

Info-Brief - Mai 2017

Liebe Leserinnen und Leser,
wir freuen uns endlich wieder einen Info-Brief
verschicken zu können.

Hauptthema ist das Arbeitsrecht.
Viel Freude und hoffentlich neue Erkenntnisse
beim Lesen.

Als PDF steht der Info-Brief unter
<http://www.thannheiser.de/thannheiser/arbeitnehmer/infos.html>
zum kostenlosen Download bereit.

Herzliche Grüße
vom Team Thannheiser

P.S.

Immer wieder kurze News auch hier:

Arbeitsrecht: <https://www.facebook.com/thannheiser.meinAnwalt/>

Mietrecht: <https://www.facebook.com/mieterhilfehannover/>

Datenschutzrecht:

Die neue europäische Grundschutzverordnung zum Datenschutz (EU-DSGV) ist schon ein paar Tage in Kraft und das neue BDSG kommt nun nach der Beratung im Bundesrat. Daher eine erste Einschätzung der Bedeutung für bestehende Betriebs- / Dienstvereinbarungen zum IT-/Datenschutzbereich.

Für den Datenschutz im Arbeitsverhältnis ist besonders Artikel 88 EU-DSGVO zu beachten. Im neuen BDSG wird es einen § 26 zur Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis geben. Der allerdings einige Lücken gegenüber der EU-DSGVO aufweist.

Nach Art. 288 II AEUV hat die Verordnung allgemeine Geltung und ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt in jedem Mitgliedstaat unmittelbar.

Für Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz gilt weiterhin, dass sie auch unter der neuen DSGVO als Erlaubnistatbestand für die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten herangezogen werden können.

Aber:

Es gibt keinen Bestandsschutz für bestehende Vereinbarungen!

Ob eine Betriebsvereinbarung jedoch weiterhin genutzt werden kann, ist davon abhängig, ob sie den nunmehr gel-



■ **Achim Thannheiser**
Rechtsanwalt + Betriebswirt

■ **Angelika Küper**
Rechtsanwältin

■ **Lothar Böker**
Rechtsanwalt + Mediator

■ **Vera Westermann**
Rechtsanwältin

■ **Christine Matern**
Rechtsanwältin

■ **Svenja Naumann**
Rechtsanwältin

☎ 0511 / 990 490

📄 0511 / 990 49 50

✉ Rühmkorfstr.
30163 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de
www.Thannheiser.de

Sprechzeit nach Vereinbarung

18

tenden Anforderungen der DSGVO genügt.

Artikel 88 EU-DSGVO Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext lautet

(1) Die Mitgliedstaaten können durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext, (...)

(2) Diese Vorschriften umfassen angemessene und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.
(...)

Prüfpunkte:

➤ **Transparenzgebot**

Die Beschäftigten müssen klar erkennen und nachvollziehen können, ob, von wem und zu welchem Zweck ihre personenbezogenen Daten erhoben werden.

➤ **Erforderlichkeit**

Für Zwecke der Begründung, Durchführung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nötig.

Die Vereinbarung muss leicht zugänglich und verständlich sowie in klarer und einfacher Sprache abgefasst sein.

➤ **Verhältnismäßigkeitsgrundsatz**

Die Verarbeitung ist erforderlich, wenn sie

- für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses geeignet ist,
- das mildeste aller dem Arbeitgeber zur Verfügung stehenden gleich effektiven Mittel ist und
- schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegen.

➤ **Betroffenenrechte**

Betroffenenrechte, die den Beschäftigten zukommen, dürfen durch die Betriebsvereinbarung nicht begrenzt werden. Ein „Mehr“ an Datenschutz ist zulässig, ein Absenken des Niveaus nicht.

Kein Polizeidienst wegen Trunkenheitsfahrt

VG Berlin 17.05.2017 - 26 L 151.17, 26 L 331.17

Zwei Bewerber für den Vorbereitungsdienst für die Polizei wurden vom Polizeipräsidenten abgelehnt. Der eine wurde ein Jahr zuvor als Fahrradfahrer mit mehr als 2,25 Promille angehalten und musste 400 € Geldbuße zahlen. Der andere hatte vor vier Jahren vom Balkon seiner Wohnung Feuerwerkskörper in Richtung Spielplatz geworfen. Dafür musste er 12 Stunden sozialen Dienst ableisten.

Nach Auffassung des Verwaltungsgerichts darf in den Vorbereitungsdienst für die Laufbahn des gehobenen Dienstes der Polizei nur jemand eingestellt werden, der dafür nach seiner Persönlichkeit geeignet ist. Dabei seien besonders hohe Anforderungen an die charakterliche Stabilität eines Bewerbers stellbar.

Aus der beigezogenen Strafakte darf danach die Behörde zulässigerweise Rück-

schlüsse auf das Sozialverhalten und die Selbstkontrolle des Antragstellers ziehen.

Recht am Bild:

AG Bonn 28.01.2014 – 109 C 228/13)

Das heimliche Fotografieren einer anderen Person verstößt gegen das Recht am eigenen Bild. Dies gilt auch dann, wenn man die betroffene Person einer vermeintlichen Ordnungswidrigkeit überführen will.

Auch „Datenschutz I: Speicherung von Fluggastdaten

Ab Mai 2018 dürfen nach dem Bundestagsbeschluss vom 12.5.2017 Fluggastpassagierdaten bei innereuropäischen Flügen gesammelt und zur Verhütung, Aufdeckung, Ermittlung und strafrechtlichen Verfolgung von terroristischen Straftaten sowie schwerer Kriminalität genutzt werden.

Zu den Fluggastdaten gehören Angaben wie Name, Kreditnummer, Anschrift, E-Mail-Adresse, Angaben zur Reiseroute und der sog. Vielflieger-Eintrag.

Transparenzregeln für Lohngleichheit

Der Bundesrat hat am 12.05.2017 das Gesetz zur Beseitigung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern gebilligt.

In Betrieben ab 200 Beschäftigten haben diese einen Auskunftsanspruch zu ihren Entgeltstrukturen.

In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten müssen die Unternehmen die Entgeltgleichheit regelmäßig überprüfen und in ihrem Lagebericht über den Stand der Gleichstellung Auskunft geben.

Vertretung als Befristungsgrund i.O.

BAG 24.08.2016 - 7 AZR 41/15

Die Befristung von Arbeitsverträgen ist zulässig, wenn ein Sachgrund vorliegt. Der Sachgrund der „Vertretung“ liegt auch noch vor, wenn ein Arbeitgeber über **keine** ausreichende Personalreserve für Fälle von Krankheit, Urlaub und Freistellung verfügt, um das regelmäßige Arbeitspensum mit unbefristet beschäftigtem Stammpersonal zu bewältigen.

Begründet hat das BAG das mit dem Argument, dass zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses für die Vertretung nicht mit hinreichender Sicherheit klar sei, ob nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers ein dauerhafter betrieblicher Bedarf besteht.

Mindestlohn incl. Bereitschaftsdienst

LAG Rheinland-Pfalz 24.11.2016 - 5 Sa 173/16

Das BAG hatte letztes Jahr entschieden, dass auch Zeiten des Bereitschaftsdienstes mit dem Mindestlohn zu vergüten sind (BAG 29.6.2016 - 5 AZR 716/15).

Der Tarifvertrag für das DRK in Rheinland-Pfalz sieht dagegen eine niedrigere Vergütung vor, weil die Bereitschaftszeiten zwischen der 38,5 und 48. Stunde in der Woche nicht extra vergütet werden.

Das Gericht hält diese tarifliche Regelung (§ 29 VII DRK-RTV) für rechtmäßig. Weil der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn erfüllt wird, wenn die für einen Kalendermonat gezahlte Bruttovergütung den Betrag erreicht, der sich aus der Multiplikation der Anzahl der in diesem Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit 8,50 EUR ergibt.

Der Kläger hatte 208,7 Std. gearbeitet und 3083,53 € verdient, also mehr als

den Mindestlohn, der nur 1.773,98 € betragen hätte.

Unternehmensübergreifende Einstellungen sind in allen Betrieben mitbestimmungspflichtig

LAG Berl.-Brand. 17.06.2015 - 17 TaBV 277/15;
LAG Baden-Württ. 28.05.2014 - 4 TaBV 7/13

Digitalisierung verändert auch immer häufiger die Führungsstrukturen in Unternehmen. Führungskräfte an einem Standort sind für Beschäftigte an mehreren Standorten zuständig. Das bedeutet nach der Ansicht der beiden LAG, dass bei personellen Maßnahmen hinsichtlich dieser Führungskräfte (Einstellung, Versetzung etc.) die Betriebsräte aller betroffenen Betriebe zu beteiligen sind. Das BAG hat die Sache nun vorliegen und wird dazu entscheiden.

Ausgangspunkt für die Beteiligung ist die Frage der Eingliederung in den Betrieb. Diese hängt nicht davon ab, dass die/der Beschäftigte die Tätigkeit im Betrieb, d. h. auf dem Betriebsgrundstück bzw. in den Betriebsräumen, verrichtet.

Bei unternehmensübergreifenden Matrixstrukturen wird eine Führungskraft in die Betriebe eingegliedert in denen die der unterstellten Beschäftigten tätig sind. Notwendig ist damit die Beteiligung der in diesen Betrieben gebildeten Betriebsräte. Denn nur so können Benachteiligungen anderer Beschäftigter im jeweiligen Betrieb oder Gleichbehandlungsaspekte überprüft werden.

Mietrecht:

Energiesparen geht vor

LG Berlin 08.12.2016 - 67 S 276/16

In Berlin wurden die Vermieter zur energetischen Nachrüstung der Mietsache verpflichtet (§§ 10, 24, 25 EnEV)

Oft wurde jedoch in Mietverträgen vor Inkrafttreten der EnEV ein unter dem Zustimmungsvorbehalt des Mieters stehendes Modernisierungsverbot vereinbart.

Was gilt nun?

Das Landgericht entschied, dass Mieter in dem Fall, in dem die EnEV den Vermieter erstmals im Verlaufe des Mietverhältnisses als Gebäudeeigentümer zur, entsprechenden Modernisierungsmaßnahmen verpflichtet, dies zumindest dann zu dulden haben, wenn der Vermieter zuvor gegenüber der zuständigen Behörde erfolglos die Ausnahme- und Befreiungstatbestände der §§ 10 V, 24 und 25 EnEV geltend gemacht hat und keinen Erfolg hatte.

Damit drohen ordnungsrechtlichen Maßnahmen und der Vermieter muss handeln.

Auch Datenschutz II:

AG München 28.04.2017 - 191 C 521/16

Ein Beispiel dafür, dass Datenschutz nicht immer ein trockenes Thema ist, lieferte das Amtsgericht München.

Eine Frau verklagte ein Hotel in Halle und wollte die Auskunft über die Identität eines Mannes, mit dem sie sich ein Hotelzimmer über mehrere Tage teilte. Er hieß Michael. Nachname unbekannt. Im Hotel übernachteten damals mehrere Michaels.

Daher wies das Gericht die Klage ab - unter anderem aus Datenschutzgründen.