



HK2
Rechtsanwälte

Newsletter

**ZEITARBEIT
UND RECHT** 

HK2 Rechtsanwälte | Zeitarbeit und Recht | Newsletter | Juni 2018

www.zeitarbeit-und-recht.de

03.2018

Themenübersicht

Editorial

Rechtliches/Aktuelles

1. DSGVO: Abmahnwelle bei Personaldienstleistern
 2. Sozialgericht Berlin reloaded – Folgebeschluss zur Zulässigkeit von Auflagen gegenüber einem Personaldienstleister
 3. Arbeitsvertragliche Befristungen auch über das Renteneintrittsalter hinaus möglich
 4. Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts
 5. BSG konkretisiert Sozialversicherungspflicht für GmbH-Geschäftsführer bei fehlender Sperrminorität
-

Termine

Veröffentlichungen

Impressum



Editorial

Liebe Leserin, liebe Leser,

wer sich jetzt auf den Fußballsommer freut, der kann deshalb noch längst kein Sommerloch erwarten. Über Neuigkeiten aus der Rechtswelt sowie aus unserer Arbeit berichten wir in diesem Newsletter.

Seit wenigen Tagen gilt die neue EU-Datenschutz-Grundverordnung – und schon ist die erste neue **DSGVO-Abmahnwelle** angelaufen. Hier erfahren Sie, warum es in diesen ersten Abmahnungen genau geht und wie Sie gegebenenfalls reagieren sollten. Damit Sie als Personaldienstleister die neuen Herausforderungen meistern, haben wir mit dem **HK2-Datenschutzpaket DSGVO** einen genau zugeschnittenen Service im Angebot.

Anfang des Jahres berichteten wir von der Entscheidung über einen **Erlaubnisentzug gegenüber Personaldienstleistern** – nun können wir vom Folgebeschluss berichten, in dem es um die Zulässigkeit von Folgeauflagen geht. Ist hier das letzte Wort gefallen?

Befristete Arbeitsverträge sind auch nach dem Eintritt ins Rentenalter zulässig, bestimmte der EuGH. Wir erklären, warum wir diese Entscheidung begrüßen. Auch beim **Anspruch auf Rückkehr aus Teilzeit in Vollzeit** gibt es neue Entwicklungen; wir erläutern den Referentenentwurf der Regierung. Eine Entscheidung des BSG bestätigte derweil die **Sozialversicherungspflicht für GmbH-Geschäftsführer** – solange keine Sperrminorität vorliegt.

Zudem weisen wir sie auf relevante **Termine** sowohl vor als auch nach der Urlaubszeit hin und laden Sie zu einem kostenfreien **Webinar** sowie unseren ZP1-Seminaren ein.



Einen heiteren Juni und viel Spaß
bei der Lektüre unseres Newsletters
wünscht Ihnen

Ihr Jörg Hennig



Rechtliches/Aktuelles

1. DSGVO: Abmahnwelle bei Personaldienstleistern

Seit dem 25.05.2018 ist die DSGVO unmittelbar anwendbar. Und es dauerte nicht einmal zwei Werktage, bis die erste Abmahnwelle losgerollt ist. Bei so manchem Personaldienstleister gehen dieser Tage Abmahnungen der Düsseldorfer Kanzlei SP Wiediger & Partner wegen angeblich fehlerhafter Datenschutzerklärungen ein. HK2 liegen bereits mehrere dieser Abmahnungen vor. Der Vorwurf: Die abgemahnten Personaldienstleister verwenden auf ihren Internetseiten Google Fonts, ohne den Nutzer in der Datenschutzerklärung darauf hinzuweisen.

Was also ist zu tun? Prüfen Sie, ob Sie auf Ihrer Website **Google Fonts** benutzen und, falls ja, ergänzen Sie sicherheitshalber Ihre Datenschutzerklärung um einen entsprechenden Hinweis. Und wenn Sie eine Abmahnung von SP Wiediger & Partner erhalten? Kein Grund zur Panik: Nach unserer ersten Einschätzung der vorliegenden Abmahnungen spricht vieles dafür, dass sie unbegründet sind. Sie können sich also gegebenenfalls erfolgreich zur Wehr setzen. Doch auch wenn Sie sich auf keinen Streit einlassen wollen, sollten Sie keinesfalls die der Abmahnung beigefügte **Unterlassungserklärung** ungeprüft unterzeichnen, sondern allenfalls eine eigene, auf das rechtlich erforderliche Maß reduzierte Erklärung abgeben.

Philip Koch

Ihr Unternehmen ist noch nicht richtig fit für die DSGVO? Dann möchten wir Sie auf unser auf die Bedürfnisse von Personaldienstleistern zugeschnittenes **HK2 Datenschutzpaket DSGVO** hinweisen. Alle Informationen finden Sie am Ende dieses Newsletters.

2. Sozialgericht Berlin reloaded – Folgebeschluss zur Zulässigkeit von Auflagen gegenüber einem Personaldienstleister

In unserem [Newsletter 1/2018](#) berichteten wir über eine Entscheidung des Landessozialgerichts Berlin-Brandenburg, wonach einer durch unsere Kanzlei vertretenen Mandantin in einem Verfahren auf Erteilung einstweiligen Rechtsschutzes die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung trotz der Anwendung von „Rahmenvereinbarungen“ für Tagesaushilfen erteilt werden musste ([v. 22.01.2018 – L 18 AL 209/17 B ER](#)).



Diese Sache hat sich nun weiterentwickelt. In der daraufhin durch die Bundesagentur für Arbeit erteilten Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung wurden als Konsequenz dieser Entscheidung u. a. folgende Auflagen erteilt:

Auflage 2a:

Beim Abschluss jeder Einsatzvereinbarung mit dem Arbeitnehmer ist ein individueller Grund aufzunehmen.

Auflage 2b:

Basierend auf der Auflage 1 ist zu jeder Einsatzvereinbarung ein schriftlicher Nachweis für den benannten Sachgrund in die Personalakte aufzunehmen.

Bei Schülern und Studenten ist die jeweilige Studien- bzw. Schulbescheinigung beizufügen.

Arbeitnehmer, die einer weiteren Teil- oder Vollzeitbeschäftigung nachgehen, haben die **Angaben zum Arbeitgeber (Bezeichnung und vollständige Anschrift) inklusive der dort zu leistenden Arbeitszeit** zu tätigen.

Bei selbstständigen und freiberuflich Tätigen, die bei Ihnen befristet beschäftigt werden, ist die **Gewerbeanmeldung** aufzuheben bzw. die **Steuernummer** zu protokollieren.

Bei Gründen, die sich nicht ohne weiteres schriftlich belegen lassen (beispielsweise Hausfrauen, Pflege naher Angehöriger, Kinderbetreuung) ist für den in der Person liegenden Befristungsgrund eine **handschriftliche Erklärung** des Arbeitnehmers erforderlich.

Hinsichtlich dieser Auflagen hatte die Bundesagentur für Arbeit die sofortige Vollziehung des Bescheides gemäß § 86 a Abs. 2 Nr. 5 SGG angeordnet. Für unsere Mandantin haben wir gegen diese Auflage Klage beim Sozialgericht Berlin eingereicht und zugleich einen Eilantrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs/der eingereichten Klage gestellt. Diesem Eilantrag hat das Sozialgericht Berlin mit Beschluss vom 08. Mai 2018 stattgegeben (S 20 AL 380/18 ER). Die Begründung geben wir nachfolgend auszugsweise wieder:

Eine Auflage ist nur dann hinreichend bestimmt, wenn ihr Regelungsgehalt für den Adressaten nach Art und Umfang aus sich heraus erkennbar und verständlich ist und sie eine für die Vollziehbarkeit ausreichende Eindeutigkeit aufweist (**BSG vom 6. April 2000, B 11/7 AL 10/99 R**). Die Auflage muss also klar vorgeben, welches Tun konkret verlangt





wird, auch damit sie mittels Verwaltungszwang durchgesetzt werden kann. Es kann zum Verständnis einer Auflage nicht verlangt werden, dass die komplette Begründung des Bescheides durchgelesen wird oder sogar der sachliche bzw. rechtliche Hintergrund, der zu dem Erlass der Auflage geführt hat, zunächst erfasst werden muss. Vielmehr muss – ähnlich wie bei dem Tenor einer gerichtlichen Entscheidung – allein aus dem Wortlaut der Auflage klar hervorgehen, was zu tun, zu dulden oder zu unterlassen ist. Die hier streitbefangene Auflage 2a „Beim Abschluss ihrer Einsatzvereinbarung mit dem Arbeitnehmer ist ein individueller Grund aufzunehmen.“ weist die hiernach erforderliche Bestimmtheit nicht auf. Aus der Auflage selbst wird nicht deutlich, welcher „individuelle Grund“ aufgenommen werden soll. Der Grund, überhaupt eine Einsatzvereinbarung mit der Antragstellerin abzuschließen? Der „individuelle Grund“ des Arbeitnehmers oder der Antragstellerin? Oder – was mit Blick auf den bisherigen Streitverlauf wohl gemeint ist – der individuelle Grund im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG des Arbeitnehmers, nur einen befristeten Arbeitsvertrag mit der Antragstellerin zu schließen? Zwar scheint die Antragstellerin zu wissen, welches Tun von ihr abverlangt werden soll, es muss aber aus dem Wortlaut der Auflage auch Klarheit bezüglich der Vollziehbarkeit vorliegen, falls Verwaltungszwang erforderlich wird. Zudem wird in der Auflage 2a nicht deutlich, ob die Antragsgegnerin eine Aufnahme des individuellen Befristungsgrundes in die Einsatzvereinbarung selbst verlangt. Dies könnte rechtlich problematisch sein, da die Antragsgegnerin mit einer Auflage nicht auf eine bestimmte Gestaltung von vorgehaltenen Vertragsformularen eingewirkt werden soll, weil die Gestaltung von Vertragsformularen – ohne konkreten Verstoß gegen arbeitsrechtliche Pflichten – die Versagung einer Erlaubnis nicht rechtfertigt (BSG vom 6. April 2000, a. a. O.; Rnr. 25; so auch die fachlichen Weisungen der Antragsgegnerin zum AÜG, 2.2 (6), gültig ab 1. April 2017).

Zwar soll wohl die „Auflage 2b“ konkretisieren, dass „basierend auf der Auflage 1 zu jeder Einsatzvereinbarung ein schriftlicher Nachweis für den benannten Sachgrund in die Personalakte aufzunehmen“ ist, doch wird aus dieser zweiten Auflage jedoch weiterhin nicht klar, welcher Sachgrund welcher Vertragspartei aufgenommen werden soll. Bezüglich der Auflage 2b bestehen im Übrigen erhebliche Bedenken an der Verhältnismäßigkeit mit Blick auf den Umfang der vom Arbeitnehmer abzufordernden Unterlagen bzw. Erklärungen, insbesondere soweit die genaue Bezeichnung des Umfangs der Arbeitszeit der weiteren Beschäftigung mit Angabe des Arbeitgebers, die Abforderung der Gewerbeanmeldung bzw. der Steuernummer bzw. eine handschriftliche Erklärung des Arbeitnehmers zu „dem in der Person liegenden Befristungsgrund“ verlangt wird. Dieses abverlangte Verhalten steht – bei summarischer Prüfung – fraglich in einem angemessenen Verhältnis zu dem mit der Auflage bezweckten Schutz der Interessen der Leiharbeitnehmer und dem Bedürfnis der Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen. Es könnte durchaus



ausreichend sein, wenn ähnlich wie zu den im Eilverfahren bei der 60. Kammer des Sozialgerichts vorgelegten eidesstattlichen Versicherungen, eine vorformulierte **Ankreuz-erklärung** des Arbeitnehmers zur Personalakte genommen würde, auf der die verschiedenen nach § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG möglichen individuellen Befristungsgründe aufgeführt sind – denn um diese geht es hier wohl –, verbunden mit Ablehnungserklärung des Arbeitnehmers bzgl. des Angebots einer unbefristeten Beschäftigung mit einer Arbeitszeit von regelmäßig xy Wochenstunden. Dem Gericht erschließt es sich nicht, warum der Arbeitnehmer – so er denn tatsächlich einen individuellen Grund für den Abschluss eines nur befristeten Beschäftigungsvertrages nach § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG hat – hier **Daten und Unterlagen zu einem anderen Arbeitgeber, seiner freiberuflichen Tätigkeit und aus seinem privaten Bereich (Pflege von Angehörigen/Kinderbetreuung) preisgeben** soll.

[...]

Wegen der erheblichen Bedenken an der Bestimmtheit bzw. der Verhältnismäßigkeit der im Streit stehenden Auflagen und mit Blick auf die gesetzliche Grundkonzeption, dass vorliegend das Aussetzungsinteresse der Antragstellerin das Vollzugsinteresse der Antragsgegnerin überwiegt, [...] wird die Anordnung der sofortigen Vollziehung für rechtswidrig erachtet und die aufschiebende Wirkung der Klage wieder angeordnet.

HK2-Kommentar:

Oftmals lohnt es sich durchaus, gegen Entscheidungen der Bundesagentur für Arbeit vorzugehen. Insbesondere die Formulierung von Auflagen bereitet nicht nur beim hier vorliegenden Fall große Probleme; es zeigt sich, dass Auflagen sehr häufig schon aus formellen Gründen unwirksam sind. Immerhin betont das Gericht, dass die Anforderungen an die Darlegung eines sachlichen Grundes nicht überspannt werden dürfen und – dies klingt eher im Nebensatz an – auch Datenschutzaspekte dem erwünschten Dokumentationsrahmen Beschränkungen auferlegen können. Das ist wirklich neu.

Allerdings ist zu bemerken, dass der Beschluss des Sozialgerichts noch nicht rechtskräftig ist und mit der Beschwerde zum Landessozialgericht Berlin-Brandenburg angegriffen werden kann. Ob dies geschieht, bleibt abzuwarten.

Jörg Hennig



3. Arbeitsvertragliche Befristungen auch über das Renteneintrittsalter hinaus möglich

Der EuGH hat entschieden, dass Arbeitsverhältnisse gem. § 41 S. 3 SGB VI über das Renteneintrittsalter hinaus befristet verlängert werden können.

Der Kläger, ein angestellter Lehrer, beantragte kurz vor Erreichen des Rentenalters, über diesen Zeitpunkt hinaus weiter beschäftigt zu werden. Die Stadt war einverstanden und verlängerte das Arbeitsverhältnis. Einen weiteren **Verlängerungsantrag** lehnte die Stadt jedoch ab. Der Lehrer klagte gegen die Ablehnung. Er stützte sich auf § 41 Satz 3 SGB VI, der es beiden Arbeitsvertragsparteien unter bestimmten Voraussetzungen ermöglicht, den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinauszuschieben, sofern der Arbeitnehmer bereits einen Anspruch auf Altersrente hat. Das Landesarbeitsgericht legte die Klage dem EuGH vor und wollte wissen, ob eine solche Regelung mit dem Verbot der Altersdiskriminierung und EU-Recht vereinbar ist.

Entscheidung

Der EuGH bejahte die Vereinbarkeit mit EU-Recht. Eine nationale Regelung, die bei Arbeitnehmern im Rentenalter das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts des Arbeitsverhältnisses von einer befristeten Zustimmung des Arbeitgebers abhängig macht, verstößt nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Insbesondere werden auch Arbeitnehmer, die das Rentenalter noch nicht erreicht haben, durch eine solche Regelung nicht benachteiligt. Die befristete Verlängerung von Arbeitsverhältnissen mit Mitarbeitern im Rentenalter stellt auch keinen Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverträge dar. Es handelt sich vielmehr um die **vertragliche Verschiebung des ursprünglich vereinbarten Rentenalters**. Die streitige Regelung ist jedenfalls nicht geeignet, den Abschluss aufeinanderfolgender befristeter Arbeitsverträge zu fördern. Es ist offensichtlich, dass ein Arbeitnehmer im Rentenalter sich von anderen Arbeitnehmern dadurch unterscheidet, dass er aufgrund der sozialen Absicherung durch den Rentenanspruch der Annahme eines unbefristeten Vertrages nicht mehr wahllos gegenüber steht.

HK2-Kommentar

Endlich Rechtssicherheit bei der Verlängerung befristeter Arbeitsverträge mit Rentnern. Angesichts des derzeitigen Personal- und Fachkräftemangels ist dieser Vorteil nicht zu unterschätzen. Wir empfehlen in einem solchen Fall die Aufnahme einer Klausel, die besagt, dass es sich um die beiderseitig gewollte Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über den Eintritt des Rentenalters hinaus handelt. Sicher ist sicher.

Anika Nadler

(EuGH Urt. v. 28.02.2018, Az. C-46/17)



4. Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts

Die Regierung hat mit ihrem **Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts** das erste heiße Eisen des Koalitionsvertrages angefasst. Nach dem Willen des Arbeitsministers soll u. a. der Anspruch auf Rückkehr aus Teilzeit in Vollzeit bereits zum **1. Januar 2019** in Kraft treten.

Nach **aktuellem Recht** können Arbeitnehmer ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit gemäß § 8 TzBfG nach sechs Monaten verringern. Es besteht jedoch momentan kein Anspruch auf Rückkehr aus der Teilzeit zur ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit. § 9 TzBfG begründet nach der Rechtsprechung des BAG derzeit lediglich einen Anspruch auf eine Erhöhung der Arbeitszeit, wenn ein entsprechender freier Arbeitsplatz zu vergeben ist, für den der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer geeignet ist.

Was soll nun neu geregelt werden und welche Neuerungen beinhaltet der Entwurf?

Der Referentenentwurf zum neuen Teilzeitrecht sieht eine Reformierung des § 9 TzBfG vor. Demnach „hat der Arbeitgeber den angezeigten Wunsch eines teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass es sich dabei um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt, für den der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht mindestens gleich geeignet ist [...]“

Nach der beabsichtigten Neufassung muss also nicht länger der Arbeitnehmer darlegen und beweisen, dass ein freier Arbeitsplatz existiert, sondern der **Arbeitgeber muss darlegen und beweisen, dass ein solcher Arbeitsplatz nicht vorhanden ist**. Hier soll, im leicht veränderten Wortlaut versteckt, die Darlegungs- und Beweislast vollständig umgekehrt werden. In § 9a TzBfG soll auch die zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit neu geregelt werden.

Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, soll dann seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringern können. Der Verringerungszeitraum muss zwischen einem Jahr und fünf Jahren liegen. Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf die zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt.

Je nach Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter kann der Arbeitnehmer den Verringerungsanspruch nur geltend machen, wenn nicht schon eine bestimmte Anzahl anderer Arbeitnehmer (zwischen 4 und 14, gestaffelt nach Mitarbeiteranzahl) ihre Arbeitszeit verringert haben.

HK2-Kommentar

Wie genau das neue Teilzeitrecht umgesetzt wird, wissen wir noch nicht, aber wir halten Sie an dieser Stelle auf dem Laufenden.

Anika Nadler



5. BSG konkretisiert Sozialversicherungspflicht für GmbH-Geschäftsführer bei fehlender Sperrminorität

Eigentlich nichts Neues: Das Bundessozialgericht hat bestätigt, dass **Geschäftsführer** einer GmbH regelmäßig als Beschäftigte der GmbH anzusehen sind und daher der **Sozialversicherungspflicht** unterliegen. Ein Geschäftsführer, der zugleich Gesellschafter der GmbH ist, ist nur dann nicht abhängig beschäftigt (und somit von der Sozialversicherungspflicht befreit), wenn er die **Rechtsmacht** besitzt, durch Einflussnahme auf die Gesellschafterversammlung die Geschicke der Gesellschaft zu bestimmen. Diese Rechtsmacht liegt regelmäßig vor, wenn der Geschäftsführer mindestens 50 % der Anteile am Stammkapital hält (Mehrheitsgesellschafter). Diese Rechtsmacht besteht auch, wenn der (Minderheitsgesellschafter-)Geschäftsführer über weniger Anteile verfügt, ihm aber eine echte **Sperrminorität** eingeräumt wurde. Denn auch durch diese Sperrminorität ist es einem Geschäftsführer möglich, ihm nicht genehme **Weisungen** der Gesellschafter zu verhindern. Bislang war aber unklar, wie es sich verhält, wenn dem Geschäftsführer diese Rechte nicht über den Gesellschaftsvertrag sondern bloß über vertragliche Abreden wie einer Stimmbindungsvereinbarung zustehen. Hier nun setzt das BSG seine schon in der Vergangenheit eingeschlagene Richtung fort (vgl. die Urteile zur Kopf- und Seele-Theorie), nach der es nur noch auf eine eindeutig überprüfbare und nicht beschränkbare „Rechtsmacht“ der Gesellschafter ankommen soll. Tatsächliche Einflussmöglichkeiten hingegen spielen keine separate Rolle mehr. (BSG, Urteil vom 14.03.2018, Az.: B 12 KR 13/17)

HK2-Kommentar

Die neue Linie des BSG überzeugt. Man muss ein schwieriges Thema nicht dadurch komplizierter machen, dass man neben klar überprüfbaren Parametern wie der Sperrminorität in einem Gesellschaftervertrag andere, eher lyrisch anmutende weitere Indizien bemüht. Wer als Geschäftsführer oder Geschäftsführerin sozialversicherungsrechtlich selbstständig sein will, weiß nun ganz genau: Ohne Sperrminorität geht es nicht – mit ihr ist aber alles ganz einfach.

Ole Bödeker



Termine

BAP-Arbeitgebertag Zeitarbeit und Sommerfest

28. Juni 2018, Berlin

Weitere Details zum Programm können Sie der [Einladungskarte](#) entnehmen. Um an Arbeitgebertag und Sommerfest teilzunehmen, melden Sie sich bitte an unter:

www.arbeitgebertag-zeitarbeit.de

Veranstaltung der iGZ:

7. Potsdamer Rechtsforum zur Zeitarbeit

6. September 2018, 9.45 – 16.30 Uhr, Potsdam

Auf der Veranstaltung erwarten Sie hochkarätige Juristen und andere Experten aus Politik und Wirtschaft, die ihre Einschätzung zu Brennpunktthemen der Zeitarbeit geben und über die rechtlichen Herausforderungen der Branche diskutieren. Detaillierte Infos zur Fachtagung finden Sie in Kürze unter: www.igz-rechtsforum.de.

BAP: Thementag Personalvermittlung

17. September 2018, 13.30 – 18.30 Uhr, Berlin

Der Verbandsbereich Personalvermittlung des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister lädt zum „Thementag Personalvermittlung“. Weitere Informationen sowie ein Link zur Anmeldung folgen in Kürze unter: www.personaldienstleister.de.



HK2 bietet wieder kostenfreie Webinare an

Im Juni können wir Ihnen folgendes spannende Fachthema anbieten:

20. Juni 2018, 10.00 – 10.40 Uhr – E-Mail und Internet am Arbeitsplatz – RA Michael Schramm

Zu weiteren Details und zur Anmeldung geht es **hier**.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!


SEMINARE

<p>MICHAEL SCHRAMM DIE NEUE DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG – WAS SIE ZUKÜNFTIG BEACHTEN MÜSSEN!</p>	<p>TERMIN 12. Juni 2018, Stuttgart</p>
<p>ANIKA NADLER SCHNELLEINSTIEG IN DIE ZEITARBEIT</p>	<p>TERMIN 12. Juni 2018, Berlin</p>
<p>OLE BÖDEKER PRAXIS DER ZEITARBEIT</p>	<p>TERMIN 17./18. Juli 2018, München</p>
<p>Ausführliche Informationen zu den Inhalten und Konditionen für die Teilnahme an unseren Seminaren finden Sie auf unserer Website www.zp1-akademie.de, auf der Sie sich für Ihre Wunschseminare direkt anmelden können.</p> <p>ZP1 Beratungsgesellschaft für Zeitarbeit und flexiblen Personaleinsatz mbH Hausvogteiplatz 11 A, 10117 Berlin, Telefon +49 (0)30 27 89 00 - 290, Fax +49 (0)30 27 89 00 - 10, www.zp1-akademie.de, mail@zp1-akademie.de Geschäftsführer Jörg Hennig, HRB 141538, Amtsgericht Charlottenburg</p>	



Veröffentlichungen

Jörg Hennig, Anika Nadler – Rechtsfragen des § 8 Abs. 3 Halbsatz 2 Arbeitnehmerentendengesetz, FA Arbeitsrecht 2018, S. 110.



Ab April 2018!
Begrenztes Kontingent –
reservieren Sie bereits jetzt!

HK2
Rechtsanwälte

HK2 Datenschutzpaket DSGVO für Personaldienstleister

Ab dem 25.05.2018 gilt die neue EU Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Die gesetzeskonforme Umsetzung der Anforderungen der DSGVO stellt alle Berufsgruppen, insbesondere auch Personaldienstleister, vor erhebliche Herausforderungen.

**Doch was ist überhaupt zu tun? Welche Daten darf ich wie lange speichern?
Welche Vorgaben für die Datensicherheit sind zu beachten? Welche Dokumente benötige ich?**

Profitieren Sie von unserem langjährigen Knowhow im Bereich Datenschutzrecht und erhalten Sie mit dem HK2 Datenschutzpaket die Antworten auf die wichtigsten Fragen zur DSGVO-Konformität von Personaldienstleistern. Die im Paket enthaltenen DSGVO-Pflichtdokumente wurden von unseren Datenschutzrecht-Anwälten speziell auf die Bedürfnisse von Personaldienstleistern angepasst.

Startschuss ist ein **Live-Webinar**, in dem die **Dokumente** erläutert werden und das anschließend zur Verfügung gestellt wird. Zur Klärung der offenen Fragen sind außerdem **1,5 Stunden individuelle Beratung** am Telefon enthalten.



Unser Service

- + **Checkliste DSGVO-Konformität**
- + **Checkliste neuer Datenverarbeitungsvorgang**
- + **Die wichtigsten Standarddokumente mit Voreintragungen für Personaldienstleister:**
 - + Verarbeitungsverzeichnis
 - + Vorlage Löschkonzept
 - + Technische und organisatorische Maßnahmen (TOM-Liste)
 - + Verpflichtungserklärung Mitarbeiter
 - + Datenschutzerklärung für Mitarbeiter & Personal
 - + Vorlage Auftragsverarbeitungs-Vereinbarung
 - + Konzept Data Breach
 - + Voranalyse & Datenschutz-Folgeabschätzung
 - + Einwilligung für Bewerber
 - + Vorlage Berechtigungskonzept
 - + Entscheidungshilfe für Datenschutzbeauftragten
- + **Live-Webinar** am 12.04.2018 zur Erläuterung der Dokumente
- + 1,5 Stunden **individuelle Telefon-Hotline** zum Thema DSGVO (einlösbar bis zum 30.06.2018)



Ihre Vorteile

- + Die Dokumente sind speziell auf Personaldienstleister zugeschnitten und enthalten wichtige, branchenspezifische Voreintragungen.
- + In einem exklusiven Webinar erhalten Sie eine umfassende Einführung in die Dokumente und wertvolle Nutzungshinweise.
- + Sie werden durch branchenerfahrene und auf das Datenschutzrecht spezialisierte Rechtsanwälte beraten und erhalten zumeist innerhalb von 24 h Antworten auf Ihre Fragen im Rahmen der inkludierten Telefon-Hotline.



Kosten

- + 1200,00 EUR zzgl. USt.
- + **Abonnenten der Flatrate „HK2 Zeitarbeit und Recht“ erhalten 20 % Rabatt auf den Paketpreis.**



Erläuterungen zum Datenschutzpaket für Personaldienstleister

- + Das Datenschutzpaket gilt nur für Unternehmen, die überwiegend gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung betreiben.
- + Die Leistungen des Datenschutzpaketes beginnen am 12.04.2018 und können bis zum 30.06.2018 in Anspruch genommen werden.
- + Eine Vergütungsvereinbarung kommt erst durch Vertragsabschluss in Textform zwischen den Parteien zustande.
- + Das Datenschutzpaket umfasst lediglich die unter „Service“ beschriebenen Punkte: Verhandlungen jeder Art, Vertragsgestaltungen, schriftliche Äußerungen, Mandatsübernahmen, Reisen und Besprechungen vor Ort werden davon nicht erfasst und müssen gesondert beauftragt werden.



Bestellformular

Bitte senden Sie das ausgefüllte Formular via E-Mail an datenschutz@hk2.eu oder per Fax an **+49 (0)30 27 89 00 10**

<input type="text"/>	<input type="text"/>
Unternehmen	Straße, Nr.
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Vorname	PLZ, Ort
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Nachname	USt.-ID
<input type="text"/>	Sind Sie Kunde der Flatrate "HK2 Zeitarbeit und Recht" <input type="checkbox"/>
E-Mail Adresse	Ja <input type="checkbox"/>
<input type="text"/>	
Unterschrift, Datum	



Ansprechpartner: RA Matthias Hartmann, FA IT-Recht
 HK2 Rechtsanwälte | Hausvogteiplatz 11A | 10117 Berlin
hartmann@hk2.eu | Telefon: +49 (0)30 27 89 00 20 | Fax: +49 (0)30 27 89 00 10

Impressum

Herausgeber

RA Jörg Hennig
Hausvogteiplatz 11A
10117 Berlin

Telefon: +49 (0)30 27 89 00 - 20

Telefax: +49 (0)30 27 89 00 - 10

E-Mail: hennig@hk2.eu

Urheberrechte

Alle Texte dieses Newsletters sind urheberrechtlich geschützt. Sofern nicht ausdrücklich anders angegeben, liegen sämtliche Rechte bei RA Jörg Hennig. Das Copyright für das Layout des Newsletters liegt bei Patrik Kruska.

Redaktion und Satz

Die Redaktion dieses Newsletters lag bei Roland Große Holtforth (Literaturtest), den Satz übernahm Ulrike Künnecke (43p).

Haftung

Der Inhalt dieser Seiten wurde mit größter Sorgfalt und nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Die hierin enthaltenen Informationen und Nachrichten dienen ausschließlich Ihrer Information und **ersetzen** – auch in bestehenden Mandatsverhältnissen – **nicht die Rechtsberatung im Einzelfall**. Deshalb kann **keine Haftung für die Vollständigkeit oder Richtigkeit der in den Texten enthaltenen Angaben übernommen werden**.

