

## **EU-Datenschutzverordnung**

Praxisbeispiele aus den Unternehmen der  
Metall- und Elektroindustrie

Berlin

August 2012

Ziel der europäischen Initiative sind europaweit einheitliche Regeln für den Datenschutz, um ein hohes Maß an Datenschutz für den Einzelnen zu gewährleisten und Hemmnisse für den Verkehr personenbezogener Daten zu beseitigen. Diese Absicht ist zu begrüßen, zumal ein Wettbewerb um das geringste Schutzniveau verhindert wird.

**Der Verordnungsentwurf hat nach der derzeitigen Fassung unmittelbare Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis.**

Das Beschäftigungsverhältnis ist nicht vom Anwendungsbereich ausgenommen. Die Öffnungsklausel soll lediglich in sehr engen Grenzen dem nationalen Gesetzgeber Gestaltungsspielräume geben.

Ein ausgewogener Datenschutz im Beschäftigtenverhältnis muss einerseits den berechtigten Interessen der Beschäftigten am Schutz ihrer personenbezogenen Daten dienen und andererseits den Unternehmen den Spielraum lassen, das Beschäftigungsverhältnis durchführen zu können.

Für die deutsche Metall- und Elektro-Industrie sind bei der Gestaltung einer EU-Datenschutzverordnung insbesondere folgende Punkte elementar:

- Erhalt kollektiver Vereinbarungen – insbesondere der Betriebsvereinbarung - als Regelungsinstrument
- Erhalt der Einwilligung als Erlaubnisgrundlage
- Erleichterter Konzernschutz
- Beschränkung bürokratischer Lasten auf das für ein Beschäftigungsverhältnis Notwendige

Dabei ist auch von großer Bedeutung, wann der Gesetzgeber Daten als personenbezogene Daten ansieht. Es ist sicherzustellen, dass pseudonymisierte Daten nicht mehr unter den Anwendungsbereich der Datenschutzgrundverordnung fallen, wenn der Dateninhaber die Pseudonymisierung nicht aufheben kann.

Anhand von konkreten Firmenbeispielen lassen sich die genannten Kernforderungen wie folgt nachvollziehen:

## 1. Erhalt der Betriebsvereinbarung

Das Datenschutzrecht arbeitet ganz überwiegend mit unbestimmten Rechtsbegriffen, die nicht einmal von spezialisierten Juristen rechtssicher ausgelegt werden können. Im täglichen Betriebsablauf ist es jedoch erforderlich, klare und eindeutige Regelungen zu schaffen, die auf die betrieblichen Verhältnisse angepasst sind und den Mitarbeitern eine effiziente Arbeitsweise ermöglichen. Bereits seit Mitte der 80er Jahre werden deshalb in Deutschland Betriebsvereinbarungen zum Umgang mit Datenverarbeitungssystemen geschlossen. Diese Möglichkeit muss auch in Zukunft erhalten bleiben. Die Vielzahl der Themen in den folgenden Beispielen verdeutlicht, dass nicht jeder Einzelfall rechtssicher gesetzlich geregelt werden kann und das **Bedürfnis für betriebliche Präzisierungen** groß ist.

### Beispiel 1

#### Betriebsvereinbarungen eines großen Mitgliedsunternehmens

In einem großen weltweit agierenden Mitgliedsunternehmen wird das Instrument der Betriebsvereinbarung für vielfältige Themen genutzt, um die notwendige datenschutzrechtliche Sicherheit herzustellen und die Interessenvertretung der Beschäftigten aktiv einzubeziehen. So wird die Akzeptanz deutlich erhöht. Das bei der Einwilligung unterstellte Ungleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann so aufgehoben werden. Wegen der hohen Anzahl der Mitarbeiter ist das Instrument der Einwilligung in diesen Fällen zudem untauglich.

- Betriebsvereinbarung zur Einführung und Anwendung von Systemen mitarbeiterbezogener Daten- und Informationsverarbeitung
- Betriebsvereinbarung zur Personal Card (multifunktionsfähiger Mitarbeiterausweis, der u.a. auch zur bargeldlosen Zahlung auf dem Betriebsgelände verwendet werden kann)
- Betriebsvereinbarung zur Nutzung betrieblicher IT-Systeme (siehe Beispiel oben zur privaten E-Mail- und Internetnutzung).
- Betriebsvereinbarung „Administratoren“ (regelt Rechte und Pflichten der Administratoren, z.B. dürfen diese auch bei Anweisung durch einen Vorgesetzten personenbezogene Daten ohne rechtliche Grundlage nicht herausgeben).
- Betriebsvereinbarung zur Telefondatenerfassung (regelt bei den Abrechnungsmodalitäten u.a. dass die letzten beiden Ziffern der Rufnummer nicht angezeigt werden dürfen)
- Grundsätze zum Personaldatenprogramm (dieses Programm ermöglicht den Führungskräften nach einem strengen Rollen- und Rechtekonzept Zugriff auf die für ihren Arbeitsbereich relevanten Mitarbeiterdaten). Diese Betriebsvereinbarung wird durch zahlreiche Protokollnotizen, die die einzelnen Anwendungen regeln, ergänzt.
- Betriebsvereinbarung „Mitarbeiterbefragung“ (regelt den Umgang und die Auswertbarkeit von elektronischen Mitarbeiterbefragungen)
- Betriebsvereinbarung zur elektronischen Personalakte (regelt welche Daten wie lange gespeichert werden sowie das Rollen- und Rechtekonzept)

## **2. Erhalt der Einwilligung**

Auch im Arbeitsverhältnis muss der Beschäftigte die Möglichkeit haben, in die Erhebung und Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten einzuwilligen. In der Regel wird dieses Instrument genutzt, um Mitarbeitern Zusatzleistungen, die nicht unmittelbar Gegenstand des Arbeitsverhältnisses sind, zu gewähren. Teilweise ist das Instrument aber auch zur Umsetzung der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht erforderlich.

### **Beispiel 1 Dienstreise**

Der Beschäftigte unternimmt nur eine kurze Dienstreise nach China. In diesem Fall ist das Unternehmen verpflichtet, den chinesischen Behörden genaue Angaben über die Person des Beschäftigten einschließlich seiner Gehaltsdaten zu machen. Aus diesem Grund wird hierfür die gesonderte Einwilligung des Beschäftigten eingeholt.

### **Beispiel 2 Auslandsentsendung**

Der Beschäftigte wird zu einer ausländischen Tochtergesellschaft entsandt. Hier meldet das Unternehmen personenbezogene Daten des Beschäftigten an die ausländische Tochtergesellschaft (ggf. auch an staatliche Behörden für Visa-Verfahren).

In diesem Fall wird im Entsendevertrag auch ausdrücklich die Einwilligung des Beschäftigten zur Übermittlung seiner Daten an die ausländische Gesellschaft eingeholt.

Im Rahmen der Auslandsentsendung wird zusätzlich die Einwilligung vom Beschäftigten für die Datenübermittlung (steuerrelevanter Daten) an die beauftragte Steuerberatungsgesellschaft eingeholt. Dies ist erforderlich, damit die Steuerkanzlei vereinbarungsgemäß den Beschäftigten bei der Erstellung seiner Einkommensteuer im Heimatland und im Ausland unterstützen kann und um schließlich auch die vereinbarte sog. Tax Equalisation im Verhältnis Arbeitgeber – Beschäftigten durchführen zu können.

### **Beispiel 3 Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Das Unternehmen nimmt seine Verantwortung gegenüber seinen Beschäftigten sehr ernst und bietet seinen Beschäftigten gesundheitserhaltende und gesundheitsfördernde Maßnahmen an (z.B. Darmkrebsvorsorge, Hautkrebsvorsorge) und Impfungen (z.B. Gripeschutz). Bei der Durchführung dieser Maßnahmen werden zwangsläufig auch Beschäftigtendaten erhoben, z.B. zur Koordinierung der Untersuchungstermine, zur Übermittlung der Untersuchungsergebnisse an den Beschäftigten und zur Abrechnung gegenüber dem ausführenden Dienstleister. Ohne die Möglichkeit der Einwilligung zur Datenverarbeitung könnte dieses Angebot nicht aufrechterhalten werden.

#### **Beispiel 4**

##### **Betriebliches Eingliederungsmanagement**

Das Unternehmen hat sich mit dem Betriebsrat darauf verständigt, das Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements effektiv zu nutzen.

Der Arbeitgeber ist gem. § 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, unter bestimmten Voraussetzungen ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Zur Durchführung des sog. BEM ist die Einwilligung des Betroffenen nach § 84 SGB IX erforderlich. Die Regelung enthält jedoch keine spezielle Erlaubnis für die Erhebung und Verarbeitung dieser naturgemäß sensiblen Daten. Sie gibt lediglich vor, dass der Beschäftigte über die Datenverarbeitung informiert werden muss.

Um Rechtssicherheit und Transparenz auch für den Beschäftigten zu schaffen, welche Daten wie lange für diesen Zweck verarbeitet und gespeichert werden dürfen, verwendet das Unternehmen eine mit dem Betriebsrat abgestimmte Einwilligungserklärung. Diese Daten werden – wie nach deutschem Richterrecht gefordert – separat von der Personalakte abgelegt.

#### **Beispiel 5**

##### **Videoanalyse zur Arbeitsplatzgestaltung**

Das Unternehmen misst der Optimierung der Montagearbeitsplätze hinsichtlich Ergonomie, Qualität und Produktivität große Bedeutung bei (z.B. Projekte zur altersngerechten Arbeitsumgebung). Um diese Optimierung möglichst effizient (d.h. beispielsweise kein Stören des Beschäftigten am Band) mit nachvollziehbaren Verbesserungen durchführen zu können, wird auch die Videoanalyse als Instrument eingesetzt. Da eine vollständige Anonymisierung der Videoaufzeichnung bei der Aufnahme nicht möglich ist, wird zu diesem Zweck die Einwilligung der Beschäftigten, die sich an der Analyse auf freiwilliger Basis beteiligen können, eingeholt. Die Grundsätze zur Durchführung der Videoanalyse und Verarbeitung der gewonnenen Daten werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

#### **Beispiel 6**

##### **Private Nutzung von IT-Systemen**

Wie sehr viele M+E-Unternehmen dürfen die Beschäftigten in diesem Unternehmen die dienstlichen IT-Systeme auch zu privaten Zwecken nutzen (private Emails oder private Telefonate vom Diensttelefon aus). Das Unternehmen bietet seinen Beschäftigten diese Möglichkeit an und hat hierzu grundlegende Spielregeln in einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat vereinbart. Das Unternehmen möchte bei seinen Beschäftigten als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden und einen Wettbewerbsnachteil bei der Suche nach geeignetem Fachpersonal vermeiden. Ein Verbot der privaten Nutzung dieser Systeme ist in der heutigen Zeit (Generation web 2.0) häufig abschreckend. Um sicherstellen zu können, dass diese Spielregeln auch eingehalten werden, müssen die Beschäftigten, die von diesem Angebot Gebrauch machen wollen, vorab in die Durchführung von Missbrauchskontrollen einwilligen.

### **Beispiel 7**

#### **Internetauftritt und Geschäftsbericht eines Unternehmens**

Das Unternehmen stellt hochkomplexe Anlagen her. Es bietet neben dem Produkt auch eine umfangreiche Betreuung der Kunden. Daraus folgt ein starker Kundenkontakt, bei dem die persönliche Beziehung der Mitarbeiter mit den Kunden enorm wichtig ist. Im Internet sind deshalb die Kontaktdaten der Mitarbeiter mit Namen und persönlichem Foto versehen. Die Veröffentlichung des Fotos wird datenschutzrechtlich über die Einwilligung der Servicemitarbeiter sichergestellt. Zudem erfordert das deutsche Recht bei der Veröffentlichung eines Fotos nach § 22 Kunsturhebergesetz die Einwilligung des Beschäftigten.

Das gleiche gilt für Geschäftsberichte.

### **Beispiel 8**

#### **Mitarbeiterfotos im Intranet**

In einem größeren Mitgliedsunternehmen ist die Zusammenarbeit der einzelnen Abteilungen in vielen Fällen sehr wichtig, das erfolgt in der Regel durch Telefon und Internet, auch wegen verschiedener Standorte. Das Unternehmen hat eine Größe erreicht, bei dem nicht jeder Mitarbeiter alle anderen Mitarbeiter kennt. Selbst Betriebsfeiern sind dafür nicht ausreichend. Die Erfahrung hat gezeigt, dass ein Foto des Kollegen an einem anderen Standort die Zusammenarbeit erleichtert und zufällige Treffen zum persönlichen Kontakt genutzt werden können. Diese finden ohne Kenntnis des Fotos gar nicht statt. Die Mitarbeiter erteilen für die Veröffentlichung ihres Fotos im Intranet ihre Einwilligung.

### **Beispiel 9**

#### **Geburtstagslisten im Intranet**

Das Unternehmen ist sehr engagiert bei dem Thema der Mitarbeiterzufriedenheit. Eine Umfrage unter den Beschäftigten hat ergeben, dass ein großes Interesse besteht, den Kollegen zum Geburtstag gratulieren zu können bzw. dass die Beschäftigten eine Gratulation durch Kollegen und Vorgesetzte sehr schätzen. Deshalb ist im Intranet eine Geburtstagsliste eingestellt worden. Die Beschäftigten haben hierzu ihre Einwilligung erteilt.

### **Beispiel 10**

#### **Erleichterung der Reisebuchung durch den Assistenzbereich**

Die Assistenten in diesem Unternehmen übernehmen die Reisebuchungen für die Mitarbeiter. Um die Reisebuchungen schneller abwickeln zu können, verfügen die Assistenzbereiche über die Privatadressen der Mitarbeiter, Meilenkarten und der Bahncard, z.T. auch über Führerscheindaten und Ausweisdaten. So können die Assistenten beispielsweise ein Mietfahrzeug in der Nähe des Wohnorts anfordern oder die Reiseverbindung mit der Bahn zeitgenau vom Wohnort des Beschäftigten planen. Hier liegen die Einwilligungen der reisenden Mitarbeiter vor.

### **Beispiel 11**

#### **Personalentwicklungsprogramm**

Das Unternehmen ist in einem Konzern eingebunden. Die Konzernphilosophie möchte auch eine konzernweite Personalentwicklung, um den Mitarbeitern interessante und attraktive berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bieten zu können. So kann im Kampf um Fachkräfte ein Vorteil erlangt werden. Im Rahmen des Personalentwicklungsprogramms werden Daten zur Qualifikation, Daten zum Familienstand und ggf. zur beruflichen Situation des Partners erhoben und gespeichert. Auf der Einwilligungserklärung kann der Beschäftigte entscheiden, welche Daten er preisgeben möchte und in welchem Umfang er eine Personalentwicklung wünscht (z.B. nur national oder auch international). So können auch familienkompatible Arbeits- und Personalentwicklungsmodelle ermöglicht werden.

### **Beispiel 12**

#### **Tauglichkeitsuntersuchung - Schwindelfreiheit**

Das Unternehmen engagiert sich im Bereich der Windenergie. Die dort beschäftigten Ingenieure kontrollieren, warten und reparieren die aufgestellten Windräder. Bis zur sog. Nabe (Befestigungspunkt für Rotorenblätter) haben diese Windkraftanlagen häufig eine Höhe von 100 m. Um die Sicherheit der eigenen Beschäftigten zu gewährleisten, müssen diese schwindelfrei sein. Diese Untersuchung wird von zuständigen Ärzten durchgeführt.

Im Anschluss an die Untersuchung muss sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber vom Ergebnis unterrichtet wird. Dafür ist die Einwilligung des Beschäftigten notwendig, die auch die Weitergabe des Untersuchungsergebnisses vom Arzt zum Arbeitgeber umfassen muss.

### 3. Verbesserung des Informationsaustauschs im Konzern

Wie jedes international tätige Unternehmen arbeiten auch viele unserer Mitgliedsunternehmen arbeitsteilig mit Tochtergesellschaften zusammen. Eine solche Arbeitsweise setzt die Zusammenarbeit von Beschäftigten und damit den Austausch von Beschäftigten Daten zwingend voraus.

#### Beispiel 1

##### Datentransfers in einem großen Mitgliedsunternehmen

Um die Vorteile des internationalen Konzerns effizient nutzen zu können gibt es in diesem Unternehmen folgende Bereiche, in denen Daten unternehmensübergreifend konzernweit genutzt werden:

- Einrichtung eines internationalen Mitarbeiterverzeichnisses, in dem die Kontaktdaten und Zuständigkeiten sämtlicher Mitarbeiter einsehbar sind
- Zentralisierung von Supportfunktionen (IT, Personalentwicklung, Berichtswesen).
- Länderübergreifende Matrixorganisationen (bei einem Auseinanderfallen von fachlicher und disziplinarischer Führung)
- Länderübergreifende Zusammenarbeit bei gemeinsamen Entwicklungsprozessen werden über die einzelnen Arbeitsumfänge auch personenbezogene Daten ausgetauscht

### 4. Rückführung der bürokratischen Lasten auf ein angemessenes Niveau

Die vielen administrativen Vorgaben der Verordnung sind eher auf Unternehmen zugeschnitten, deren unternehmerischer Hauptzweck das Sammeln von personenbezogenen Daten ist (sog. lex facebook). Die bürokratischen Pflichten sind jedoch für die Datenverarbeitung im Beschäftigtenverhältnis besonders durch kleine und mittelständische Unternehmen völlig unangemessen. Ein ausgewogener Datenschutz im Beschäftigtenverhältnis muss einerseits den berechtigten Interessen der Beschäftigten am Schutz ihrer personenbezogenen Daten dienen und andererseits den Unternehmen den Spielraum lassen, das Beschäftigungsverhältnis weitgehend unbürokratisch durchzuführen.

#### Beispiel 1

##### Pflicht zur elektronischen Personalakte

In einem kleinen Unternehmen mit 56 Beschäftigten (mehr als 70 % der Mitgliedsunternehmen mit bis zu 99 Beschäftigten<sup>1</sup>) führt bislang die Ehefrau des Firmeninhabers die Papierpersonalakten. Allerdings werden die Dienstpläne, die Urlaubstage aber auch die Krankheitstage elektronisch erfasst.

---

<sup>1</sup> Quelle: Gesamtmetall in Zahlen 2012:

46,4 % der Betriebe haben 20 - 49 Beschäftigte,  
23,9 % der Betriebe haben 50 - 99 Beschäftigte,  
18,3 % der Betriebe haben 100 – 249 Beschäftigte,  
6,7 % der Betriebe haben 250 – 499 Beschäftigte,  
2,9 % der Betriebe haben 500 – 999 Beschäftigte und  
nur 1,9 % der Betriebe haben 1000 und mehr Beschäftigte



Die Entgeltabrechnung macht ein externer Dienstleister. Da das Unternehmen in einer eher ländlich geprägten Umgebung angesiedelt ist, ist das Verhältnis zu den Beschäftigten sehr persönlich.

Mit den in Art. 11 bis 15 des Verordnungsentwurfs geregelten Auskunfts- und Informationspflichten ist auch dieses Unternehmen faktisch zur Führung einer elektronischen Personalakte verpflichtet. Denn nach Art. 12 Ziff. 1 letzter Satz muss dafür gesorgt werden, dass der Betroffene die Auskunft auch elektronisch beantragen kann, wenn Daten automatisiert verarbeitet werden. Art. 2 legt fest, dass diese Verordnung auch für die teilweise automatisierte Verarbeitung gilt.

Ein elektronischer Antrag der Beschäftigten würde zu großem Befremden führen. Da die elektronische Personalakte mit vielerlei rechtlichen Vorgaben und rechtlichen Fallstricken verbunden ist, wäre eine solche in diesen Unternehmen nicht gewollt und unpassend.

Ein solches kleines Unternehmen müsste von externen Anbietern speziell dafür geschaffene Computerprogramme erwerben. Welche Kosten dadurch auf das einzelne Unternehmen zukommen, können nur die Anbieter solcher Programme vorhersagen. Zudem kann es notwendig werden, die Speicherkapazitäten zu erweitern.

Das Gleiche gilt für das Recht auf Vergessenwerden.

## **Beispiel 2**

### **Zusammenführen von personenbezogenen Daten durch den Auskunftsanspruch**

Das große Unternehmen mit Beschäftigten in Deutschland und weltweit arbeitet mit einem IT-basierten Personalverwaltungsprogramm. Um ein Profiling zu verhindern, wird streng darauf geachtet, dass bestimmte Mitarbeiterdaten getrennt voneinander abgespeichert sind und nicht verknüpfbar sind (z.B. Ergebnisse von Mitarbeitergesprächen und Fehlzeiten, Familienstand und Arbeitsunfälle, Geodaten bei Außeneinsätzen oder freiwillige Teilnahme an Weiterbildung und Gesundheitsvorsorge).

Das Auskunftsrecht in Art. 15 führt dazu, dass das Unternehmen diese Daten für die Auskunft zusammenführen muss. Dies setzt die elektronische Möglichkeit voraus, die dafür extra geschaffen werden müsste. Die Prinzipien der Verordnung wie Datensparsamkeit und Beschränkung von Profiling werden so konterkariert. Die Arbeitgeber erstellen erst durch die Auskunft ein umfassendes Profil des Arbeitnehmers, dass für sie nicht erforderlich ist und zu dessen Erstellung sie in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber auch nicht berechtigt wären. Hinzukommt, dass sie diese Profile auch dauerhaft speichern müssten um im Zweifel nachweisen zu können, dass sie dem Betroffenen die erforderlichen Auskünfte erteilt haben.

# Die Mitgliedsverbände von Gesamtmetall

## Tarifträgerverbände

SÜDWESTMETALL: Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V.  
Löffelstraße 22–24 · 70597 Stuttgart, Postfach 70 05 01 · 70574 Stuttgart

vbm: Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.  
Max-Joseph-Straße 5 · 80333 München, Postfach 20 20 26 · 80020 München

METALL NRW: Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.  
Uerdinger Straße 58–62 · 40474 Düsseldorf, Postfach 30 10 41 · 40410 Düsseldorf

NORDMETALL: Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V.  
Kapstadtring 10 · 22297 Hamburg, Postfach 60 20 49 · 22220 Hamburg

HESSEN METALL: Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V.  
Emil-von-Behring-Straße 4 · 60439 Frankfurt, Postfach 50 05 61 · 60394 Frankfurt/M.

NIEDERSACHSENMETALL: Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V.  
Schiffgraben 36 · 30175 Hannover

VME: Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e.V.  
Am Schillertheater 2 · 10625 Berlin

PFALZMETALL: Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V.  
Friedrich-Ebert-Straße 11–13 · 67433 Neustadt, Postfach 10 10 62 · 67410 Neustadt

ME Saar: Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e.V.  
Harthweg 15 · 66119 Saarbrücken, Postfach 65 04 33 · 66143 Saarbrücken

vem.*die arbeitgeber* M+E, Industrie- und Dienstleistungsverband Rheinland-Rhein Hessen e.V.  
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9 · 56073 Koblenz, Postfach 30 08 03 · 56029 Koblenz

VSME: Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V.  
Washingtonstraße 16/16a · 01139 Dresden, Postfach 30 02 00 · 01131 Dresden

VMET: Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen e.V.  
Lossiusstraße 1 · 99094 Erfurt, Postfach 90 03 53 · 99106 Erfurt

VME: Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e.V.  
Humboldtstraße 14 · 39112 Magdeburg, Postfach 41 52 · 39016 Magdeburg

## Verbände ohne Tarifbindung

bayme: Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V.  
Max-Joseph-Straße 5 · 80333 München, Postfach 20 20 26 · 80020 München

Unternehmensverband Südwest e.V.  
Löffelstraße 22–24 · 70597 Stuttgart, Postfach 70 05 01 · 70574 Stuttgart

METALL NRW: Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V.  
Uerdinger Straße 58–62 · 40474 Düsseldorf, Postfach 30 10 41 · 40410 Düsseldorf

HESSEN METALL: Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V.  
Emil-von-Behring-Straße 4 · 60439 Frankfurt, Postfach 50 05 61 · 60394 Frankfurt/M

AGV Nord: Allgemeiner Verband der Wirtschaft Norddeutschlands e.V.  
Kapstadtring 10 · 22297 Hamburg, Postfach 60 20 49 · 22220 Hamburg

UV Saar: Unternehmensverband Saarland e.V.  
Harthweg 15 · 66119 Saarbrücken, Postfach 65 04 33 · 66143 Saarbrücken

Allgemeiner Arbeitgeberverband Thüringen e.V.  
Lossiusstraße 1 · 99094 Erfurt, Postfach 90 03 53 · 99106 Erfurt

PFALZMETALL: Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V.  
Friedrich-Ebert-Straße 11–13 · 67433 Neustadt, Postfach 10 10 62 · 67410 Neustadt

vem.*die arbeitgeber* M+E, Industrie- und Dienstleistungsverband Rheinland-Rhein Hessen e.V.  
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9 · 56073 Koblenz, Postfach 30 08 03 · 56029 Koblenz