



PAULY & PARTNER

Partnerschaftsgesellschaft mbB
Rechtsanwälte | Fachanwälte für Arbeitsrecht

Die DSGVO: Praxiserfahrungen und Beschäftigtendatenschutz

Lohmar, 4. April 2019

Michael Huth

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Lehrbeauftragter für Arbeitsrecht

an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung des Landes NRW



PAULY & PARTNER
Rechtsanwälte | Fachanwälte für Arbeitsrecht

FOKUS

- seit 2003 als **Boutique für Arbeitsrecht und gewerblichen Rechtsschutz** am Markt
- **Datenschutzrecht** als weiterer Schwerpunktbereich
- aktuell elf Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, davon fünf Fachanwälte für Arbeitsrecht
- Büro in Bonn, bundesweite Tätigkeit
- beratende und forensische, publizistische und vortragende Tätigkeit aller unserer Anwälte

MANDANTEN

- namhafte in- und ausländische Großunternehmen
- mittelständische Unternehmen
- Einzelpersonen
- internationale wie nationale Verbände und Organisationen, insbesondere aus den Bereichen Sport und Umweltmanagement

EMPFEHLUNGEN

- Empfehlung für alle Fragen des Arbeitsrechts durch überregionale Fachmedien wie etwa:
 - JUVE Handbuch Wirtschaftskanzleien 2015/2016: Rechtsanwälte für Unternehmen
 - Kanzleimonitor 2015/2016: „Hidden Champion“ für den Bereich Arbeitsrecht, Empfehlung für den Bereich Datenschutzrecht



Werdegang / Vita

Jahrgang 1974 – Schulzeit in Essen

Studium der Rechtswissenschaften an der Rheinischen Fr.-W.-Universität Bonn
(Schwerpunkt: Handels- und Gesellschaftsrecht)

Rechtsreferendariat in Koblenz und Kiel (Schwerpunkt: Arbeitsrecht)

2004 Zulassung zum Rechtsanwalt

2008 Fachanwalt für Arbeitsrecht

2004 bis 2005 Rechtsanwalt bei Dr. Caspers, Mock & Partner, Koblenz

2005 bis 2015 Rechtsanwalt und (seit 2009) Leiter Arbeitsrecht
bei Ebner Stolz, Wirtschaftsprüfer · Steuerberater · Rechtsanwälte ·
Unternehmensberater, Hamburg

seit 2016 Rechtsanwalt bei Pauly & Partner, Bonn
Lehrbeauftragter für Arbeitsrecht der FHöV NRW



Michael Huth

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Lehrbeauftragter der FH für
öffentliche Verwaltung NRW

Pauly & Partner

Rechtsanwälte

Fachanwälte für Arbeitsrecht

Kurt-Schumacher-Straße 22

53113 Bonn

www.paulypartner.de

huth@paulypartner.de

Tel.: +49 228 62090 - 20

Fax: +49 228 62090 - 92

Schwerpunkte

Individual- und Kollektivarbeitsrecht – Arbeitgeberberatung

Betriebsübergänge / § 613a BGB – Due Diligence – Restrukturierung

Sozialversicherungsrecht, auch mit internationalen Bezügen (Entsendung) –

Künstlersozialversicherungsrecht – Statusfeststellung/Scheinselbständigkeit

Vertragsgestaltung – Prozessvertretung – Vortrags-/Referententätigkeit

aktuelle Veröffentlichungen (z.T. in Vorbereitung)

Die Rechtsprechung des BAG 2017 zum Betriebsverfassungsrecht, ZTR 2018

Koreng/Lachenmann, Formularhandbuch Datenschutzrecht, 2018 (Mitautor)

Herfs-Röttgen, Auslandseinsatz von Mitarbeitern, 2018 (Mitautor)

Pauly/Osnabrügge, Teilzeit und geringfügige Beschäftigung, 2018 (Mitautor)

AGENDA BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

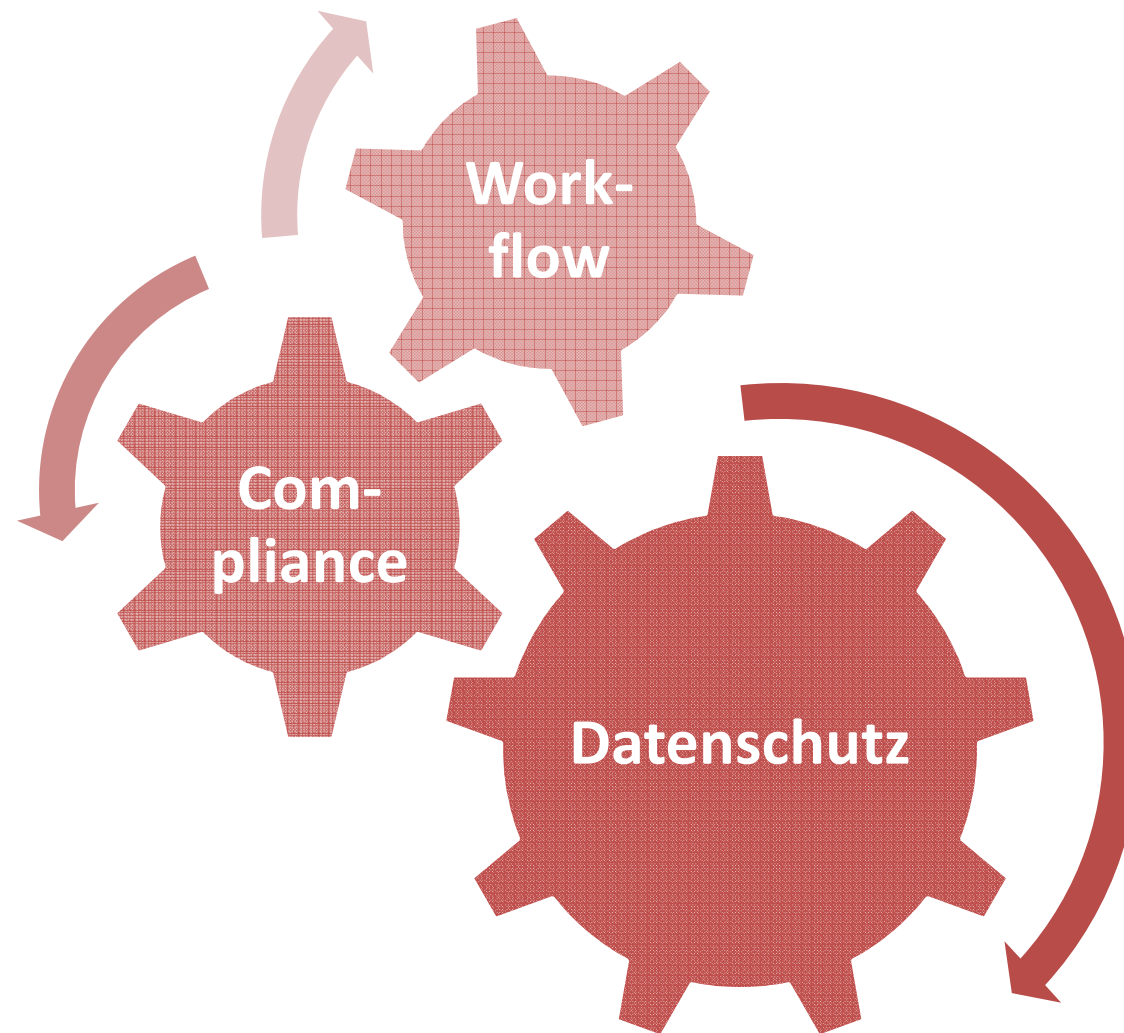
1. Einführung
2. Mitarbeiterdaten
 - a. Verpflichtung auf das Datengeheimnis
 - b. Datenschutzerklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts – kurze Ausflüge ins ArbR
5. Diskussion



AGENDA BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

1. **Einführung**
2. **Mitarbeiterdaten**
 - a. **Verpflichtung auf das Datengeheimnis**
 - b. **Datenschutzerklärung**
 - c. **Organisationsanweisungen**
 - d. **Betroffenenrechte**
3. **Bewerberdaten**
4. **Links und rechts – kurze Ausflüge ins ArbR**
5. **Diskussion**





1. Einführung

2. Mitarbeiterdaten
 - a. Verpflichtung
 - b. DS-Erklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts
5. Diskussion



1. Einführung

2. Mitarbeiterdaten
 - a. Verpflichtung
 - b. DS-Erklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts
5. Diskussion



- **Beschäftigtendatenschutz ist Datenschutz**
 - allgemeine Grundsätze und Regeln des Datenschutzes (insb. nach DSGVO und BDSG) finden Anwendung
 - trotz anderslautender Ankündigungen kein Beschäftigtendatenschutzgesetz (weder D noch EU)
- **Sonderregeln für den Beschäftigtendatenschutz**
 - Art. 88 DSGVO - Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext
 - § 26 BDSG n.F.
- **Neuerungen seit DSGVO**
 - kaum spezifisch beschäftigtendatenschutzrechtliche Änderungen
 - allgemeine Änderungen des Datenschutzes aber auch im Arbeitsverhältnis anwendbar, insb. Informationspflichten
 - Stärkung des Gedankens der Datensparsamkeit

1. Einführung

2. Mitarbeiterdaten
 - a. Verpflichtung
 - b. DS-Erklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts
5. Diskussion

➤ Beschäftigtendatenschutz umfasst

- Mitarbeiterdaten
- Bewerberdaten

➤ 7 (?) Grundprinzipien

- Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung
- Transparenz / Information
- Zweckbindung
- Datenminimierung
- Richtigkeit
- Speicherbegrenzung / Löschung
- Integrität / Vertraulichkeit
- Rechenschaftspflicht



1. Einführung

2. Mitarbeiterdaten
 - a. Verpflichtung
 - b. DS-Erklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts
5. Diskussion



Art. 88 Abs. 1 DSGVO lautet:

Die Mitgliedstaaten können durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext, insbesondere für Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrags einschließlich der Erfüllung von durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen festgelegten Pflichten, des Managements, der Planung und der Organisation der Arbeit, der Gleichheit und Diversität am Arbeitsplatz, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, des Schutzes des Eigentums der Arbeitgeber oder der Kunden sowie für Zwecke der Inanspruchnahme der mit der Beschäftigung zusammenhängenden individuellen oder kollektiven Rechte und Leistungen und für Zwecke der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorsehen.

1. Einführung

2. Mitarbeiterdaten
 - a. Verpflichtung
 - b. DS-Erklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts
5. Diskussion

§ 26 Abs. 1 BDSG lautet:

Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung oder zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz oder einem Tarifvertrag, einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung (Kollektivvereinbarung) ergebenden Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten erforderlich ist. Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten nur dann verarbeitet werden, wenn ...



AGENDA BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

1. Einführung
- 2. Mitarbeiterdaten**
 - a. Verpflichtung auf das Datengeheimnis
 - b. Datenschutzerklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts – kurze Ausflüge ins ArbR
5. Diskussion



1. Einführung
- 2. Mitarbeiterdaten**
 - a. Verpflichtung
 - b. DS-Erklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts
5. Diskussion

➤ **Mitarbeiterdaten**

- benötigt der Arbeitgeber zweifellos.
- Aber welche?
- Und wie lange?
- Und wie sichert er sie?
- Und was sonst muss er beachten?

➤ **Zusammenfassung in vier Abschnitten:**

- a. Verpflichtung auf das Datengeheimnis
- b. Datenschutzerklärung
- c. Organisationsanweisungen
- d. Betroffenenrechte



AGENDA BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

1. Einführung
2. **Mitarbeiterdaten**
 - a. **Verpflichtung auf das Datengeheimnis**
 - b. Datenschutzerklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts – kurze Ausflüge ins ArbR
5. Diskussion



1. Einführung
2. **Mitarbeiterdaten**
 - a. **Verpflichtung**
 - b. DS-Erklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts
5. Diskussion

Verpflichtung auf das Datengeheimnis

- § 5 BDSG a.F. schrieb Verpflichtung auf das Datengeheimnis vor
 - DSGVO und BDSG n.F. dagegen nicht
-
- nach Art. 29 DSGVO dürfen Beschäftigte Daten nur auf Weisung verarbeiten
 - Art. 32 Abs. 4 DSGVO schreibt vor, dass der Verantwortliche (Arbeitgeber) dies sicherstellt
→ Dies erfolgt i.d.R. durch die Verpflichtung.
-
- AN, Azubis, Praktikanten, Leih-AN, Ehrenamt
 - bei Aufnahme der Beschäftigung
 - ggf. regelmäßig erneuern
 - schriftlich gegen Zugangsnachweis
 - Aufbewahrung in der Personalakte



1. Einführung
2. **Mitarbeiterdaten**
 - a. **Verpflichtung**
 - b. DS-Erklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts
5. Diskussion

Verpflichtung auf das Datengeheimnis

- Inhalt:
 - 7 Datenschutzgrundsätze (s.o.)
 - konkrete Belehrung über die sich ergebenden Pflichten in besonderen Fällen
 - Rechtsfolgen von Verstößen
 - Geltung zeitlich üb. Arbeitsverhältnis hinaus
- verantwortlich:
 - Unternehmensleitung (Inhaber, GF, Vorstand)
 - Delegation möglich (z. B. auf Betriebsleiter, Personalleiter, Compliance-Beauftragten)
- Muster z.B. unter www.lida-bayern.de



AGENDA BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

1. Einführung
2. **Mitarbeiterdaten**
 - a. Verpflichtung auf das Datengeheimnis
 - b. Datenschutzerklärung**
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts – kurze Ausflüge ins ArbR
5. Diskussion



1. Einführung
- 2. Mitarbeiterdaten**
 - a. Verpflichtung
 - b. DS-Erklärung**
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts
5. Diskussion

➤ **Datenschutzerklärung**

- Art. 13 DSGVO
 - Was machen wir mit Deinen Daten?
 - Warum?
 - Wie lange?
 - Mindestinhalt sh. nächste Seite
- spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung
- gegen Zugangsnachweis (in PA aufbewahren)



1. Einführung
- 2. Mitarbeiterdaten**
 - a. Verpflichtung
 - b. DS-Erklärung**
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts
5. Diskussion



➤ **Mindestinhalt (Art. 13 DSGVO)**

- Name / Kontaktdaten des Verantwortlichen
- Kontaktdaten des DSB
- Verarbeitungszweck und Rechtsgrundlage
 - Im Arbeitsverhältnis im Wesentlichen: Begründung, Durchführung und ggfs. Beendigung des Arbeitsverhältnisses i.S.v. § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG, ggfs. auch Ausübung und Erfüllung der Rechte und Pflichten des BR
 - Achtung! Nicht eine Einwilligung als Grundlage nennen!
- ggfs. Übermittlungsabsicht in Drittland
- Speicherdauer bzw. Kriterien dafür
- Belehrung über Betroffenenrechte (Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung, Widerspruch)
- Beschwerderecht bei Aufsichtsbehörde
- etwaige Verpflichtung zur Bereitstellung der Daten und Folgen der Nicht-Bereitstellung
- ggfs. Information über automatisierte Entscheidungsfindung (Profiling)

AGENDA BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

1. Einführung
2. **Mitarbeiterdaten**
 - a. Verpflichtung auf das Datengeheimnis
 - b. Datenschutzerklärung
 - c. **Organisationsanweisungen**
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts – kurze Ausflüge ins ArbR
5. Diskussion



1. Einführung
2. **Mitarbeiterdaten**
 - a. Verpflichtung
 - b. DS-Erklärung
 - c. **Organisationsanweisungen**
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts
5. Diskussion

Organisationsanweisungen zum Datenschutz

Erinnerung:

- Art. 32 Abs. 4 DSGVO schreibt vor, dass der Verantwortliche (Arbeitgeber) sicherstellt, dass die Beschäftigten Daten nur nach Weisung verarbeiten
- Dann bedarf es dieser Weisung!

- Einzelweisungen denkbar und plausibel
- allgemeine Regelung für regelmäßige Vorgänge

- „Orga-Anweisung DS“ / „interne DS-Richtlinie“ / „Umgang mit personenbezogenen Daten“
- falls Betriebsrat besteht: Mitbestimmungspflicht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG??



1. Einführung
- 2. Mitarbeiterdaten**
 - a. Verpflichtung
 - b. DS-Erklärung
 - c. Organisationsanweisungen**
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts
5. Diskussion

➤ Organisationsanweisungen

- für spezifische Fälle, z. B.
 - Löschkonzept
 - allgemeine Personalaktenführung
 - Umgang mit Gesundheitsdaten, z. B.
 - AU-Atteste
 - (Schwer-)Behinderungen und andere Einschränkungen (5-Kilo-Schein)
 - Schwangerschaften
 - betriebliches Eingliederungsmanagement
 - Durchführung von Torkontrollen
 - Beauftragung von Detektiven
 - Datenaustausch mit dem Betriebsrat
 - Datenverarbeitung durch den Betriebsrat
- für allgemeine / sonstige Vorgänge



AGENDA BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

1. Einführung
- 2. Mitarbeiterdaten**
 - a. Verpflichtung auf das Datengeheimnis
 - b. Datenschutzerklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte**
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts – kurze Ausflüge ins ArbR
5. Diskussion



1. Einführung

2. Mitarbeiterdaten

- a. Verpflichtung
- b. DS-Erklärung
- c. Organisationsanweisungen

d. Betroffenenrechte

3. Bewerberdaten

4. Links und rechts

5. Diskussion

➤ **Kapitel 3 DSGVO – Rechte der betroffenen Person**

- Art. 12 – Information über Möglichkeiten zur Rechtsausübung nach Art. 13 ff.
- Art. 13 – Information im Falle der Datenerhebung beim Betroffenen selbst
- Art. 14 – Information im Falle der Datenerhebung bei Dritten
- Art. 15 – Auskunftsrecht *
- Art. 16 – Recht auf Berichtigung
- Art. 17 – Recht auf Löschung (Vergessenwerden)
- Art. 18 – Einschränkung der Verarbeitung
- Art. 19 – Mitteilungspflichten des Verantwortlichen in den Fällen der Art. 16-18
- Art. 20 – Recht auf Datenübertragbarkeit
- Art. 21 – Widerspruchsrecht
- Art. 22 – automatisierte Entscheidungen / Profiling



1. Einführung
- 2. Mitarbeiterdaten**
 - a. Verpflichtung
 - b. DS-Erklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte**
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts
5. Diskussion

➤ zu Art. 15 DSGVO – Auskunftsrecht

- mehrstufige Rechte des Arbeitnehmers:
 - Information, ob seine Person betreffende Daten verarbeitet werden
 - Auskunft über diese Daten einschl.
 - Verarbeitungszweck
 - Speicherdauer
 - Datenempfänger usw.
 - Herausgabe einer (unentgeltlichen) Kopie dieser Daten
 - LAG Baden-Württemberg vom 20.12.2018 – Az. 17 Sa 11/18
- Einsichtnahme in Hinweisgebersysteme (Whistleblowing-Systeme) via Recht auf Einsicht in Personalakte nach § 83 Abs. 1 S. 1 BetrVG (nach BAG), begrenzt durch Schutz der Hinweisgeber



AGENDA BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

1. Einführung
2. Mitarbeiterdaten
 - a. Verpflichtung auf das Datengeheimnis
 - b. Datenschutzerklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
- 3. Bewerberdaten**
4. Links und rechts – kurze Ausflüge ins ArbR
5. Diskussion



1. Einführung
2. Mitarbeiterdaten
 - a. Verpflichtung
 - b. DS-Erklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
- 3. Bewerberdaten**
4. Links und rechts
5. Diskussion

➤ **Bewerberdaten = Beschäftigtendaten**

- Art. 88 DSGVO / § 29 BDSG:
„zum Zwecke der Einstellung“
- Es gelten dieselben umfassenden Regeln!
- Besondere Gefahr: Abgelehnte Bewerber machen Auskunft / Löschung geltend, beschweren sich bei der Datenschutzaufsicht ...
- Außerdem: Bewerber setzen besonders auf Vertraulichkeit.
- Deshalb: Besondere Sorgfalt mit Bewerberdaten!



1. Einführung
2. Mitarbeiterdaten
 - a. Verpflichtung
 - b. DS-Erklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
- 3. Bewerberdaten**
4. Links und rechts
5. Diskussion

➤ **Besonderer Umfang mit Bewerberdaten**

- Datenschutzerklärung für Bewerber erforderlich!
 - vor/bei Bewerbung meist nicht möglich
 - gleich als Antwort auf Eingang der Bewerbung
 - ggfs. automatisierte Antwort bei Online-Bewerbungen oder bei separatem E-Mail-Postfach für Bewerbungen
- strenge Löschfristen
 - i.d.R. 3 Monate nach Absage (Argument: Klagefrist nach AGG)
 - Ausnahmen denkbar, z. B.
 - Rechtsstreit mit Betroffenenem oder Drittem
 - Einwilligung (Bewerberpool, dann aber separate DS-Erklärung erforderlich, auch dann keine unbegrenzte Speicherung)



1. Einführung
2. Mitarbeiterdaten
 - a. Verpflichtung
 - b. DS-Erklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
- 3. Bewerberdaten**
4. Links und rechts
5. Diskussion

➤ **Besonderer Umfang mit Bewerberdaten**

➤ insbesondere: Bewerbungen per E-Mail

➤ E-Mail nicht einfach weiterleiten / herumschicken / speichern

➤ ideal:

- separates E-Mail-Postfach für Bewerber (statt regulärer E-Mail des Geschäftsführers)
- spezielles EDV-Programm für Bewerberdaten (Zugriffsbeschränkung, keine Kopien, kontrollierte Löschung)



AGENDA BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

1. Einführung
2. Mitarbeiterdaten
 - a. Verpflichtung auf das Datengeheimnis
 - b. Datenschutzerklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
4. **Links und rechts – kurze Ausflüge ins ArbR**
5. Diskussion



1. Einführung
2. Mitarbeiterdaten
 - a. Verpflichtung
 - b. DS-Erklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
- 4. Links und rechts**
5. Diskussion

➤ Diskriminierende Stellenausschreibungen

- Das wissen Sie:
Stellenausschreibungen dürfen nicht diskriminieren!
- Aber denken Sie auch immer daran?
 - Es gibt *Frauen* und *Männer* und *sowohl als auch* und *weder noch* und auch noch *anderes*.
 - Ein „Installateur“ ist im Zweifel männlich, eine „Frisörin“ meist weiblich.
 - Junge Teams brauchen keine alten Leute.
 - Ausländer haben oft keine „exzellenten Deutschkenntnisse“. (Inländer übrigens auch oft nicht...)
 - Ein „Abitur“ legt man nur in Deutschland ab.
- Es kann Gründe geben, warum Sie die Eine oder den Anderen suchen. Aber das ist riskant.



1. Einführung
2. Mitarbeiterdaten
 - a. Verpflichtung
 - b. DS-Erklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
- 4. Links und rechts**
5. Diskussion

➤ Arbeit auf Abruf ist teilweise neu geregelt

- Das wissen Sie:
Man kann Abrufarbeit vereinbaren.
- Aber wussten Sie auch schon?
 - Es gelten Mindestbestimmungen (§ 12 TzBfG).
 - Ohne Regelung sind 20 Std./Wo. vereinbart.
 - Bei Vereinbarung einer Mindestarbeitszeit dürfen Sie nur 25% mehr abrufen.
 - Bei Vereinbarung einer Höchstarbeitszeit dürfen Sie nur 20% weniger abrufen.
 - Ohne Regelung müssen Sie mind. 3 Std. am Stück beschäftigen.
 - Sie müssen 4 Tage im Voraus abrufen.



1. Einführung
2. Mitarbeiterdaten
 - a. Verpflichtung
 - b. DS-Erklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
- 4. Links und rechts**
5. Diskussion

➤ **Mindestlohn erhöht**

- Das wissen Sie:
In Deutschland gelten Mindestlöhne.
- Aber haben Sie daran gedacht?
 - Zum 1.1.2019 wurde der Mindestlohn erhöht auf 9,19 €/Std.
 - Zum 1.1.2020 steigt er auf 9,35 €/Std.
 - Ihre Minijobber dürfen aktuell also 48,96 Std./Monat arbeiten, ab 2020 nur noch 48,12 Std./Monat. Diese Obergrenzen passen sich (bislang) nicht automatisch an!

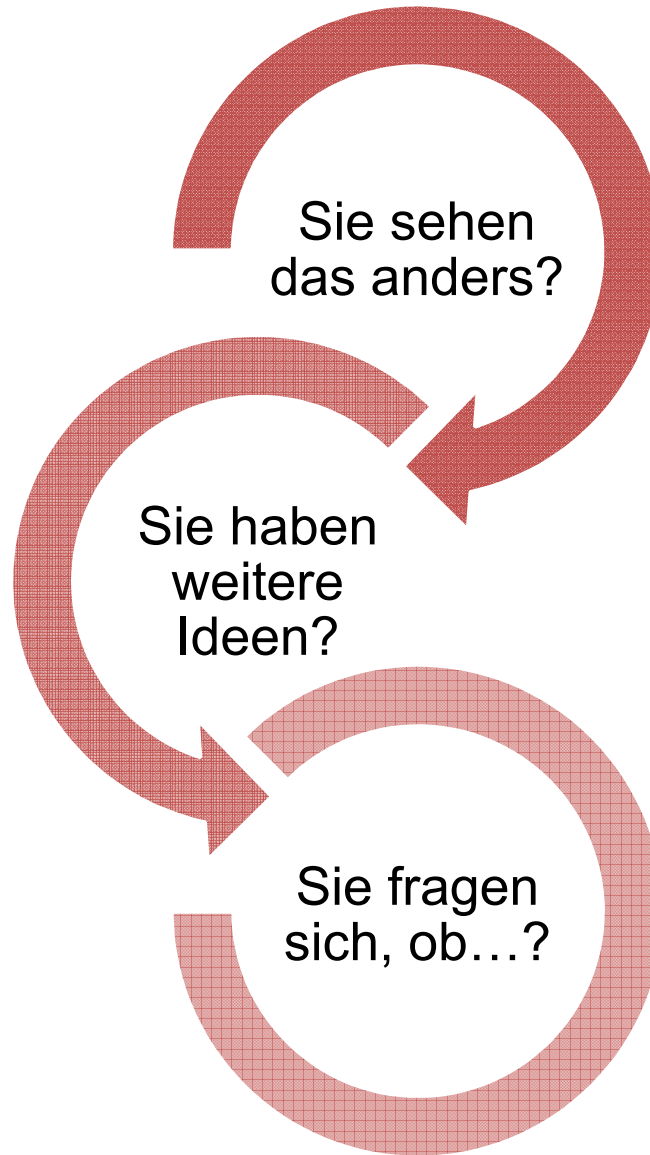


AGENDA BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

1. Einführung
2. Mitarbeiterdaten
 - a. Verpflichtung auf das Datengeheimnis
 - b. Datenschutzerklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts – kurze Ausflüge ins ArbR
5. **Diskussion**



1. Einführung
2. Mitarbeiterdaten
 - a. Verpflichtung
 - b. DS-Erklärung
 - c. Organisationsanweisungen
 - d. Betroffenenrechte
3. Bewerberdaten
4. Links und rechts
5. Diskussion





PAULY & PARTNER

Partnerschaftsgesellschaft mbB
Rechtsanwälte | Fachanwälte für Arbeitsrecht

**Haben Sie herzlichen Dank für Ihr Interesse und für
Ihre Aufmerksamkeit!**

**Ich wünsche Ihnen einen angenehmen Abend, erfolgreiche
Geschäfte und den allzeitigen Schutz Ihrer Daten!**

Ihr

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Pauly & Partner' or similar, written in a cursive style.