



RECHTSANWÄLTE



Ausgabe Mai 2018 | Seite 177-181

INHALT

SEITE 177: **Europäische Datenschutzgrundverordnung**
Endspurt! Nur noch 15 Tage: Sind Sie für die Datenschutzgrundverordnung aufgestellt?

SEITE 179: **Arbeitsrecht**
BAG: Unangemessene Benachteiligung auch bei beiderseitiger Verlängerung der Kündigungsfrist

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Mai 2018.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung, praxisnahe Fälle und in dieser Ausgabe einen Überblick über die am 25.05.2018 wirksam werdende Datenschutzgrundverordnung.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

Endspurt! Nur noch 15 Tage:

Sind Sie für die Datenschutzgrundverordnung aufgestellt?

Wir geben Ihnen einen „last minute“ Überblick was die DSGVO ab dem 25.05.2018 von Unternehmen fordert und was für Konsequenzen drohen, wenn die Vorschriften nicht eingehalten werden

Am 25.05.2016 ist die Europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) bereits in Kraft getreten. Eine Übergangsfrist von zwei Jahren hat der europäische Gesetzgeber den

Unternehmen in der EU gegeben, um die neuen Vorgaben umzusetzen. In nunmehr 15 Tagen, zwei Jahre später, am 25.05.2018 wird die Verordnung dann wirksam.

Da es sich um eine europäische Verordnung handelt, ist sie in allen EU-Mitgliedsstaaten, mit-hin auch in Deutschland, unmittelbar geltendes Recht und bedarf keiner Umsetzung mehr in nationales Recht. Durch sog. Öffnungsklauseln hat der EU-Gesetzgeber den nationalen Gesetzgebern allerdings die Möglichkeit gegeben in bestimmten Bereichen eigene Regelungen zu treffen und beispielsweise, wie es in Deutschland der Fall ist, an einem bereits sehr hohen Datenschutzstandard festzuhalten.

Unter anderem in Hinblick auf die Bestellung des Datenschutzbeauftragten hat Deutschland von der Möglichkeit dieser Öffnungsklauseln Gebrauch gemacht.

Wäre es nach der DSGVO für viele Unternehmen nicht mehr nötig einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen hat Deutschland mit Hilfe des Datenschutz-Anpassungs- und Umsetzungsgesetzes, das Bundesdatenschutzgesetz-neu beschlossen, welches auch künftig die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten vorschreibt, wenn ein Unternehmen mehr als 9 Mitarbeiter beschäftigt, die mit personenbezogenen Daten arbeiten.

Die größte Veränderung die die Datenschutzgrundverordnung mit sich bringt ist die **Rechenschaftspflicht** der Unternehmen.

Der Verantwortliche ist künftig für die Einhaltung eines ordnungsgemäßen Datenschutzstandards verantwortlich und muss die Einhaltung nachweisen können. Dies bedeutet für Unternehmen, wenn Sie nicht vorweisen können,

dass bei Ihnen im Unternehmen ein ordnungsgemäßer Datenschutz vorliegt, wird vermutet, dass dies nicht der Fall ist.



Was das für Konsequenzen haben kann sollte mittlerweile zu allen Unternehmen durchgedrungen sein. Nicht nur **Schadenersatz-** und **Schmerzensgeld-Ansprüche** können daraus resultieren, sondern auch erhebliche Bußgelder von bis zu **4% des weltweit erzielten Jahresumsatzes** oder bis zu 20 Millionen Euro.

Anforderungen an die Datenschutzorganisation:

- Allgemeine Pflichten (Festlegung von Verantwortlichkeiten)
- Technische und organisatorische Maßnahmen
- Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten
- Datenschutz-Folgenabschätzung
- Schulung und Verpflichtung der Mitarbeiter
- Datenschutz durch Technikgestaltung und durch datenschutzfreundliche Voreinstellungen (Privacy by Design und Privacy by Default)

- Vorgehen bei Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten (u.a. Meldung an die Aufsichtsbehörde, Benachrichtigung der betroffenen Person)
- Auftragsverarbeitungsvereinbarungen
- Transparenzpflichten
- Allgemeine Risikobeurteilungen

Große Bedeutung erlangen durch die DSGVO auch die Rechte der betroffenen Personen. Gewährleistet sein muss das Vorgehen bei Inanspruchnahme des Auskunftsrechts mit der möglichen Folge eines Rechts auf Löschung, Berichtigung oder Einschränkung der Verarbeitung.

Wie bereits oben genannt gewährt die DSGVO einen Schmerzensgeldanspruch. Sie schreibt ausdrücklich, das Bestehen eines immateriellen Schadensersatzanspruchs vor.

Dies hat zur Folge, dass eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts künftig immer mit einem Anspruch auf Schmerzensgeld einhergeht. Dies in Kombination mit den enorm hohen Bußgeldandrohungen sollte Grund genug für alle Unternehmen sein sich mit der Problematik auseinanderzusetzen, wenn dies nicht schon längst geschehen ist.

Hinweis.

Sollten Sie im Hinblick auf das oben Genannte bei sich im Unternehmen noch Handlungsbedarf sehen, sprechen Sie gerne uns, oder unsere Tochtergesellschaft, die SaphirIT GmbH (www.saphirit.de) an. Die SaphirIT GmbH steht Unternehmen seit Jahren in datenschutzrechtlichen Fragen zur Seite und bietet bei Bedarf auch die Benennung als externe Datenschutzbeauftragte bei Ihnen im Unternehmen an.

BAG: Unangemessene Benachteiligung auch bei beiderseitiger Verlängerung der Kündigungsfrist

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 26.10.2017 entschieden, dass auch eine beiderseitige Verlängerung der Kündigungsfrist den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen kann.

Im betreffenden Fall wurde über die Wirksamkeit einer Kündigungsfrist von drei Jahren zum Monatsende gestritten. Der beklagte Arbeitnehmer hatte sein Arbeitsverhältnis selbst gekündigt.

Er war seit Ende 2009 als Speditionskaufmann bei der Klägerin tätig. Im Jahre 2012 vereinbarten die Parteien eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag, die neben einer Erhöhung des Bruttogehalts auch folgende Regelung enthielt: "Die gesetzliche Kündigungsfrist verlängert sich für beide Seiten auf drei Jahre zum Monatsende. ... Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe von zwei Bruttomonatsgehältern zu bezahlen, wenn er das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet. Sollte sich die verwirkte Strafsumme

im Einzelfall als unbillig erweisen, ist sie durch gerichtliches Urteil zu bestimmen."

Der Beklagte kündigte Ende 2014 sein Arbeitsverhältnis ordentlich und fristgerecht zum 31.01.2015. Die Arbeitgeberin erhob daraufhin Klage festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis weiterhin fortbestehe.

Das BAG gab nun dem Beklagten recht.

Das Arbeitsverhältnis zwischen den betroffenen Parteien ende aufgrund einer ordentlichen Eigenkündigung des Arbeitnehmers zum 31.01.2015. Die von beiden Parteien vertraglich festgelegte verlängerte Kündigungsfrist benachteilige den Beklagten unangemessen.

Bei einer vom Arbeitgeber vorformulierten Kündigungsfrist, die wesentlich länger als die gesetzliche Regelfrist sei, müsse nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls und unter Beachtung des Art. 12 Abs. 1 GG geprüft werden, ob durch die verlängerte Frist eine unangemessene Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit vorliege.

Im vorliegenden Fall, so das Gericht, liege trotz der beiderseitigen Verlängerung der Kündigungsfrist eine unausgewogene Gestaltung der

Kündigungsfrist vor. Dies sei jedoch nicht immer der Fall, sofern dem Arbeitnehmer an anderer Stelle des Arbeitsvertrages ein Vorteil gewährt würde. Zwischen Vor- und Nachteil für den Arbeitnehmer müsse dann zudem ein innerer Zusammenhang bestehen (vgl. BAG Ur. v. 23.08.2012, Az. 8 AZR 804/11), sprich der gewährte Vorteil müsse das durch die benachteiligende Vertragsbestimmung beeinträchtigte Interesse stärken. Ferner müsse der gewährte Vorteil von solchem Gewicht sein, dass er einen angemessenen Ausgleich für die Beeinträchtigung darstellt.

Hier sei dieser Nachteil für den beklagten Arbeitnehmer weder durch die Arbeitsplatzgarantie, noch durch die Gehaltserhöhung aufgewogen. Das gezahlte höhere Gehalt sei für einen Speditionskaufmann nicht geeignet, um die unangemessene Benachteiligung des Beklagten durch die langfristige Bindung auszugleichen. Ferner sei der Zweck der langfristigen Bindung primär nicht gedacht gewesen, um dem Beklagten zu Gute zu kommen, sondern um sich das Wissen des Beklagten langfristig zu sichern, und dieses nicht an einen Wettbewerber zu verlieren (BAG, 26.10.2017, 6 AZR 158/16).

Hinweis:

Aus Gründen der Vertragsfreiheit unterliegt eine solche Abrede regelmäßig keiner Inhaltskontrolle (wie es bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Fall ist). Auch deshalb unterliegt die Beendigungsvereinbarung in einem Aufhebungsvertrag als solche ebenso wenig einer Angemessenheitskontrolle wie eine als Gegenleistung für die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgesehene Abfindung.

Sollten Sie dennoch einmal eine Verlängerung der Kündigungsfrist beabsichtigen, sollten Sie beachten, dass es sich bei einer solchen Regelung durchaus um eine kontrollfähige Nebenabrede zum Arbeitsvertrag handeln kann. Die Abrede steht nicht im unmittelbaren Gegenleis-

tungsverhältnis wie es zwischen Arbeit und Entgelt der Fall ist. Mithin regelt speziell diese Abrede eine im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehende Frage und muss deshalb trotz Vertragsfreiheit als Nebenabrede einer Inhaltskontrolle unterzogen werden, weshalb auch die Grundsätze der unangemessenen Benachteiligung zu berücksichtigen sind.

Bereits bei der Vertragsgestaltung sollten Sie sich dieser Problematik bewusst sein, um der Gefahr möglicher Interessenkollisionen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorzubeugen.

Bei Fragen sprechen Sie gerne einen unserer Fachanwälte für Arbeitsrecht 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

Sutthausen Straße 285
49080 Osnabrück

Telefon 0541/76007570
Telefax 0541/76007599

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