



RECHTSANWÄLTE



Ausgabe März 2018 | Seite 169-172

INHALT

SEITE 169: Mietrecht/Datenschutzrecht
EU-Datenschutzgrundverordnung:
Vermieter verschärft in die Pflicht genommen

SEITE 171: Arbeitsrecht
Betriebliches Eingliederungsmanagement bei
Versetzung eines Mitarbeiters

SEITE 172: Arbeitsrecht
Rentenaltersgrenze stellt zulässigen Befristungsgrund dar

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter März 2018.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

EU-Datenschutzgrundverordnung: Vermieter verschärft in die Pflicht genommen

Nicht nur Unternehmen von neuen Vorschriften betroffen

Am 25.05.2018 entfaltet die bereits am 25.05.2016 in Kraft getretene Datenschutzgrundverordnung ihre Wirksamkeit.

Die EU-Verordnung, die bei uns in Deutschland unmittelbar geltendes Recht ist, betrifft aber nicht nur Unternehmen. Auch Vermieter, Makler

und Verwalter haben die neuen Vorschriften zu beachten.

Die neue Datenschutzgrundverordnung zielt vor allem auf Internetgiganten wie Facebook, Google oder Amazon ab. Vor allem die Speicherung von Daten auf Servern und Clouds irgendwo in der Welt soll eingeschränkt werden und für mehr Transparenz sorgen.

Betroffen sind aber nicht nur Internetgiganten. Die meisten Unternehmen die eine mittelständische Größe haben müssen ihre Prozesse und Arbeitsweisen auf die Datenschutzgrundverordnung anpassen und beispielsweise ein Datenschutzmanagement aufbauen.

Die EU spricht zwar von Unternehmen, aber „kleine Privatvermieter kommen da auch nicht raus“, schildert die Chefjustiziarin des Eigentümerverbands Haus & Grund Deutschland, Inka-Marie Storm.

Auch Vermieter erheben und verarbeiten personenbezogene Daten, nämlich die ihrer Mieter.

Zu den neuen Pflichten nach der Datenschutzgrundverordnung gehören nicht das Verhindern eines Datendiebstahls, sondern auch die Pflicht zu dokumentieren, was genau mit den Angaben der Mieter passiert und wer alles Zugriff auf diese Daten hat. Neben dem Eigentümer können dies vor allem die Hausverwaltung oder auch vom Vermieter beauftragte Ablesedienste sein.

Sobald Dritte ins Spiel kommen treffen die Vermieter die Pflichten aus der Datenschutzgrundverordnung.

Vermieter haben sicherzustellen, dass ihre Dienstleister den Regeln in der Datenschutzgrundverordnung nachkommen. Andernfalls stehen die Vermieter in der Haftung.

Unter anderem sollten Vermieter daher sicherstellen, dass ihre Auftragnehmer die Daten, die ihnen zur Verfügung gestellt werden, auf Servern in der EU speichern.

Die Dokumentationspflicht trifft Vermieter deshalb weil Mieter einen Anspruch darauf haben zu erfahren was über sie für Daten gespeichert sind, wo sie aufbewahrt und wie sie verarbeitet werden.

Daten dürfen nur insoweit erhoben werden wie sie für die Durchführung des Mietverhältnisses, notwendig sind. Angefangen bei der Selbstauskunft nebst Personalien und Angaben zum Einkommen. Im Umkehrschluss heißt dies aber, dass Daten von Interessenten, mit denen kein Mietverhältnis zu Stande kommt auch nicht gesammelt oder gespeichert werden dürfen.

Für den Fall, dass die Interessenten mit der Verwahrung ihrer personenbezogenen Daten einverstanden sind, um beispielsweise zu einem späterem Zeitpunkt kontaktiert werden zu können, sollten Vermieter sich dies schriftlich bestätigen lassen, um im Zweifel einen Nachweis zu haben.

Der Vermieter hat die Daten sofern sie ihren Zweck erfüllt haben „ohne unangemessene Verzögerung“ zu löschen.

Meist wird dies mit dem Ende des Mietverhältnisses, nach Ausstellung der letzten Nebenkostenrechnung, der Fall sein. Nur für den Fall, dass zwischen den Betroffenen Parteien ein Rechtsstreit anhängig ist dürfen die Daten erst nach Beendigung dieses gelöscht werden.

Ein Ignorieren der Vorschriften scheint auch für Vermieter angesichts der enormen Bußgeldgefahren von bis zu 20 Millionen Euro kaum vorstellbar.

Hinweis: Sprechen Sie uns gerne bei konkreten Fragen an. Unsere insbesondere datenschutzrechtliche Expertise kann Ihnen sicher weiterhelfen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement bei Versetzung eines Mitarbeiters

BAG zur nicht Erforderlichkeit eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied mit Urteil vom 18.10.2017, dass die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements bei der Versetzung eines Arbeitnehmers nicht erforderlich sei. Dies gelte auch explizit dann, wenn die Versetzung auf dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers beruhe.

Im betreffenden Fall ging es darum, dass ein Arbeitnehmer nach langer Erkrankung zurück in den Betrieb gekehrt war.

Der Arbeitnehmer war vor seiner Erkrankung in der Nachtschicht tätig gewesen. Dies wollte er auch nach seiner Rückkehr weiter.

Die Arbeitnehmerin sah aber angesichts seines Gesundheitszustandes die Gefahr weiterer krankheitsbedingter Ausfälle, weshalb sie ihn in

die Wechselschicht versetzte, da der Arbeitnehmer dort leichter ersetzbar sei, als in der Nachtschicht.

Der Arbeitnehmer hielt die Versetzung für unzulässig und klagte auf Einsetzung in der Nachtschicht.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg war anders als das Arbeitsgericht Pforzheim der Auffassung, die Versetzung sei auf unzulässige Weise erfolgt. Die Arbeitgeberin, so das LAG, hätte ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen müssen.

Das Bundesarbeitsgericht war anderer Auffassung und gab der Arbeitgeberin recht. Die Arbeitgeberin sei verpflichtet gewesen ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchzuführen. Die Tatsache, dass dies nicht

erfolgt sei, führe aber nicht dazu, dass die Versetzung rechtswidrig erfolgt sei. Bei Unterlassen des betrieblichen Eingliederungsmanagements sehe das SGB keine Rechtsfolgen vor.

Das BAG wies den Fall nun zur erneuten Entscheidung an das LAG zurück. Es müsse prüfen, ob die Versetzung billigem Ermessen entsprach. Besonders müsse das Gericht dabei

beachten, dass es gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entspreche, dass Nachtschichten für jeden Menschen schädlich seien und negative Auswirkungen hätten. Zudem sei die Aussage der Arbeitgeberin zu prüfen, dass der Arbeitnehmer in der Normal- schicht einfacher zu ersetzen sei (BAG Ur. v. 18.10.2017, Az. 10 AZR 47/17).

Rentenaltersgrenze stellt zulässigen Befristungsgrund dar

EuGH zur Vereinbarkeit mit der Befristungsrichtlinie 1999/70/EG

Ein höchstumstrittenes Thema wurde vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) nun höchst- trichterlich mit Urteil vom 28.02.2018 entschieden.

Dem Urteil liegt ein Fall aus Bremen zu Grunde. Zwischen der Stadt Bremen und einem Lehrer bestand ein befristeter Arbeitsvertrag. Die Parteien hatten vereinbart, dass die Befristung bis zum Eintritt des Rentenalters gelte.

Ebenfalls war in der Vereinbarung eine Verlängerungsmöglichkeit unter Vorbehalt der Zustimmung des Arbeitgebers vorgesehen. Die Stadt lehnte diese Option, nach Ablauf allerdings ab. Der Arbeitnehmer war der Ansicht die Vereinbarung stelle eine Diskriminierung seines Alters dar und sei nicht mit der Befristungsrichtlinie vereinbar. Er erhob daraufhin Klage.

Der EuGH urteilte nun, dass der vorliegende Befristungsgrund durchaus mit Unionsrecht vereinbar sei. Es läge jedenfalls keine Altersdiskriminierung vor.

Die Tatsache, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen des Rentenalters automatisch ende stelle den Grundsatzfall dar. Eine Anstellung auf Lebenszeit dagegen sei die Ausnahme. Ferner werde der Abschluss aufeinanderfolgender Arbeitsverträge nicht durch das Rentenalter als Befristungsgrund gefördert. Ein Verstoß gegen die Befristungsrichtlinie liege mithin nicht vor. Auch sei der Arbeitnehmer durch die Rente abgesichert.

Der EuGH stellt des weiteren fest, dass selbst eine Mehrfachbefristung nach der Regelaltersgrenze möglich sei (EuGH Ur. v. 28.02.2018, Az. C-46/17).

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

Sutthausen Straße 285
49080 Osnabrück

Telefon 0541/76007570
Telefax 0541/76007599

info@bpl-recht.de
www.bpl-recht.de