

Diakonisches Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e.V. – Diakonie RWL | Ge-
schäftsstelle Düsseldorf | Lenaustraße 41 | 40470 Düsseldorf

An die **Mitglieder**

- des Diakonisches Werk
Rheinland-Westfalen-Lippe e. V.
– Diakonie RWL
- einschließlich Mitarbeitervertretungen

nachrichtlich:

- Landeskirchenamt der EKIR
- Landeskirchenamt der EKvW
- Lippisches Landeskirchenamt

Zentrum Recht

Kirsten Schwenke
Leitung

Telefon: 0211 6398-203
Telefax: 0211 6398-299
k.schwenke@diakonie-rwl.de

Düsseldorf, 13.09.2018
Schw-loh, RS 10_2018

RUNDSCHREIBEN Nr. 10/2018 ARBEITS- und SOZIALRECHT

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend informieren wir Sie u. a. über die Entwicklung in der Arbeits-
rechtlichen Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe (ARK-RWL) und be-
richten über die neueste Rechtsprechung und die aktuellsten Entwicklungen
in der Gesetzgebung.

Inhaltsverzeichnis

I. Arbeitsrecht	2
1. ARK-RWL	2
1.1 17. Änderung der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse	2
1.2 Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Präambel des BAT-KF	3
1.3 Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Ordnung für den Dienst der Küster in Rheinland, Westfalen und Lippe	4
1.4 Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF – Änderung des Tarifvertrags für Ärztinnen und Ärzte (TV-Ärzte-KF) – Anlage 6 zum BAT-KF	4

Diakonisches Werk Rheinland-
Westfalen-Lippe e.V. -Diakonie
RWL Geschäftsstelle Düssel-
dorf Lenaustr. 4140470 Düssel-
dorf

Telefon 0211 6398-0
Telefax 0211 6398-299
info@diakonie-rwl.de
www.diakonie-rwl.de

Bankverbindung
Bank für Kirche und
Diakonie eG – KD-Bank
Konto 1014155020
BLZ 350 601 90

IBAN DE
79 3506 0190 1014 1550 20
GENODED1DKD

Sitz des Vereins
Lenaustraße 41
40470 Düsseldorf

Vorstand
Pfr. Christian Heine-Göttel-
mann
Thomas Oelkers

Verwaltungsrat
Pfr. Jürgen Dittrich
(Vorsitzender)
Pfr. Karl-Horst Junge
(Stellvertreter)

Amtsgericht Düsseldorf
Vereinsregister Nr. 10025

FA Düsseldorf-Nord
Steuer Nr. 105/5888/1930

Umsatzsteuer-IdNr.
DE261050567

1.5	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO) – Praxisintegrierte Ausbildung zur/zum Erzieher/in	4
1.6	Arbeitsrechtsregelung zur Änderung von § 3 BAT-KF – Erweitertes Führungszeugnis	5
2.	Rechtsprechung	5
3.	Gesetzgebung	6

I. Arbeitsrecht

1. ARK-RWL

1.1 17. Änderung der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse

Auf der Tagesordnung der ersten Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe (ARK-RWL) nach der Sommerpause am 05.09.2018 stand die 17. Änderung der Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse (KZVK). Diese wurde auch beschlossen, die entsprechende Arbeitsrechtsregelung liegt dem Rundschreiben bei. **(Anlage 1)**

Folgende Inhalte sind in der 17. Satzungsänderung enthalten:

Sollberechnung der Startgutschriften

Im Jahr 2002 wurde die Zusatzversorgung der KZVK Dortmund reformiert und das Gesamtversorgungssystem auf das sog. Punktemodell umgestellt. Daher mussten die bis zum 31.12.2001 erdienten Anwartschaften in das neue System überführt und die Besitzstände der Versicherten ermittelt werden. Diese wurden als sog. Startgutschriften ausgewiesen. Zuletzt mit Urteil des Bundesgerichtshofes (BGH) vom 9. März 2016 (IV ZR 9/15 und IV ZR 168/15) hatte dieser die Berechnung der Startgutschrift nach § 18 Abs. 2 Betriebsrentengesetz beanstandet.

Ende November 2017 wurde der 7. Änderungstarifvertrag zum ATV-K mit der Änderung der AKA-Mustersatzung vom 12. Dezember 2017 als Reaktion auf die Urteile des BGHs umgesetzt.

Infolgedessen war auch die Satzung der KZVK anzupassen.

Nach der alten Regelung erhielten rentenferne Versicherte für jedes Jahr der Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung einen Anteil von 2,25 % der für sie ermittelten höchstmöglichen Voll-Leistung. Nach der Neuregelung verändert sich dieser Faktor in Abhängigkeit vom Beginn der Pflichtversicherung.

Die Versicherten, die eine Erhöhung ihrer Startgutschriften erfahren, werden von der KZVK Dortmund informiert. Auch dies ergibt sich aus der Satzungsänderung.

Erweitertes Genehmigungsverfahren bei Maßnahmen zur Deckung eines Fehlbetrages Kürzungen in der Freiwilligenversicherung, Sanierungsmaßnahmen in der Pflichtversicherung)

Geändert wurden die Anforderungen an ein Genehmigungsverfahren für den Fall, dass Maßnahmen zur Deckung eines Fehlbetrages erforderlich sind.

Mit den Änderungen in § 59 Abs. 5 der Satzung der KZVK müssen künftig auch die Maßnahmen zur Deckung eines Fehlbetrages im Abrechnungsverband P und im Abrechnungsverband F auf einem Sanierungsplan beruhen, welcher der Genehmigung der Kirchenleitungen nach § 7 Abs. 4 der Satzung bedarf.

Flexibilisierung bei Zeitwertkonten

§ 6 Abs. 9 BAT-KF enthält eine Öffnungsklausel, aufgrund derer durch Dienstvereinbarung die Einrichtung von Langzeitkonten möglich ist. Auf diese Weise können Zeitguthaben angespart und zu einem späteren Zeitpunkt abgerufen werden, so dass z. B. die Lebensarbeitszeit verkürzt oder ein sog. Sabbatjahr genommen werden kann.

Dabei werden die Entgelte als Bruttoentgelte steuer- und sozialabgabenfrei zurückgestellt. Erst bei Auszahlung fallen Steuer- und Sozialversicherung an.

Die spätere Verbeitragung von Entgelten führt aber bezogen auf die Zusatzversorgung zu einer geringeren Anwartschaft. Mit dieser Satzungsänderung kann dieser Nachteil vermieden werden, da Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich vereinbaren können, dass die Einbringung in das Zeitwertkonto Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt darstellt.

1.2 Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Präambel des BAT-KF

Nachdem in der letzten Sitzung der ARK-RWL am 13.06.2018 der Antrag der Dienstgeber zur Änderung der Präambel zurückgezogen worden ist, hat in der aktuellen Sitzung nunmehr die Dienstnehmerseite einen entsprechenden Antrag gestellt.

Schon im ersten Antrag der Dienstgeberseite sollte in der Präambel zum BAT-KF auf die Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland über die kirchlichen Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie vom 9. Dezember 2016 (sog. EKD-Loyalitätsrichtlinie) Bezug genommen werden. Auch dies ist im neuen Antrag so vorgesehen, allerdings soll im BAT-KF § 33 Abs. 4 und im TV-Ärzte-KF § 31 Abs. 4 gestrichen werden. Hierin wird tariflich normiert, dass als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung insbesondere auch der Austritt aus der evangelischen Kirche gilt. Nach ausgiebiger Diskussion wurde dieser Tagesordnungspunkt vertagt, da am 25. Oktober 2018 das Bundesarbeitsgericht zum sog. Egenberger-Fall entscheidet. Am 17. April 2018 hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) in diesem Fall sein Urteil zu der Frage verkündet, ob und inwieweit die Kirchen eine bestimmte Religionszugehörigkeit als berufliche Anforderung vorsehen können (Az.: C 414/16). Weiterhin ging es in dem Urteil um die Frage, ob die kirchlichen Festlegungen der Kontrolle staatlicher Gerichte unterworfen sind.

Der EuGH hatte zwar das kirchliche Selbstbestimmungsrecht grundsätzlich anerkannt, jedoch auch geurteilt, dass die Anforderungen an die Kirchengliederung nicht aus sachfremden Erwägungen erfolgen oder unverhältnismäßig sein dürfen. Auch betonte der EuGH, dass gegen Diskriminierung ausreichend gerichtlicher Rechtsschutz gegeben sein müsse. Die abschließende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts und welche Auswirkung diese Entscheidung im Einzelfall und in der Praxis haben wird, bleiben abzuwarten.

Insofern will auch die Arbeitsrechtliche Kommission abwarten, wie das BAG in diesem Vorlagefall entscheiden wird.

1.3 Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Ordnung für den Dienst der Küster in Rheinland, Westfalen und Lippe

Die Küsterordnung regelt in § 5 Abs. 1, dass eine Einstellung als Küsterin oder Küster nur erfolgen kann, wenn die Bewerberin oder der Bewerber einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland angehört.

Für den Bereich der Evangelischen Kirche im Rheinland wird eine Öffnung durch das Kirchengesetz über Ausnahmen vom Erfordernis zur Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche bei der Einstellung von Mitarbeitenden ermöglicht.

Das Kirchengesetz ist jedoch am 31. März 2018 außer Kraft getreten. Als Nachfolgeregelung gilt das Kirchengesetz über die kirchlichen Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche im Rheinland (Mitarbeitenden-Gesetz – MitarbG) ab dem 1. April 2018.

Die Änderung der Küsterordnung war daher als Anpassung der Änderung der Gesetzesgrundlagen notwendig. Diese Änderung tritt ab dem 1. Oktober 2018 in Kraft. Die entsprechende Arbeitsrechtsregelung liegt dem Rundschreiben bei. **(Anlage 2)**

1.4 Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF – Änderung des Tarifvertrags für Ärztinnen und Ärzte (TV-Ärzte-KF) – Anlage 6 zum BAT-KF

Wie zuletzt im Rundschreiben Nr. 8/2018 vom 19.06.2018 berichtet, hat die Dienstnehmerseite beantragt, den Überstundenbegriff im BAT-KF zu verändern. Die Dienstnehmerseite hatte beantragt, dass eine Überstunde schon dann entstehen könne, wenn die individuelle Arbeitszeit des Mitarbeitenden in der Woche überschritten wird.

Der Marburger Bund hatte für den Bereich des TV-Ärzte-KF in der Juni-Sitzung einen ähnlichen Antrag gestellt. Der stand nun in der aktuellen Sitzung zur zweiten Abstimmung. Es ist kein Beschluss zustande gekommen, so dass auch dieser Antrag schiedskommissionsreif ist.

Schon seit Längerem versucht die Geschäftsstelle der Arbeitsrechtlichen Schiedskommission einen Termin zu finden. Dies scheint sich aufgrund der Urlaubszeit schwierig zu gestalten. Die Frage jedenfalls, wann eine Überstunde zukünftig im Rahmen des BAT-KF und des TV-Ärzte-KF entsteht, wird voraussichtlich in der Schiedskommission entschieden werden.

1.5 Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Ordnung über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO) – Praxisintegrierte Ausbildung zur/zum Erzieher/in

Wie zuletzt im Rundschreiben Nr. 5/2018 vom 27.03.2018 berichtet, hatte die Dienstnehmerseite bereits am Anfang des Jahres einen Antrag gestellt, um die sog. praxisintegrierte Ausbildung zur Erzieherin und zum Erzieher und zur Heilerziehungspflege tariflich zu regeln. Hierzu wurde eine paritätisch besetzte Arbeitsgruppe gebildet. Da auch im Tarifabschluss des öffentlichen Dienstes/kommunal eine tarifliche Regelung vorgesehen ist, wollte die Arbeitsgruppe den Tarifvertrag abwarten.

Dies ist nunmehr der Fall, so dass die Arbeitsgruppe ihre Arbeit wieder aufgenommen hat. Konkrete Verabredungen hat es aber noch nicht gegeben.

1.6 Arbeitsrechtsregelung zur Änderung von § 3 BAT-KF – Erweitertes Führungszeugnis

Wie auch schon im letzten Rundschreiben berichtet, hat die Dienstnehmerseite beantragt, § 3 Abs. 5 BAT-KF zu ändern. Zukünftig soll sich der Arbeitgeber das erweiterte Führungszeugnis auch von Mitarbeitenden in der Eingliederungshilfe gem. § 3 Abs. 5 BAT-KF vorlegen lassen dürfen. Hintergrund ist eine entsprechende Änderung im SGB IX.

Zu einem Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission in dieser Angelegenheit ist es noch nicht gekommen, da Dienstnehmer und Dienstgeber unterschiedlicher Auffassung über die Anrechnung der Arbeitszeit zur Einholung dieses Führungszeugnisses sind.

2. Rechtsprechung

Zustimmung des Integrationsamtes bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen ohne Kündigung aufgrund des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung (BAG, Urteil vom 16.1.2018 – 7 AZR 622/15)

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung aufgrund des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung **erfordert bei einem schwerbehinderten oder ihm gleichgestellten Menschen** nach § 92 Satz 1 SGB IX in der bis zum 31. Dezember 2017 geltenden Fassung **die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes**, wenn **bei Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Eintritt der auflösenden Bedingung nach §§ 21, 15 Abs. 2 TzBfG die Anerkennung der Schwerbehinderung oder die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen erfolgt ist oder die entsprechende Antragstellung mindestens drei Wochen zurückliegt.** (Leitsatz der Entscheidung)

Sachverhalt

Die Parteien stritten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund **Bewilligung einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung geendet** hat. Der angewandte Tarifvertrag enthielt hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung auszugsweise die folgende Klausel:

„Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes.“

Der Klägerin wurde mit Bescheid vom 18. September 2012 ab dem 1. Februar 2012 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bewilligt.

Mit Bescheid der Bundesagentur für Arbeit vom 5. Dezember 2012 wurde die Klägerin auf ihren Antrag mit Wirkung ab Antragstellung am 19. Oktober 2012 einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Von der Antragstellung wurde die Beklagte am 26. Oktober 2012 unterrichtet.

Die Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 5. April 2013 mit, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der Rentenbewilligung zwei Wochen nach Zugang dieses Schreibens, spätestens mit Ablauf des 22. April 2013, enden werde. Das Schreiben ging der Klägerin am 8. April 2013 zu.

Die Klägerin vertrat die Ansicht, das Arbeitsverhältnis habe mangels Zustimmung des Integrationsamtes nicht geendet.

Ihre Revision vor dem BAG hatte Erfolg. Das BAG urteilte, dass die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses hier notwendige Zustimmung des Integrationsamtes fehlte. Maßgeblich für die Frage der Erforderlichkeit der Zustimmung durch das Integrationsamt ist der Zeitpunkt des Zugangs der schriftlichen Unterrichtung über den Eintritt der auflösenden Bedingung. Die Gleichstellung lag hier weit vor Zugang der schriftlichen Unterrichtung über die Beendigung durch den Arbeitgeber bereits vor. Das Arbeitsverhältnis endete hier aufgrund fehlender Zustimmung durch das Integrationsamt somit nicht am 22. April 2013.

Anmerkung

Die Rechtsprechung hat auch für den BAT-KF Relevanz.

Auch gemäß § 32 Abs. 2 S. 1 BAT-KF endet das Arbeitsverhältnis grundsätzlich mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Mitarbeitende voll oder teilweise erwerbsgemindert ist.

- Nach Rechtsprechung des BAG **„endet das Arbeitsverhältnis jedoch frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt des Bedingungseintritts. Tritt die Bedingung vor dem Ende dieses Zweiwochenzeitraums ein, endet das Arbeitsverhältnis deshalb erst mit Ablauf der Zweiwochenfrist. Das Arbeitsverhältnis wird bis dahin fortgesetzt(...)“** (BAG, Urteil vom 14. Januar 2015 – 7 AZR 880/13 –, Rn. 60, juris, das Urteil betrifft die inhaltsgleiche Norm des § 33 Abs. 2 TVöD)
- Allein die Zustellung eines entsprechenden Rentenbescheides beendet das Arbeitsverhältnis also nicht.

Nach § 175 S. 1 SGB IX **bedarf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen auch dann der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes, wenn sie im Falle des Eintritts einer teilweisen Erwerbsminderung, der Erwerbsminderung auf Zeit, der Berufsunfähigkeit oder der Erwerbsunfähigkeit auf Zeit **ohne Kündigung erfolgt.****

3. Gesetzgebung

Datenschutzkonformes Versenden von E-Mails an E-Mail-Verteiler

Der über das Rundschreiben Nr. 9/2018 versandte Link der EKD für das PDF-Dokument ist teilweise über den Internet-Explorer oder über den Edge nicht zu öffnen. Daher fügen wir Ihnen

die Handreichung zum datenschutzkonformen Versenden von E-Mails an E-Mail-Verteiler als **Anlage 3** bei.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Kirsten Schwenke

gez. Jette Schreiber

**Arbeitsrechtsregelung
zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts - § 24 BAT-KF**

Vom 5. September 2018

§ 1

Änderung des BAT-KF

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), der zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelung vom 13. Juni 2018 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 24 wird wie folgt geändert:

In Absatz 3 wird die Angabe „29. November 2017“ durch die Angabe „11. Juli 2018“ ersetzt.

§ 2

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Oktober 2018 in Kraft.

Dortmund, den 5. September 2018

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission
Der stellvertretende Vorsitzende**

**Arbeitsrechtsregelung zur
Änderung der Ordnung für den Dienst der Küster in Rheinland, Westfalen und Lippe**

Vom 5. September 2018

§ 1

Änderung der Ordnung für den Dienst der Küster in Rheinland, Westfalen und Lippe

Die Ordnung für den Dienst der Küster in Rheinland, Westfalen und Lippe (Küsterordnung – KüsterO), die zuletzt durch Arbeitsrechtsregelung vom 26. Oktober 2016 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

In § 5 Absatz 1 wird Satz 2 wie folgt gefasst:

„Das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche im Rheinland über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche im Rheinland (Mitarbeitenden-Gesetz – MitarbG) bleibt unberührt.“

§ 2

Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Oktober 2018 in Kraft.

Dortmund, den 5. September 2018

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission**
Der stellvertretende Vorsitzende



Datenschutzkonformes Versenden von E-Mails an E-Mail-Verteiler

EKD Evangelische Kirche
in Deutschland

DER BEAUFTRAGTE FÜR DEN
DATENSCHUTZ DER EKD

**Der Beauftragte für den Datenschutz
der Evangelischen Kirche in Deutschland**

Böttcherstraße 7
30419 Hannover

Telefon: +49 (0) 511 768128-0

Telefax: +49 (0) 511 768128-20

E-Mail: info@datenschutz.ekd.de

Das Bild auf der Vorderseite ist von Dominique Flot. Lizenz: CC0 Public Domain
Original Bild unter: <https://pixabay.com/de/users/dom3107-1591671>.

Stand: Juli 2018

Einleitung

Wenn Sie eine E-Mail an mehrere Personen schicken möchten, werden die E-Mail-Adressen häufig in das Feld „An:“ oder "Cc:“ eingegeben und jeder Empfänger sieht, wer diese E-Mail bekommen hat. Bei E-Mail-Adressen, die den Vor- oder Nachnamen enthalten, handelt es sich um ein personenbezogenes Datum gemäß § 4 Nr. 1 DSGVO. Aber auch E-Mail-Adressen, die lediglich eine Funktionsbezeichnung enthalten, stellen personenbezogene Daten dar, die unter die Definition des § 4 Nr. 1 DSGVO fallen, sofern die E-Mail-Adresse einer bestimmten natürlichen Person zugeordnet werden kann oder deren Zuordnung zumindest mittelbar erfolgen kann. Gemäß § 6 DSGVO dürfen personenbezogene Daten insbesondere dann übermittelt werden, wenn eine Rechtsvorschrift dies erlaubt oder anordnet oder die betroffene Person in diese Übermittlung wirksam eingewilligt hat. Das DSGVO enthält keine Rechtsgrundlage für die Übermittlung von (personenbezogenen) E-Mail-Adressen an Dritte. Aus diesem Grund muss die betroffene Person in die Übermittlung eingewilligt haben.

Die Einwilligung ist nicht an eine Schriftform gebunden und kann z. B. im Rahmen einer Sitzung mündlich eingeholt werden. Diese Lösung empfiehlt sich für überschaubare Gruppen, in der sich ohnehin alle Mitglieder kennen. Für jeden neuen Adressaten mit persönlicher E-Mail-Adresse ist allerdings wieder eine Einwilligung erforderlich. Es ist bei diesem Verfahren zu bedenken, dass eine Einwilligung auch widerrufen werden kann.

Um eine Einwilligung zu vermeiden, gibt es für das datenschutzkonforme Versenden von E-Mails an E-Mail-Verteiler grundsätzlich zwei andere Möglichkeiten.

Verwendung einer Mailinglistensoftware

Mit einer Mailinglistensoftware können E-Mails an einen E-Mail-Verteiler verschickt werden, ohne dass die E-Mail-Empfänger alle anderen E-Mail-Adressen mitlesen können. Die E-Mail-Adressen werden einmalig für die Ersterfassung eingegeben. Ein An- und Abmelden von den Verteilern ist in der Regel durch die betroffene Person möglich. Nähere Informationen über Mailinglisten sind z. B. auf Wikipedia zu finden: <https://de.wikipedia.org/wiki/Mailingliste>

Nutzung der Funktion Blind Copy („Bcc“)

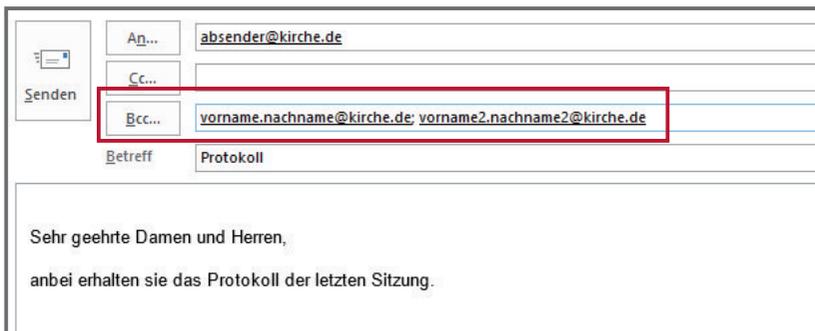
Blind Copy ist die Kurzform des Begriffs BlindCarbonCopy und kann mit dem Wort Blindkopie übersetzt werden. Weitere Informationen können Sie u. a. auf Wikipedia nachlesen: [https://de.wikipedia.org/wiki/Header_\(E-Mail\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Header_(E-Mail)). Adressangaben in dem Feld „Bcc“ werden nicht an die Empfänger der E-Mails durchgereicht. Die Empfängeradressen können daher vom Empfänger der E-Mail nicht gesehen werden.

Warum Bcc nutzen?

Da das Einholen von Einwilligungen administrativ aufwendig ist, die Installation und der Betrieb von Mailinglistensoftware IT-Ressourcen benötigt und ggf. Geld kostet, stellt für das datenschutzkonforme Versenden von E-Mails an E-Mail-Verteiler die Nutzung der Blind Copy-Funktion eine kostenlose und einfache Variante dar. Dabei wird so vorgegangen, dass alle E-Mail-Empfänger, die verborgen werden sollen, in das Feld „Bcc“ eingetragen werden. In das Feld „An“ trägt man am besten seine eigene E-Mail-Adresse ein.

Bcc am Beispiel von Outlook

Die Verwendung des Feldes „Bcc:“ funktioniert in der Regel mit allen E-Mail-Clients. Hier ist ein Beispiel wie mit Outlook E-Mails an einen E-Mail-Verteiler unter Nutzung der Blind Copy-Funktion versendet werden.



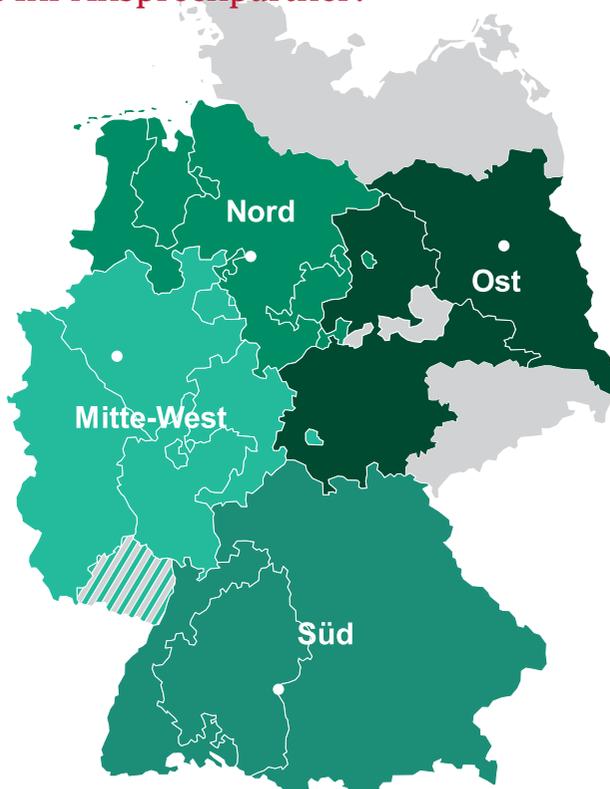
Der Empfänger sieht dann nur die Adresse: absender@kirche.de. Somit sind die Adressen vorname.nachname@kirche.de und vorname2.nachname2@kirche.de für den Empfänger nicht sichtbar!



Falls bei Ihnen das Feld „Bcc“ nicht angezeigt werden sollte, können Sie sich ab Outlook 2010 das Feld wie folgt einblenden lassen:

- ✓ Öffnen Sie eine neue E-Mail-Nachricht und klicken Sie anschließend auf Optionen.
- ✓ Im Menüpunkt Optionen das Feld „Bcc“ anklicken.
- ✓ Anschließend wird das Feld „Bcc“ angezeigt.

Wer ist Ihr Ansprechpartner?



Der Beauftragte für den Datenschutz der EKD
Böttcherstraße 7, 30419 Hannover
Telefon: 0511 / 768 128 0
info@datenschutz.ekd.de
<https://datenschutz.ekd.de>

Außenstelle Hannover
Telefon: 0511 / 169 335 0
nord@datenschutz.ekd.de

Außenstelle Berlin
Telefon: 030 / 200 51 57 0
ost@datenschutz.ekd.de

Außenstelle Ulm
Telefon: 0731 / 140 593 0
sued@datenschutz.ekd.de

Außenstelle Dortmund
Telefon: 0231 / 533 827 0
mitte-west@datenschutz.ekd.de

<https://datenschutz.ekd.de>
