INTECON Unternehmerforum c/o

Rechtsinformer Rechtsanwälte Pflug und Partner mbB

Ihre Fachkanzlei in Osnabrück, Berlin und Nordhorn

- sieben Anwälte
 - ein Notar
- geballte Kompetenz



Unsere Themen

Arbeitsrecht 2020

NEUE Ideen NEUE Wege

UMDENKEN im Arbeitsrecht



Wer sind wir: rechtsinformer Rechtsanwälte

Rechtsinformer Rechtsanwälte

Pflug und Partner mbB

- Osnabrück

- Berlin

- Nordhorn

RA und Mediator Stefan Pflug Fachanwalt für Arbeitsrecht /

Wirtschaftsmediator /

Datenschutzbeauftragter

RA und Notar Thorben Deuter LLM Medizinrecht

RAin Antje Bergestedt-Tobe Fachanwältin f. Familienrecht

RA Andre Knapheide Fachanwalt für Arbeitsrecht

RA Daniel B. Jutzi Fachanwalt für Arbeitsrecht

RA Peter Skutta Fachanwalt für Arbeitsrecht

RA Arnold Renner

RA Dr. David Rump (Berlin) Datenschutz (fux-legal)



Büro Osnabrück





Ihre Entertainer

Rechtsinformer rechtsanwälte

Ihre Rechtsanwälte in Osnabrück, Berlin und Nordhorn

RA Stefan Pflug (Osnabrück/Berlin/Nordhorn)

Rechtsanwalt / Fachanwalt für Arbeitsrecht

Geschäftsführender Gesellschafter

Mediator (DAA) / Wirtschaftsmediator

RA und Notar Thorben Deuter (Osnabrück/Berlin/Nordhorn)

Rechtsanwalt und Notar Master of Laws (Medizinrecht) Geschäftsführender Gesellschafter

RA Arnold Renner (Osnabrück)

Schwerpunkt Arbeitsrecht



Themen

Donnerstag, den 06.02.2020

Begrüßung Kanzleiprofil

Neue Tendenzen im Arbeitsrecht 2020

- Urlaubsrecht aktuell
- Arbeitszeiterfassung / neue EU-Regelung (RA Arnold Renner)
- Mobbing als Problem im Arbeitsalltag

Datenschutz im Arbeitsalltag

- Grundsätze des Datenschutzes
- Neue Entwicklungen im Datenschutz
- Beschäftigtendatenschutz

Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt

- Probleme in der Gewinnung / der Motivation / Bildung von Arbeitnehmern
- Mitarbeiterbeteiligungsprogramme (RA und Notar Thorben Deuter)
- Konflikte im Beschäftigungsverhältnis und neue Wege der Innerbusiness-Kommunikation



Neue Tendenzen im Arbeitsrecht 2020

Urlaubsrecht aktuell

Arbeitszeiterfassung / neue EU-Regelung

Mobbing als Problem im Arbeitsalltag



NEUES

im Hinblick auf den Verfall von Erholungsurlaub

RA Stefan Pflug

Fachanwalt für Arbeitsrecht / Wirtschaftsmediator Rechtsinformer Rechtsanwälte



Der Urlaubsanspruch ist in der Regel im Arbeitsvertrag festgelegt oder ergibt sich aus dem Tarifvertrag. Arbeitnehmer haben jedoch einen Anspruch auf einen jährlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen ausgehend von einer 6-Tage-Woche (§ 3 BUrlG). Arbeitnehmer haben also einen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch von 4 Wochen pro Jahr (24 Werktage : 6 Werktage) Weil die meisten Arbeitnehmer jedoch lediglich 5 Werktage arbeiten reduziert sich dann der gesetzliche Urlaubsanspruch auf 20 Tage (= 4 Wochen)

Der Mindesturlaub für jugendliche Arbeitnehmer beträgt nach § 19 JArbSchG 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist, mind. 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist und mind. 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist. Jugendlichen im Bergbau stehe 3 weitere Tage zu. Berufsschülern soll der Urlaub während der Schulferien gegeben werden.



Bei Beginn des Arbeitsverhältnisses besteht nach § 4 BUrlG eine Wartezeit.

Demnach wird der volle Urlaubsanspruch erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Nach § 5 BUrlG haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Teilurlaub in Höhe 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses.

- Ein Urlaubsanspruch entsteht auch bei ganzjährigen Arbeitsunfähigkeit.
- Bruchteile, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.



Der Urlaub muss im laufenden Jahr vom Arbeitnehmer durch Beantragung geltend gemacht und vom Arbeitgeber gewährt werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Jahr ist gem. § 7 Abs. 3 BUrlG nur statthaft, wenn betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers (z.B. Krankheit) liegende Gründe dies rechtfertigende Gründe dies rechtfertigen. Eine erfolglose Geltendmachung des Urlaubs durch den Arbeitnehmer ist in einem solchen Fall nicht erforderlich. Liegen diese Gründe aber nicht vor, verfällt der Urlaubsanspruch am 31.12. des Jahres. Damit soll verhindert werden, dass der Arbeitnehmer sich den Urlaub aufspart.

Zu beachten ist auch, dass kein Recht zur Selbstbeurlaubung besteht. Die Selbstbeurlaubung kann eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Der Urlaubsanspruch muss ggf. gerichtlich geltend gemacht werden. In eiligen Fällen muss eine einstweilige Verfügung beantragt werden.



BAG be-schränkt Ver-fall von Ur-laub

Das BAG setzt das Shi-mi-zu-Ur-teil des EuGH um: Ur-laub ver-fällt am Jah-res-en-de nur noch nach ei-ner Auf-for-derung zum Ur-laubs-an-tritt und nach ei-nem Warn-hin-weis durch den Ar-beit-ge-ber.

Bun-des-ar-beits-ge-richt, Ur-teil vom 19.02.2019, 9 AZR 541/15 (Shi-mi-zu)



Arbeitszeiterfassung

NEUES

im Hinblick auf die Erfassung von Arbeitszeiten

RA Arnold Renner Rechtsinformer Rechtsanwälte



Arbeitszeit Definition

- Zeitspanne während der Arbeitnehmer (AN) dem Arbeitgeber (AG) die Arbeitskraft zur Verfügung stellt – auch ohne Arbeitsleistung (Annahmeverzug § 615 BGB)
- AG muss Arbeit zuweisen
- Pausen sind keine Arbeitszeit,
- Beginn bei Betreten der Betriebsstätte (ggf. Umkleidezeiten)
- weite Wege gehen zu Lasten des AG
- Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag kann eine andere Regelung treffen.
- Pausen: im Voraus festgelegte Unterbrechungen der Arbeitszeit



Arbeitszeiterfassung

Dokumentationspflicht zur Erfassung der Arbeitszeit

Die EU-Staa-ten müs-sen Ar-beit-ge-ber zu ei-ner ob-jek-tiven, ver-läss-li-chen und zu-gäng-li-chen Ar-beits-zeit-erfas-sung ver-pflich-ten: Eu-ro-päi-scher Ge-richts-hof, Urteil vom 14.05.2019, C-55/18 (CCOO gg. Deut-sche Bank SAE)



Arbeitszeiterfassung

Das Urteil des EuGH vom 14.05.2018

- Die Entscheidung des EuGH ist aus der Arbeitszeitrichtlinie (2003/88) hergeleitet worden
- Es handelt sich um eine Richtlinie, die an die Gesetzgeber der EU-Mitgliedstaaten gerichtet ist. Es fehlt noch an der Umsetzung in das nationale Recht
- Politische Einschätzung: DERZEIT hat sich an der deutschen Rechtslage nichts geändert
- Dennoch sind schon jetzt zu beachtende Änderungen im Arbeitszeitgesetz zu beachten



Arbeitszeitgesetz = Arbeitszeitrichtlinie

- Mindestruhezeit von elf Stunden pro 24 Stun-den: Art.3 Arbeitszeitrichtlinie, § 5 Abs.1 ArbZG
- Pflicht zur Gewährung einer Pause bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden: Art.4 Arbeitszeitrichtlinie, § 4 ArbZG
- Mindestruhezeit von 24 Stunden pro Siebentageszeitraum: Art.5
 Arbeitszeitrichtlinie, §§ 9 ff. ArbZG
- Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Siebentageszeitraum: Art.6 Arbeitszeitrichtlinie, § 3 ArbZG, §§ 9 ff. ArbZG
- Normale Arbeitszeit von höchs-tens acht Stunden bei Nacht-arbeit: Art.8 Arbeitszeitrichtlinie, § 6 Abs.2 Satz 1 Arb-ZG



Arbeitszeitgesetz ≠ Arbeitszeitrichtlinie

- Acht-stun-den-tag ist im Arb-ZG fest-ge-schrie-ben (§ 3 Satz 1 Arb-ZG), nicht aber in der Ar-beits-zeit-richt-li-nie
- Das Arb-ZG schreibt Ar-beit-ge-bern vor, Ar-beits-zei-ten auf-zu-zeich-nen, falls sie über acht St-un-den pro Tag hin-aus-ge-hen (§ 16 Abs.2 Arb-ZG)
- die Ar-beits-zeit-richt-li-nie enthält kei-ne (aus-drück-li-che) Pflicht zur Arbeits-zeit-do-ku-men-ta-ti-on
- EuGH erst-mals ei-ne Pflicht des Ar-beit-ge-bers zur Ar-beits-zeit-er-fassung in die Richt-li-nie hin-ein-ge-le-sen



Der Sachverhalt

- In dem spa-ni-schen Vor-la-ge-fall strit-ten ei-ne spa-ni-sche Ge-werkschaft, die Fe-der-a-ción de Ser-vici-os de Co-mi-sio-nes Obre-ras (CCOO), mit dem spa-ni-schen Ab-le-ger der Deut-schen Bank (Deut-sche Bank SAE) über die Pflicht der Deut-schen Bank, die tägli-chen Ar-beits-zei-ten der Bank-mit-ar-bei-ter sys-te-ma-tisch zu er-fas-sen
- Der nationale Gerichtshof (Au-di-en-cia Na-cio-nal): Arbeitgeber müssen nur die Überstunden dokumentieren
- Obers-te Ge-richt (Tri-bu-nal Su-pre-mo): Neigte da-ge-gen eher ge-werkschaft-li-chen Po-si-tio-nen zu und war da-her der An-sicht, das spa-ni-sche Recht ver-pflich-te - je-den-falls im Lich-te des Eu-ro-pa-rechts - die Ar-beitge-ber zu ei-ner all-ge-mei-nen Ar-beits-zeit-er-fas-sung



Vorschlag des EuGH Generalanwalts Pitruzzella

- Arbeitszeitrichtlinie enthält Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit
- Diese Pflicht sei so wichtig, dass die nationalen Gesetze "ausgesetzt" werden müssten
- Entscheidung des EuGH: "Die Mit-glied-staa-ten müssen die Ar-beitge-ber ver-pflich-ten, ein ob-jek-ti-ves, verläss-li-ches und zugäng-liches Sys-tem ein-zuführen, mit dem die von ei-nem je-den Ar-beitneh-mer ge-leis-te-te tägli-che Ar-beits-zeit ge-mes-sen wer-den kann."



Auswirkungen auf das Arbeitszeitgesetz

- Ei-ne ge-ne-rel-le Pflicht der Ar-beit-ge-ber, die tägli-chen Ar-beitszei-ten ih-rer Mit-ar-bei-ter zu do-ku-men-tie-ren, be-steht gemäß deut-schem Recht DERZEIT nur in Ausnahmefällen:
- Ar-beits-zei-ten von mehr als acht St-un-den täglich (§16 Abs. 2 Arb-ZG),
- die Ar-beits-zei-ten von Mi-ni-job-bern (§ 17 Abs.1 Mi-LoG) und
- die Ar-beits-zei-ten von Ar-beit-neh-mern der Bran-chen bzw. Berufs-grup-pen, die in § 2a Schwarz-ArbG ge-nannt sind (§ 17 Abs.1 Mi-LoG)



Vor- und Nachteile durch das Urteil des EuGH

- Mit der Zeiterfassung kann das Personalmanagement verbessert werden
- Die Digitalisierung kann mit der Zeiterfassungspflicht vorangetrieben werden
- Arbeitnehmerschutz
- Das Ende der Vertrauensarbeitszeit
- Das Ende der Flexibilität
- Der Aufwand zur Einführung einer Zeiterfassungslösung



Fazit

- Weder schlecht, noch gut
- Die Umsetzung kann als Chance genutzt etwaige Prozesse neu zu optimieren
- Umsichtig umgesetzt, kann das Urteil einen Schlussstrich unter die unbezahlten Überstunden ziehen. Ebenfalls erhält der Arbeitgeber einen transparenteren Überblick über die wirklich geleisteten Arbeitsstunden
- Das Urteil ist Wegweiser und kann bei der richtigen Umsetzung ins nationale Recht als Chance genutzt werden



Mobbing als Problem im Arbeitsrecht

<u>NEUES</u>

Zum Thema MOBBING

RA Stefan Pflug

Fachanwalt für Arbeitsrecht / Wirtschaftsmediator

Rechtsinformer Rechtsanwälte



Mobbing als Problem im Arbeitsalltag

Frankfurter Allgemeine Zeitung, 05.02.2020:

Das Pflegepersonal in den Operationstrakten der Krankenhäuser klagt über steigenden Stress und Mobbing. Stress und Mobbing am Arbeitsplatz machen dem Pflegepersonal in den Operationstrakten der Krankenhäuser zunehmend zu schaffen. Dies ist ein Ergebnis des "OP-Barometers 2019".

Alle zwei Jahre befragen Gesundheitswissenschaftler der Frankfurt University of Applied Sciences Anästhesie- und OP-Pfleger zu ihren Arbeitsbedingungen. An der jüngsten Erhebung haben sich 1633 Mitarbeiter deutscher Kliniken beteiligt.

Mehr als 52 Prozent der Befragten sagten, Mobbing spiele an ihrem Arbeitsplatz eine Rolle (2017: 38 Prozent).

63 Prozent gaben an, unter einem hohen Krankenstand zu leiden, 64 Prozent würden bei einem guten Angebot den Arbeitgeber wechseln.



Ansichten des BAG (Bundesarbeitsgerichts) Urteil vom 25.10.2007, 8 AZR 593/06

Mobbing liegt vor, wenn unerwünschte
Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken,
dass die Würde der betreffenden Person
verletzt und ein von Einschüchterungen,
Anfeindungen, Erniedrigungen,
Entwürdigungen oder Beleidigungen
gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.



Ansichten des BAG (Bundesarbeitsgerichts) Urteil vom 25.10.2007, 8 AZR 593/06

Ein durch Mobbing geschädigter Arbeitnehmer kann analog § 12 Abs. 3 AGG verlangen, dass der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung des Mobbing wie Abmahnung, Versetzung, oder Kündigung ergreifen.



Mobbing als Problem im Arbeitsalltag

Ein Arbeitgeber haftet gemäß §§ 241 Abs. 2, 253 Abs. 2, 280 Abs. 1 BGB für Schäden, die einem Arbeitnehmer durch Mobbing seitens seiner Vorgesetzen entstehen.

Ein Ausschluss der Haftung nach § 12 Abs. 1 und 2 AGG findet nicht statt.

Die Folge der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist die Anwendbarkeit des AGG (allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) auf alle Fälle des betrieblichen Mobbings

- Hier ist jedoch eine Unterscheidung zwischen betrieblichen Mobbinghandlungen und privaten Handlungen im Betrieb nötig
- In JEDEM Fall ist jedoch ein Vorgehen nötig



Mobbing als Problem im Arbeitsalltag

Danach finden nach der Definition des Bundesarbeitsgerichts auch den Fällen des betrieblichen "Mobbing" die Regelungen des AGG Anwendung, auch wenn die gesetzliche Definition des AGG dies nicht vorsieht.

Auch entsteht nach allgemein zivilrechtlichen Regelungen ein Schadensersatzanspruch des Mobbing-Opfers gegen den Arbeitgeber, wenn dieser sich das Mobbing-Verhalten zurechnen lassen muss, wenn das Mobbing z.B. durch den Arbeitgeber oder einen seiner Vertreter erfolgt und nach Anzeige nicht abgestellt wird.



Reaktion auf Mobbingsituationen

Das Unternehmen:

- Sollte alle Vorkehrungen treffen um Mobbing-Situationen zu vermeiden, zu erkennen und abzustellen, so dass potentielle Mobbing-Opfer geschützt werden. Das betriebliche Miteinander und die Kommunikation sollten positiv verändert werden.
- interessengerechte Kommunikation und verändertes Konfliktverhalten (letzter Teil des Scripts)
- Ansonsten drohen Sanktionen wie z.B. ein Zurückbehaltungsrecht und Schadensersatzforderungen des Arbeitnehmers
- Insbesondere aber auch der Reputationsverlust ist oft nicht unerheblich.



Datenschutz im Arbeitsrecht

Grundsätze des Datenschutzes

Beschäftigtendatenschutz

Neue Entwicklungen im Datenschutz

RA Stefan Pflug
Fachanwalt für Arbeitsrecht / Wirtschaftsmediator
Datenschutzbeauftragter



Warum Datenschutz?

- DSGVO/Datenschutz ist ein compliance Thema
- Eine Vielzahl von Gesetzen und Regularien müssen beachtet werden
- Kontrolle der Aufsichtsbehörden / ggf. erhebliche Bußgelder der Datenschutzbehörden
- Non-compliance ist eine angreifbare Schwachstelle z.B. für Konkurrenten (Abmahnrisiko)
- Non-compliance führt zu Reputations- und Mandantenverlust



"personenbezogene Daten"?

 Immer, wenn es um Information über natürliche Personen geht und diese Informationen in einen Verarbeitungsvorgang einbezogen werden, ist die DSGVO anwendbar.



Verarbeitungsvorgang:

Von einem Verarbeitungsvorgang spricht man

- bei einer automatisierten, computergestützten Verarbeitung von Daten
- auch bei Papierakten, wenn die Akten nach einem bestimmten System oder Schema geführt werden
- bei (digitalen) Fotos oder Videoaufnahmen



Die DSGVO schützt das allgemeine Persönlichkeitsrecht und so soll ein Mensch wissen

- wer
- was
- wann
- aus welchem Anlass über ihn weiß

Folge:

<u>Die gesamte Geschäftsdaten- und Personalverwaltung unterliegt</u>
<u>daher dem Regelwerk der DSGVO:</u>



Prinzipien der DSGVO:

1. Verbot

Jede Datenverarbeitung ist grundsätzlich verboten!!!

....es sei denn, sie ist durch ein Gesetz gerechtfertigt!



2. Transparenz:

Jede Datenverarbeitung muss gesetzmäßig und in einer für die betroffene Person **nachvollziehbare Weise** verarbeitet erfolgen



3. Zweckbindung

- Jede Datenverarbeitung muss einem eindeutigen und legitimen
 Zweck dienen.
- Dieser Zweck ist vor Beginn des Verarbeitungsprozesses eindeutig festzulegen
- Eine Zweckänderung ist nur in einem engen Rahmen möglich



4. Datenminimierung

 Daten müssen auf einen Umfang, der zur Zweckerfüllung erforderlich ist und das notwendige Minimum beschränkt werden, sowohl

quantitativ als auch zeitlich!

- also: <u>keine Speicherung von nicht mehr benötigten Daten, wenn nicht gesetzlich vorgeschrieben.</u>



5. Rechenschaftspflicht

- Jede Stelle ist für die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung verantwortlich und muss die Einhaltung aller Gesetze jederzeit nachweisen können, bspw. Wirksame Einwilligungen von Mandanten, ordentliche Verträge mit Dritten (Software-Providern, Steuerberatern etc.pp.)
- Ver**pflicht**ung zur kurzfristigen **Beantwortung** von Anfragen z.B. von Betroffenen, Mandanten, Teilnehmern, Aufsichtsbehörden



6. Richtigkeit

- Daten müssen **sachlich richtig** und erforderlichenfalls auf dem **neusten Stand** gehalten werden



7. Integrität und Vertraulichkeit

- Daten dürfen nur dann verarbeitet werden, wenn bei dem Verfahren angemessene Sicherheit gewährleistet ist, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung (....) durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen
- Folge: umfassende Dokumentation der eigenen Datenverarbeitung



Beschäftigtendatenschutz

Vorgaben zum Arbeitnehmerdatenschutz im neuen Bundesdatenschutzgesetz

 Der deutsche Gesetzgeber hat von der ihm eingeräumten Kompetenz Gebrauch gemacht, und mit § 26 BDSG - neu eine Regelung zum Arbeitnehmerdatenschutz in das überarbeitete Bundesdatenschutzgesetz mit aufgenommen. Diese lässt sich in zwei Kategorie unterteilen. Die einen sind bereits aus der vorherigen Fassung des Gesetzes bekannte Regelungen und die anderen neue – jedoch wenig überraschende – Regelungen.



Besondere Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz

- Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Beschäftigtenverhältnisses erforderlich ist (§26 I 1 BDSGneu)
- § 26 Abs. Satz 1 BDSG-neu: Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen auch dann verarbeitet werden, wenn dies zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist.



- § 26 Abs. 2 BDSG-neu: Für die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung in die Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis sind insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen.
- § 26 Abs. 3 BDSG-neu: Die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses ist zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.



- § 26 IV BDSG-neu: Eine Verarbeitung personenbezogener Daten im Beschäftigungsverhältnis kann auch auf der Grundlage von Kollektivvereinbarungen erfolgen. Nachdem dies nach der bisherigen Rechtslage bereits über § 4 BDSG-alt in Verbindung mit der dazugehörigen Rechtsprechung möglich war, enthält § 26 BDSG-neu diesbezüglich nun eine ausdrückliche Regelung.
- Die Möglichkeit zur Verarbeitung personenbezogener Daten auf der Grundlage einer Kollektivvereinbarung ergibt sich im Grunde auch schon aus dem oben genannten Art. 88 der Datenschutz-Grundverordnung und dem dazugehörigen Erwägungsgrund 155.



 § 26 V BDSG-neu: Der Verantwortliche muss geeignete Maßnahmen ergreifen um sicherzustellen, dass die Grundsätze der Datenschutz-Grundverordnung, insbesondere diejenigen des Art. 5 DSGVO, eingehalten werden.

Diese Grundsätze sind oben erörtert worden!



- § 26 Abs. 8 BDSG-neu: Definition des Beschäftigtenbegriffs.
- Im Vergleich zu der bisherigen Definition aus § 3 Abs. 11 BDSG-alt bezieht sich die Definition nunmehr ausdrücklich auch auf Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer im Verhältnis zum Entleiher und auf Freiwillige, die einen Dienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz leisten.



Beschäftigtendatenschutz

Datenschutz für den Betriebsrat

- Gegenüber dem Betriebsrat und dem Wirtschaftsausschuss kann sich bis auf Ausnahmefälle der Arbeitgeber nicht auf die DSGVO berufen
- Im Zweifel ist nach aktueller Rechtsprechung eine Interessenabwägung vorzunehmen zwischen dem gesetzlich garantierten Informationsinteresse des Betriebsrats und den Schutzinteressen des Arbeitgebers, die eher zugunsten des Betriebsrats ausfallen muss, da dieser BR auch den Regeln der DSGVO und der Schweigepflicht nach § 79 BetrVG unterliegt.

Wir stehen Ihnen mit unserem Dienstleister

Fux-legal, die Datenschützer

(<u>www.fux-legal.de</u>) jederzeit gern zur Verfügung.



Neue Entwicklungen im Datenschutz

Der Betriebsrat als Teil der verantwortlichen Stelle

Eine Befürwortung der Ansicht, dass der Betriebsrat selbst Verantwortlicher sei, hat erhebliche Konsequenzen hinsichtlich Erfüllung der Anforderungen durch die DS-GVO und wirft zudem die Frage auf, wer bei Verfehlungen haftet und damit Adressat von Bußgeldern wird.

Adressat zur Erfüllung der Anforderungen der DS-GVO und Empfänger von Bußgeldern bei Verfehlungen ist der Verantwortliche nach Artikel 4 Nr. 7 DS-GVO. Das kann eine natürliche oder juristische Person, Behörde, Einrichtung oder eine sogenannte "andere Stelle" sein (siehe Art. 4 Nr. 7 DS-GVO).

Diese Frage war und ist umstritten, einige LAG (Landesarbeitsgerichte) haben jedoch entschieden, dass Betriebsräte als "verantwortliche Stelle" anzusehen ist!



Ihre Experten für Datenschutz



keep calm and call us!

Fux-legal

die Datenschützer
RA Stefan Pflug
RA Dr. David Rump
Krausnickstraße 10
10115 Berlin
Phone: 030.2888.6060
hallo@fux-legal.de
www.fux-legal.de





Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt

Probleme in der Gewinnung / der Motivation / Bildung von Arbeitnehmern

Mitarbeiterbeteiligungsprogramme

Konflikte im Beschäftigungsverhältnis und neue Wege der Innerbusiness-Kommunikation



Gewinnung / Motivation / Bildung

<u>NEUES</u>

im Hinblick auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes

RA Stefan Pflug

Fachanwalt für Arbeitsrecht / Wirtschaftsmediator

RA und Notar Thorben Deuter

Master of Laws / Medizinrecht

Rechtsinformer Rechtsanwälte



Probleme in der Gewinnung / der Motivation / Bildung von Arbeitnehmern

Frankfurter Allgemeine Zeitung 05.02.2020: Der demografische Wandel schlägt zu

Ein großer Faktor, der insbesondere in der Zukunft einen entscheidenden Einfluss auf den herrschenden Fachkräftemangel haben wird, ist die alternde Gesellschaft in Deutschland. Die Alterung verstärkt als Teil des demografischen Wandels die Engpässe im Fachkräftebereich. Laut aktuellen Vorausberechnungen wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, also Personen zwischen 20 und unter 65 Jahren, bereits im Jahr 2030 um 3,9 Millionen auf einen Bestand von 45,9 Millionen Menschen sinken. Im Jahr 2060 sind dann schon 10,2 Millionen weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter.

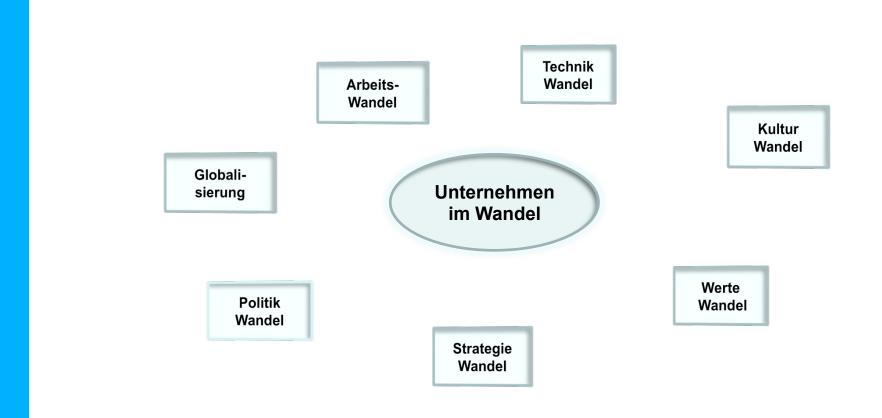
Potenziale heben

Es ist demnach entscheidend, heute aktiv gegenzusteuern, um mit einer starken Fachkräftebasis auch die zukünftigen Anforderungen stemmen zu können.

Dieses kann nur durch Veränderungen erfolgen – d.h. wir müssen uns verändern / bewegen !



Warum sind Veränderungen nötig?





Wie können wir auf Veränderungen reagieren / diese herbeiführen

Change management:

alle Aufgaben, Maßnahmen und Tätigkeiten zusammenfassen, die eine umfassende, bereichsübergreifende und inhaltlich weitreichende Veränderung – zur Umsetzung neuer

- Strategien
- Strukturen
- Systeme
- Prozesse
- Verhaltensweisen



Wege der Veränderung

neue Wege

- der Gewinnung
- der Förderung
- der Bindung
- der Motivation
- der Kommunikation
- = WERTSCHÄTZUNG



Mitarbeiterbeteiligung

Neue Wege der Mitarbeiterbeteilugung

Rechtsinformer Rechtsanwälte



Mitarbeiterbeteiligung

"Mitarbeiter werden zu Mit-Unternehmern"

"Motivation durch finanzielle Teilhabe"

"volle Motivation bei geringen Personalkosten"

"Bindung"

"Identifikation"

"Kostenersparnis"

"Wettbewerbsfähigkeit" -"Attraktivität als Arbeitgeber"



Modelle der Mitarbeiterbeteiligung

- (1) Einräumung "echter" Gesellschaftsanteile zu sofort
- (2) Option auf "echte" Beteiligung
- (3) "virtuelle" bzw. "als ob"-Erlösbeteiligung
- (4) Reine Erfolgsbeteiligungen (am Gewinn) (– zu wenig Anreiz?)
- (5) Beteiligung des Mitarbeiters i. F. v. Fremdkapital (Mitarbeiterdarlehen)

Alle Beteiligungsmodelle führen ggf. zu einer Lohnbesteuerung (Differenz Erlös und Kauf- bzw. (virtuellem) Ausgabepreis); aber unterschiedlicher Besteuerungszeitpunkt.



Materielle Mitarbeiterbeteiligung

"Build-to-Sell" – GmbH

EXIT

- Anwerbung gut ausgebildeter
 Mitarbeiter
- bei Geringem Gehalt
- Schnelles Wachstum bei niedrigen Kosten
- Exit ist angestrebt

"Build-to-Stay" - GmbH

- Nachhaltige Verbundenheit zum Unternehmen
- Mitarbeiterbindung
- Nachfolgeplanung



Beispielhafte Mitarbeiterbeteiligung "Build-to-Stay" – GmbH

- Mitarbeiter soll vollwertiger Gesellschafter des Unternehmens werden (z. B. Mitgründer o. künftiger Partner)
- Mitarbeitermotivation, EK-Erhöhung und Unternehmensnachfolge / Vorsorge

"echte" Kapitalbeteiligung

- · Beteiligung am Gewinn und EXIT-Erlös
- Mitspracherecht über Gesellschafterrechte (Stimmrechte, Informations- und Kontrollrechte)
- notarielle Beurkundung erforderlich (§ 15 GmbHG)
- Bei unentgeltlicher oder vergünstigter Übertragung: Versteuerung geldwerter Vorteile z ZP der Übertragung

Option auf (echte) Gesellschaftsanteile

- insb. für AGs: § 192 II Nr. 3 AktG (Bedingte Kapitalerhöhung) Bezugsrechte von Arbeitnehmern
- Bei GmbHs: Schaffung genehmigten Kapitals
- Lohnbesteuerung bei Optionsausübung (nicht bei –gewährung)
- spätere Besteuerung regelmäßig eine höhere Steuerbelastung im Vergleich zur sofortigen Anteilseinräumung



Beispielhafte Mitarbeiterbeteiligung "Build-to-Sell" – GmbH

Wenn die Teilhabe am Erfolg in der Zukunft liegt, warum sollte dann nicht auch die Beteiligung am Unternehmen auf die Zukunft ausgerichtet sein?

- Vermeidung einer gesellschaftsrechtlichen Beteiligung des Mitarbeiters
- im Falle des EXIT Deals: bonusartige Belehnung (Payday)
- Nachbildung eines auf eine echte am Eigenkapital gerichtete Beteiligung zielendes Optionsprogramm
- Besteuerungszeitpunkt zeitlich nach hinten verlagert
- Präferenz von Venture Capital Firmen bei Finanzierungsrunden (u.a. "target")

ESOP (Employee Stock Ownership Plan), VSOP (Virtual Employee Stock Ownership Plans), Phantom Shares, Virtual Shares, "Virtual Stock Options", Phantom Stock Programm



ESOP

(Employee Stock Ownership)

- zahlreiche Varianten, Formen und Ragalungen
- Grundstruktur:
 - 1) Beschreibung des Phantom Stock Programms
 - 2) Ansparbedingungen und Verfallbestimmungen
 - 3) Verwässerungsschutz (ohne Regelung n. v.)
 - 4) Entstehen des Vergütungsanspruchs (sehr unterschiedlich)
 - 5) Berechnung des Vergütungsanspruchs
 - 6) Weitere Vereinbarungen
 - a) Teilweiser EXIT
 - b) Übertragbarkeit und Vererblichkeit von Phantom Sock Optionen
 - c) Ausschluss der betrieblichen Übung



Kommunikation im Arbeitsrecht

NEUE Kommunikationswege und Konfliktstrategien im Abeitsrecht

Rechtsinformer Rechtsanwälte



Konflikte im Beschäftigungsverhältnis und neue Wege der Innerbusiness-Kommunikation

"Das Gegenteil von schlecht muss nicht gut sein es kann noch schlechter sein."

- Paul Watzlawick (österreichisch-amerikanischer Kommunikationswissenschaftler, Psychotherapeut, Philosoph (1921-2007)



Grundregeln der Kommunikation

Paul Watzlawick stellte Grundregeln (pragmatische Axiome) auf, die die menschliche Kommunikation erklären und ihre Paradoxie zeigen:

Zwei der Hauptgrundsätze sind:

Man kann nicht nicht kommunizieren

 nur mit dem Bewusstsein, dass alle Verhaltensweisen und alle geschaffenen Umstände Kommunikation sind – also beeinflussbar und beeinflussen, kann effektiv kommuniziert werden

Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt

- Die strikte Trennung von Inhalt und Beziehung führt zum Erfolg



interessengerechte Kommunikation

interessengerechte Kommunikation (Universität Harvard/USA):

Um Konflikte "entspannter" zu kommunizieren und gemeinsam Lösungen zu finden, sollte die Kommunikation nicht auf der Ebene von Standpunkten erfolgen (die man sich "um die Ohren haut"), sondern interessengerecht geführt werden:

nicht: "nun seien Sie mal ruhig"

sondern: "mir ist wichtig, dass ich gehört werde"



Interessengerechte Kommunikation

Interessen sind immer:

- Positiv
- Auf die Zukunft gerichtet
- Ergebnisoffen
- "ich"bezogen
- Versehen mit emotionaler Resonanz

Eine Aussage sollte immer interessengerecht gefasst werden.



Konflikte im Arbeitsverhältnis

Übungen zur interessengerechten Kommunikation:

durch "loopen" aus Standpunkten Interessen herausarbeiten

- Aktiv zuhören
- Gesprächsquittung geben
- Durch Rückfragen nach dem Interesse hinter dem Standpunkt forschen
- Aussagebestätigung
- Von vorn....bis man auf der Interessenebene angelangt ist (entsprechend der vorsteheden Definition der Interessen)



Ende

Fragen? – wir treffen uns gleich!

Geschafft!



Allgemeine Informationen

Für weitere Fragen und Anregungen:

Rechtsinformer rechtsanwälte

RA. Stefan Pflug

Rheiner Landstrasse 74

49078 Osnabrück

Tel.: 0541 / 600670

Fax: 0541 / 600677

Hallo(at)rechtsinformer.de

www.rechtsinformer.de

Frequenzwandler

- die Wirtschaftsmediatoren Rheiner Landstraße 74, OS

Tel.: 0541 / 600678 Fax: 0541 / 600677

pflug(at)frequenzwandler.de

www.frequenzwandler.de

rechtsinformer rechtsanwälte - das Hauptstadtstudio-

RA Stefan Pflug

Krausnickstraße 10, 10115 Berlin

10115 Berlin

Tel.: 030 / 280 455 - 90

Fax: 030 / 280 455 - 91

berlin(at)rechtsinformer.de

www.dasHauptstadtStudio.de

fux-legal

- die Datenschützer

Krausnickstraße 10, 10115 Berlin

Tel.: 030 / 2 888 60 60

Fax: 030 / 2 888 6061

hallo(at)fux-legal.de

www.fux-legal.de



Leben sie einfach weiter, wir fuchsen sie da durch!



Ihre Rechtsanwälte in Osnabrück und Berlin. Mehrwert durch Mediation.

