

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Juli/August 2024.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg:

Diskriminierung aufgrund des Alters
bei Stellenbesetzung

ARBEITSRECHT

Bundesarbeitsgericht:

Überstundenvergütung bei
fehlender ausdrücklicher Anordnung

ARBEITSRECHT/ DATENSCHUTZRECHT

Bewerberdatenschutz:

HmbBfDI veröffentlicht Positionspapier
zum Thema „Bewerberdatenschutz
und Recruiting im Fokus“

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg: Diskriminierung aufgrund des Alters bei Stellenbesetzung

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 29.06.2024, Az. nicht veröffentlicht

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) hat am 29. Juni 2024 ein wegweisendes Urteil zur Altersdiskriminierung bei der Stellenbesetzung gefällt.

Das Gericht sprach der Klägerin, die wegen ihres Alters diskriminiert wurde, eine Entschädigung zu.

Die Klägerin, eine erfahrene Bewerberin, wurde bei der Besetzung einer Stelle aufgrund ihres Alters abgelehnt. Der Arbeitgeber argumentierte, dass jüngere Bewerber besser für die Position geeignet seien. Das Gericht stellte fest, dass diese Entscheidung gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoße, welches Diskriminierungen aufgrund des Alters verbietet.

Das Gericht befand, dass die Ablehnung der Bewerberin allein aufgrund ihres Alters eine unzulässige Diskriminierung darstelle. Nach Auffassung des Gerichts dürfe das Alter bei der Stellenbesetzung nur dann eine Rolle spielen, wenn es einen sachlichen Grund gebe, der durch die Natur der Tätigkeit gerechtfertigt sei. In diesem Fall habe der Arbeitgeber keinen solchen Grund darlegen können, weshalb die Entscheidung diskriminierend gewesen sei.

Das LAG Berlin-Brandenburg sprach der Klägerin eine Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern zu. Das Urteil zeigt und verdeutlicht die Notwendigkeit, bei Einstellungsentscheidungen objektive und rechtlich einwandfreie Kriterien anzuwenden.

Das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg betont die Wichtigkeit einer diskriminierungsfreien Stellenbesetzung und die Einhaltung des AGG. Unternehmen sollten ihre Einstellungsverfahren regelmäßig überprüfen und sicherstellen, dass alle Entscheidungen auf objektiven und sachlichen Kriterien basieren. Eine sorgfältige Dokumentation und regelmäßige Schulungen der Personalabteilung sind essenziell, um (gerichtliche) Auseinandersetzungen zu vermeiden und ein faires Arbeitsumfeld zu schaffen.

Hinweis

1. Bei der Bewerberauswahl sollten die Auswahlkriterien objektiv und transparent sein. Jegliche Diskriminierung aufgrund des Alters, Geschlechts oder anderer persönlicher Merkmale sollte unterlassen werden;
2. Die Personalabteilung, bzw. die für Einstellungen verantwortliche(n) Person(en) sollte(n) regelmäßig in Bezug auf die Einhaltung des AGG zumindest sensibilisiert werden. Die Bedeutung einer diskriminierungsfreien Stellenbesetzung sollte verdeutlicht werden;
3. Im gesamten Auswahlprozess sollte eine sorgfältige Dokumentation erfolgen. Halten Sie fest, welche Kriterien zur Ablehnung eines Bewerbers geführt haben. Sollte es zu einem Verfahren kommen, kann diese Dokumentation hilfreich sein;
4. Bei der Bewerberauswahl sollte der Fokus auf der beruflichen Qualifikation und den Erfahrungen der Bewerber liegen. Andernfalls besteht jedenfalls die Gefahr einer Diskriminierung.

Bundesarbeitsgericht: Überstundenvergütung bei fehlender ausdrücklicher Anordnung

BAG, Urteil vom 27. Juni 2024, Az. 5 AZR 347/23

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 27. Juni 2024 ein Urteil zur Vergütung von Überstunden gefällt.

Das BAG entschied, dass Überstunden nur dann vergütet werden müssen, wenn sie vom Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet oder nachträglich genehmigt wurden. Dieses Urteil hat weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitszeiterfassung und die Vergütungspraxis in Unternehmen.

Im betreffenden Fall klagte ein Arbeitnehmer auf Vergütung für Überstunden, die er ohne ausdrückliche Anordnung seines Arbeitgebers geleistet hatte. Der Arbeitgeber verweigerte die Zahlung mit der Begründung, dass er die Überstunden weder angeordnet noch genehmigt habe. Der Arbeitnehmer hingegen war der Auffassung, dass die Überstunden notwendig gewesen seien, um seine Arbeitsaufgaben zu erfüllen.

Das BAG entschied zu Gunsten des Arbeitgebers, dass Überstunden nur dann vergütet werden müssen, wenn sie vom Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet oder nachträglich genehmigt wurden.

Der Arbeitgeber müsse die Überstunden explizit billigen oder zumindest dulden. In dem vorliegenden Fall habe der Arbeitnehmer nicht nachweisen können, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet oder genehmigt worden waren. Der Arbeitgeber sei daher nicht zur Vergütung der Überstunden verpflichtet.

Das Gericht betonte, dass eine klare Regelung und Kommunikation bezüglich der Anordnung und Genehmigung von Überstunden essenziell seien. Nur so könnten Missverständnisse und Konflikte vermieden werden.

Hinweis

Sie sollten in Ihrem Unternehmen klare Regelungen dahingehend treffen, wie mit der Anordnung und Genehmigung von Überstunden umgegangen wird. Diese Prozesse sollten auch schriftlich festgelegt sein.

Ihre Mitarbeiter sollten Sie darauf hinweisen, dass diese ihre Überstunden vollständig dokumentieren und Ihnen rechtzeitig vorlegen. Zudem ist es wichtig, dass kommuniziert wird, dass Überstunden nur dann vergütet werden, wenn sie ausdrücklich angeordnet oder genehmigt wurden. Dies kann auch im Arbeitsvertrag oder internen Richtlinien festgelegt werden.

Das Urteil des BAG zeigt bzw. unterstreicht die Notwendigkeit klarer Regelungen und einer transparenten Kommunikation zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Sollten Sie Fragen hinsichtlich der Vergütung von Überstunden haben, sprechen Sie uns gerne an.

Bewerberdatenschutz: HmbBfDI veröffentlicht Positionspapier zum Thema „Bewerberdatenschutz und Recruiting im Fokus“

Der Schutz personenbezogener Daten im Bewerbungsprozess ist vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung und dem Einsatz künstlicher Intelligenz von großer Bedeutung. Am 06. Juni 2024 hat der Hamburgische Beauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (HmbBfDI) daher ein Positionspapier zum Thema „Bewerberdatenschutz und Recruiting im Fokus“ veröffentlicht.

Das Positionspapier beleuchtet die zentralen Aspekte des Bewerberdatenschutzes und enthält wichtige Hinweise für Unternehmen. Wir haben für Sie das Wichtigste einmal zusammengefasst.

Grundsätze der DSGVO im Bewerbungsprozess

Im Rahmen des Bewerbungsprozesses müssen insbesondere die Grundsätze der Rechtmäßigkeit, Zweckbindung und Datenminimierung eingehalten werden. Auch die Informationspflichten gemäß Art. 13 und 14 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gelten für Bewerberinnen und Bewerber.

Verschiedene Phasen des Bewerbungsprozesses

Der Bewerbungsprozess umfasst in der Regel mehrere Phasen, von der Erstansprache bis zur Entscheidung für oder gegen einen Bewerber. Innerhalb jeder Phase müssen verschiedene datenschutzrechtliche Verpflichtungen eingehalten werden. Der Hamburgische Datenschutzbeauftragte teilt das Recruiting grob in vier Phasen ein. Erstkontakte vor der Bewerbung (Kaltakquise, Stellenausschreibung, direkte Ansprache), Bewerbung (Verarbeitung der Unterlagen), Anstellungsverhältnis und Ende des Arbeitsverhältnisses.

Um einen besseren Überblick zu haben und die Vorschriften des Art. 30 DSGVO (Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten) bestmöglich einzuhalten, empfiehlt es sich zumindest jede Phase für Ihr Unternehmen einmal durchgegangen zu sein.

Eine trennscharfe Abgrenzung der Phasen (auch innerhalb des VvV) ist nicht erforderlich, kann aber helfen keine relevanten Verarbeitungsvorgänge zu übersehen.

Talentpools - Aufnahme nur mit Einwilligung

Die Aufnahme von Bewerbern in sog. Talentpools ist nur mit ausdrücklicher Einwilligung zulässig. Die Einwilligung muss transparent und freiwillig erfolgen, sowie klare Informationen über Zweck, Dauer der Speicherung und Widerrufsmöglichkeit enthalten. Sie sollten regelmäßige Löschfristen festlegen und nach deren Ablauf erneut eine Einwilligung einholen.

„Hintergrundüberprüfungen“

Informationen über Bewerber sollten hauptsächlich direkt von diesen eingeholt werden. Während Internetrecherchen und die Nutzung sozialer Netzwerke nicht grundsätzlich ausgeschlossen sind, müssen Unternehmen zwischen beruflichen und privaten Netzwerken differenzieren und die Informationspflichten gemäß Art. 14 DSGVO beachten. Grundsätzlich gilt, dass Informationen, die über das Fragerecht im Bewerbungsgespräch hinausgehen, unter Umständen unberücksichtigt bleiben müssen. In der Praxis wird es sich oftmals nicht vermeiden lassen, dass ein „Zufallsfund“, der gegebenenfalls datenschutzrechtlich unzulässig wäre, sich zu Ungunsten des Bewerbers auswirkt, ohne dass der betroffene Bewerber jemals über diesen Umstand informiert werden würde.

Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Bewerbungsprozess

Von der Veröffentlichung einer Stellenausschreibung über die automatisierte Vorauswahl von Bewerbern bis hin zur Analyse von Bewerbungsgesprächen und dem Einsatz von Chatbots bieten KI-Systeme Erleichterungen und Automatisierungsmöglichkeiten im Bewerbungsprozess.

Hinsichtlich des Einsatzes von Chatbots hat der Landesdatenschutzbeauftragte eine Checkliste veröffentlicht, die Unternehmen als Leitfaden für einen datenschutzkonformen Einsatz dienen soll. Hinsichtlich des Einsatzes von KI-Anwendungen wurde zudem von der Datenschutzkonferenz eine Orientierungshilfe veröffentlicht.

Sollten Sie daran interessiert sein, KI im Bewerbungsprozess einzusetzen, ist in erster Linie insbesondere der Datenschutzbeauftragte in den Prozess einzubinden, um die Risiken hinreichend bewerten zu können.

Der Einsatz eines Lebenslaufparsers (Tool zur automatischen Analyse und Speicherung von Daten aus einem Lebenslauf) sei grundsätzlich zulässig, wenn personenbezogene Daten ausgelesen und strukturiert in ein Bewerbungsmanagementsystem übertragen werden. Es müsse jedoch der Grundsatz der Datenrichtigkeit gemäß Art. 5 Abs. 1 lit. d DSGVO beachtet werden. Sofern im Anschluss automatisierte Einzelfallentscheidungen getroffen werden sollen, ist Art. 22 DSGVO zu beachten. Grundsätzlich ist es erforderlich, dass die entscheidende Person einen echten Entscheidungsspielraum hat und nicht hauptsächlich auf Grundlage des KI-Vorschlags entscheidet.

Praxistipps für Unternehmen

1. **Transparenz gewährleisten:** Informieren Sie Bewerber klar und verständlich über die Verarbeitung ihrer Daten;
2. **Einwilligungen einholen:** Nutzen Sie Einwilligungen für Talentpools und spezielle Datenverarbeitungen und achten Sie auf deren regelmäßige Erneuerung;
3. **Datensparsamkeit:** Verarbeiten Sie nur die wirklich notwendigen Daten und halten Sie sich an die Grundsätze der DSGVO;
4. **Besondere Aufmerksamkeit beim Einsatz von KI:** Überprüfen Sie den Einsatz von KI-Anwendungen sorgfältig und stellen Sie sicher, dass menschliche Entscheidungen nicht durch KI-Ergebnisse vorweggenommen werden;
5. **Aktualisierung von Datenschutzrichtlinien:** Passen Sie Ihre Datenschutzrichtlinien regelmäßig an die neuesten rechtlichen Entwicklungen an.

FALLS SIE UNSEREN NEWSLETTER IN ZUKUNFT NICHT MEHR ERHALTEN MÖCHTEN, SCHICKEN SIE BITTE EINE KURZE
E-MAIL AN INFO@BPL-RECHT.DE

BPL RECHTSANWÄLTE

STROOT & KOLLEGEN

RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER STRASSE 285

49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541 76007570

TELEFAX 0541 76007599

INFO@BPL-RECHT.DE

WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>