

Nr. 02 / Februar 2018



## ***Newsletter Arbeitsrecht***

### **In dieser Ausgabe:**

Das Arbeitszeugnis.....	2
Heimliche Tonaufnahme beim Personalgespräch rechtfertigt Kündigung .....	3
Einsicht in die Personalakte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	4
Karenzentschädigung - Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot .....	5
EuGH: Übertragung des Jahresurlaubsanspruchs .....	6
BAG: Betriebliche Altersversorgung und Gleichbehandlung .....	6
Wann liegt ein Betriebsübergang vor?.....	7
Up to date in Sachen Betriebsratswahlen.....	7
VERANSTALTUNGEN .....	8
„Das neue Kaufrecht: Von Gewährleistungsrechten bis hin zu Garantien“.....	8
„Arbeiten 4.0 - any time - Alles rund um das Arbeitszeitrecht“ .....	8
„Deutsch-Französischer Tag der IT Sicherheit“ .....	9
„Arbeitsrechtliche Aspekte des Beschäftigtendatenschutzes“ .....	9
„DSGVO und Online-Handel“ .....	10
„Minijobs im Unternehmen, das sollten Sie wissen“ .....	10
„Werbung und Datenschutz“ .....	11

## Das Arbeitszeugnis

Die Wirtschaft boomt – im Arbeitsmarkt zieht das oft die Neueinstellung von Mitarbeitern nach sich. Neben den eingereichten Schulzeugnissen sind für den künftigen Arbeitgeber oft die mit den Bewerbungsunterlagen mitversandten Arbeitszeugnisse die wichtigsten Unterlagen, um zu entscheiden, ob es zu einem Bewerbungsgespräch kommt oder nicht. Dem Arbeitszeugnis kommt in der Praxis deshalb eine hohe Bedeutung zu. Wichtig deshalb, sich mit dem Thema auszukennen.

### Zeugnisarten

Man unterscheidet zwischen dem einfachen Zeugnis, in dem lediglich die persönlichen Daten des Arbeitnehmers sowie die Art und Dauer der Beschäftigung vollständig und genau angegeben sind, und dem qualifizierten Zeugnis. Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis enthält zusätzlich zu den Angaben eines einfachen Zeugnisses Ausführungen über die Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers. Während die Aussagen zu Art und Dauer der Tätigkeit lediglich darstellend sind, erfolgt durch die Angaben zu Leistung und Verhalten eine Bewertung des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer kann zwischen der Erteilung eines einfachen und eines qualifizierten Zeugnisses wählen.

### Inhalt des Zeugnisses

Das qualifizierte Arbeitszeugnis soll Aufschluss über die während des Arbeitsverhältnisses unter Beweis gestellten Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse geben sowie Angaben über die berufliche Entwicklung des Arbeitnehmers enthalten. Es soll belegen, in welchem Aufgabengebiet der Arbeitnehmer eingesetzt gewesen und mit welchen Tätigkeiten er betraut worden ist, wie er sein erlerntes Wissen in der Praxis umgesetzt und ob er sich in der Position bewährt hat. Dieses Zeugnis ist für den künftigen Arbeitgeber natürlich besonders aufschlussreich.

### Zeugnissprache

Wichtig ist für den künftigen Arbeitgeber, das Zeugnis richtig zu verstehen. Das Zeugnis muss in allen seinen Aussagen eindeutig und klar formuliert sein. Verschlüsselte oder doppelbödige Zeugnisformulierungen sind nicht erlaubt. Es hat sich deshalb in der Praxis ein bestimmter Zeugnis-Code entwickelt. Für die Beurteilung der Leistung haben sich feste Formulierungen eingebürgert, die einer Notenskala vergleichbar sind:

Beurteilung	Zeugnisformulierung
sehr gut	... stets zu unserer <i>vollsten</i> Zufriedenheit ...
gut	... zu unserer <i>vollsten</i> Zufriedenheit ...
	... stets zu unserer <i>vollen</i> Zufriedenheit ...
befriedigend	... zu unserer <i>vollen</i> Zufriedenheit ...
ausreichend	... zu unserer Zufriedenheit ...
mangelhaft	... <i>insgesamt</i> zu unserer Zufriedenheit ...
	... war <i>bemüht</i> , zu unserer Zufriedenheit ...
	... <i>im Großen und Ganzen</i> zu unserer Zufriedenheit

### *Gliederung des Zeugnisses*

Bei der Ausstellung eines qualifizierten Zeugnisses gibt es nicht nur eine Zeugnissprache, sondern auch eine gebräuchliche Gliederung, die sich inzwischen weitgehend standardisiert hat. Ein qualifiziertes Zeugnis enthält üblicherweise die folgenden Elemente:

Überschrift	(Arbeits-)Zeugnis/Zwischen-, Ausbildungs-, Praktikantenzeugnis
Eingangsformel	Personalien, Dauer des Arbeitsverhältnisses
Aufgabenbeschreibung	Tätigkeitsbeschreibung, hierarchische Position, Kompetenzen, Verantwortung
Leistungsbeurteilung	Arbeitsbereitschaft (Motivation), Arbeitsfähigkeit, Arbeitsweise, Arbeitserfolg, Führungsleistung (bei Vorgesetzten)
Verhaltensbeurteilung	Verhalten zu Vorgesetzten, Kollegen und Dritten (Kunden, Lieferanten usw.)
Schlussabsatz	Dankes-/Wunschformel, (Zukunftswünsche)*, Ausstellungsort, -datum, Unterschrift

\* Das BAG hat mit Urteil vom 11. Dezember 2012 (9 AZR 227/11) entschieden, dass der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Aufnahme einer solchen „Dankes- und Wunschformel“ in das Zeugnis hat; widerspricht eine solche Formel dem sonstigen Zeugnisinhalt, besteht nur ein Anspruch auf vollständige Streichung

**Praxistipp:** Mehr Informationen rund um das Arbeitszeugnis enthält unser Infoblatt → **A12** „Zeugnis“, **Kennzahl 67**, unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de).

### **Heimliche Tonaufnahme beim Personalgespräch rechtfertigt Kündigung**

Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hatte über die Wirksamkeit einer fristlosen außerordentlichen Kündigung zu entscheiden, die infolge der heimlichen Aufnahme eines Personalgesprächs mit dem Smartphone gegenüber einem langjährigen Arbeitnehmer ausgesprochen wurde.

Dem ging voraus, dass der Arbeitnehmer mehrfach Vorgesetzte und Kollegen (u.a.) als „faule Schweine“ und „Low-Performer“ bezeichnete und eine Kollegin dabei bedrohte. Nachdem zuvor bereits mehrere Abmahnungen erfolgten, wurde der Arbeitnehmer zu einem Personalgespräch gebeten. Dieses Gespräch zeichnete der Arbeitnehmer heimlich mit seinem Smartphone auf. Einige Monate nach dem Personalgespräch erfuhr die Arbeitgeberin durch eine E-Mail des Arbeitnehmers von der heimlichen Aufnahme und sprach die fristlose außerordentliche Kündigung gegenüber dem Arbeitnehmer aus. Der Arbeitnehmer berief sich darauf, dass er vom Verbot einer solchen Ton-Aufnahme nichts wusste und außerdem sein Smartphone während des Gesprächs offen auf dem Tisch lag.

Das LAG wies die Kündigungsschutzklage ab. Die Arbeitgeberin sei wegen Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts berechtigt gewesen, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen. Eine solche heimliche Aufnahme verletze nach Ansicht des LAG das Recht am gesprochenen Wort des Gesprächspartners. Allein der Gesprächspartner dürfe darüber entscheiden, welchen Personen seine Worte zugänglich sein sollen und wer diese (auf Tonband aufgezeichneten) Worte wieder abspielen darf. Durch die Aufnahme sei das Vertrauensverhältnis nachhaltig zerstört geworden. Unkenntnis über das Verbot einer solchen heimlichen Aufnahme hätte durch einen Anruf beim Rechtsanwalt ausgeräumt werden können. Außerdem entschied das LAG, dass die Aufnahme auch dann heimlich sei, wenn das Smartphone deutlich sichtbar in der Mitte des Tisches lag. Die Heimlichkeit wäre nur dadurch ausgeschlossen gewesen, wenn ein ausdrücklicher Hinweis zur Aufnahme an die Arbeitgeberin erfolgt wäre. An der Kündigung ändert auch nichts, dass der Arbeitnehmer bereits 25 Jahre bei der Arbeitgeberin beschäftigt war.

Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil v. 23. August 2017 - 6 Sa 137/17  
Quelle: IHK Darmstadt

**Praxistipp:** Nicht alles was technisch möglich ist, ist rechtlich erlaubt. Weder Ton-, noch Film- oder Bildaufnahmen dürfen in einem Arbeitsverhältnis angefertigt werden, ohne dass der andere davon Kenntnis hat und ausdrücklich auch dazu seine Zustimmung erteilt hat.

### **Einsicht in die Personalakte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Der Arbeitgeber hat im Rahmen seiner vertraglichen Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Hierzu zählt auch das aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers resultierende Recht auf informationelle Selbstbestimmung.

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Versicherungsunternehmen, vom 1. Januar 2006 bis zum 30. Juni 2007 als Schadensbüroleiter beschäftigt. Die Beklagte führt die Personalakte des Klägers weiter. Nach Vertragsende teilte ihm eine Personalbearbeiterin im Rahmen einer Zeugnisauseinandersetzung mit, dass Gründe vorhanden seien, die auf seine mangelnde Loyalität schließen ließen. Der Kläger verlangt Einsicht in seine Personalakte. Die Beklagte verweigert dies mit Hinweis auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers war vor dem Neunten Senat erfolgreich. Er verurteilte die Beklagte, dem Kläger Einsicht in seine Personalakte zu gewähren. Der Arbeitnehmer hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein berechtigtes Interesse daran, den Inhalt seiner fortgeführten Personalakte auf ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil v. 16. November 2010 - 9 AZR 573/09

**Praxistipp:** Personalakten unterliegen zwar dem Datenschutz, der eigene (frühere) Mitarbeiter hat jedoch jederzeit ein Recht darauf, in seine Personalakten einsehen zu können.

## **Karenzenschädigung - Rücktritt vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot**

Die Karenzenschädigung ist Gegenleistung für die Vereinbarung eines Wettbewerbsverbots im Arbeitsvertrag. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die Vertragspartei vom Wettbewerbsverbot zurücktreten kann, wenn die andere Vertragspartei ihre Leistung nicht erbringt und die gesetzlichen Voraussetzungen für den Rücktritt (§§ 323 ff. BGB) erfüllt sind. Ein solcher Rücktritt entfaltet Rechtswirkungen erst für die Zeit nach dem Zugang der Erklärung (ex nunc).

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. Februar 2014 als "Beauftragter technische Leitung" beschäftigt. Im Arbeitsvertrag der Parteien war für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein dreimonatiges Wettbewerbsverbot vereinbart worden. Hierfür sollte der Kläger eine Karenzenschädigung iHv. 50 % der monatlich zuletzt bezogenen durchschnittlichen Bezüge erhalten.

Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund der Eigenkündigung des Klägers zum 31. Januar 2016. Mit E-Mail vom 1. März 2016 forderte der Kläger die Beklagte unter Fristsetzung bis zum 4. März 2016 vergeblich zur Zahlung der Karenzenschädigung für den Monat Februar 2016 auf. Am 8. März 2016 übermittelte der Kläger an die Beklagte eine weitere E-Mail. Hierin heißt es unter anderem:

*"Bezugnehmend auf Ihre E-Mail vom 1. März 2016 sowie das Telefonat mit Herrn B. möchte ich Ihnen mitteilen, dass ich mich ab sofort nicht mehr an das Wettbewerbsverbot gebunden fühle."*

Mit seiner Klage macht der Kläger die Zahlung einer Karenzenschädigung für drei Monate geltend. Er vertritt die Auffassung, sich nicht einseitig vom Wettbewerbsverbot losgesagt zu haben. Die Erklärung in der E-Mail vom 8. März 2016 sei lediglich eine Trotzreaktion gewesen. Die Beklagte meint, durch die E-Mail vom 8. März 2016 habe der Kläger wirksam seinen Rücktritt erklärt. Das Arbeitsgericht hat der Klage vollständig stattgegeben und die Zahlung einer Karenzenschädigung bejaht. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil teilweise abgeändert und einen Anspruch auf Karenzenschädigung nur für die Zeit vom 1. Februar bis zum 8. März 2016 zugesprochen. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen.

Dem hat der BAG zugestimmt. Da es sich beim nachvertraglichen Wettbewerbsverbot um einen gegenseitigen Vertrag handelt, finden die allgemeinen Bestimmungen über den Rücktritt (§§ 323 ff. BGB) Anwendung. Die Karenzenschädigung ist Gegenleistung für die Unterlassung von Konkurrenzaktivität. Erbringt eine Vertragspartei ihre Leistung nicht, kann die andere Vertragspartei vom Wettbewerbsverbot zurücktreten, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen. Ein Rücktritt wirkt dabei ex nunc, d.h. für die Zeit nach dem Zugang der Erklärung entfallen die wechselseitigen Pflichten. Die Beklagte hat die vereinbarte Karenzenschädigung nicht gezahlt, der Kläger war deshalb zum Rücktritt berechtigt.

BAG, Urteil v. 31. Januar 2018 - 10 AZR 392/17  
Quelle: PM des BAG vom 31. Januar 2018

## **EuGH: Übertragung des Jahresurlaubsanspruchs**

Der EuGH hat mit Urteil vom 29. November 2017, Aktenzeichen C-214/16, Conley King gegen The Sash Window Workshop Ltd, Richard Dollar, entschieden, dass bei einer jahrelangen Verweigerung von bezahltem Urlaub gegenüber einem festgestellten Scheinselbständigen die nicht erfüllten Urlaubsansprüche nicht verfallen, sondern ohne zeitliche Grenze im Nachhinein gewährt werden müssen.

In dem zu entscheidenden Fall wurde festgestellt, dass der betroffene ein Scheinselbstständiger ist. Die 13-jährige auf Provisionsbasis ausgeübte Tätigkeit wurde als Arbeitnehmereigenschaft eingestuft. Es erhob sich die Frage, ob wegen dieser 13-jährigen Tätigkeit ein Urlaubsabgeltungsanspruch besteht. Die Richter kamen zu dem Ergebnis, dass die nicht in Anspruch genommenen Urlaubsansprüche gemäß Artikel 7 Abs. 1 Richtlinie 2003/88/EG nicht verfallen, wenn sich der Arbeitgeber geweigert hat, den Urlaub zu bezahlen. Das betrifft, so der EuGH, insbesondere Scheinselbstständigkeitsfälle, in denen der Arbeitgeber von vorneherein bestreitet, zur Gewährung eines bezahlten Urlaubs verpflichtet zu sein. Das Risiko dieser Fehleinschätzung trägt der Arbeitgeber und nicht der Arbeitnehmer. Achtung: Im Unterschied zu diesem entschiedenen Fall sind die Erkrankungsfälle von Mitarbeitern zu sehen. Bei erkrankten Mitarbeitern besteht seit mehreren Jahren bereits die feste Rechtsprechung, dass die Urlaubsansprüche in Krankheitsfällen 15 Monate nach Ablauf des Anspruchs begründenden Urlaubsjahres verfallen. Hinter den entsprechenden Gerichtsentscheidungen, die eine zeitliche Grenze für die Berechnung des Urlaubsanspruches festgelegt haben, stand die Überlegung, dass der Unternehmer keine Verantwortung für eine längere Erkrankung seines Mitarbeiters trifft und dass er deshalb auch nicht unbegrenzt durch den Ausfall finanziell belastet sein soll. Ganz anders hingegen der vorliegende Fall: Die Einschätzung, ob ein Arbeitnehmer ein Arbeitnehmer oder Scheinselbstständiger ist, ist von dem Arbeitgeber zu tragen. Somit tritt neben das Risiko, dass bei Feststellung der Scheinselbstständigkeit durch die Deutsche Rentenversicherung der Arbeitgeber, der verpflichtet ist, die Sozialbeiträge nachträglich zu bezahlen, auch das Risiko, dass für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses der bislang nicht bezahlte gesetzliche Mindesturlaub in Höhe von 24 Werktagen pro Jahr nachträglich entweder gewährt oder bei einem bereits ausgeschiedenen Mitarbeitern abgegolten werden muss.

**Praxistipp:** Mehr zur Scheinselbstständigkeit enthält unser Infoblatt → **R25** „Selbstständige, Scheinselbstständige, arbeitnehmerähnliche Selbstständige“, **Kennzahl 43** und zur Urlaubabgeltung → **A14** „Urlaubsentgelt, Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltung“, **Kennzahl 67**, unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de).

## **BAG: Betriebliche Altersversorgung und Gleichbehandlung**

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist nicht verletzt, wenn der Arbeitgeber freiwillig eine Betriebsrente zahlt, bei deren Berechnung er auch Beschäftigungszeiten zugrunde legt, auf deren Berücksichtigung nach seiner Auffassung kein Rechtsanspruch besteht, diese Begünstigung stichtagsbezogen jedoch nur den Versorgungsempfängern, nicht aber den Versorgungsanwärtern gewährt (Urt. v. 14. November 2017 - 3 AZR 515/16).

Quelle: Neue Juristische Wochenschrift, 8/2018, Seite 10

## Wann liegt ein Betriebsübergang vor?

Gerichte beschäftigt immer wieder die Frage, wann ein Betriebsübergang im Sinn von § 613 a Abs. 1 BGB vorliegt. Das Bundesarbeitsgericht hat nun mit Urteil vom 25. Januar 2018, Aktenzeichen 8 AZR 338/16, entschieden, dass kein Betriebsübergang bei einem fehlenden Wechsel in der für den Betrieb der wirtschaftlichen Einheit verantwortlichen Person vorliegt.

Ein Betriebsübergang setzt voraus, dass die für den Betrieb des Unternehmens verantwortliche natürliche oder juristische Person, die insoweit die Arbeitgeberverpflichtungen gegenüber den Beschäftigten eingeht, im Rahmen vertraglicher Beziehungen wechselt. Diese Voraussetzung war nicht erfüllt; die Klägerin hatte ihre Verantwortung für den Betrieb des Unternehmens nicht an die Gesellschaft abgegeben. Dem Beklagten war es auch nicht nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) versagt, sich auf den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin zu berufen. Der Umstand, dass die Kündigungsschutzklage des Beklagten gegen die Gesellschaft rechtskräftig abgewiesen worden war, war ohne Belang.

Quelle: Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung 4/18

**Praxistipp:** Mehr Infos, wann ein Betriebsübergang im Sinne von § 613 a BGB vorliegt und was alles dabei zu beachten ist, gibt Ihnen unser Infoblatt → **A17** „Rechte und Pflichten beim Betriebsübergang“, **Kennzahl 67**, unter [www.saarland.ihk.de](http://www.saarland.ihk.de).

## Up to date in Sachen Betriebsratswahlen

Vom 1. März bis 31. Mai 2018 finden die nächsten Betriebsratswahlen statt. Was dabei in formeller und inhaltlicher Hinsicht alles zu berücksichtigen ist, können die Arbeitsvertragsparteien unter [www.betriebsratswahl.de](http://www.betriebsratswahl.de) nachlesen. Dort finden Sie zahlreiche Urteile zu Verstößen vor und während der alle vier Jahr stattfindenden Betriebsratswahlen. Auch hier gilt: Unwissenheit schützt vor Strafe nicht. Werden die Formalia nicht eingehalten, droht die Wiederholung der Betriebsratswahl. In einem Forum werden auf der Webseite aktuelle praktische Fragen gestellt und beantwortet. Wer legt etwa die Reihenfolge der Kandidaten auf den Vorschlagslisten fest? Muss die Übersetzung des Wahlausschreibens und der Wahlordnung in einer anderen Sprache gleichzeitig mit der deutschen Fassung ausgegangen werden? Oder auch: Sind neue Angestellte wahlberechtigt?

Quelle: Neue Juristische Wochenschrift, 8/2018, Seite 32

## VERANSTALTUNGEN

### **„Das neue Kaufrecht: Von Gewährleistungsrechten bis hin zu Garantien“**

**Montag, 5. März 2018, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Kaufverträge sind diejenigen Verträge, die in der Praxis am häufigsten abgeschlossen werden. Wichtig ist deshalb, sich klar zu machen, was Inhalt eines Kaufvertrages ist. Hat die verkaufte Ware einen Mangel, ist das nicht nur ärgerlich, sondern zieht auch rechtliche Konsequenzen nach sich.

Für den Händler ist es deshalb wichtig zu wissen, wann es sich tatsächlich um einen Mangel handelt, welche Gewährleistungsrechte für den Kunden eingreifen und ab wann vom Vorliegen einer Garantie auszugehen ist. Gerade die zum Jahresbeginn 2018 in Kraft getretene gesetzliche Neuerung gilt es zu beachten. So hat der Kunde im Falle eines Mangels auch einen Anspruch darauf, die mangelhafte Sache ausgebaut und eine mangelfreie Sache eingebaut zu bekommen. Ebenso wichtig für den Verkäufer ist sein Rückgriffsrecht beim Lieferanten.

Herr **Rechtsanwalt Matthias Brombach**, teras Anwaltskanzlei Brombach & Partner | Rechtsanwälte Saarbrücken, berät seit mehreren Jahren gezielt Unternehmen für die tägliche Geschäftspraxis. Er wird Ihnen das neue Kaufrecht rund um Gewährleistung und Garantie näher vorstellen.

Anmeldungen bis **2. März 2018** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de)

### **„Arbeiten 4.0 - any time - Alles rund um das Arbeitszeitrecht“**

**Donnerstag, 8. März 2018, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Die Digitalisierung hält Einzug in der Arbeitswelt. Immer mehr Arbeitnehmer und auch Arbeitgeber wollen ihre Arbeitszeiten flexibler gestalten. Den Handlungsrahmen gibt das Arbeitszeitgesetz vor.

Herr **Rechtsanwalt Frank Gust**, Training und Beratung im Arbeitsrecht, Saarbrücken, wird aufzeigen, welche Regelungen das Arbeitszeitgesetz vorgibt und welche Ausnahmeregelungen genutzt werden können, um flexiblere Mitarbeiterereinsätze zu erreichen. Von den einzuhaltenden Ruhezeiten, den Arbeitshöchstzeiten bis hin zur Vertrauensarbeitszeit - es geht darum zu klären, wie in einem Unternehmen das Arbeitszeitgesetz pragmatisch umgesetzt werden kann. Der Referent wird außerdem auf die gesetzlich angedachten Neuerungen im „Weißbuch Arbeiten 4.0“ eingehen.

Anmeldungen bis **7. März 2018** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de)



### **„Deutsch-Französischer Tag der IT Sicherheit“**

**Mittwoch, 14. März 2018, 9.15 bis 18.00 Uhr**, Gemeinschaftsveranstaltung von IHK Saarland, saaris e.V., CISPA, Inria, unter der Schirmherrschaft von Ministerpräsidentin Annegret Kramp-Karrenbauer, Congresshalle Saarbrücken, Hafestraße 12, 66111 Saarbrücken

Cyberangriffe auf Unternehmen haben in den letzten Jahren enorm zugenommen. Viele wissen um die Gefahren, tun aber zu wenig für die Sicherung ihrer Unternehmenswerte. So haben digitale Angreifer oftmals „leichtes Spiel“. Kundendaten, Kalkulationsgrundlagen oder Korrespondenzen können oft fast ungeschützt eingesehen oder manipuliert werden. Ebenso rücken Produktionsanlagen und Industrieroboter durch die zunehmende Vernetzung in den Fokus von Hackern. Als Folge drohen nicht nur finanzielle Schäden, sondern auch Rechtsverstöße und Reputationsverlust.

Wie man sich dagegen schützen kann, und an welchen Problemstellungen die Forschung aktuell arbeitet, zeigt der Deutsch-Französische Tag der IT-Sicherheit unter der Schirmherrschaft von Ministerpräsidentin Annegret Kramp-Karrenbauer. In Vorträgen und in einer Ausstellung präsentieren Unternehmen, Start-ups und Wissenschaftler geeignete Schutzmaßnahmen, neueste Technologien und Trends in der IT-Sicherheit.

Bei Interesse können Sie sich [hier](#) anmelden.

### **„Arbeitsrechtliche Aspekte des Beschäftigtendatenschutzes“**

**Montag, 9. April 2018, 18.00 bis 20.00 Uhr**, IHK Saarland, Saalgebäude, Raum 1, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Zum 25. Mai 2018 greift das neue Datenschutzrecht. Unternehmer haben dieses Datenschutzrecht umfassend in ihrem Betrieb zu beachten. Dies gilt auch für die Begründung und Abwicklung von Arbeitsverträgen. Angefangen von der Auswahl von Bewerbungsgesprächen, dem Abschluss von Arbeitsverträgen inklusive der Datenschutzverpflichtung und des Datengeheimnisses bis hin zur Nutzung von Betriebsgeräten für private Zwecke am Arbeitsplatz: Es gibt umfangreiche Neuerungen, die jeder Arbeitgeber kennen sollte.

Herr **Dr. Kai Hüther**, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Kanzlei Rapräger, Hoffmann und Partner, Saarbrücken, wird im Rahmen seines Vortrages vorstellen, welche Neuerungen der Arbeitgeber kennen und auch beachten sollte. Dies beginnt bei den verstärkt einzuhaltenden Dokumentationspflichten und geht hin bis zu den neuen Informationspflichten, die er auch gegenüber seinen Mitarbeitern hat.

Anmeldungen bis **6. April 2018** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de)

### **„DSGVO und Online-Handel“**

**Freitag, 13. April 2018, 14.00 bis 18.00 Uhr**, IHK Saarland, Saalgebäude, Raum 1, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Mit Inkrafttreten des neuen Datenschutzrechts zum 25. Mai 2018 treffen Onlinehändler eine Fülle von neuen Informationspflichten. Sie müssen ihre Datenschutzerklärung dem neuen Recht anpassen und die entsprechenden Informationspflichten gegenüber ihren Kunden und Kaufinteressenten erfüllen. Vor allem haben sie die Verpflichtung, auf behördliche Anforderung hin die Einhaltung der grundlegenden Datenschutzprinzipien nachzuweisen.

Frau **Rechtsanwältin Sandra Dury**, Rechtsanwaltskanzlei DURY, Saarbrücken, wird in ihrem praxisorientierten Vortrag aufzeigen, wie die Informationspflichten inhaltlich abzufassen sind und welche organisatorischen Überwachungs- und Dokumentationsanforderungen Onlinehändler einhalten sollten, um sich rechtmäßig zu verhalten. Insbesondere wird sie auf künftig erforderliche Einwilligungen zur Abwicklung von Verträgen eingehen.

Anmeldungen bis **12. April 2018** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de)

### **„Minijobs im Unternehmen, das sollten Sie wissen“**

**Montag, 16. April 2018, 18.00 - 20.00 Uhr**, IHK Saarland, Saalgebäude, Raum 1, Franz-Josef-Röder-Straße 9, 66119 Saarbrücken.

Auch Sie beschäftigen sicherlich sogenannte „Minijobber“. Welche arbeitsrechtlichen Regelungen habe ich dabei zu beachten, was gilt in steuerrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht? Diese und andere Fragen werden Ihnen Herr **Rechtsanwalt Dr. Jörg Schultheiß**, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Rechtsanwälte Dr. Schultheiß, Saarbrücken, und Herr **Steuerberater Joachim Monz**, Fachberater für internationales Steuerrecht, Saarbrücken, beantworten.

In ihrem praxisorientierten Vortrag werden die beiden Referenten aufzeigen, welche arbeitsrechtlichen Instrumentarien greifen, wie etwa das Festlegungsrecht der Arbeitszeit, die Meldepflichten des Minijobbers bei Erkrankungen sowie auch die Entgeltfortzahlungen des Arbeitgebers im Krankheitsfall. Ebenso besprochen werden die Regelungen des Urlaubsrechts bis hin zur Berechnung der Urlaubsdauer. Im zweiten Teil wird auf die sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Besonderheiten der Minijobber detailliert eingegangen.

Anmeldungen bis **13. April 2018** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de)

## **„Werbung und Datenschutz“**

**Dienstag, 17. April 2018, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Jedes Unternehmen braucht Kunden, deshalb wirbt es - sei es per Brief, per Mail, per Telefonat oder auch immer noch per Fax. Wichtig zu wissen sind die rechtlichen Rahmenbedingungen, die dabei einzuhalten sind. Bereits seit Jahren gibt das Wettbewerbsrecht genau vor, welche Regeln dabei zu beachten sind. Hinzu kommt das neue Datenschutzrecht. Denn: Das Datenschutzrecht erlaubt nur unter Einhaltung bestimmter Bedingungen die Durchführung von Werbemaßnahmen.

Frau **Heike Cloß**, stv. Hauptgeschäftsführerin der IHK Saarland, erklärt die wettbewerbsrechtlichen Vorgaben, die bei der Werbung zu beachten sind. Frau **Monika Grethel**, Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit, wird Ihnen gemeinsam mit Herrn **Marco Schömer**, Mitarbeiter Referat 1 des Unabhängigen Datenschutzzentrum Saarland, die Grundzüge des neuen Datenschutzrechts in Punkto Werbung erläutern.

Anmeldungen bis **16. April 2018** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de)

## **„Der Datenschutzbeauftragte: Pflicht und Kür“**

**Dienstag, 22. Mai 2018, 18.00 - 20.00 Uhr**, Raum 1-3, Saalgebäude, IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken.

Jedes Unternehmen, das mindestens zehn Personen ständig mit der Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt, muss einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellen. Das können sowohl ein interner Mitarbeiter wie auch ein externer Datenschutzbeauftragter sein. Die Bestellung eines Datenschutzbeauftragten entbindet die Geschäftsführung nicht von der Gesamtverantwortung. Sie muss die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung jederzeit nachweisen können.

Diejenigen, die bereits zum Datenschutzbeauftragten bestellt wurden, werden durch die Datenschutz-Grundverordnung und durch das neue Bundesdatenschutzgesetz vor neue Aufgaben gestellt. Welche das sind und ob und in welchem Umfang den betrieblichen Datenschutzbeauftragten eine Haftung trifft, zeigt Herr **Stefan Staub**, Geschäftsführer der Verimax GmbH, Saarbrücken, auf.

Anmeldungen bis **21. Mai 2018** unter E-Mail: [rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de](mailto:rosemarie.kurtz@saarland.ihk.de)

## Verantwortlich und Redaktion:

Ass. iur. Heike Cloß, Tel.: 0681 9520-600, Fax: 0681 9520-690

E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

IHK Saarland, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken

### Ihre Ansprechpartnerinnen:

Ass. iur. Heike Cloß

Tel.: 0681 9520-600

Fax: 0681 9520-690

E-Mail: [heike.closs@saarland.ihk.de](mailto:heike.closs@saarland.ihk.de)

Ass. iur. Kim Pleines

Tel.: 0681 9520-640

Fax: 0681 9520-690

E-Mail: [kim.pleines@saarland.ihk.de](mailto:kim.pleines@saarland.ihk.de)

*Die in dem Newsletter Arbeitsrecht enthaltenen Angaben sind mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit, Richtigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen keine Gewähr übernommen werden.*

## Impressum:

IHK Saarland, vertreten durch Präsident Dr. jur. Hanno Dornseifer und Hauptgeschäftsführer Dipl.-Volkswirt Dr. Heino Klingen, Franz-Josef-Röder-Str. 9, 66119 Saarbrücken, E-Mail [info@saarland.ihk.de](mailto:info@saarland.ihk.de), Tel. + 49 (0) 681 9520-0, Fax + 49 (0) 681 9520-8 88, UST.- Ident.- Nummer: DE 138117020