

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Juni 2021.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT BETRIEBSRATS - WAHLEN 2022

Vom 01.03.2022 bis
31.05.2022 finden die
nächsten Betriebswahlen
statt. Warum auch Arbeitge-
ber sich hierbei rechtliche
Beratung einholen sollten
zeigen wir Ihnen.

DATENSCHUTZRECHT AUF SICHTSBEHÖRDEN KONTROLLIEREN UMSETZUNG DES SCHREMS II - URTEILS

Wir zeigen Ihnen was Sie tun
sollten, wenn Sie personenbe-
zogene Daten in ein Drittland
übermitteln nachdem der Euro-
päische Gerichtshof das EU-
US-Privacy Shield für unwirk-
sam erklärt hat.

ARBEITSRECHT KEIN ENTSCHÄDI- GUNGANSPRUCH BEI QUARANTÄNE FÜR MITARBEITER

Das Verwaltungsgericht Kob-
lenz hat entschieden, dass ein
Arbeitgeber keinen Anspruch
auf Entschädigungszahlungen
nach dem Infektionsschutzge-
setz hat, wenn der Mitarbeiter
sich in häuslicher Quarantäne
befindet.

BETRIEBSRATSWAHLEN 2022

01.03.2022 BIS 31.05.2022

Die nächsten Betriebsratswahlen finden vom 01.03.2022 bis 31.05.2022 statt. Sollte in Ihrem Unternehmen ein Betriebsrat bestehen kann die Zusammensetzung des Betriebsrates eine wichtige Weichenstellung für Sie sein.

Nur mit einem Betriebsrat, der auch Ihre unternehmerischen Interessen kennt und berücksichtigt, kann eine gedeihliche Zusammenarbeit in den folgenden vier Jahren möglich sein. Dann ist es auch möglich, z.B. über Betriebsvereinbarungen Regelungen zu treffen, die für alle Ihre Mitarbeiter gelten, ohne dass Sie Einzelvereinbarungen treffen müssen.

Zur Wahl wird der Wahlvorstand und Ihr Betriebsrat in der Regel von der zuständigen Gewerkschaft beraten.

Bei den meisten Betriebsratswahlen werden jedoch Fehler gemacht.

So kann die Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer falsch berechnet werden, die Kandidaten, die zur Wahl stehen, dürfen möglicherweise gar nicht antreten oder die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder wird einfach falsch berechnet.

Sollten Sie so einen Fehler erkennen, wäre die Betriebsratswahl anfechtbar, sofern dies für Sie opportun erscheint.

Es ist daher sinnvoll, dass Sie sich im Vorfeld der Betriebsratswahlen rechtlich beraten lassen. Nicht nur der unmittelbare Kostenaufwand für jedes Betriebsratsmitglied (Schulungen, Freistellungen, etc.) kann enorm sein. Auch die Zusammensetzung Ihres Betriebsrats an sich ist für Sie von erheblicher Bedeutung.

Gerne beraten wir Sie in Fragen zu den anstehenden Betriebsratswahlen. Sprechen Sie uns einfach an.

AUFSICHTSBEHÖRDEN KONTROLLIEREN UMSETZUNG DES SCHREMS II - URTEILS

Mit Urteil vom 16.07.2020 hatte der Europäische Gerichtshof das EU-US Privacy-Shield für rechtswidrig erklärt (EuGH, Urteil vom 16.07.2020, Az: C-311/18).

Jede Datenübertragung die bis zum Zeitpunkt des Urteils auf dem Privacy-Shield beruhte, war somit nunmehr rechtswidrig.

Auch der Einsatz der bisherigen Standardvertragsklauseln war nicht mehr ohne Probleme möglich. Es bedarf nun einer Einzelfallprüfung, ob ein Adressat im Drittland überhaupt in der Lage ist, die Pflichten aus den entsprechend der Grundsätze des Urteils anzupassenden Standardvertragsklauseln, einzuhalten. Die neuen Klauseln liegen seit dem 04.06.2021 vor.

Bereits im Juli 2020 gaben wir den Ausblick, dass über kurz oder lang damit zu rechnen ist, dass die Aufsichtsbehörden diesbezüglich auch tätig werden und die Einhaltung überprüfen.

Nunmehr ein Jahr später ist der Zeitpunkt gekommen.

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz in Niedersachsen teilte am 01.06.2021 mit, dass sich ihre Behörde an einer länderübergreifenden Kontrolle von Datenübermittlungen durch Unternehmen in Staaten außerhalb der europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums, sog. Drittstaaten beteilige.

Ziel der Aufsichtsbehörden ist die breite Durchsetzung der im Urteil des Europäischen Gerichtshofs in seiner Schrems II-Entscheidung gestellten Anforderungen.

Das Urteil hat in vielen Unternehmen dazu geführt, dass grundlegende und lange praktizierte Prozesse überdacht und ggf. umgestellt werden mussten.

Neben der Landesbeauftragten für den Datenschutz in Niedersachsen haben sich auch die Landesdatenschutzbehörden aus Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Brandenburg, Hamburg, Rheinland-Pfalz und dem Saarland der Prüfung angeschlossen.

Die Problematik wird aber auch an Unternehmen aus anderen Bundesländern nicht vorbeigehen.

Ausgewählte Unternehmen werden auf Basis eines gemeinsamen Fragenkatalogs angeschrieben. Hierbei werden unter anderem Fragen zum Einsatz von Dienstleistern zum E-Mail-Versand, zum

Hosting von Internetseiten, zum Webtracking, zur Verwaltung von Bewerberdaten und zum konzerninternen Austausch von Kundendaten sowie Daten der Beschäftigten gestellt.

Dennoch entscheidet jede Aufsichtsbehörde selbst, in welchen Themenbereichen sie tätig werden möchte.

In Niedersachsen werden diese Fragebögen vorerst an 18 Unternehmen zu den Themen Mail- und Web-Hosting versendet.

Der Europäische Gerichtshof fordert in seinem Urteil klar von den Aufsichtsbehörden, dass diese unzulässige Datentransfers „aussetzen oder verbieten.“ Neben möglichen Bußgeldern ist dies die größte Gefahr für Ihr Unternehmen. Die Unterbrechung des Datentransfers in ein Drittland kann ein Unternehmen schwer schädigen.

Was sollten Sie tun?

Viele Unternehmen sind von dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs betroffen. Nicht alle wird die Aufsichtsbehörde kontrollieren können. Dennoch ist Vorsicht geboten.

Sie sollten wie folgt vorgehen:

1. Zunächst sollten Sie alle Risiken identifizieren. Dies sind diejenigen Prozesse, bei denen personenbezogene Daten in ein Drittland gelangen könnten. Insbesondere sind hier Ihre Dienstleister (Vorsicht bei Unterauftragnehmern!) zu nennen. Neben den vorstehenden Fragen im Fragenkatalog gehören dazu u.a. auch die Cloud, der Messenger-Dienst, das Betriebssystem, die Anwendungsprogramme, das Videokonferenzsystem.
2. Sie müssen prüfen, ob es zu dem jeweiligen Prozess datenschutzkonforme Alternativen gibt.
3. Falls es diese gibt ist zu klären, ob diese in der Funktionalität, in der Anwendbarkeit, etc. vergleichbar sind mit der nicht datenschutzkonformen Lösung.
4. Falls eine Vergleichbarkeit da ist, werden Sie nicht umhinkommen spätestens in drei Jahren einen Wechsel vorzunehmen.
5. Falls keine Vergleichbarkeit vorliegt, ist eine umfassende datenschutzrechtliche Risikoabwägung durchzuführen. Vorstehende Punkte sind umfassend zu dokumentieren.

6. Sie sollten zudem in Ihrem Unternehmen prüfen, ob und inwieweit ein mögliches Bußgeld von der D&O Versicherung abgedeckt wäre oder ob gegebenenfalls zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden müssen.

7. Zudem sollte jedenfalls die Möglichkeit in Betracht gezogen werden sog. „Binding Corporate Rules“ abzuschließen.

8. Zur Risikoeingrenzung sollten Sie zudem im Unternehmen im Übrigen ein ausreichendes Datenschutzniveau vorhalten. Dies wird helfen, bei den Aufsichtsbehörden ein Wohlwollen zu erhalten.

Sprechen Sie uns zu diesem Problemkreis gerne an. Wir versuchen dann mit Ihnen gemeinsam eine Lösung für Ihr Unternehmen zu finden.

KEIN ENTSCHÄDIGUNGSANSPRUCH BEI QUARANTÄNE FÜR MITARBEITER

ARBEITGEBER KANN KEINE ENTSCHÄDIGUNGSZAHLUNGEN NACH DEM INFektionSSCHUTZGESETZ GELTEND MACHEN

VG Koblenz, Urteil vom 10.05.2021, AZ. 3 K 107/21.KO; 3 K 108/21.KO

Das Verwaltungsgericht Koblenz (VG) hat entschieden, dass ein Arbeitgeber keinen Anspruch auf Entschädigungszahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz hat, wenn sein Arbeitnehmer während einer vierzehntägigen häuslichen Quarantäne gegen ihn einen Lohnfortzahlungsanspruch hat.

Das VG wies zwei Klagen einer Arbeitgeberin zurück.

Zwei Arbeitnehmerinnen der Klägerin hatten sich aufgrund einer möglichen Ansteckungsgefahr für zwei Wochen in behördlich angeordneter häuslicher Quarantäne befunden. Die Klägerin beantragte in der Folge vom beklagten Land Rheinland-Pfalz die Erstattung von Entschädigungszahlungen, die sie während der Zeit der Absonderung an ihre Mitarbeiterinnen für deren Verdienstausschlag geleistet hatte sowie Sozialversicherungsbeiträge.

Eine Erstattung gewährte das Land nur ab dem sechsten Tag. Für die ersten fünf Tage hätten die Arbeitnehmerinnen einen Anspruch auf Lohnfortzahlung gegen ihre Arbeitgeberin.

Die Arbeitgeberin verfolgte ihr Begehren jedoch auf dem Klageweg weiter. Sie vertrat die Auffassung bei einer Quarantänedauer von mehr als fünf Tagen könne nicht mehr von einer Verhinderung von verhältnismäßig nicht erheblicher Zeit gesprochen werden. Dauere die Verhinderung eine erhebliche Zeit an, so entfalle der Lohnfortzahlungsanspruch insgesamt in voller Höhe.

Das VG wies die Klage jedoch ab. Zwar habe ein Arbeitgeber der Lohnfortzahlungen und Sozialversicherungsbeiträge leiste grundsätzlich nach dem Infektionsschutzgesetz einen Anspruch auf Erstattung dieser Zahlungen. Dieser Anspruch bestehe jedoch nicht, wenn dem Arbeitnehmer trotz seiner Verhinderung an der Ausübung seiner Tätigkeit gegen seinen Arbeitgeber ein Lohnfortzahlungsanspruch zustehe.

Gemäß § 616 S. 1 BGB bestehe ein Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert werde.

Dies sei hier aufgrund der Quarantäneanordnung der Fall. Zudem stelle die Zeit der Quarantäne von sechs bzw. vierzehn Tagen noch eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit dar, da für die Beurteilung in erster Linie das Verhältnis zwischen der Dauer des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses und der Dauer der Arbeitsverhinderung maßgeblich sei.

Bei einer Beschäftigungsdauer von mindestens einem Jahr sei eine höchstens vierzehn Tage andauernde Arbeitsverhinderung noch als nicht erheblich anzusehen.

Zudem sei das Risiko einer vierzehn tägigen Quarantäne und die daraus folgende Konsequenz den Lohn für zwei Wochen weiterzahlen zu müssen für den Arbeitgeber kalkulierbar.

Da die Arbeitnehmerinnen der Klägerin bereits mehr als ein Jahr im Unternehmen beschäftigt gewesen seien habe ihnen ein Lohnfortzahlungsanspruch zugestanden. Ein Entschädigungsanspruch sei daher ausgeschlossen.

Konsequenz ist, dass das Land im Ergebnis gar nichts hätte zahlen müssen.

Aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung des Urteils wurde die Berufung zugelassen.

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>