



Newsletter Arbeitsrecht

AÜG-Reform: Neue Spielregeln für Leiharbeit und Werkverträge ab 1. April 2017 – Warum Sie jetzt handeln sollten!

Arbeits- und datenschutzrechtliche Anforderungen an die Implementierung von Talent Management Systemen

Veranstaltungskalender: Update Arbeitsrecht Herbst 2016

Oktober 2016

Inhalt

Editorial	1
Interview	2
AÜG-Reform: neue Spielregeln für Leiharbeit und Werkverträge ab 1. April 2017	5
Arbeits- und datenschutzrechtliche Anforderungen an die Implementierung von Talent Management Systemen	9
Aktuelles Urteil Arbeitsrecht	16
Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung	18
Veranstaltungskalender	19
Newsletterarchiv	21
Hogan Lovells e-Newsletter	22
Ihre Ansprechpartner	23

Editorial

Liebe Leserin,
lieber Leser,

der Herbst hat unverkennbar Einzug gehalten und mit ihm auch neuer Enthusiasmus des Gesetzgebers begonnene Vorhaben in den letzten Monaten dieses Jahres noch zum Abschluss zu bringen. So hat der Deutsche Bundestag – nicht gänzlich unerwartet – die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in der vergangenen Woche endgültig beschlossen. Viele von Ihnen werden unseren Newsflash hierzu bereits erhalten haben. Die wichtigsten Neuregelungen, die die Reform mit Jahresbeginn 2017 mit sich bringt, können Sie aber auch noch einmal unserem Sonderbeitrag entnehmen. Ausführlich wird sich diesem Thema auch die November-Ausgabe unseres Newsletters widmen.

In dieser Newsletterausgabe setzen wir den Schwerpunkt allerdings erst einmal auf die (beschäftigungs-) datenschutzrechtlichen Aspekte der Umsetzung der neuen EU-Datenschutz-Grundverordnung in deutsches Recht. Unser Frankfurter Kollege Dr. Wolf-Tassilo Böhm erläutert im Interview warum – auch wenn die Verordnung erst Ende Mai 2018 ihre Wirkung entfaltet – Sie bereits zum jetzigen Zeitpunkt tätig werden bzw. den Zeitraum bis dahin effektiv nutzen sollten, um die erforderlichen Anpassungen – z.B. mit Blick auf bestehende Betriebsvereinbarungen, die Regelungen zum Umgang mit Beschäftigtendaten enthalten – vorzunehmen.

In dieser Ausgabe beschäftigen wir uns aber mit noch einem sehr modernen Thema, das sich an einer Schnittstelle zwischen Arbeits- und Datenschutzrecht befindet: dem Einsatz von Talent Management Systemen, mit deren Hilfe Erfolgsfaktoren wie die zielorientierte Auswahl, Zuordnung und Entwicklung von Personal gesteuert werden können. Mitarbeiterdaten können beispielsweise über Cloudlösungen weltweit verfügbar gemacht werden, um so Personalentscheidungen und -entwicklungsmaßnahmen zeitnah und professionalisiert zu treffen. Die Grenzen setzt dabei nicht die Technik, sondern vor allem der (europäische) Gesetzgeber. Die arbeits- und datenschutzrechtlichen Anforderungen

an die Implementierung und Nutzung solcher Talent Management Software stellt Ihnen ebenfalls unser Frankfurter Kollege Dr. Wolf-Tassilo Böhm im Hauptbeitrag vor.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sorgt mit einem Urteil zu Ausschlussfristen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) für Aufsehen. Auch wenn die Entscheidungsgründe des Urteils vom 24. August 2016 noch nicht veröffentlicht sind, so deutet bereits die Pressemitteilung des Gerichts darauf hin, dass Regelungen zu Ausschlussfristen (sog. Verfallklauseln) in Standardarbeitsverträgen überarbeitet werden müssen. Die Einzelheiten der Entscheidung erläutert Ihnen unser Münchener Kollege Moritz Langemann in der Rubrik "Aktuelles Urteil Arbeitsrecht".

Auch unsere Experten des Betriebsrentenrechts befassen sich in der Rubrik "Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung" mit einer aktuellen Entscheidung des BAG aus dem Juni 2016, in der das oberste deutsche Arbeitsgericht mit einem häufig auftretenden Missverständnis aufräumt. Versorgungsverpflichtungen sind nämlich nicht – wie oft gedacht – nach Belieben übertragbar.

Zu guter Letzt gestatten Sie uns noch einmal den Hinweis auf unsere aktuelle Veranstaltungsreihe "Update Arbeitsrecht Herbst 2016", die Sie noch an unseren Standorten in Hamburg, Düsseldorf und Frankfurt besuchen können. Nähere Einzelheiten entnehmen Sie bitte S. 18 dieses Newsletters. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme an einer dieser Veranstaltungen!

Eine interessante Lektüre wünscht Ihnen

Ihre Hogan Lovells Praxisgruppe Arbeitsrecht

Interview



Dr. Wolf-Tassilo Böhm
Senior Associate, Frankfurt am Main
T +49 (0) 69 96236 331
wolf.boehm@hoganlovells.com

Ab dem 25. Mai 2018 gilt die neue Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Europa. Herr Böhm, müssen auch Arbeitgeber zukünftig die Vorgaben der DSGVO einhalten?

Dr. Wolf-Tassilo Böhm: Ja, die Regelungen der DSGVO gelten nach einer zweijährigen Umsetzungsfrist ab dem 25. Mai 2018 unmittelbar und direkt in allen Mitgliedstaaten. Sie genießen Anwendungsvorrang vor den nationalen Gesetzen. Damit geht die DSGVO auch dem bisher für Arbeitgeber in Deutschland maßgeblichen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) vor.

Wer in einem Mitgliedsstaat als Arbeitgeber ansässig ist, in Europa Arbeitnehmer beschäftigt oder wer personenbezogene Daten von in Europa tätigen Arbeitnehmern verarbeitet, muss künftig die Vorgaben der DSGVO beachten. Dies führt zu einigen Neuerungen, die Arbeitgeber ab Mai 2018 beim Umgang mit Beschäftigtendaten beachten müssen. Handlungsbedarf gibt es insbesondere auch bei Betriebsvereinbarungen.

Welche zentralen Änderungen bringt die DSGVO für Arbeitgeber mit sich?

Dr. Wolf-Tassilo Böhm: Die Einführung der DSGVO soll für Arbeitnehmer und andere natürliche Personen ein europaweit einheitliches Datenschutzniveau schaffen. Diese Vereinheitlichung kommt insbesondere Arbeitgebern entgegen, die in mehreren EU-Mitgliedsstaaten Arbeitnehmer beschäftigen. Gleichzeitig verschärft die DSGVO aber die Anforderungen etwa an die nötige Transparenz bei der Verarbeitung personenbezogener Daten. Dies ist auch für Betriebsvereinbarungen von Bedeutung, die den Umgang mit Beschäftigtendaten regeln.

Als weiteres wichtiges Anliegen des Gesetzgebers stärkt die DSGVO die Betroffenenrechte. Die DSGVO verleiht den von Verarbeitungen betroffenen natürlichen Personen (und damit auch Arbeitneh-

mern) umfangreiche Individualrechte. Dazu zählen beispielsweise das Auskunftsrecht (Art. 15 DSGVO), das Recht auf Berichtigung verarbeiteter Daten (Art. 16 DSGVO), das "Recht auf Vergessenwerden" (Art. 17 DSGVO) und das Recht auf Datenübertragbarkeit (Art. 20 DSGVO). Auf Arbeitgeberseite stehen diesen Rechten entsprechende Informationspflichten (Art. 12 bis 14 DSGVO), Löschpflichten (Art. 17 DSGVO) und Dokumentations- bzw. Rechenschaftspflichten (Art. 5 Abs. 2 und Art. 24 Abs. 1 DSGVO) gegenüber.

Mit der Einführung der DSGVO steigt für Arbeitgeber auch das Bußgeldrisiko beim Umgang mit Beschäftigtendaten. Datenschutzverstöße können zukünftig ähnlich gravierende Sanktionen nach sich ziehen wie etwa Kartellrechtsverstöße. Die DSGVO sieht Bußgelder für an Verstößen beteiligte natürliche Personen bis zu einer Höhe von zwanzig Millionen Euro vor. Für Unternehmen reicht der Bußgeldrahmen sogar darüber hinaus bis hin zu vier Prozent des weltweiten Umsatzes. Im Vergleich zum BDSG steigt der Bußgeldrahmen von bislang maximal 300.000 Euro pro Verstoß somit deutlich an.

Wird es mit Geltung der DSGVO auch ein neues, spezifisches Beschäftigtendatenschutzrecht geben?

Dr. Wolf-Tassilo Böhm: Regelungen speziell zum Beschäftigtendatenschutz sieht die DSGVO nur in Art. 88 DSGVO vor. Gerade diesen für Arbeitgeber wichtigen Bereich hat der Verordnungsgeber nicht in einem eigenen Abschnitt detailliert geregelt. Allerdings räumt die DSGVO Mitgliedsstaaten in Art. 88 über eine sogenannte Öffnungsklausel die Möglichkeit ein, sich selbst nach bestimmten Vorgaben spezielle Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz zu geben.

Vor kurzem hat bereits das zuständige Bundesinnenministerium (BMI) einen ersten Entwurf für ein deutsches Umsetzungsgesetz zur DSGVO vorgelegt. Darin ist die Regelung des aktuellen § 32 BDSG weitgehend übernommen. Das BMI hat diesen Entwurf nach heftiger Kritik, unter anderem durch das Justizministerium und die Bundesbeauftragte für den Datenschutz, zunächst wieder zurückgezogen.

gen. Sollten die Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz im Umsetzungsgesetz aber so oder so ähnlich verabschiedet werden, würde der bisherige Maßstab des § 32 BDSG – mit gewissen Modifizierungen – fortwirken. Dann könnten auch die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zu § 32 BDSG für den Umgang mit Beschäftigtendaten weiterhin Anwendung finden.

Daneben lässt die DSGVO auch weiterhin Raum für eine Ausgestaltung des Beschäftigtendatenschutzes durch Kollektivvereinbarungen. Gemeint sind Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.

Ist also die Verarbeitung von Beschäftigtendaten auch zukünftig auf Basis einer Betriebsvereinbarung möglich?

Dr. Wolf-Tassilo Böhm: Ja. Wie schon unter dem BDSG können die Betriebsparteien erfreulicherweise auch unter Geltung der DSGVO durch eine Betriebsvereinbarung einen eigenständigen datenschutzrechtlichen Erlaubnistatbestand schaffen. Dies setzt voraus, dass die Betriebsvereinbarung den Anforderungen von Art. 88 Abs. 2 DSGVO genügt. Dieser Erlaubnistatbestand tritt dann neben die in der Verordnung vorgesehenen Erlaubnisnormen Art. 6, 8 und 9 DSGVO.

Welchen Regelungsspielraum haben Arbeitgeber und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung nach in Kraft treten der DSGVO?

Dr. Wolf-Tassilo Böhm: Art. 88 Abs. 2 DSGVO erlaubt es den Betriebsparteien, angemessene und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der von einer Datenverarbeitung betroffenen Arbeitnehmer zu regeln. Als Beispiele für Regelungsbereiche nennt die Verordnung insbesondere die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe und die Überwachung am Arbeitsplatz.

Erlaubt sind damit insbesondere Konkretisierungen. Dies kann den alltäglichen Umgang mit personenbezogenen Daten im Beschäftigtenkontext erheblich erleichtern. Die Betriebsparteien können dagegen nicht das generelle Schutzniveau der

DSGVO für den Umgang mit personenbezogenen Daten absenken.

Können Sie uns einige Praxisbeispiele für Betriebsvereinbarungen nennen, die die Verarbeitung von Beschäftigtendaten regeln?

Dr. Wolf-Tassilo Böhm: Betriebsvereinbarungen mit Regelungen zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten können auch unter der DSGVO zu vielfältigen Themen abgeschlossen werden. Sinnvoll können etwa eigene Rahmenbetriebsvereinbarungen zum Umgang mit Beschäftigtendaten sein. Auch Betriebsvereinbarungen zur Implementierung und Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik-Systemen sind weit verbreitet. Wenn Arbeitnehmer IT-Systeme des Arbeitgebers nutzen, werden praktisch immer auch Beschäftigtendaten verarbeitet.

Daher sind nicht nur Rahmenbetriebsvereinbarungen zur IT-Nutzung weit verbreitet. Auch für den Umgang mit Beschäftigtendaten bei der Nutzung spezieller Software wie beispielsweise HR-Systemen, Talent Management-Systemen wie SuccessFactors, Office-Anwendungen (z.B. Office 365), ERP-Systemen oder Betriebssystemen wie Windows 10 kann eine Betriebsvereinbarung einen Erlaubnistatbestand und damit eine relativ verlässliche Rechtsgrundlage schaffen.

Welche Vorteile hat es, Datenverarbeitungen in einer Betriebsvereinbarung zu regeln?

Dr. Wolf-Tassilo Böhm: Die Verarbeitung von Beschäftigtendaten auf Grundlage von Betriebsvereinbarungen bietet einige Vorteile im Vergleich zu Verarbeitungen etwa auf Basis der Einwilligung von Arbeitnehmern. Einwilligungen sind nach Art. 7 Abs. 3 DSGVO widerruflich. Die Rechtmäßigkeit der Verarbeitung entfällt dann ab dem Zeitpunkt des Widerrufs.

Zudem sind auch unter der DSGVO nur freiwillig erteilte Einwilligungen wirksam. Die DSGVO verschärft insoweit die Anforderungen an die Freiwilligkeit. Dies bedeutet insbesondere, dass eine Einwilligung bei Vorliegen eines klaren Ungleichgewichts zwischen Verantwortlichem und betroffener Person im Zweifel als unfreiwillig und damit als

untauglicher Erlaubnisgrund für eine Datenverarbeitung anzusehen ist. Einwilligungen unterliegen zukünftig zudem einem strengen sogenannten "Koppelungsverbot". Es ist daher nicht ratsam, Datenverarbeitungen im Beschäftigtenkontext flächendeckend auf Einwilligungen zu stützen. Eine Betriebsvereinbarung schafft demgegenüber eine deutlich verlässlichere Rechtsgrundlage zum Umgang mit Beschäftigtendaten.

Halten bestehende Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz in Unternehmen den gestiegenen Anforderungen der DSGVO stand oder bedarf es einer Anpassung?

Dr. Wolf-Tassilo Böhm: Die DSGVO bringt für bestehende Betriebsvereinbarungen zum Umgang mit Beschäftigtendaten einigen Anpassungsbedarf mit sich. Mit Geltung der DSGVO ändern sich nicht nur grundlegende Begrifflichkeiten des Datenschutzrechts. In vielen Bereichen wie dem Transparenzgebot erhöhen sich auch die Anforderungen für Arbeitgeber an einen rechtmäßigen Umgang mit Beschäftigtendaten. Arbeitgeber sollten daher ihre bestehenden Betriebsvereinbarungen überprüfen, ob diese das von der DSGVO geforderte Maß an Transparenz aufweisen.

Daneben stärkt die DSGVO auch die Betroffenenrechte. Die Betriebsparteien müssen Betriebsvereinbarungen zum Datenschutz daher beispielsweise auch mit den weitreichenden Informationspflichten nach Art. 13 und Art. 14 DSGVO in Einklang bringen. Praxistaugliche Regelungen in Bezug auf die Betroffenenrechte können Arbeitgebern aber auch helfen, ihre diesbezüglichen Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern im Betrieb zu erfüllen.

Wann ist der richtige Zeitpunkt, um bestehende Betriebsvereinbarungen zum Umgang mit Beschäftigtendaten auf den Prüfstand zu stellen?

Dr. Wolf-Tassilo Böhm: Der richtige Zeitpunkt ist jetzt. Ich empfehle Arbeitgebern, sehr zeitnah eine Bestandsaufnahme durchzuführen, welche Betriebsvereinbarungen Regelungen zum Umgang mit Beschäftigtendaten enthalten. Diese Betriebsvereinbarungen sollten dann sorgfältig analysiert werden, welche individuellen Anpassungen an die Vor-

gaben der DSGVO sinnvoll beziehungsweise zwingend erforderlich sind.

Bei der Projektplanung spielen auch Laufzeit und Kündigungsfristen der Betriebsvereinbarungen eine Rolle. Arbeitgeber sollten in jedem Fall ausreichend Vorlaufzeit für Verhandlungen mit dem zuständigen Betriebsrat und für Einigungsstellenverfahren einplanen. Wer hier rechtzeitig handelt, kann den Prozess steuern und verschafft sich so einen wichtigen Vorteil.

AÜG-Reform: neue Spielregeln für Leiharbeit und Werkverträge ab 1. April 2017

Lange wurde darum gerungen, nun ist der Gesetzentwurf zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und anderer Gesetze beschlossen. Der Bundestag hat im Oktober 2016 das Gesetz mit einigen wenigen, dafür allerdings wesentlichen Änderungen im Vergleich zur Entwurfsfassung verabschiedet. Im November wird noch der Bundesrat abschließend über das Gesetz beraten. Aufgrund der Vorabstimmungen ist nicht damit zu rechnen, dass er Einwände gegen das Gesetzesvorhaben äußern wird. Das Gesetz bringt grundlegende Änderungen für den Einsatz von Fremdpersonal in Unternehmen mit sich. Die Neuregelungen werden nicht wie ursprünglich geplant zum 1. Januar, sondern erst zum 1. April 2017 in Kraft treten.

Auch wenn Sie nun etwas mehr Zeit bekommen haben, sollten Sie sich frühzeitig auf die neue Gesetzeslage vorbereiten und die erforderlichen Maßnahmen treffen, um für die ab April des kommenden Jahres geltenden Neuregelungen für den Einsatz von Leiharbeitnehmern im Unternehmen gewappnet zu sein. Wir haben für Sie daher die wichtigsten Fragen & Antworten aufbereitet:

Welche Höchstüberlassungsdauer gilt für den Einsatz von Leiharbeitnehmern?

Die **Höchstüberlassungsdauer beträgt 18 Monate**. Hierzu erfolgt eine arbeitnehmerbezogene Betrachtung. Überlassungszeiten vor dem 1. April 2017 werden nicht berücksichtigt.

Abweichungen von der Höchstüberlassungsdauer (nach oben und unten) sind aufgrund einer abweichenden Regelung in einem Tarifvertrag der Einsatzbranche möglich. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags können auch nicht tarifgebundene Unternehmen (einschließlich OT-Mitglieder) die bestehende tarifliche Regelung in einer Betriebsvereinbarung nachzeichnen. Daneben können die Tarifvertragsparteien auch im Wege einer Öffnungsklausel in Tarifverträgen der Einsatzbranche den Betriebsparteien die Möglichkeit einräumen, vom Tarifvertrag abweichende Rege-

lungen hinsichtlich der Höchstüberlassungsdauer zu treffen. Sie müssen dabei etwaige spezielle Vorgaben der Tarifverträge zu einer solchen betriebsnahen Regelung der Höchstüberlassungsdauer beachten. Auch diese Öffnungsklauseln können wiederum im nicht tarifgebundenen Bereich durch die Betriebsparteien genutzt werden. Fehlt es allerdings an einer Rahmenvorgabe zur Höchstüberlassungsdauer in der Öffnungsklausel des Tarifvertrages, so ist im nicht tarifgebundenen Bereich die Regelungsmacht der Betriebsparteien auf eine Höchstüberlassungsdauer von maximal 24 Monate begrenzt.

Ab wann gilt Equal Pay?

Der allgemeine **Grundsatz des Equal Pay greift nunmehr nach neun Monaten**. Abweichungen aufgrund von Branchenzuschlagstarifverträgen bleiben für einen etwas längeren Zeitraum möglich. Es wurde – wie bei der Höchstüberlassungsdauer – eine Übergangsregelung vorgesehen. Überlassungszeiten vor dem 1. April 2017 werden nicht berücksichtigt. Nach Ablauf der Frist gilt das Equal Pay für alle wesentlichen Arbeitsbedingungen. Es steht damit zu befürchten, dass dieser Zeitpunkt in der Praxis auch zu einer "faktischen Höchstüberlassungsdauer" führt.

Gibt es eine "Schonfrist" zwischen zwei Einsätzen eines Leiharbeitnehmers nach der dieser wieder beim gleichen Entleiher eingesetzt werden kann?

Die **Unterbrechungszeiten**, nach denen die Fristen für die Höchstüberlassungsdauer und das Equal Pay für einen Einsatz beim gleichen Entleiher neu zu laufen beginnen, betragen **drei Monate**.

Sofern sich ein ursprünglich als Werk- oder Dienstvertrag deklarierter Einsatz als (verdeckte) Arbeitnehmerüberlassung herausstellte, schützte bislang eine vorsorglich beantragte Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis davor, dass kraft Gesetzes Arbeitsverhältnisse zum Auftraggeber/ Entleiher entstehen. Dies soll nun nicht mehr gelten. Stimmt das?

Eine Arbeitnehmerüberlassung muss zukünftig ausdrücklich als solche **gekennzeichnet** werden. Damit wird es nicht mehr möglich sein, sich auf eine sog. **Vorratsarbeitnehmerüberlassungs-erlaubnis** berufen zu können, wenn sich ein als Werk- oder Dienstvertrag deklarierter Einsatz zu einem späteren Zeitpunkt als Arbeitnehmerüberlassung entpuppt (sog. verdeckte Arbeitnehmerüberlassung).

Dies hat dann zur Folge, dass zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer unmittelbar ein Arbeitsverhältnis nach § 10 Abs. 1 S. 1 AÜG n.F. fingiert würde. Als Ausnahme von dieser Rechtsfolge ist für den Leiharbeitnehmer die Möglichkeit eines **schriftlichen Widerspruchs bis zum Ablauf eines Monats** nach dem zwischen Verleiher und Entleiher für den Beginn der Überlassung vorgesehen Zeitpunkt vorgesehen (sog. **Festhaltungserklärung**, § 9 Abs. 1a AÜG n.F.).

An diese Festhaltungserklärung werden nun erhöhte (tatsächlich wohl: deutlich überhöhte) prozedurale Anforderungen gestellt. So ist die Festhaltungserklärung nur noch dann wirksam, wenn der **Leiharbeitnehmer diese persönlich bei einer Agentur für Arbeit vorlegt**. Die Agentur für Arbeit vermerkt auf der Erklärung das Datum der Vorlage und die Feststellung der Identität des vor Ort anwesenden Leiharbeitnehmers. Darüber hinaus ist die Erklärung nur wirksam, wenn sie spätestens **am dritten Tag nach der Vorlage bei der Agentur für Arbeit dem Ver- oder Entleiher zugeht**. Die Übermittlung der Erklärung an den Ver- oder Entleiher fällt in den Verantwortungsbereich des Leiharbeitnehmers selbst. Bei einem **Zugang erst ab dem vierten Tag ist die Erklärung unwirksam. Bei Nichteinhaltung dieser Vorgaben bleibt es bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher** gem. § 10 AÜG n.F.. Selbst im Falle einer ordnungsgemäß und fristgerecht abgegebenen Erklärung führt die **Fortführung einer rechtswidrigen Überlassung dennoch zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses mit dem Entleiher**. Der Gesetzgeber will ganz offenkundig jeder Art von missbräuchlicher Gestaltung (wie eventuellen Rückdatierungen von Festhaltungserklärungen oder

deren Abgabe "auf Vorrat") einen Riegel verschieben, legt damit allerdings auch eine erhebliche Last auf die Schultern desjenigen Leiharbeitnehmers, der gar kein Interesse an der "gesetzlichen Übernahme" in ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher hat.

Dürfen Leiharbeitnehmer noch während eines Streiks eingesetzt werden?

Im Grundsatz ist der Einsatz von Leiharbeitnehmern als **Streikbrecher** zukünftig nicht mehr gestattet. Das Gesetz stellt jedoch klar, dass Leiharbeitnehmer auch in Zukunft weiterhin eingesetzt werden dürfen, wenn sie keine Aufgaben Streikender erledigen.

Müssen Leiharbeitnehmer zukünftig bei betriebsverfassungs- und mitbestimmungsrechtlichen Schwellenwerten berücksichtigt werden?

Leiharbeitnehmer sind bei den **Schwellenwerten des Betriebsverfassungsrechts und der Unternehmensmitbestimmung zukünftig zu berücksichtigen**. Über die Absprache im Koalitionsvertrag hinaus sollen Leiharbeitnehmern grundsätzlich bei allen Schwellenwerten mitgezählt werden (bis auf § 112a BetrVG). Bei der Errechnung von **Schwellenwerten der Unternehmensmitbestimmung** soll dies aber erst bei einer **Einsatzdauer von sechs Monaten** gelten.

Werden die Begriffe "Arbeitnehmer" und "Arbeitsvertrag" nun gesetzlich vorgegeben?

Der Gesetzentwurf enthält nunmehr eine **Legaldefinition für den Arbeitsvertrag**, die als neuer § 611a in das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) eingefügt werden soll. In der Entwurfsfassung wurde noch auf den Begriff des Arbeitnehmers abgestellt. Stattdessen rückt nun der Begriff des Arbeitsvertrages in den Fokus, der als "Unterfall des Dienstvertrages" definiert wird. Inhaltlich führt dies jedoch zu keinen Änderungen, da die Begriffsbestimmung zum Arbeitsvertrag den Arbeitnehmer als dessen Vertragspartei einschließt. Die Vorschrift wurde zudem noch einmal sprachlich gestrafft. Ein neuer Absatz 2 sieht darüber hinaus eine **Bestimmung zur Vergütungspflicht** vor.

Der neue § 611a BGB gibt damit im Wesentlichen – wenn auch nicht in allen Punkten übereinstimmend – die bisherige Rechtsprechung bzw. ohnehin geltende Rechtspraxis wieder. Für die Praxis bringt die gesetzliche Definition jedoch keinen erkennbaren Mehrwert.



Matthes Schröder

Partner, Hamburg

T +49 (0) 40 41993 261

matthes.schroeder@hoganlovells.com

Die AÜG-Reform kommt! Sind Sie vorbereitet?

Die Neuregelungen zum Fremdpersonaleinsatz in Unternehmen werden am 1. April 2017 in Kraft treten. Mit unserem Einführungsseminar geben wir Ihnen einen Überblick über die geplanten Änderungen und Folgen für den Einsatz von Leiharbeitnehmern und für die Gestaltung von Werk- und Dienstverträgen mit Auftragnehmern. In unserem Inhouse-Workshop ermitteln wir gemeinsam mit Ihnen den daraus resultierenden Handlungsbedarf für Ihr Unternehmen.



Einführungsseminar:
Die Reform des Fremdpersonaleinsatzes kommt – Seien Sie vorbereitet!



Schulungsdauer:

2 bis 3 Stunden

Inhalte:

- Änderungen für den Einsatz von Leiharbeitnehmern: insb. Höchstüberlassungsdauer; Equal Pay, Einsatz von Leiharbeitnehmern im Arbeitskampf, Leiharbeitnehmer in der Betriebsverfassung und in der Unternehmensmitbestimmung
- Abgrenzung Arbeitnehmerüberlassung und Werk-/Dienstleistungsverträge
- Verdeckte Arbeitnehmerüberlassung – Das Ende der Rettungs-/Schutzschirmlösung
- Haftung des Auftraggebers für die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns durch den Auftragnehmer
- Freie Mitarbeiter, Freelancer, Berater & Co. – Gesetzlicher Arbeitnehmerbegriff und Scheinselbstständigkeit



Teilnehmerkreis:

Mitarbeiter der Personal-, Rechts- und Einkaufsabteilung



Inhouse-Workshop:
Die Reform des Fremdpersonaleinsatzes – Ermittlung des Handlungsbedarfs für Ihr Unternehmen



Schulungsdauer:

3 bis 4 Stunden

Inhalte (wie Basismodul zzgl.):

- Analyse des derzeitigen Fremdpersonaleinsatzes
- Ermittlung der Handlungsbedarfe infolge der Reform des Fremdpersonaleinsatzes
 - Ist die gewählte Vertragsgestaltung die richtige?
 - Müssen die verwendeten Vertragsmuster angepasst werden?
 - Passt der tatsächliche Einsatz zum Vertrag?
 - Muss der Prozess für die Beauftragung von Fremdfirmen angepasst werden?
 - Müssen Grundsätze für den Umgang mit Fremdpersonal niedergelegt und Führungskräfte hierzu geschult werden?
- Bildung von Fall- und Risikogruppen

Sie bestimmen Termin, Ort, zeitlichen Umfang und Teilnehmerkreis Ihrer Schulung. Außerdem haben Sie im Vorfeld einer Schulung die Möglichkeit, unternehmensspezifische Fragen oder Szenarien zur Verfügung zu stellen, die bei der Schulung Berücksichtigung finden sollen.

Sollten Sie an der individuellen Planung und Umsetzung einer Schulungsveranstaltung in Ihrem Hause interessiert sein, sprechen Sie uns gerne an.

Arbeits- und datenschutzrechtliche Anforderungen an die Implementierung von Talent Management Systemen

Der fähigkeitengerechte Einsatz von Arbeitnehmern steht in unserer hoch spezialisierten Arbeitswelt immer stärker im Fokus. Eine zielorientierte Auswahl, Zuordnung und Entwicklung des Personals ist nicht nur in weltweit agierenden Konzernen ein Erfolgsfaktor. Helfen sollen in der "Personalabteilung 4.0" dabei sogenannte "Talent Management Systeme". Deren Einsatz kann erhebliche Vorteile mit sich bringen und ist für viele Unternehmen aus dem Human Resource Management bereits nicht mehr wegzudenken.

Aktuelle verfügbare Talent Management Systeme ermöglichen es Arbeitgebern in einem multinationalen Konzern zumindest technisch, Mitarbeiterdaten z.B. in der Cloud weltweit verfügbar zu machen und Personalentscheidungen und -entwicklung durch automatisch erstellte Profile zu professionalisieren. Grenzen setzt hier schon lange nicht mehr die Technik, sondern der (europäische) Gesetzgeber. Der vorliegende Beitrag erklärt die arbeits- und datenschutzrechtlichen Anforderungen an die Implementierung und Nutzung von Talent Management Software.

1. Talent Management Systeme

Talent Management Systeme sind ein Element der Personalplanung und -entwicklung. Hierbei wird eine Software-Lösung genutzt, um Mitarbeiterinformationen zu sammeln, verfügbar zu machen und auszuwerten. Diese Software soll Arbeitgebern unter anderem dabei helfen Vakanzen mit den passenden Arbeitnehmern zu besetzen und Personalanforderungsgerecht zu entwickeln. Dabei werden unter anderem Bewerberdaten sowie Fortbildungen, Spezialisierungen und Leistungsdaten von Arbeitnehmern erfasst. Ein besonderer Fokus liegt auf der Ermittlung und Bewertung potentieller Führungskräfte. Insoweit sind auch die Begriffe "Skill Datenbank" und/oder "Succession Management" gebräuchlich.

1.1. Funktionsspektrum von Talent Management Software

Talent Management Systeme sind überwiegend als Modul eines kompletten HR-Systems konzipiert.

Beispielsweise bietet SAP mit SuccessFactors eine Komplettlösung für das Human Resource Management an, in dem auch ein Talent Management Modul enthalten ist. Auch das Unternehmen Sage bietet mit der Sage HR Suite ein solches Gesamtpaket. Dies sind aber nur wenige Beispiele aus einem vielschichtigen Markt.

Grundsätzlich ruht ein solches System auf den vier Säulen "Recruitment", "Performance Management", "Learning and Development" und "Compensation Management". Je nach Software und Umfang beinhalten aktuell gebräuchliche Talent Management Systeme beispielsweise Funktionen zur Optimierung des Einstiegs von neuen Arbeitnehmern (sogenanntes "On-Boarding"), Hilfe bei Leistungsbeurteilungen wie beispielsweise der Erstellung von Arbeitnehmerbewertungen und Dokumentation von Feedbackgesprächen, Funktionen zur Erstellung eines Talentpools und eines Skill-Managements zur Rationalisierung des Auswahlprozesses bei der Besetzung von offenen Stellen, Weiterbildungs- und Seminarverwaltung zur Talentförderung durch die Organisation von Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Funktionen zur Erstellung einer Stellenplanung, insbesondere einer Nachfolgeplanung.

1.2. Technische Grundlagen

Der weit überwiegende Teil der Talent Management Systeme wird als "Software as a Service" (SaaS) angeboten. Dabei stellt der Programmanbieter die Software Cloud-basiert als "Rundum-Dienstleistung" einschließlich Rechenleistung, stetiger Aktualisierung und weiterer Dienstleistungen zur Verfügung. Das Programm selbst befindet sich vorinstalliert in einer Cloud, also "in der Wolke" aus einem Netz aus Rechnern des Programmanbieters oder eines externen Cloud-Dienstleisters und nicht auf den Servern oder lokalen Rechnern des Arbeitgebers.

Die einzelne Konzerngesellschaft erhebt im laufenden Beschäftigungsverhältnis personenbezogene Daten ihrer Arbeitnehmer und integriert diese in das Talent Management System. Die Personalverantwortlichen einer anderen Konzerngesellschaft können mit einem entsprechenden Zugang zum

Talent Management System dann auf die zuvor erhobenen Daten zugreifen.

Damit ist jedoch noch nicht gesagt, dass der Speicherplatz der Cloud, das heißt die jeweiligen Server, vom Anbieter des Talent Management Systems selbst zur Verfügung gestellt werden. Diese können wiederum Speicherplatz spezialisierter Anbieter anmieten, die ihre Server nicht selten in verschiedenen Ländern betreiben. Dies führt dazu, dass sich Daten in der Cloud fortlaufend in Bewegung befinden. Sie werden immer dort vorübergehend gespeichert, wo gerade Speicherplatz zur Verfügung steht. Dies hat zur Folge, dass der Nutzer der Talent Management Software teilweise nur schwer nachvollziehen kann, wo (geografisch) die personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer gespeichert und verarbeitet werden. Arbeitgeber müssen auf entsprechende Nachfragen auch von Betriebsräten bei der Implementierung von IT-Systemen vorbereitet sein.

2. Rechtlicher Das Zusammenspiel von deutschen und europäischen Regelungen ergibt einen komplexen Rahmen für unternehmensübergreifende Talent Management Systeme, die als SaaS angeboten werden. Dabei sind sowohl datenschutz- als auch arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen zu beachten.

2.1. Datenschutzrechtliche Anforderungen

Bei der Implementierung und Nutzung von Talent Management Systemen sind auf mehreren Ebenen datenschutzrechtliche Anforderungen nach dem Bundesdatenschutzgesetz ("BDSG") bzw. ab dem 25. Mai 2018 der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung ("DSGVO") zu beachten. Diese werden nachfolgend aus der Perspektive einer deutschen Tochtergesellschaft dargestellt (im Folgenden: "Arbeitgeber"), welche an ein konzernweites Talent Management System angeschlossen werden soll.

a) Verarbeitung von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber

Die Erhebung und Verarbeitung der Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber muss datenschutzrechtlich zulässig sein. Ist dies nicht der Fall, drohen dem Arbeitgeber erhebliche Geldbußen, Ausei-

inandersetzungen mit dem Betriebsrat, Rufschäden und andere Nachteile.

(i) Allgemeine Anforderungen an rechtmäßige Datenverarbeitungen

Nach der Konzeption des BDSG und der DSGVO ist die Verarbeitung von Beschäftigtendaten grundsätzlich verboten, solange kein Erlaubnistatbestand für die konkrete Verarbeitung vorliegt, § 4 Abs. 1 BDSG bzw. Art. 5 Abs. 1 lit. a) i.V.m. Art. 6 Abs. 1 Einleitungssatz DSGVO. Daher bedarf zunächst die Erhebung und weitere Verarbeitung von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber einer datenschutzrechtlichen Rechtfertigung. Sie muss auf eine wirksame Einwilligung des Betroffenen oder einen anderen Erlaubnistatbestand gestützt sein.

Zudem muss der Arbeitgeber die allgemeinen datenschutzrechtlichen Grundsätze beachten. Im BDSG sind dies beispielsweise die Direkterhebung, die Zweckbindung, die Datensparsamkeit und Datenvermeidung und der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Danach muss jede Datenverarbeitung für einen konkreten, legitimen Zweck erfolgen. Die Verarbeitung muss zur Zweckerreichung geeignet und erforderlich sowie angemessen sein. In der DSGVO sind die allgemeinen Grundsätze der Datenverarbeitung mit gewissen Modifizierungen in Art. 5 normiert.

(ii) Einwilligungen für Talent Management Systeme nur bedingt geeignet

Auf Einwilligungen der Beschäftigten alleine sollte sich der Arbeitgeber für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten im Rahmen eines Talent Management Systems nicht verlassen. Denn bereits für

die Wirksamkeit einer Einwilligung gelten strenge Voraussetzungen nach § 4a BDSG bzw. Art. 7 f. DSGVO. Beispielsweise müssen Einwilligungen freiwillig und informiert erfolgen und die Zwecke der geplanten Datenverarbeitung konkret benennen. Pauschaleinwilligungen sind unwirksam.

Daher reicht etwa eine zu Beginn des Arbeitsverhältnisses erteilte Einwilligung in die Verarbeitung von Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses als Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung im Rahmen eines später implementierten Talent Management Systems in der Regel nicht aus. Zudem können Betroffene Einwilligungen nachträglich widerrufen nach § 4a Abs. 1 BDSG bzw. Art. 7 Abs. 3 DSGVO. Mit dem Widerruf entfällt dann auch die Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung. Insofern sind Einwilligungen als alleinige Rechtsgrundlage für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten in einem Talent Management System nur bedingt geeignet.

(iii) Gesetzliche Erlaubnistatbestände

Als Rechtsgrundlage für die Erhebung und Verarbeitung von Daten für ein Talent Management System kommen gesetzliche Erlaubnistatbestände in Betracht. Im BDSG sind dies vor allem § 28 Abs. 1 und § 32 Abs. 1.

Für rechtmäßige Datenverarbeitungen zum Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses gelten die speziellen Anforderungen des § 32 Abs. 1 BDSG. Verarbeitungen, die nicht unmittelbar zum Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses, sondern für die Erfüllung eigener Geschäftszwecke erfolgen, lassen sich auf § 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG bzw. Art. 6 Abs. 1 lit. f) DSGVO stützen, wenn die dort geregelten Voraussetzungen erfüllt sind. Neben diesen speziellen Voraussetzungen muss eine rechtmäßige Datenverarbeitung auch den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz und die allgemeinen Prinzipien wahren. Deren Voraussetzungen sind zusätzlich im Einzelfall zu prüfen. In der Regel erfordert eine rechtmäßige Datenverarbeitung eine umfassende Interessenabwägung zwischen den Interessen des Arbeitgebers und denen des betroffenen Arbeitnehmers.

(iv) Datenverarbeitung auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung zur Implementierung und Nutzung des Talent Management Systems

Als Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung kann auch eine Betriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung des betreffenden Talent Management Systems dienen. Betriebsvereinbarungen sind und bleiben als Erlaubnisnorm für die Datenverarbeitung anerkannt i.S.v. § 4 Abs. 1 BDSG bzw. Art. 88 Abs. 1 DSGVO.

Betriebsvereinbarungen können feste Mindestlaufzeiten, hinreichend lange Kündigungsfristen und gegebenenfalls auch eine Nachwirkung vorsehen. So schwebt über der Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung, anders als bei alleine auf Einwilligungen gestützten Datenverarbeitungen, nicht permanent das Damoklesschwert der jederzeitigen Widerrufbarkeit.

(v) Praxisbeispiel: Recruitment

Hinsichtlich der Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung ist bei Talent Management Systemen im Bereich Recruitment zwischen bereits beschäftigten Arbeitnehmern und Bewerbern mit konkreten Stellenbezug und Bewerbern ohne konkreten Stellenbezug zu unterscheiden. Die folgenden Beispiele sollen die unterschiedlichen Möglichkeiten der Rechtfertigung veranschaulichen:

(1) Verarbeitung von Daten potenzieller Mitarbeiter ("Potentials")

"Potentials" sind Personen, deren Daten bei Veranstaltungen wie Jobmessen oder Workshops aufgenommen und in das Talent Management System eingespeist werden. Solche Veranstaltungen dienen in der Regel einem unverbindlichen Kennenlernen und einer potenziellen späteren Einstellung. Es handelt sich meist nicht um Bewerbungen auf eine konkrete freie Stelle.

Die Verarbeitung solcher Daten ließe sich nicht auf eine Betriebsvereinbarung stützen, weil diese mangels Regelungskompetenz der Betriebsparteien für "Potentials" nicht verbindlich ist. Auch § 32 BDSG wäre mangels Anbahnung eines hinreichend konkreten Beschäftigungsverhältnisses nicht anwendbar. In Betracht kommt jedoch § 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG als Erlaubnistatbestand, wenn der Arbeitgeber die Daten zu eigenen Geschäftszwecken verarbeitet. Dies erfordert die Vornahme einer Interessenabwägung. Zudem sind die einschlägigen Vorgaben an Speicherdauer, Sperrung und Löschpflichten zu beachten. In dem beschriebenen Fall ist deshalb eine Einwilligung zur Absicherung der Datenverarbeitung zweckmäßig.

(2) Stellenbesetzung im Konzern

Ist in einem Konzern eine Stelle vakant und soll diese mit einem internen Mitarbeiter besetzt werden, kann ein Talent Management Systems dabei helfen, aus dem Pool vorhandener Mitarbeiter einen geeigneten Kandidat auszuwählen. Diese Konstellation erfordert die Speicherung und dauerhafte Zugriffsmöglichkeit auf Beschäftigtendaten anderer Konzernunternehmen durch den Arbeitgeber, der die freie Stelle besetzen möchte.

In diesem Fall könnte die Verarbeitung auf § 32 Abs. 1 Satz 1 BDSG oder auf eine Betriebsvereinbarung gestützt werden. Anders als im ersten Beispiel benötigt der Arbeitgeber die Daten hier zur Entscheidung über die Begründung eines konkreten Beschäftigungsverhältnisses. Daher ist ein Rückgriff auf § 32 Abs. 1 BDSG grundsätzlich möglich.

Besondere Bedeutung kommt hier jedoch dem Erforderlichkeitsprinzip zu. Dies betrifft die Zugriffsberechtigung ebenso wie die Datenverarbeitung selbst. Das Interesse des Arbeitgebers, möglichst viele Informationen über Beschäftigte über einen möglichst langen Zeitraum zu speichern und zu verarbeiten steht hier in einem klaren Spannungsverhältnis zu den Grundsätzen der Erforderlichkeit, Datensparsamkeit und Datenvermeidung. In der Regel sollte deshalb die Auswahl geeigneter interner Kandidaten in einem mehrstufigen Verfahren

durch möglichst wenige zugriffsberechtigte Personen stattfinden. Die Vorauswahl sollte, soweit möglich, mittels anonymisierter oder pseudonymisierter Daten erfolgen.

(vi) Besondere Anforderungen an "Profiling"

Talent Management Systeme können Arbeitgebern durch automatisierte Profilbildung und -bewertung die Vorauswahl von Bewerbern, Beförderungsentscheidungen und Qualifizierungsmaßnahmen vorbereiten. Eine automatisierte Entscheidung des Systems ist allerdings bereits nach geltendem Recht grundsätzlich unzulässig, § 6a BDSG. Nach Art. 22 Abs. 1 DSGVO haben die von der Datenverarbeitung betroffenen Personen, also Arbeitnehmer und Bewerber, zukünftig das Recht, nicht einer ausschließlich auf einer automatisierten Verarbeitung beruhenden Entscheidung unterworfen zu werden, die dieser Person gegenüber rechtliche Wirkung entfaltet oder sie in ähnlicher Weise beeinträchtigt. Damit schreibt Art. 22 Abs. 1 DSGVO vor, dass ein Mensch eine individuelle Letztentscheidung treffen muss. Ein vollständiges Verbot der automatisierten Profilbildung sieht dagegen auch die DSGVO nicht vor.

(vii) Berücksichtigung von Betroffenenrechten

Sowohl das BDSG als auch die DSGVO gewähren den Betroffenen weitreichende Rechte. Den Betroffenen stehen unter anderem Rechte auf Information, Berichtigung, Auskunft, Löschung, Widerspruch, Einschränkung der Verarbeitung, Übertragbarkeit der Daten und auf Erhalt einer Kopie der Daten zu (vgl. §§ 19 ff. sowie §§ 33 ff. BDSG bzw. Art. 13 ff. DSGVO). Diesen Rechten im Einzelnen bei der Nutzung von Talent Management Systemen Rechnung zu tragen, stellt eine große Herausforderung dar. Insoweit kann sich der Abschluss einer Betriebsvereinbarung anbieten, um etwa Regeln für die Art und Weise der Geltendmachung der Betroffenenrechte im Kontext eines Talent Management Systems zu schaffen.

c) **Datenübermittlung vom Arbeitgeber an andere Konzerngesellschaften und den Systemanbieter**

Nicht nur die Erhebung und Verarbeitung der Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber im Rahmen eines Talent Management Systems muss datenschutzrechtlich zulässig sein. Auch die anschließende Übermittlung dieser Daten an andere Konzernunternehmen oder den Systemanbieter bedarf einer Rechtfertigung. Je nach Ausgestaltung des Talent Management Systems stellt die Erhebung und Speicherung von Daten eine gleichzeitige Übermittlung an den Programmanbieter dar, die wiederum eigenen datenschutzrechtlichen Anforderungen unterliegt.

(i) **Allgemeine Anforderungen an die Datenübermittlung**

Die erhobenen Beschäftigtendaten speichert der Arbeitgeber in der Regel über die Eingabemasken des Talent Management Systems in der Cloud. Darin liegt eine Übermittlung der Daten an den Systemanbieter bzw. den Cloud-Dienstleister. Im Rahmen des Zugriffsberechtigungskonzepts des Talent Management Systems ermöglicht der Arbeitgeber zudem gegebenenfalls anderen Konzernunternehmen Zugriff auf die so gespeicherten Beschäftigtendaten. Auch darin liegt eine Datenübermittlung im rechtlichen Sinne.

Die Übermittlung selbst ist eine Form der Verarbeitung und muss somit von einem der oben beschriebenen Erlaubnistatbestände gedeckt sein. Zusätzliche Anforderungen hängen von der jeweiligen Fallkonstellation und der Ausgestaltung des Talent Management Systems ab.

(ii) **Besondere Anforderungen an Datenübermittlungen in Drittländer**

Die Übermittlung personenbezogener Daten in Drittländer außerhalb der EU beziehungsweise des EWR oder an internationale Organisationen ist nur unter engen Voraussetzungen möglich (§§ 4b f. BDSG bzw. Art. 44 ff. DSGVO). Sie darf das gewährleistete Datenschutzniveau nicht "untergraben".

Insofern dürfen Daten in Drittländer nur übermittelt werden, wenn dort entweder nach Ansicht der EU-Kommission ein angemessenes Datenschutzniveau besteht oder die Übermittlung auf der Grundlage geeigneter Garantien stattfindet. Länder, für die ein Angemessenheitsbeschluss der EU-Kommission vorliegt, sind beispielsweise die Schweiz, Kanada oder Argentinien, nicht dagegen die USA. Geeignete Garantien sind etwa verbindliche interne Datenschutzvorschriften (sog. Binding Corporate Rules – BCR), EU-Standardvertragsklauseln, genehmigte Verhaltensregeln (Codes of Conduct) oder Ad-hoc-Verträge. US-amerikanische Unternehmen können sich zudem nach dem Safe Harbor-Nachfolger, dem sogenannten "EU-US Privacy Shield" zertifizieren lassen. Sie bestätigen damit, die Prinzipien des Abkommens einzuhalten.

Die Notwendigkeit geeigneter Garantien für Datenübermittlungen in unsichere Drittländer besteht unabhängig davon, ob es sich um eine Übermittlung an Konzernunternehmen oder einen externen Serviceanbieter oder sonstigen Dienstleister handelt. Diese Unterscheidung ist jedoch hinsichtlich der konkreten Auswahl der geeigneten Garantien relevant.

(iii) **Verarbeitung von Beschäftigtendaten durch andere Konzernunternehmen**

Die Übermittlung und mithin auch der Zugriff auf Daten durch andere Konzernunternehmen unterliegen den bereits dargestellten datenschutzrechtlichen Voraussetzungen. Das BDSG kennt insofern kein sog. "Konzernprivileg". Vielmehr sind selbständige Konzernunternehmen Dritte im Sinne von § 3 Abs. 8 Satz 2 BDSG. Dies bedeutet, dass für deren Datenverarbeitung ein eigenständiger Erlaubnistatbestand vorliegen muss. Im Falle der Übermittlung in einen Drittstaat muss ein hinreichendes Schutzniveau gewährleistet sein. Für konzernweite Talent Management Systeme bringt dies erhebliche datenschutzrechtliche Herausforderungen mit sich.

Auch die DSGVO kennt grundsätzlich kein Konzernprivileg. Allerdings lässt Erwägungsgrund 48 darauf schließen, dass die DSGVO es Konzernunternehmen erleichtert, an einer Übermittlung in-

nerhalb eines Konzerns ein berechtigtes Interesse darzulegen (sogenanntes Konzernprivileg "light").

(iv) Verarbeitung von Beschäftigtendaten durch den Systemanbieter und sonstige Dienstleister

Die Betreiber der Talent Management Plattform und sonstige verarbeitende Dienstleister sind hingegen nicht als Dritte im Sinne des § 3 Abs. 8 DSGVO einzuordnen. Sie verarbeiten Beschäftigtendaten in der Regel weisungsabhängig gegenüber den Konzernunternehmen in deren Auftrag. Folglich sind sie als sogenannte Auftrags(daten)verarbeiter gemäß § 11 Abs. 1 BDSG bzw. Art. 28 Abs. 1 DSGVO zu qualifizieren. Wenn der Auftraggeber zum Umgang mit den Daten befugt ist, gilt dies grundsätzlich auch für den Auftrags(daten)verarbeiter. Dieser bedarf somit keines eigenständigen Erlaubnistatbestandes. Eine Übermittlung an den Auftrags(daten)-verarbeiter in ein Drittland muss jedoch trotzdem ein hinreichendes Schutzniveau wahren.

Der Auftraggeber muss den Auftrags(daten)verarbeiter sorgfältig auswählen. Er muss darauf achten, dass dieser die datenschutzrechtlichen Anforderungen nach § 11 Abs. 2 BDSG beziehungsweise Art. 28 DSGVO einhält. Insofern muss etwa der Systemanbieter die notwendigen technischen und organisatorischen Maßnahmen erfüllen, § 9 BDSG bzw. Art. 28 Abs. 3 DSGVO, während der Auftraggeber sicherstellen muss, dass dies auch geschieht.

Häufig nimmt der Auftrags(daten)verarbeiter, in diesem Fall also der Betreiber der Talent Management Plattform, selbst einen Auftrags(daten)verarbeiter als Subunternehmen in Anspruch. Dies kann etwa ein externer Cloud Server-Anbieter sein. Hierfür bedarf es einer vorherigen gesonderten oder einer allgemeinen schriftlichen Genehmigung des Konzernunternehmens als Auftraggeber. Denn das betreffende Konzernunternehmen bleibt über die gesamte Zeit verantwortlich gegenüber den Betroffenen.

1.3. Beteiligung des Betriebsrats bei der Implementierung und Nutzung von Talent Management Software

Aus arbeitsrechtlicher Perspektive handelt es sich bei dem Talent Management Programm um ein besonderes Element der Personalplanung. Bei dessen Implementierung und Nutzung sind insbesondere die Mitbestimmungsrechte des jeweils zuständigen örtlichen Betriebsrats, Gesamt- oder Konzernbetriebsrats (im Folgenden: "Betriebsrat"), insbesondere gemäß §§ 87 Abs. 1, 92 und 94 BetrVG zu beachten.

In der Praxis fordern Betriebsräte teilweise umfassende Regelungen, Beschränkungen und Mitsprachemöglichkeiten bei der Implementierungen und Nutzung von IT-Systemen. Indes empfiehlt es sich, stets im Einzelfall das Bestehen und die Reichweite etwaiger zwingender Mitbestimmungsrechte zu prüfen. Eine ausführliche Darstellung der möglichen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Rahmen von Performance Management Systemen finden Sie im Hauptbeitrag der Juli-Ausgabe unseres Newsletters Arbeitsrecht.

a) Zwingende Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG

Häufigster Anwendungsfall ist hierbei das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Diese Vorschrift gibt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die zur Überwachung von Verhalten oder Leistung der Arbeitnehmer bestimmt sind. Dabei reicht es für sich genommen noch nicht aus, wenn ein IT-System nur objektiv zur Überwachung geeignet ist. Vielmehr muss das IT-System nach der Google Maps-Entscheidung des BAG (Beschl. v. 10. Dezember 2013 – 1 ABR 43/12) zusätzlich eine gewisse automatische Überwachungsleistung erbringen. Dies setzt voraus, dass die Software selbst und automatisch Daten über bestimmte Vorgänge verarbeitet. Dies ist beispielsweise stets der Fall, wenn ein IT-System automatisch sogenannte Log-Files generiert und speichert. Insoweit unterfällt bereits ein großer Prozentsatz von IT-Systemen der zwingenden Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Wenn der Nutzer dagegen nur "per Knopfdruck" Informationen über das System aufruft und daraus selbst Rückschlüsse auf Leistung und Verhalten von

Mitarbeitern zieht, erbringt in der Regel der Mitarbeiter und nicht das IT-System die Überwachungsleistung. Solche Programmfunktionen unterliegen damit richtigerweise auch nicht zwangsläufig der zwingenden Mitbestimmung des Betriebsrats.

b) Kein Mitbestimmungsrecht bei allgemeinen Fragen des Datenschutzes

Nach § 80 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat die Aufgabe darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber die für die Arbeitnehmer geltenden Gesetze einhält. Darunter fallen auch das BDSG bzw. die DSGVO und andere datenschutzrechtliche Vorschriften. Hieraus folgt, dass der Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG vor der Implementierung eines Talent Management Systems rechtzeitig und umfassend zu unterrichten ist. Ein zwingendes Mitbestimmungsrecht für datenschutzrechtliche Fragen als solche hat der Betriebsrat hingegen nicht. Gerade dies scheint in der Praxis bei der Verhandlung über die Implementierung und Nutzung von Talent Management Software und anderen IT-Systemen häufig in Vergessenheit zu geraten.

1.4. Recht auf Einsicht und Auskunft der Arbeitnehmer

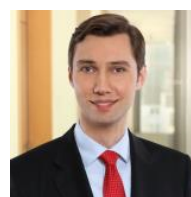
Nach arbeitsrechtlichen Vorgaben führen Arbeitgeber eine einheitliche Personalakte für jeden Beschäftigten. Dabei kommt es nach dem sogenannten materiellen Personalaktenbegriff nicht darauf an, ob Teile der Personalakte räumlich getrennt oder ganz oder teilweise elektronisch geführt werden.

Unter Umständen können insofern in einem Talent Management System über einen Mitarbeiter gespeicherte Informationen als Bestandteil der Personalakte zu qualifizieren sein. Dies betrifft etwa Informationen über den beruflichen Werdegang eines Mitarbeiters, Beurteilungen und Testergebnisse. Arbeitnehmer haben dann einen Rechtsanspruch auf Einsicht in die betreffenden Abschnitte nach § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sowie weitergehende Auskunftsansprüche nach § 34 BDSG bzw. Art. 15 DSGVO. Arbeitgeber, die Talent Management Systeme nutzen, sollten daher prüfen, wie sie wem welche Inhalte erforderlichenfalls auf ein Einsichts-

gesuch oder Auskunftsbegehren hin zugänglich machen müssen und können.

Talent Management Systeme bieten nicht nur Arbeitgebern im Konzern eine wirkungsvolle Möglichkeit, geeignete Mitarbeiter zu finden, zu fördern und gezielt einzusetzen. Die Anforderungen nach geltendem und zukünftigem Datenschutzrecht setzen dem technisch Machbaren dabei Grenzen. Bei einer Überschreitung dieser Grenzen drohen zukünftig unter der DSGVO deutlich höhere Geldbußen als bislang nach dem BDSG. Zudem riskieren Arbeitgeber bei Datenschutzverstößen Rufschäden und andere Nachteile. Auch eine rechtzeitige Beteiligung des zuständigen Betriebsrats ist bei der Implementierung solcher Software-Lösungen in der Regel unverzichtbar.

Arbeitgeber, die Talent Management Systeme im Einklang mit den arbeits- und datenschutzrechtlichen Anforderungen nutzen, können sich hierdurch jedoch einen Wettbewerbsvorteil sichern. Denn Talent Management Systeme können ihnen helfen, das Potenzial ihrer Beschäftigten noch effektiver zu erkennen, zu entwickeln und nutzbar zu machen.



Dr. Wolf-Tassilo Böhm

Senior Associate, Frankfurt am Main

T +49 (0) 69 96236 331

wolf.boehm@hoganlovells.com

Aktuelles Urteil Arbeitsrecht

Mindestlohn contra Ausschlussfristen und Verfallklauseln in AGB

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sorgt mit einem aktuellen Urteil zu Ausschlussfristen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) für Unruhe. Obwohl die Entscheidungsgründe des Urteils vom 24. August 2016 (Az. 5 AZR 703/15) noch nicht veröffentlicht wurden, deutet bereits die Pressemitteilung darauf hin, dass Regelungen zu Ausschlussfristen (sog. Verfallklauseln) in Standardarbeitsverträgen überarbeitet werden müssen.

Der Fall

Die Parteien stritten um einen Anspruch der klagenden Arbeitnehmerin auf Entgeltfortzahlung. Die Arbeitnehmerin war vom 15. Juli bis zum 15. Dezember 2013 bei einem ambulanten Pflegedienst als Pflegehilfskraft beschäftigt. Damit galten für das Arbeitsverhältnis die zwingenden Regeln der am 1. August 2010 in Kraft getretenen Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV).

Der Arbeitsvertrag der Klägerin enthielt folgende zweistufige Verfallklausel:

Ausschlussfrist bei Geltendmachung von Ansprüchen

(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 schriftlich erhoben werden. Dies gilt auch für Ansprüche, die während des bestehenden Arbeitsverhältnisses entstehen.

(2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

Vereinfacht gesagt regeln Verfallklauseln, dass Ansprüche einer Vertragspartei (z.B. des Arbeitneh-

mers) verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist gegenüber der anderen Vertragspartei (z.B. dem Arbeitgeber) geltend gemacht, d.h. eingefordert werden. Darüber hinaus wird häufig auch geregelt, dass nach Ablauf der ersten Frist zur Geltendmachung gegenüber der anderen Partei innerhalb einer weiteren Frist Klage erhoben werden muss (sog. **zweistufige Verfallklausel**). Wird die Frist – bzw. bei der zweistufigen Ausschlussklausel eine der Fristen – versäumt, ist der Anspruch verfallen und muss nicht mehr erfüllt werden.

Die Arbeitnehmerin war vom 19. November bis zum 15. Dezember 2013 arbeitsunfähig krankgeschrieben. Der Arbeitgeber hatte trotz ärztlicher Bescheinigung Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit und leistete keine Entgeltfortzahlung. Die Klägerin machte ihren Gehaltsanspruch zwar rechtzeitig geltend (1. Stufe), ließ sich aber zu viel Zeit mit der Klageerhebung (2. Stufe). Der Arbeitgeber berief sich im Verfahren u.a. darauf, dass der Anspruch jedenfalls verfallen sei. Damit blieb er jedoch im Ergebnis in allen Instanzen erfolglos.

Die Entscheidung

Das BAG hielt die Verfallklausel für unwirksam. Hintergrund der Entscheidung sind die für die Pflegebranche geltenden, zwingenden gesetzlichen Regelungen zum Mindestentgelt: In § 2 PflegeArbbV ist ein Mindestentgelt geregelt, von dem gemäß §§ 9, 13 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) durch Vertrag nicht wirksam abgewichen werden kann. Da der Arbeitsvertrag nach dem Inkrafttreten der PflegeArbbV geschlossen wurde, konnte der Anspruch auf das Mindestentgelt nicht erlöschen, weil das Gesetz dies verbietet.

Eher beiläufig erwähnt das BAG, dass die Klausel darüber hinaus auch für andere Ansprüche als Mindestentgeltansprüche keine Wirkung entfalten würde, weil dem das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, in dessen Anwendungsgebiet der Arbeitsvertrag als AGB fällt, entgegenstehen würde. Obwohl es hierauf gar nicht ankam, da die Klägerin exakt das seinerzeit von der PflegeArbbV vorgeschriebene Mindestentgelt erhielt, wollte das BAG

damit offenbar zum Ausdruck bringen, dass Verfallklauseln, die nicht zwischen dem "unverzichtbaren" Anspruch auf Mindestentgelt und sonstigen Ansprüchen differenzieren, intransparent und damit unwirksam sind, weil sie den Eindruck erwecken können, dass auch die "unverzichtbaren" Ansprüche auf Mindestentgelt von der Verfallsklausel erfasst wären.

Fazit

Branchenunabhängig sollten Arbeitgeber, deren Standardarbeitsverträge Verfallsklauseln enthalten, diese überarbeiten.

Die Aussagen des BAG in der Pressemitteilung lassen sich wahrscheinlich verallgemeinern und auf den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) übertragen. Das MiLoG verbietet ebenfalls, den gesetzlichen Mindestlohnanspruch einzuschränken oder auszuschließen (§ 3 MiLoG). Genau dies würden Verfallklauseln aber ihrem Wortlaut nach tun. Damit wäre theoretisch jede formularmäßige Ausschlussfristenregelung im Anwendungsgebiet des MiLoG betroffen. Denn da Verfallklauseln typischerweise auch jeden Vergütungsanspruch erfassen, und da sich argumentieren lässt, dass in jeder Vergütung der gesetzliche Mindestlohn quasi als "Sockelbetrag" enthalten ist, wäre eine Klausel, die nicht zwischen Mindestlohnansprüchen und der darüber hinausgehenden Vergütung differenziert, bei konsequenter Fortführung der Argumentation des BAG intransparent und damit in AGB unwirksam.

Das Problem ist: Auf eine intransparente Klausel kann man sich nie berufen. In diesem Zusammenhang bedeutet das, dass es nicht darauf ankommt, ob etwa infolge des vermeintlichen Anspruchsverfalls das Mindestentgelt unterschritten würde, denn dies wäre schon per se unzulässig. Wegen der fehlenden Differenzierung wäre eine solche Klausel vielmehr in keinem Fall mehr anzuwenden. Selbst Spitzenverdiener könnten also von der fehlenden Unterscheidung der Verfallklausel zwischen unverfallbarem Mindestentgelt und der darüber hinausgehenden Vergütung profitieren.

Hoffnung macht allerdings ein Hinweis in der Pressemitteilung: Der Senat scheint darauf abgestellt zu haben, dass der Arbeitsvertrag der Klägerin nach Inkrafttreten der PflegeArbbV geschlossen wurde. Im Umkehrschluss würde das bedeuten: "Altverträge" im Anwendungsbereich des MiLoG, also solche, die vor der Einführung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns abgeschlossen wurden, könnten verschont bleiben. Für alle neuen Standardarbeitsverträge gilt jedoch, dass etwaige Verfallklauseln zur Sicherheit überarbeitet werden sollten. Überhaupt ist Arbeitgebern anzuraten, solche Klauseln regelmäßig einer Prüfung zu unterziehen, um deren Anpassung an den aktuellen Rechtsstand zu gewährleisten.



Moritz Langemann

Associate, München

T +49 (0) 89 29012 141

moritz.langemann@hoganlovells.com

Aktuelles Urteil betriebliche Altersversorgung

Keine Übertragung von Versorgungsverpflichtungen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellt mit dieser Entscheidung ein oft auftretendes Missverständnis der betrieblichen Altersversorgung klar: Versorgungsverpflichtungen sind nicht nach Belieben übertragbar (BAG v. 7. Juni 2016 – 3 AZR 193/15).

Der Fall

Im Zuge einer konzernrechtlichen Umstrukturierung wurden die Versorgungsverpflichtungen der Konzerngesellschaften durch Vertrag auf die neue Konzernmutter übertragen. Die Parteien streiten nun um eine Rentenanpassung, die der klagende Rentner gegenüber der Konzernmutter durchsetzen will.

Die Entscheidung

Der Anspruch auf Rentenanpassung bestand gegenüber der Konzernmutter nicht. Ein solcher Anspruch kann (im Regelfall, wovon hier auszugehen war) nur gegenüber dem Versorgungsschuldner geltend gemacht werden. Die Konzernmutter war aber nicht Versorgungsschuldner. Sie hat dem Kläger weder das Versorgungsversprechen erteilt, noch ist sie in dieses wirksam eingetreten.

Das BAG führt aus, dass die vertragliche Übernahme von Versorgungsverpflichtungen grundsätzlich nicht möglich ist. Ein Schuldübernahmevertrag sei wegen Verstoßes gegen das Übertragungsverbot in § 4 BetrAVG nach § 134 BGB unwirksam. Diese Bestimmung schränke die wirksame Vereinbarung befreiender Schuldübernahmen im Betriebsrentenrecht zwingend ein. Nach § 4 Abs. 1 BetrAVG in der seit dem 1. Januar 2005 gültigen Fassung bestehe für laufende Leistungen ein ausdrückliches gesetzliches Übertragungsverbot.

Die Richter betonen zugleich, dass Ausnahmen hiervon nur unter den in § 4 Abs. 2 bis 4 BetrAVG genannten Voraussetzungen zulässig seien. Dies betrifft insbesondere Fälle der Übertragung von Anwartschaften auf einen neuen Arbeitgeber. Die Konzernobergesellschaft war aber zu keinem Zeitpunkt Arbeitgeber des Klägers geworden.

In der bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Fassung des § 4 BetrAVG wurde angenommen, dass eine rechtsgeschäftliche Übertragung von laufen-

den Leistungen mit Zustimmung des Pensions-Sicherungs-Vereins a.G. zulässig ist. Ob dies auch nach der Neufassung des § 4 BetrAVG zum 1. Januar 2005 noch möglich ist, hat das Gericht offen gelassen.

Fazit

Eine rechtsgeschäftliche Übertragung von laufenden Leistungen auf eine andere (Konzern-) Gesellschaft mit schuldbefreiender Wirkung ist wegen des Übertragungsverbots des § 4 BetrAVG nicht möglich. Der einzige Weg, den Versorgungsschuldner auszutauschen, ist eine gesellschaftsrechtliche Umwandlung, namentlich Verschmelzung oder Spaltung. Im Fall der geplanten Liquidierung einer Gesellschaft können Ansprüche auch auf eine Pensionskasse oder einen Lebensversicherer übertragen werden (sog. Liquidationsversicherung).

Für Anwartschaften aktiver oder ehemaliger Arbeitnehmer gilt das Übertragungsverbot ebenfalls. Hier bietet sich zusätzlich die Möglichkeit, die Versorgungsverpflichtungen auf einen neuen Arbeitgeber zu übertragen. Der Weg über eine Umwandlung ist gegenüber aktiven Arbeitnehmern dagegen verwehrt, da die Versorgungsverpflichtungen nicht vom Arbeitsverhältnis getrennt werden können.

Zwar hat das BAG weiterhin die Möglichkeit offen gelassen, eine rechtsgeschäftliche Übertragung mit Zustimmung des Pensions-Sicherungs-Vereins a.G. durchzuführen. In der Praxis wird dieser Weg aber kaum gewählt, nicht zuletzt, weil er nach der Neufassung des Übertragungsverbots zum 1. Januar 2005 wohl zweifelhaft ist. Regelmäßig werden andere Lösungen gesucht.



Dr. Thomas Frank

Senior Associate, München

T +49 (0) 89 29012 171

thomas.frank@hoganlovells.com

Veranstaltungskalender

Update Arbeitsrecht Herbst 2016

Die Veranstaltung

In gewohnter Art und Weise bringen wir Sie mit unserer Veranstaltungsreihe "Update Arbeitsrecht" an allen deutschen Hogan Lovells-Standorten auf den neuesten Stand von Rechtsprechung und Gesetzgebung. Sie erhalten komprimierte Informationen und Handlungsempfehlungen für die betriebliche Praxis u.a. zu folgenden Themen:

- Der Brexit und die Folgen für deutsche Arbeitgeber
- Abschied vom BDSG? – Umsetzung der EU-Datenschutz-Grundverordnung in Deutschland
- Aktuelle Rechtsprechung

Teilnehmerkreis

Unsere Veranstaltungsreihe richtet sich an Geschäftsführer, Vorstände und deren Mitarbeiter, Leiter und Mitarbeiter von Personal-, Stabs- und Rechtsabteilungen sowie Führungskräfte mit Personalverantwortung.

Je nach Ihrer zeitlichen und lokalen Präferenz können Sie unsere Veranstaltung in Hamburg, Düsseldorf und Frankfurt besuchen:

Datum und Veranstaltungsbeginn	Ort	Veranstaltungsort
Mittwoch, 2. November 2016, 18.00 Uhr	Hamburg	Hogan Lovells, Alstertor 21, 20095 Hamburg
Dienstag, 8. November 2016, 18.00 Uhr	Düsseldorf	Hogan Lovells, Kennedydamm 24, 40476 Düsseldorf
Dienstag, 29. November 2016, 18.00 Uhr	Frankfurt	Hogan Lovells, Untermainanlage 1, 60329 Frankfurt

Im Anschluss an den Vortrag laden wir Sie ab ca. 19.30 Uhr zu einem Get-Together ein, bei dem es die Gelegenheit zum Austausch mit anderen Teilnehmern und den Referenten geben wird.

Teilnahme und Anmeldung

Die Teilnahme ist selbstverständlich kostenlos. Bitte melden Sie sich vor Beginn der jeweiligen Veranstaltung unter arbeitsrecht@hoganlovells.com (bitte unter Hinweis, dass Ihre Anmeldung über den Newsletter erfolgt) oder mit dem beigefügten Formular an. Bitte geben Sie dabei an, in welchem unserer Büros Sie an der Veranstaltung teilnehmen möchten. Eine Anmeldung per Newsletter erfordert keine weitere Anmeldung per Einladungskarte, sofern Ihnen eine solche in den nächsten Wochen zugehen sollte.

Wir behalten uns ausdrücklich vor, Anmeldungen zurückzuweisen, etwa weil das maximale Fassungsvermögen unserer Räumlichkeiten erreicht ist.

Update Arbeitsrecht Herbst 2016

Ich nehme gerne teil und melde mich hiermit über den Newsletter für folgende Veranstaltung an:

- Hamburg: Mittwoch, 2. November 2016
- Düsseldorf: Dienstag, 8. November 2016
- Frankfurt: Dienstag, 29. November 2016

Absender (bitte angeben):

Name, Vorname: _____

Firma: _____

Position/Abteilung: _____

Straße: _____

PLZ/Ort: _____

E-Mail: _____

- Ich kann leider nicht teilnehmen.
- Statt meiner wird/werden teilnehmen:
- Ich werde begleitet von:

Name: _____

Firma: _____

Position/Abteilung: _____

Straße: _____

E-Mail: _____

Antwort an: Hogan Lovells International LLP

Andrea Hofer

Karl-Scharnagl-Ring 5

80539 München

F: +49 (0) 89 29012 222

Newsletterarchiv

2014	Schwerpunktthema
Oktober	Das neue Mindestlohngesetz
November	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – Update zur allgemeinen Rechtsprechung
Dezember	Betriebsrentenanpassung – BAG eröffnet neue Spielräume für Rentnergesellschaften
2015	Schwerpunktthema
Januar	Sicherheit bei E-Mail-Kontrollen: Einwilligung von Mitarbeitern und Betriebsvereinbarungen zur Durchführung von E-Mail-Kontrollen
Februar	Vom Plan zur Realität: Neue Spielregeln für die (Familien-) Pflegezeit
März	Neues vom Gesetzgeber: Mindestlohn, Frauenquote und Tarifeinheit
April	BEEG-Reform: Das neue Recht zu Elternzeit und Elterngeld – Worauf sich Arbeitgeber einstellen müssen
Mai	Die Ferien stehen vor der Tür: Fragen rund um den Urlaub
Juni	Reform des Betriebsrentenrechts zur Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie
Juli	Flexibler Übergang in den Ruhestand und Beschäftigung von Rentnern – ein Überblick
August	Compliance und Betriebsrat – typische Konfliktfelder und praktische Lösungen
September	Datenschutz am Arbeitsplatz – Was sind die aktuellen Vorgaben der Rechtsprechung?
Oktober	Sonderheft Safe Harbor: Nach dem Ende von Safe Harbor: Wie man Risiken bei der Übermittlung von Arbeitnehmerdaten in die USA oder andere Drittstaaten vermeidet
November	Beschäftigung von Flüchtlingen in Deutschland – Arbeit als Schlüssel zur Integration
Dezember	Der AÜG-Referentenentwurf – Neue Einschränkungen bei Leiharbeit sowie Werk- und Dienstverträgen geplant
2016	Schwerpunktthema
Januar	Entsendung von Mitarbeitern ins Ausland
Februar	Mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern – Was bringt der Referentenentwurf des Entgeltgleichheitsgesetzes?
März	Im Dickicht der Zuständigkeiten der Betriebsräte – Zwischen Einzel-, Gesamt- und Konzernbetriebsrat: den richtigen Verhandlungspartner suchen und finden
April	Betriebliches Eingliederungsmanagement: Ein wirksames Mittel gegen krankheitsbedingte Störungen des Arbeitsverhältnisses?
Mai	Zielvereinbarungen und Zielvereinbarungsgespräche
Juni	Low Performance
Juli	Mitbestimmung des Betriebsrats bei Performance Management Systemen
August	"BAV 2018" – Was ist jetzt zu tun?
September	Incentives – gezielter Einsatz oder "Gießkannenprinzip"?

Hogan Lovells e-Newsletter

Wenn Sie oder Ihre Mitarbeiter anderer Fachabteilungen an weiteren, kostenlosen e-Newslettern von Hogan Lovells interessiert sind, bitten wir um kurze Mitteilung per Fax oder eine E-Mail an unseren Client Service:

Hogan Lovells International LLP

Sebastian Müller

F: +49 (0) 89 29012 222

E: sebastian.mueller@hoganlovells.com

Bitte senden Sie mir den e-Newsletter*	Wie sind Sie auf uns aufmerksam geworden?
<input type="checkbox"/> Arbeitsrecht <input type="checkbox"/> Automotive <input type="checkbox"/> Capital Markets <input type="checkbox"/> Chemicals <input type="checkbox"/> Commercial <input type="checkbox"/> Corporate <input type="checkbox"/> Energy <input type="checkbox"/> Financial Services <input type="checkbox"/> Immobilienrecht <input type="checkbox"/> Infrastructure, Public and Project Finance <input type="checkbox"/> Intellectual Property (IP) <input type="checkbox"/> Public Sector <input type="checkbox"/> TMT	<input type="checkbox"/> Empfehlung durch Kollegen <input type="checkbox"/> Veranstaltung von Hogan Lovells <input type="checkbox"/> Newsletter anderer Praxisgruppen <input type="checkbox"/> Internetseite von Hogan Lovells <input type="checkbox"/> Eigene Online-Recherche <input type="checkbox"/> Andere, welche _____

Name, Vorname: _____

Firma: _____

Position/Abteilung: _____

Straße: _____

PLZ/Ort: _____

E-Mail (zwingend): _____

(Bitte in Druckbuchstaben ausfüllen)

*Diese Newsletter von Hogan Lovells International LLP erscheinen kostenlos in regelmäßigen Abständen per E-Mail in deutscher Sprache. Wenn Sie am Weiterbezug eines e-Newsletters nicht mehr interessiert sein sollten, können Sie jederzeit eine E-Mail an Ihren Ansprechpartner bei Hogan Lovells oder die Absenderadresse des jeweiligen Newsletter-Versenders schicken. Sie werden dann umgehend aus den Verteilerlisten genommen.

Ihre Ansprechpartner

Düsseldorf

Kennedydamm 24
40476 Düsseldorf

T +49 (0) 211 1368 0
F +49 (0) 211 1368 100

Dr. Tim Gero Joppich
tim.joppich@hoganlovells.com

Stefan Richter
stefan.richter@hoganlovells.com

Charlotte Neubauer
charlotte.neubauer@hoganlovells.com

Justus Frank
justus.frank@hoganlovells.com

Frankfurt

Untermainanlage 1
60329 Frankfurt am Main

T +49 (0) 69 96236 0
F +49 (0) 69 96236 100

Dr. Kerstin Neighbour
kerstin.neighbour@hoganlovells.com

Tim Wybitul
tim.wybitul@hoganlovells.com

Dr. Wolf-Tassilo Böhm
wolf.boehm@hoganlovells.com

Dr. Sabrina Gäbeler
sabrina.gaebeler@hoganlovells.com

Marlien Telöken
marlien.teloeken@hoganlovells.com

Dr. Nadine Kramer
nadine.kramer@hoganlovells.com

Sarah Islinger
sarah.islinger@hoganlovells.com

Hamburg

Alstertor 21
20095 Hamburg

T +49 (0) 40 41993 0
F +49 (0) 40 41993 200

Dr. Eckard Schwarz
eckard.schwarz@hoganlovells.com

Matthes Schröder
matthes.schroeder@hoganlovells.com

Dr. Leif Hansen
leif.hansen@hoganlovells.com

Hamburg

Marco Neugeboren

marco.neugeboren@hoganlovells.com

Dr. Claus Asbeck

claus.asbeck@hoganlovells.com

Dr. Sven Schulze

sven.schulze@hoganlovells.com

Julia Fiedler

julia.fiedler@hoganlovells.com

München

Karl-Scharnagl-Ring 5
80539 München

T +49 (0) 89 29012 0
F +49 (0) 89 29012 222

Dr. Ingrid Ohmann

ingrid.ohmann@hoganlovells.com

Dr. Hendrik Kornbichler

hendrik.kornbichler@hoganlovells.com

Bernd Klemm

bernd.klemm@hoganlovells.com

Dr. Lars Mohnke

lars.mohnke@hoganlovells.com

Dr. Thomas Frank

thomas.frank@hoganlovells.com

Dr. Silvia Lang

silvia.lang@hoganlovells.com

Moritz Langemann

moritz.langemann@hoganlovells.com

Werner Thienemann

werner.thienemann@hoganlovells.com

Felix Wilking

felix.wilking@hoganlovells.com

Anna Huber

anna.huber@hoganlovells.com

Dr. Angelika Hafenmayer

angelika.hafenmayer@hoganlovells.com

Alicante
Amsterdam
Baltimore
Brüssel
Budapest
Caracas
Colorado Springs
Denver
Dschidda
Dubai
Düsseldorf
Frankfurt am Main
Hamburg
Hanoi
Ho Chi Minh Stadt
Hongkong
Houston
Johannesburg
London
Los Angeles
Luxemburg
Madrid
Mailand
Mexiko-Stadt
Miami
Minneapolis
Monterrey
Moskau
München
New York
Northern Virginia
Paris
Peking
Perth
Philadelphia
Riad
Rio de Janeiro
Rom
San Francisco
São Paulo
Schanghai
Silicon Valley
Singapur
Sydney
Tokio
Ulaanbaatar
Warschau
Washington, D.C.
Zagreb

Unsere Büros
Kooperationsbüros

www.hoganlovells.com

"Hogan Lovells" oder die "Sozietät" ist eine internationale Anwaltssozietät, zu der Hogan Lovells International LLP und Hogan Lovells US LLP und ihnen nahestehende Gesellschaften gehören.

Die Bezeichnung "Partner" beschreibt einen Partner oder ein Mitglied von Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP oder einer der ihnen nahestehenden Gesellschaften oder einen Mitarbeiter oder Berater mit entsprechender Stellung. Einzelne Personen, die als Partner bezeichnet werden, aber nicht Mitglieder von Hogan Lovells International LLP sind, verfügen nicht über eine Qualifikation, die der von Mitgliedern entspricht.

Weitere Informationen über Hogan Lovells, die Partner und deren Qualifikationen, finden Sie unter www.hoganlovells.com.

Sofern Fallstudien dargestellt sind, garantieren die dort erzielten Ergebnisse nicht einen ähnlichen Ausgang für andere Mandanten. Anwaltswerbung. Abbildungen von Personen zeigen aktuelle oder ehemalige Anwälte und Mitarbeiter von Hogan Lovells oder Models, die nicht mit der Sozietät in Verbindung stehen.

©Hogan Lovells 2016. Alle Rechte vorbehalten.