к оборудованию рабочего места, закрепленных в Постановлении о рабочих местах 2004 г.³

В январе 2019 г. Союз немецких профсоюзов (*Deutscher Gewerkschaftsbund*) – крупнейшее профсоюзное объединение Германии – опубликовал концептуальный документ «Искусственный интеллект и работа завтрашнего дня», в котором описаны подходы к использованию приложений искусственного интеллекта (далее – ИИ). Публикация документа призвана дать импульс для обсуждения этого вопроса профсоюзами, политическими партиями и компаниями⁴. В концептуальном документе изложен план из десяти пунктов, в которых представлена правовая основа для надежного использования ИИ. Приведем некоторые из них:

создание и закрепление законом процедуры сертификации систем (приложений) ИИ, создание независимых структур для надзора и контроля их использования (пункт 1);

расширение компетенции производственных советов и советов персонала для оперативного использования систем ИИ (пункт 2);

обязательная оценка рисков для психического здоровья работников и уровня их необходимой адаптации к системам ИИ (пункт 7);

расширение исследований в сфере труда для содействия реализации проектов ИИ в области социального партнерства и для разработки обязательных стандартов и рамочных условий использования систем ИИ (пункт 9);

разработка этических принципов и их внедрение в обучение и развитие систем ИИ, а также разработка мер поддержки на основе этих этических принципов (пункт 10).

Профсоюзы не случайно вносят предложения по расширению полномочий производственных советов и советов персонала. Дело в том, что действующая «двухполосная» система представления коллективных интересов трудящихся в диалоге с работодателями не подразумевает конкуренцию между проводниками этих интересов. Абзацем 1 § 2 Закона о правовом режиме предприятий определено, что работодатель

¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Weißbuch Arbeiten 4.0. URL: <https://www.bmas.de/EN/Services/Publications/a883-white-paper.html> (дата обращения: 01.11.2020).

² Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170, 1171), das zuletzt durch Artikel 8 u. Artikel 11 Absatz 2 Satz 2 des Gesetzes vom 27. März 2020 (BGBl. I S. 575) geändert worden ist. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbztg/BJNR117100994.html> (дата обращения: 01.11.2020).

³ Arbeitsstättenverordnung vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179), die zuletzt durch Artikel 226 der Verordnung vom 19. Juni 2020 (BGBl. I S. 1328) geändert worden ist. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/arbztv_2004/BJNR217910004.html (дата обращения: 01.11.2020).

⁴ DGB-Konzept: Künstliche Intelligenz für Gute Arbeit. 26.05.2020. URL: <https://www.dgb.de/themen/++co++90915258-9f34-11ea-9825-5254008f5c8c> (дата обращения: 01.11.2020).

и производственный совет работают в сотрудничестве с профсоюзами и ассоциациями работодателей, представленными в компании, в интересах работников и компании в соответствии с коллективными договорами. Абзац 3 § 2 гласит, что закон не затрагивает задачи профсоюзов и ассоциаций работодателей, в частности осуществление интересов их членов. В соответствии с § 31 этого же закона от профсоюза, хотя бы один член которого представлен в производственном совете, на собраниях производственного совета может присутствовать представитель с правом совещательного голоса, если за это проголосовали не менее четверти членов производственного совета.

Цифровые формы работы институтов социального партнерства

Профсоюзы Германии активно используют цифровые технологии для администрирования и коммуникации при осуществлении своих уставных функций. Так, второе после IG Metall по количеству членов объединение профсоюзов Ver.di (*Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft*) использует на своем официальном сайте приложение ИИ, которое сканирует и предварительно сортирует входящие письма, открытки и документы. Приложение определяет, из какого региона поступает почта и кому она адресована, устанавливает категорию письма: это заявление о вступлении в профсоюз, письмо от члена профсоюзного объединения, просто рекламная рассылка.

Институт дополнительного образования для производственных советов использует тренинговый онлайн-сервис, позволяющий слушателям под руководством преподавателя проходить курс в индивидуальном темпе в игровой форме, решая задачи викторины, многократно повторяя изученный материал, фиксируя ход обучения чек-листами.

В ходе использования цифровых технологий профсоюзы и их объединения обрабатывают персональные данные работников и, разумеется, должны соблюдать требования Закона о защите данных и правил GDPR.

До вступления в силу правил GDPR ответственность за обеспечение защиты данных, используемых производственными советами и советами персонала, нес работодатель. Однако, по мнению ряда юристов, например государственного комиссара по защите данных и свободе информации земли Баден-Вюртемберг, с момента вступления в силу правил GDPR производственные советы должны также нести ответственность за обеспечение защиты собственных данных¹.

Немецкие юристы рекомендуют производственным советам заключать с компанией рамочное соглашение о защите данных сотрудников². В дополнение к положениям о законной обработке данных о сотрудниках можно договориться, например, о том, что производственный совет будет использовать те же механизмы защиты данных, которые реализованы на предприятии силами работодателя. Желательно включить в обязанности штатного сотрудника, ответственного за защиту данных, осуществление контроля обработки данных производственного совета. Такое соглашение, с одной стороны, может защитить работодателя от дополнительных затрат на мероприятия производственного совета по защите данных (по закону все расходы, связанные с деятельностью совета, возмещаются работодателем), а с другой – позволит уменьшить дополнительную рабочую нагрузку на производственный совет; кроме того, реализация положений соглашения поможет снизить риск утечки или потери данных.

Что касается цифровых форм работы производственных советов, определенных в ряде параграфов Закона о правовом режиме предприятий, то здесь, по мнению немецких юристов, актуальны три вопроса: законность проведения виртуальных собраний производственного совета и принятых на таких собраниях решений, закон-

¹ Piltz C. Betriebsrat – eigener Verantwortlicher im Sinne der DS-GVO? // De Lege Data. 10. März 2019. URL: <https://www.delegedata.de/2019/03/betriebsrat-eigener-verantwortlicher-im-sinne-der-dsgvo/> (дата обращения: 01.11.2020).

² Kloster T., Hofmann J. M. Betriebsrat: Selbst verantwortlich für den Datenschutz? // CMS Deutschland bloggt. Aktuelle Rechtsthemen und was eine Großkanzlei sonst bewegt. 21. Mai 2019. URL: <https://www.cmshs-bloggt.de/tmc/datenschutzrecht/betriebsrat-verantwortlicher-fuer-den-datenschutz> (дата обращения: 01.11.2020).

ность проведения виртуальных общих собраний работников предприятия и законность онлайн-выборов членов производственного совета¹.

Одни правоведаы полагают, что во всех этих случаях нарушаются фундаментальные принципы принятия значимых коллективных решений: принцип присутствия и принцип закрытого доступа². Другие, например Г. Вискехен, считают, что норма Закона о европейских рабочих советах³, разрешающая принятие решений в режиме онлайн для переговорных органов, европейского производственного совета или представительного органа экипажей морских судов, находящихся в море или на стоянке в разных портах (§ 41a), должна применяться ко всем решениям производственных советов всех уровней⁴. Кроме того, как указывает Г. Вискехен, сетевые ресурсы должны все шире использоваться в работе производственного совета: это касается, например, автоматической передачи данных по вопросам, требующим одобрения производственного совета, часов онлайн-консультаций, онлайн-публикации вместо «доски объявлений».

Вопросы о правомерности применения цифровых инструментов возникают и в процессе текущей информационно-коммуникационной деятельности производственного совета. Можно ли отправить на частный адрес электронной почты коллег приглашение на заседание и пункты повестки дня с дополнительной информацией или, например, приглашение работодателю на слушание об увольнении работника⁵?

В 2020 г. Закон о правовом режиме предприятий был дополнен § 129 «Особые правила по случаю пандемии Covid-19», действующим в течение ограниченного периода. Им предусмотрено, что участие в заседаниях производственного совета, общего производственного совета, коллективного рабочего совета, представительства молодежи и стажеров, общего представительства молодежи и стажеров и группового представительства молодежи и стажеров, а также принятие решений может осуществляться посредством видео- и телефонной конференции, если будет гарантировано, что третьи лица не могут принять к сведению содержание сессии⁶.

М. Фулрот и К. Фишер утверждают, что если до принятия § 129 абз. 1 § 33 Закона о правовом режиме предприятий, который определяет порядок голосования на заседании производственного совета, мог толковаться как допускающий участие в принятии решения по телефону или с помощью видеоконференцсвязи, то после того, как перестанет действовать § 129, такое толкование будет недопустимо⁷.

По мнению Р.-П. Хайена, при разрешении вопроса о пролонгации действия положений § 129 нельзя не учитывать аспекты защиты и безопасности данных. По словам автора, обсуждение и формирование позиции членов совета требуют личного обмена мнениями на заседании. Также есть опасения, что производственные советы и советы персонала будут проводить видеоконференции вместо очных совещаний из соображений экономии. Таким образом, с точки зрения автора, отклонения от принципа присутствия и принципа закрытого доступа не должны становиться постоянными нормами, а должны действовать только в период пандемии⁸.

¹ *Hartmann N., Klein-Jahns S.* Betriebsratsarbeit im digitalen Zeitalter // CMS Deutschland bloggt. Aktuelle Rechtsthemen und was eine Großkanzlei sonst bewegt. 1. April 2019. URL: <https://www.cms-shs-bloggt.de/arbeitsrecht/betriebsrat-digitales-zeitalter> (дата обращения: 02.11.2020).

² *Ibid.*

³ Europäische Betriebsräte-Gesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2650), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 20. Mai 2020 (BGBl. I S. 1044) geändert worden ist. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/ebrg/_41a.html (дата обращения: 02.11.2020).

⁴ *Wisskirchen G.* Op. cit.

⁵ *Klug K.* Die digitale Betriebsratsarbeit // Elblaw Rechtsanwälte. 2. Februar 2020. URL: <https://www.elblaw.de/die-digitale-betriebsratsarbeit> (дата обращения: 02.11.2020).

⁶ Betriebsverfassungsgesetz. § 129 Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/_129.html (дата обращения: 02.11.2020).

⁷ *Fuhlrott M., Fischer K.* Endlich: Virtuelle Beschlussfassung für Arbeitnehmervertretungen // Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – NZA. 2020. S. 490–491.

⁸ *Hayen R.-P.* Virtuelle Beschlussfassungen für Interessenvertretungen befristet bis Ende 2020 möglich // Arbeit und Recht. 2020. № 6. S. 249–253.

Список литературы

Bakopoulos K. Zuständigkeitsverteilung zwischen tarifvertraglicher und innerbetrieblicher Normsetzung. Berlin: Duncker und Humblot, 1991. Bd. 110. 200 s.

Fuhlrott M., Fischer K. Endlich: Virtuelle Beschlussfassung für Arbeitnehmervertretungen // *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – NZA*. 2020. S. 490–491.

Hartmann N., Klein-Jahns S. Betriebsratsarbeit im digitalen Zeitalter // CMS Deutschland bloggt. Aktuelle Rechtsthemen und was eine Großkanzlei sonst bewegt. 1. April 2019. URL: <https://www.cms-shs-bloggt.de/arbeitsrecht/betriebsrat-digitales-zeitalter> (дата обращения: 02.11.2020).

Hayen R.-P. Virtuelle Beschlussfassungen für Interessenvertretungen befristet bis Ende 2020 möglich // *Arbeit und Recht*. 2020. № 6. S. 249–253.

Kein Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei «Software-Update» // *Datenschutz-News. Datenschutz für Unternehmen*. 29. Juni 2020. URL: <https://www.rmprivacy.de/kein-mitbestimmungsrecht-des-personalrats-bei-software-update> (дата обращения: 01.11.2020).

Kloster T., Hofmann J. M. Betriebsrat: Selbst verantwortlich für den Datenschutz? // CMS Deutschland bloggt. Aktuelle Rechtsthemen und was eine Großkanzlei sonst bewegt. 21. Mai 2019. URL: <https://www.cms-shs-bloggt.de/tmc/datenschutzrecht/betriebsrat-verantwortlicher-fuer-den-datenschutz> (дата обращения: 01.11.2020).

Klug K. Die digitale Betriebsratsarbeit // *Elblaw Rechtsanwälte*. 2. Februar 2020. URL: <https://www.elblaw.de/die-digitale-betriebsratsarbeit> (дата обращения: 02.11.2020).

Piltz C. Betriebsrat – eigener Verantwortlicher im Sinne der DS-GVO? // *De Lege Data*. 10. März 2019. URL: <https://www.delegedata.de/2019/03/betriebsrat-eigener-verantwortlicher-im-sinne-der-dsgvo/> (дата обращения: 01.11.2020).

Wedde P. Digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften? // *Zeitschrift für Personalvertretungsrecht*. 2020. № 2. S. 60–64.

Wisskirchen G. Digitalisierung in der Arbeitswelt – Die Lücke zwischen Rechtslage und Realität // CMS Deutschland bloggt. Aktuelle Rechtsthemen und was eine Großkanzlei sonst bewegt. 22. November 2018. URL: <https://www.cms-shs-bloggt.de/arbeitsrecht/digitalisierung-arbeitswelt-rechtslage/#> (дата обращения: 01.11.2020).

References

Bakopoulos K. (1991) *Zuständigkeitsverteilung zwischen tarifvertraglicher und innerbetrieblicher Normsetzung*. Berlin, Duncker und Humblot, Bd. 110, 200 p.

Fuhlrott M., Fischer K. (2020) Endlich: Virtuelle Beschlussfassung für Arbeitnehmervertretungen. In *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – NZA*, pp. 490–491.

Hartmann N., Klein-Jahns S. (2019) Betriebsratsarbeit im digitalen Zeitalter. In *CMS Deutschland bloggt. Aktuelle Rechtsthemen und was eine Großkanzlei sonst bewegt*. 1. April, available at: <https://www.cms-shs-bloggt.de/arbeitsrecht/betriebsrat-digitales-zeitalter> (accessed: 02.11.2020).

Hayen R.-P. (2020) Virtuelle Beschlussfassungen für Interessenvertretungen befristet bis Ende 2020 möglich. In *Arbeit und Recht*, no. 6, pp. 249–253.

Kein Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei «Software-Update» (2020). In *Datenschutz-News. Datenschutz für Unternehmen*. 29. Juni, available at: <https://www.rmprivacy.de/kein-mitbestimmungsrecht-des-personalrats-bei-software-update> (accessed: 01.11.2020).

Kloster T., Hofmann J. M. (2019) Betriebsrat: Selbst verantwortlich für den Datenschutz? In *CMS Deutschland bloggt. Aktuelle Rechtsthemen und was eine Großkanzlei sonst bewegt*, 21. Mai, available at: <https://www.cms-shs-bloggt.de/tmc/datenschutzrecht/betriebsrat-verantwortlicher-fuer-den-datenschutz> (accessed: 01.11.2020).

Klug K. (2020) Die digitale Betriebsratsarbeit. In *Elblaw Rechtsanwälte*. 2. Februar, available at: <https://www.elblaw.de/die-digitale-betriebsratsarbeit> (accessed: 02.11.2020).

Piltz C. (2019) Betriebsrat – eigener Verantwortlicher im Sinne der DS-GVO? In *De Lege Data*, 10. März, available at: <https://www.delegedata.de/2019/03/betriebsrat-eigener-verantwortlicher-im-sinne-der-dsgvo/> (accessed: 01.11.2020).

Wedde P. (2020) Digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften? In *Zeitschrift für Personalvertretungsrecht*, no. 2, pp. 60–64.

Wisskirchen G. (2018) Digitalisierung in der Arbeitswelt – Die Lücke zwischen Rechtslage und Realität. In *CMS Deutschland bloggt. Aktuelle Rechtsthemen und was eine Großkanzlei sonst bewegt*. 22. November, available at: <https://www.cms-shs-bloggt.de/arbeitsrecht/digitalisierung-arbeitswelt-rechtslage/#> (accessed: 01.11.2020).