



Fachanwälte | Rechtsanwälte  
Neuerburg | Peters

# Arbeitsrechtliche News 2018

Mandantenveranstaltung

Activ Treuhand



Fachanwälte | Rechtsanwälte  
**Neuerburg | Peters**

Rechtsanwältin A. Neuerburg

- **Miet-/Wohnungseigentumsrecht, Immobilienrecht, Tierrecht**

Rechtsanwalt A. Peters

- **Arbeitsrecht, Verkehrsrecht, Versicherungsrecht, Strafrecht**

Rechtsanwältin F. Hoffmann

- **Familienrecht, Erbrecht**

Rechtsanwalt G. Niebergall

- **Bau- und Architektenrecht, Handels- u. Gesellschaftsrecht**

Rechtsanwältin A. Krohn

- **Miet-/Wohnungseigentumsrecht**

# Gliederung

1. Neues zum Urlaubsrecht
2. Pfändung von Lohn- und Gehaltsforderungen
3. Neuigkeiten Mindestlohn
4. Pflichtzuschläge
5. Neues zu Kündigungsfristen
6. Bundesdatenschutzgesetz / Datenschutz-GVO

# 1. Neues zum Urlaubsrecht

**Wen trifft die Initiativlast? Wer muss tätig werden?**

**AN oder AG?**

**a) Bisheriger Grundsatz in § 7 Abs. 3 BUrlG geregelt:**

- AN muss den ihm zustehenden Urlaub vom AG eigeninitiativ verlangen
- Macht dies der AN nicht, verfällt er am Jahresende!

• § 7 Abs. 3 S. 1 BUrlG:

*„Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.“*

# 1. Neues zum Urlaubsrecht

**Wen trifft die Initiativlast? Wer muss tätig werden?  
AN oder AG?**

**b) Ggf. neuer Grundsatz: Initiativlast bei AG!**

- Rechtsstreit wurde vom BAG dem EuGH zur Entscheidung vorgelegt (Az: C-684/16)
- LAG Berlin und Köln haben bereits so entschieden, da der Wortlaut „gewähren“ ist und nicht „erteilen“

## 2. Pfändung von Lohn- und Gehaltsforderungen

### - Pfändungsschutz für Zulagen -

- **BAG vom 23.08.2017:**
  - Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit und Erschwerniszulagen sind unpfändbar, soweit der Umfang üblich ist i. S. d. § 3b EStG
  - Pfändbar sind aber Zulagen für Schicht- und Samstagarbeit

# 2. Pfändung von Lohn- und Gehaltsforderungen

- Abwälzung der Pfändungskosten auf den Arbeitnehmer -

- **Abwälzung der Kosten ist möglich**, soweit arbeitsvertraglich vereinbart
- **Bsp.-formulierung:**
- „Der Arbeitnehmer hat die durch die Pfändung, Verpfändung oder Abtretung erwachsenden Kosten zu tragen. Die Kosten sind pauschaliert und betragen je zu berechnender Pfändung, Verpfändung oder Abtretung 10,- € und je notwendiger Überweisung 10,- €. Der Arbeitgeber ist berechtigt, bei Nachweis der höheren tatsächlichen Kosten diese zu verlangen.
- Andererseits ist der Arbeitnehmer berechtigt, den Nachweis zu führen, dass keine oder geringere Kosten dem Arbeitgeber erwachsen sind.“

# 3. Neuigkeiten Mindestlohn

## a) Anrechnung von Zulagen

- Jahressonderzahlungen, soweit sie gezwölfelt werden (BAG Urteil v. 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16)
- Treueprämie,
- Schichtzulage,
- Erschwerniszulage,
- Leistungszulage,

die der Arbeitgeber vorbehaltlos neben der Grundvergütung als Teil der Vergütung für tatsächlich geleistete Arbeit zahlt, sind mindestlohnwirksam (BAG 22.03.2017 – 5 AZR 424/16)



# 3. Neuigkeiten Mindestlohn

## b) Vergütung von Bereitschaftszeiten

- Bereitschaftszeiten sind mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten (BAG 11. Oktober 2017 – 5 AZR 591/16)
- Allerdings:
- Leistet der Arbeitnehmer Vollarbeit und Bereitschaftsdienst, ist der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn erfüllt, wenn er für die in einem Kalendermonat erbrachte Arbeit - einschließlich der Bereitschaft - mindestens eine Bruttovergütung erhält, die das Produkt der Gesamtstunden mit dem gesetzlichen Mindest-lohn nicht unterschreitet.

# 3. Neuigkeiten Mindestlohn

## c) Auswirkung auf Verfall- bzw. Ausschlussklauseln

- Klauseln im Arbeitsvertrag müssen transparent, klar und deutlich sein
- Nimmt eine Verfall- bzw. Ausschlussfrist Ansprüche wegen des gesetzlichen Mindestlohns nicht aus, kann dies zur Unwirksamkeit der gesamten Ausschlussfrist führen.
- Noch hat sich diese Rechtsauffassung nicht durchgesetzt (LAG Nürnberg, jedoch Revision beim BAG eingelegt)
- Wegen § 3 MiLoG (Unabdingbarkeit) sollten daher Ausschlussfristenklausel den Mindestlohn ausnehmen!

# 3. Neuigkeiten Mindestlohn

## - Musterformulierung -

(1)

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei **in Textform** erhoben werden.

Dies gilt nicht bei Ansprüchen wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung der Parteien oder einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen der Parteien beruhen oder soweit eine Haftung für sonstige Schäden auf einer grob fahrlässigen Verletzung oder auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen der Parteien beruhen.

**Ebenso nicht erfasst ist ein Betrag in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns für jede vom Arbeitnehmer geleistete Arbeitsstunde bzw. die entsprechenden Lohnersatzansprüche wegen Krankheit oder Urlaub, etc.**

Gleichfalls nicht erfasst sind Ansprüche aus Tarifverträgen, die kraft beidseitiger Tarifbindung oder wegen Allgemeinverbindlichkeitserklärung auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind, Ansprüche aufgrund von Rechtsverordnungen nach dem AentG oder AÜG sowie Ansprüche aufgrund von Betriebsvereinbarungen.

(2)

Wird ein Anspruch nicht form- oder fristgerecht innerhalb der Fristen geltend gemacht, so führt dies zum endgültigen Erlöschen des Anspruchs (Verfall).

# 4. (Pflicht)-Zuschläge

- Im deutschen Arbeitsrecht gibt es nur eine Norm, die den AG zur Zahlung eines Zuschlags verpflichtet
- Alle sonst noch in Betracht kommenden Zuschläge (z.B. Sonntags-Zuschlag) müssen sich aus TV, BV, Arbeitsvertrag oder betrieblicher Übung ergeben
- **Bsp:** BMTV Entsorgung: Erschwerniszulage für Arbeiten unter erschwerten Bedingungen

# 4. Pflichtzuschläge

- § 6 Abs. 5 ArbZG: Zuschlag für Nachtarbeit
- Nach BAG-Urteil vom 09.12.2015 (Az.: 10 AZR 29/15) beträgt dieser 25 % „ohne das Vorliegen besonderer Umstände, die auf eine höhere oder geringere Belastung schließen lassen“
- Ist aber immer Einzelfallentscheidung, sodass auch mal nur 15 % angemessen oder gar 50 % erforderlich sein können

# 5. Kündigungsfristen

## Neueste Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes

- Urteil vom 23. März 2017 - 6 AZR 705/15: Kündigungsfrist für Probezeit sollte im Arbeitsvertrag angegeben werden
- Urteil vom 26. Oktober 2017 - 6 AZR 158/16: Kündigungsfrist von 36 Monaten zu lang

# 6. Bundesdatenschutzgesetz / DSGVO

## - Allgemeiner Überblick und Mindestvorgaben -

- Soll das allgemeine Persönlichkeitsrecht des AN schützen
- Dies ist ein absolutes Recht, also durch § 823 BGB geschützt
- Beschäftigtendatenschutzgesetz? Gibt es nicht!
- Dafür aber seit 2009 in § 32 BDSG das Wesentlichste geregelt
- Zunächst nur als Provisorium gedacht. Nun bis zur DSGVO endgültig
- Ab dessen Inkrafttreten in 05/2018 dann in § 26 BDSG geregelt
- BDSG gilt immer bei der automatisierten Verarbeitung = Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten
- wegen § 32 BDSG gilt es im Beschäftigungsverh. auch bei nicht-automatisierter Verarbeitung von personenbezogenen Daten

# 6. Bundesdatenschutzgesetz / DSGVO

## - Allgemeiner Überblick und Mindestvorgaben -

- Erhebung: Verschaffung der Daten
- Verarbeitung: Speichern und Übermitteln der Daten
- Nutzung: jegliche Verwendung der Daten
  
- Verbot mit Erlaubnisvorbehalt!
- Entweder gesetzlich erlaubt oder AN schriftlich hat eingewilligt
- § 32 BDSG ist im ArbR der relevante Erlaubnistatbestand u. zwar für Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsvertrages
- i. Ü. gilt dann § 28 BDSG, z. B. bei Unternehmenskauf, oder TVe, BVe



# 6. Bundesdatenschutzgesetz / DSGVO

## - Allgemeiner Überblick und Mindestvorgaben -

- Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten ab 10 Mitarbeitern, die mit Datenverarbeitung beschäftigt sind
- EGMR vom 05.09.2017:
  - Überwachung eines AN sowie deren Art und Umfangs muss jenem ggü. angekündigt werden → Beweisverwertungsverbot
- BAG vom 27.07.2017 (Keylogger-Entscheidung):
  - Der Einsatz ist nicht per se unzulässig!
  - Anfangsverdacht für § 32 I BDSG ausreichend
  - Verletzung von BetrVG führt nicht zum Verwertungsverbot

# 6. Bundesdatenschutzgesetz / DSGVO

## - Folgen bei Verstoß -

- Bußgelder bis zu 300.000 EUR
- Freiheitsstrafe bis zu 2 Jahren, wenn vorsätzliche Handlung gegen Entgelt erfolgt oder erfolgt, um einem anderen zu schaden

# 6. Bundesdatenschutzgesetz / DSGVO

## - Ausblick auf die Datenschutz-Grundverordnung -

- Anwendungsbereich der DSGVO im Arbeitsverhältnis enger als der zukünftige § 26 BDSG, da bei nicht-automatisierter Verarbeitung von personenbezogenen Daten der Datenschutz nur gilt, wenn jene Daten in Datei gespeichert werden sollen
- Dafür deutlich höhere Geldbußen und zwar bis zu
- 20 Mio. EUR, weil diese für andere abschreckend wirken sollen
- Schadenersatz auch für immaterielle Schäden,
- Erhöhte Dokumentations- und Nachweispflichten,
- Veröffentlichungspflicht des Datenschutzbeauftragten und Anzeigepflicht ggü. Aufsichtsbehörde

# 6. Bundesdatenschutzgesetz / DSGVO

## - Ausblick auf die Datenschutz-Grundverordnung -

- Umfangreiche, aber vor allem anlassunabhängige Befugnisse der Aufsichtsbehörden
- Jene Behörden können auch Untersagungen aussprechen
- Meldepflichten (72h) ggü. Aufsichtsbehörde nach Kenntniserlangung z. B. über ein Datenleck (s. Panama-Papers)

# 6. Bundesdatenschutzgesetz / DSGVO

## - Musterformulierung für Arbeitsvertrag -

„Der Arbeitgeber erhebt, verarbeitet und nutzt die personen-bezogenen Daten des Arbeitnehmers, soweit dies im Rahmen der Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses erforderlich ist (z. B. in der EDV zum Zwecke der Personalverwaltung, zum Zweck der Gehaltsermittlung und Gehaltsauszahlung, aufgrund gesetzlicher Vorschriften und zur Aufstellung von Dienstplänen). Insoweit willigt der Arbeitnehmer in die vorgenannte Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung seiner personenbezogenen Daten ein. Diese Einwilligung gilt auch für das Anbahnungsverhältnis im Vorfeld eines etwaigen Vertragsabschlusses. Ebenso stimmt er einer dauerhaften Überwachung des Arbeitsplatzes durch Videokameras zu.“

# 6. Bundesdatenschutzgesetz / DSGVO

## - Fristen für Löschung bzw. Aktenvernichtung -

- § 35 BDSG relevante Norm, insbesondere Absatz 2, Ziffer 3
- Hiernach sind personenbezogene Daten zu löschen, wenn sie für eigene Zwecke verarbeitet werden, sobald ihre Kenntnis für die Erfüllung des Zwecks der Speicherung nicht mehr erforderlich ist.

# 6. Bundesdatenschutzgesetz / DSGVO

## - Fristen für Löschung bzw. Aktenvernichtung -

### Beispiel anhand von Bewerberdaten:

- Zweck der Speicherung / Aufbewahrung ist, den passenden Kandidaten für die Stelle zu finden
- Wenn diese Stelle nicht besetzt werden kann oder der Kandidat ungeeignet ist, dann fällt der Zweck „mögliche Stelle besetzen“ weg, womit auch die Daten zu löschen bzw. Unterlagen zu vernichten wären.
- Da es keine vorgeschriebene arbeitsrechtliche Aufbewahrungsfrist gibt, darf die Aufbewahrung nur solange erfolgen, wie es noch erforderlich ist
- Zum Zwecke der Verteidigung des AG vor Diskriminierungs-vorwürfen ist Aufbewahrung noch ca. 5 Monate erforderlich

(§ 15 IV AGG: 2 Monate)

**Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit!**



Fachanwälte | Rechtsanwälte  
**Neuerburg | Peters**

**Düsseldorfer Platz 1  
09111 Chemnitz**

**Telefon: 03 71 / 90 98 72 0**

**Telefax: 03 71 / 90 98 72 20**