

Es werden  
immer



mehr

Zu den bekanntesten betrieblichen Sonderbeauftragten zählen Datenschutzbeauftragte, Arbeitssicherheitsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragte – neuerdings gibt es auch Menschenrechtsbeauftragte. Welche Rechtsstellung haben solche Beauftragten im Unternehmen? Drohen Konsequenzen, wenn sie nicht bestellt werden? Und wer genießt Sonderkündigungsschutz?

Von Meike Christine Rehner und Michael Witteler

● Arbeitgeber sind verpflichtet, Beauftragte für diverse Aufgabengebiete zu bestellen. Seit dem 1. Januar 2023 gibt es einen neuen Beauftragten: den Menschenrechtsbeauftragten. Wir nehmen das zum Anlass, die Rechtsstellung einiger Sonderbeauftragter im Betrieb näher zu beleuchten. In diesem Beitrag stellen wir für diese Beauftragten dar, unter welchen Voraussetzungen eine Pflicht zu ihrer Bestellung besteht, welche Aufgaben und Rechte sie haben und ob ein Schutz gegen Abberufung und Kündigung besteht. Es handelt sich dabei nicht um eine abschließende Darstellung, sondern um eine Auswahl der wichtigsten Sonderbeauftragten.

### Pflicht zur Bestellung eines externen oder internen Sonderbeauftragten für Datenschutz

Gemäß § 38 BDSG haben Unternehmen einen Datenschutzbeauftragten zu benennen, soweit sie in der Regel mindestens 20 Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigen. Unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten haben Verantwortliche eine Pflicht zur Bestellung, wenn die Kerntätigkeit des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters in der Durchführung von Verarbeitungsvorgängen besteht, welche aufgrund ihrer Art, ihres Umfangs und/oder ihrer Zwecke eine umfangreiche regelmäßige und systematische Überwachung von betroffenen Personen erforderlich machen (Art. 37 DSGVO).

Der Verstoß gegen die Pflicht zur Bestellung kann durch die Datenschutzbehörde mit einem Bußgeld nach Art. 83 DSGVO geahndet werden. Das Bußgeld beträgt gemäß Art. 83 Abs. 4 DSGVO maximal 10 Millionen Euro oder 2 Prozent des weltweiten Umsatzes. Datenschutzbeauftragte müssen nicht beim Verantwortlichen, also beim Unternehmen selbst, beschäftigt sein. Es ist also möglich, einen Datenschutzbeauftragten entweder intern oder extern zu bestellen. Der betriebliche Datenschutzbeauftragte berichtet unmittelbar an die höchste Managementebene im Unternehmen. Das ergibt sich aus Art. 38 Abs. 3 DSGVO. Nach dieser Vorschrift ist er in fachlichen Fragen weisungsfrei.

Seine Aufgaben ergeben sich aus Art. 39 DSGVO. Dazu zählen die Beratung und Unterrichtung des Verantwortlichen, die Überwachung der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften, Beratung bei Datenschutzfolgeabschätzungen und die Zusammenarbeit mit den Aufsichtsbehörden. Er ist aber nicht dafür verantwortlich, dass keine Datenschutzverstöße begangen werden.

Datenschutzbeauftragte haben nach deutschem Recht nicht nur einen besonderen Schutz gegen Abberufung (§§ 38 Abs. 2, 6 Abs. 4 S. 1 BDSG), sondern auch gegen Kündigung (§§ 38 Abs. 2, 6, Abs. 4 S. 2 BDSG). Sowohl die Kündigung als auch die Abberufung sind nur aus wichtigem Grund zulässig.

### Brandschutzbeauftragte und Brandschutzhelfer

Brandschutzbeauftragte werden schriftlich bestellt, um den Arbeitgeber zu Themen des betrieblichen Brandschutzes zu beraten und ihn zu unterstützen. Es besteht keine generelle Pflicht für Arbeitgeber zur Bestellung eines oder einer Brandschutzbeauftragten. Ob eine Person als Brandschutzbeauftragter zu bestellen ist, ist regelmäßig im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu prüfen. Gesetzliche Vorgaben sind nur für bestimmte Betriebe zu beachten und ergeben sich beispielsweise aus einzelnen Landesbauordnungen, den landesrechtlichen Verkaufsstättenverordnungen, Krankenhausrichtlinien oder Bergbau-Richtlinien. Teilweise kann die Bestellung eines Brandschutzbeauftragten auch aus versicherungstechnischen Gründen erforderlich sein, beispielsweise, um bei Betrieben mit hohem Brandrisiko eine Gebäudeversicherung abschließen zu können.

Von dem Begriff des Brandschutzbeauftragten zu trennen ist der Begriff des Brandschutzhelfers. Deren Benennung ist verpflichtend, wobei nach Nr. 7.3 Abs. 2 ASR 2.2 eine Anzahl von 5 Prozent der Beschäftigten in der Regel ausreicht.

Bußgeldrisiken bestehen nur insoweit, wie eine Pflicht zur Bestellung eines Brandschutzbeauftragten bestand. Der Bußgeldkatalog zur Hessischen Bauordnung sieht beispielsweise Bußgelder in Höhe von 500 Euro bis 2.000 Euro je nicht bestelltem Brandschutzbeauftragten vor.

Es ist sowohl die Bestellung von internen als auch von externen Brandschutzbeauftragten möglich. Die Funktion des Brandschutzbeauftragten kann auch vollumfänglich von einer entsprechend qualifizierten, internen oder externen Fachkraft für Arbeitssicherheit wahrgenommen werden, sofern diese über ausreichende zeitliche Kapazitäten verfügt.

Was sind die konkreten Aufgaben eines Brandschutzbeauftragten? Sonderbeauftragte für Brandschutz beraten und unterstützen den Arbeitgeber zu allen Themen des betrieblichen Brandschutzes. Ziel der Tätigkeit ist die Verhinderung von Bränden sowie die Entwicklung und Aufrechterhaltung eines angemessenen Schutzkonzeptes im Unternehmen. Dazu gehört beispielsweise die Ausstattung mit Feuerlöscheinrichtungen, die Erstellung von Notfallplänen, das Prüfen der Fluchtwege und Feuerlöscheinrichtungen und die Durchführung von Brandschutzübungen. Der Brandschutzbeauftragte ist zudem auch Ansprechpartner der Behörden, zum Beispiel bei Betriebsbegehungen zur Prüfung der Einhaltung von brandschutzrechtlichen Vorschriften.

Ein interner Brandschutzbeauftragter verfügt nicht über einen besonderen Abberufungs- oder Kündigungsschutz. Der allgemeine Grundsatz des Maßregelungsverbots, § 612a BGB, ist zu beachten. Danach darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil dieser in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

## Bestellung eines Inklusionsbeauftragten

Nach § 181 SGB IX bestellt der Arbeitgeber einen Inklusionsbeauftragten, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt und der nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein sollte. Falls es erforderlich ist, beispielsweise aufgrund mehrerer räumlich getrennter Betriebe, können auch mehrere Inklusionsbeauftragte bestellt werden. Die Bestellung von mindestens einer oder einem Inklusionsbeauftragten ist daher obligatorisch. Nach überwiegender Ansicht ist dies unabhängig von der Unternehmensgröße und von der tatsächlichen Beschäftigung schwerbehinderter oder gleichgestellter Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber hat den Inklusionsbeauftragten gegenüber dem örtlichen Integrationsamt und der örtlichen Agentur für Arbeit zu benennen, § 163 Abs. 8 SGB IX.

Was sind die Konsequenzen eines Verstoßes für den Arbeitgeber? Ein schuldhafter Verstoß gegen die Mitteilungspflicht aus § 163 Abs. 8 SGB IX gegenüber dem Integrationsamt und der Agentur für Arbeit stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld von bis zu 10.000 Euro geahndet werden kann. In der Praxis werden Verstöße gegen § 163 Abs. 8 SGB IX jedoch kaum verfolgt.

Nach Auffassung des LAG Hamm (Urteil vom 13. Juni 2017, Az: 14 Sa 1427/16) bringt der Verstoß gegen die Bestellungspflicht zudem zum Ausdruck, dass der Arbeitgeber Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen keine ausreichende Bedeutung beimisst. Dies indiziert nach Auffassung des Gerichts im Falle der Ablehnung eines schwerbehinderten Bewerbers auf eine Stellenausschreibung dessen Diskriminierung wegen seiner Schwerbehinderung und kann unter Umständen zu einem Entschädigungsanspruch des abgelehnten Bewerbers nach § 15 AGG führen.

Als Inklusionsbeauftragter ist eine unternehmensangehörige Person zu bestellen, nach Möglichkeit soll es sich um einen

schwerbehinderten Menschen handeln. Eine externe Bestellung ist ausgeschlossen. Der Inklusionsbeauftragte hat darauf zu achten, dass die den Arbeitgeber treffenden Pflichten aus dem Schwerbehindertenrecht des SGB IX erfüllt werden. Er arbeitet eng mit der Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- oder Personalräten zusammen, um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu ermöglichen oder zu verbessern. Neben diesen internen Aufgaben ist der Inklusionsbeauftragte nach außen Kontaktperson für die im Schwerbehindertenrecht relevanten externen Stellen, wie Rehabilitationsträger und Integrationsämter.

Der Arbeitgeber kann den Inklusionsbeauftragten jederzeit und ohne Nennung von Gründen durch einseitige Erklärung abberufen. Es besteht auch kein besonderer Kündigungsschutz. Der allgemeine Grundsatz des Maßregelungsverbots, § 612a BGB, ist zu beachten.

## Bestellung eines Sicherheitsbeauftragten

Gemäß § 22 Abs. 1 S. 1 SGB VII und § 20 DGUV VI ist ein Sicherheitsbeauftragter in Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten zu bestellen. Unterhalb dieser Schwelle muss ein Sicherheitsbeauftragter nur auf Verlangen des Unfallversicherungsträgers bestellt werden. Unternehmen mit 151 bis 250 Arbeitnehmern müssen zwei Sicherheitsbeauftragte bestellen, ein weiterer Sicherheitsbeauftragter ist je angefangene weitere 250 Beschäftigte zu bestellen. Ein darüber hinausgehender besonderer Bedarf an Sicherheitsbeauftragten kann sich jedoch aufgrund der in Unternehmen bestehenden Verhältnisse ergeben. Zum Beispiel bei besonderen Unfall- und Gesundheitsgefahren oder im Schichtbetrieb, der die Bestellung einer höheren Anzahl an Sicherheitsbeauftragten erforderlich machen kann, um die erforderliche räumliche Nähe zu gewährleisten.

Verstöße gegen § 20 DGUV stellen eine Ordnungswidrigkeit dar und können mit einem Bußgeld von bis zu 10.000 Euro geahndet werden. Zudem drohen im Fall eines Arbeitsunfalls Haftungsrisiken gegenüber der Berufsgenossenschaft, wenn der Unfall auf eine nicht ordnungsgemäße Arbeitsschutzorganisation zurückzuführen ist. Als Sicherheitsbeauftragte sind unternehmensangehörige Personen zu bestellen.

## Sicherheitsbeauftragte unterstützen den Arbeitgeber freiwillig und ehrenamtlich

Die Aufgabe von Sicherheitsbeauftragten ist gemäß § 22 Abs. 2 SGB VII, den Unternehmer bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten zu unterstützen. Eine eigene Verantwortung für die Einhaltung des Arbeitsschutzes haben sie jedoch nicht, diese verbleibt beim Arbeitgeber beziehungsweise den entsprechenden verantwortlichen Personen. In ihrer Unterstützungsfunktion beobachten Sicherheitsbeauftragte die Arbeitsplätze und das Arbeitsumfeld dahingehend, ob angemessene Schutzvorrichtungen und Schutzausrüstungen vorhanden sind. Zudem sind sie Ansprechpartner für die anderen Beschäftigten in sicherheitstechnischen Fragen und gehören nach § 11 ASiG dem Arbeitsschutzausschuss an. Sicherheitsbeauftragte sind freiwillig und ehrenamtlich tätig, sie werden zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht von ihrer eigentlichen arbeitsvertraglichen Tätigkeit freigestellt.



DR. MICHAEL WITTELER ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei Pusch Wahlig Workplace Law am Standort Berlin. Als Head der PWWL Practice Group Data & Privacy ist sein konkreter Beratungsschwerpunkt das Datenschutzrecht an der Schnittstelle zum Arbeitsrecht.



MEIKE CHRISTINE REHNER ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und Partnerin bei Pusch Wahlig Workplace Law am Standort München. Sie verfügt über besondere Erfahrungen im internationalen und europäischen Arbeitsrecht und ist Mitglied der Practice Group HR Compliance & Arbeitsschutz.

Gemäß § 22 Abs. 3 SGB VII dürfen Sicherheitsbeauftragte wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Eine verbotene Benachteiligung kann auch in einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen oder im Zusammenhang mit der Bestellung zum Sicherheitsbeauftragten liegen. Eine Kündigung, die gegen das Benachteiligungsverbot verstößt, ist gemäß § 134 BGB wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot nichtig.

## Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und Beschwerdestelle nach § 13 AGG

Für Unternehmen gibt es keine Pflicht zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten. In Ermangelung gesetzlicher Vorgaben verpflichten sich Unternehmen aber teilweise selbst zur Ernennung einer Gleichstellungsbeauftragten. Gesetzliche Regelungen bestehen nur für Dienststellen des Bundes mit in der Regel mindestens 100 Beschäftigten oder oberste Bundesbehörden mit weniger als 100 Beschäftigten und im öffentlichen Dienst der Länder nach den Landesgleichstellungsgesetzen.

Ist in Unternehmen keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt, wird regelmäßig die für Beschwerden nach dem Allgemeinen Gleichheitsgesetz (AGG) zuständige Stelle auch für Gleichstellungsfragen zuständig sein.

Gemäß § 13 Abs. 1 S. 1 AGG haben die Beschäftigten das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen. Aus diesem Beschwerderecht ergibt sich die in § 12 Abs. 5 AGG ver-

ankerte Pflicht des Arbeitgebers, eine zuständige Stelle für entsprechende Beschwerden zu bestimmen und im Betrieb bekannt zu machen. Die personelle Besetzung der Beschwerdestelle obliegt dem Arbeitgeber.

Mit Konsequenzen bei einem Verstoß müssen Arbeitgeber nicht rechnen. Allein aus der Verletzung der Pflicht zur Benennung einer Beschwerdestelle resultiert nach der bisherigen Rechtsprechung kein Indiz für eine Benachteiligung der Beschäftigten nach dem AGG. Das Gesetz sieht auch keine Bußgelder für die Verletzung der Pflicht vor. Die zuständige Stelle im Sinne der §§ 12 Abs. 5, 13 AGG muss dem Betrieb zugeordnet sein. Eine externe Beschwerdestelle ist nicht möglich. Die Beschwerdestelle prüft die bei ihr eingehenden Beschwerden von Beschäftigten nach dem AGG und teilt dem jeweiligen Beschäftigten das Ergebnis dieser Prüfung mit. Gesetzliche Regelungen eines besonderen Abberufungs- oder Kündigungsschutzes bestehen nicht.

## Menschenrechtsbeauftragter nach dem Lieferkettengesetz

Nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), kurz Lieferkettengesetz, haben Unternehmen, die dem Gesetz unterfallen, Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten in den globalen Lieferketten. Gemäß § 4 Abs. 3 müssen sie dafür sorgen, dass festgelegt ist, wer innerhalb des Unternehmens dafür zuständig ist, das Risikomanagement zu überwachen, etwa durch die Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten. Damit besteht keine Pflicht zur Ernennung eines explizit so benannten Menschenrechtsbeauftragten, jedoch muss die Zuständigkeit für die Überwachung des Risikomanagements eindeutig festgelegt werden. Die Zuständigkeit muss nicht auf eine Person übertragen werden, es können auch mehrere Personen zuständig sein.

In den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fallen Unternehmen, die ihre Hauptverwaltung, ihre Hauptniederlassung, ihren Verwaltungssitz oder ihren satzungsmäßigen Sitz im Inland haben und in der Regel mindestens 3.000 Arbeitnehmende im Inland beschäftigen oder Unternehmen ungeachtet ihrer Rechtsform, die eine Zweigniederlassung gemäß § 13d des Handelsgesetzbuchs im Inland haben und in der Regel mindestens 3.000 Arbeitnehmer im Inland beschäftigen. Ab dem 1. Januar 2024 betragen die Schwellenwerte jeweils 1.000 Arbeitnehmende.

Gemäß § 24 Abs. 1 Nr. 1 LkSG stellt ein Verstoß gegen die Pflicht zur Benennung eines Menschenrechtsbeauftragten beziehungsweise einer Person, die das Risikomanagement überwacht, eine Ordnungswidrigkeit dar. Geldbußen können dabei bis zu 500.000 Euro betragen. § 30 Abs. 2 S. 3 OWiG findet Anwendung. Die Gesetzesbegründung empfiehlt die Einrichtung der Stelle eines Menschenrechtsbeauftragten, die unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt ist. Eine besondere arbeitsrechtliche Stellung ist nicht vorgeschrieben. Eine gewisse fachliche Unabhängigkeit ist ihm aber zu seiner Aufgabenerfüllung zuzugestehen.

Der Menschenrechtsbeauftragte ist dafür zuständig, die Umsetzung und Ausführung des Risikomanagements zu überwachen. Hierzu gehört unter anderem die Risikoanalyse (§ 5 LkSG) und Abhilfe- bzw. Präventionsmaßnahmen (§§ 6, 7 LkSG) zu überwachen. Ein umfassender Aufgabenkatalog fehlt im Übrigen.

Das Lieferkettengesetz sieht keine privilegierte arbeitsrechtliche Stellung für den Menschenrechtsbeauftragten vor, es besteht kein Sonderkündigungsschutz oder Benachteiligungsverbot. ■■■