

Von DSL zu AGL - Gemeinsame Sprache dank Visualisierung

Stephanie Kowalski, Daniella Domokos

Stephanie Kowalski



Daniella Domokos



Warum Visualisierung?

„Bilder helfen, weil sie Informationen und Zusammenhänge sichtbar werden lassen.“

Kinga Wagner, P-SPE Partner für Strategische Personalentwicklung, Frankfurt/M.

Effekte guter Visualisierung

Visualisierungen bringen Aussagen auf den Punkt. Sie werden mit einem Blick erfassbar.

Durch Visualisierungen werden komplexe Zusammenhänge leichter und schneller erfassbar.

Visualisierungen lenken die Aufmerksamkeit auf das, was wichtig ist.

Visualisierungen unterscheiden, gruppieren und und stellen Zusammenhänge her. Unterschiede und Gemeinsamkeiten werden dadurch klarer.

Bei Vorträgen/Workshops: Durch wiederkehrende Elemente wird ein roter Faden geschaffen.

Leiharbeit

Arbeitnehmerüberlassung Leiharbeit: 7 Fragen zur Arbeitnehmerüberlassung

04. April 2019



Seit Inkrafttreten des neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) dürfen Leiharbeiter nur noch maximal 18 Monate in einem Betrieb arbeiten, ab 9 Monaten gilt grundsätzlich »Equal Pay«. Doch es hagelt Kritik an den gesetzlichen Neueregulungen. Leiharbeit könne zum Dauerrustand werden. Damit wäre die Schlecker-Praxis zurück. Hier unsere Antworten auf 7 Kernfragen.

Quelle: Arztagium, Delferphotoclub

1. Was ist überhaupt Leiharbeit?

Leiharbeit soll Betrieben die Flexibilität geben, kurzfristig Personal aufzustocken. Eine Verleihfirma stellt dafür den Betrieben Personal – eben sogenannte Leiharbeiter – zur Verfügung. Diese sind bei der Verleihfirma angestellt und schließen ihre Arbeitsverträge auch nur mit dieser ab. Dennoch sind Leiharbeiter in die Arbeitsstrukturen der Betriebe, an die sie ausgeliehen werden, eingegliedert. Hinsichtlich der Arbeitsausführung unterliegen sie deren Weisungen. Dies, obwohl offiziell keine Rechtsverhältnisse zwischen Leiharbeiter und den Betrieben des Einsatzortes bestehen. Die Leiharbeiter erhalten ihren Lohn von der Verleihfirma. Zwischen Verleiher und Entleiher wird ein Stundensatz für die zu leistende Arbeitszeit des Leiharbeiters vereinbart, der (in der Regel) deutlich über dem eigentlichen Lohn des Leiharbeiters liegt.

2. Wie lange darf ein Leiharbeiter maximal in einem Betrieb arbeiten?

Das neue AÜG, das seit dem 1.4.2017 in Kraft ist, hat für die Dauer der Leiharbeit eine Obergrenze eingeführt. Der einzelne Leiharbeiter darf grundsätzlich maximal 18 Monate auf demselben Arbeitsplatz bei einem Entleiher arbeiten (§ 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG). Ein Überschreiten der Höchstüberlassungsdauer führt zur Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages zwischen dem Verleiher und dem Leiharbeiter, es sei denn, der Leiharbeiter erklärt schriftlich bis zum Ablauf eines Monats nach Überschreiten der zulässigen Überlassungsdauer gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält (§ 9 Abs. 1 Nr. 1b AÜG). Sollte der Vertrag zwischen Verleiher und Leiharbeiter aus dem vorgenannten (oder einem anderen in § 9 AÜG genannten) Grund unwirksam sein, gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeiter als zustande gekommen (§ 10 Abs. 1 Satz 1 AÜG).

Tarifverträge oder auch Betriebsvereinbarungen können Abweichungen vorsehen, die eventuell einen – gegenüber den 18 Monaten deutlich – längeren Einsatz von Leiharbeitern ermöglichen. Die für den einzelnen Leiharbeiter geltende Obergrenze von 18 Monaten kann aber – in der Gesamtwirkung – leicht ausgehebelt werden. Das neue Gesetz verbietet nämlich nicht einen Austausch der Leiharbeiter auf demselben Arbeitsplatz. Möglich ist daher ganz legal das

Austausch der Leiharbeiter auf demselben Arbeitsplatz. Möglich ist daher ganz legal das dauerhafte Besetzen von Dauerarbeitsplätzen mit – jeweils wechselnden – Leiharbeitern (siehe näher Über, § 1 Rn. 249). Dies wird von vielen als Skandal und echte Verschlechterung angesehen.

3. Wird die Schlecker-Praxis wieder legalisiert?

Eigentlich soll Leiharbeit nur »vorübergehend« erfolgen. Dieser Grundsatz ergibt sich nicht nur aus der Natur der Leiharbeit, die eben dazu dient, saisonale Schwankungen abzufedern. Der Grundsatz ist auch in der EU-Leiharbeitsrichtlinie verankert. Und die Rechtsprechung hatte in den letzten Jahren klargestellt, dass die Besetzung von Arbeitsplätzen beim Entleiher nur bei einem vorübergehenden Beschäftigungsbedarf zulässig und eine Besetzung von Dauerarbeitsplätzen untersagt sei. Ein Missbrauch – wie beim Schlecker-Skandal – war dadurch zuleist ausgeschlossen. Durch das neue AÜG wird aber diese Schlecker-Praxis wieder legalisiert. Es wird künftig wieder möglich sein, einen Arbeitsplatz dauerhaft mit wechselnden Arbeitnehmern zu besetzen. Die Begrenzung auf 18 Monate (siehe Frage 2) bezieht sich nur auf einzelne Arbeitnehmer, sie verbietet nicht, durch permanenten Austausch den Arbeitsplatz dauerhaft mit Leiharbeitern zu besetzen. Dies ist nicht nur ein eklatanter Verstoß gegen EU-Recht, sondern auch für die Betroffenen eine deutliche Verschlechterung (siehe auch Über, AÜB 1/2017, 27).

4. Kann die Überlassungsdauer auch ansonsten länger als 18 Monate dauern?

Ja. Es gibt immer die Möglichkeit, dass Tarifverträge oder – sofern Öffnungsklauseln bestehen – auch Betriebsvereinbarungen eine längere Überlassung für den einzelnen Leiharbeiter vorsehen. Die Dauer kann sogar mehrere Jahre betragen, also deutlich über der vom Gesetz vorgesehenen Maximalgrenze von 18 Monaten.

5. Was bedeutet »Equal Pay« nach dem neuen Gesetz?

»Equal Pay« heißt gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Diesen wichtigen Grundsatz – von dem durch Tarifvertrag in gewissen Grenzen abgewichen werden kann (§ 8 Abs. 2 bis IV AÜG) – hat das neue AÜG nun gesetzlich verankert. Nach 9 Monaten sollen Leiharbeiter den gleichen Entgelt erhalten wie Stammarbeiter. Ein Verstoß Nieggen hat die Unwirksamkeit der jeweiligen Vereinbarung zur Folge (§ 9 Abs. 1 Nr. 3 AÜG).

»Equal Pay« klingt auf den ersten Blick wie eine deutliche Verbesserung für die Leiharbeiter, ist es aber nicht. Denn allenfalls ein Viertel der Leiharbeiter arbeitet überhaupt länger als neun Monate, die restlichen drei Viertel werden vom Gleichstellungsgrundsatz ausgenommen. Außerdem gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz nach der EU-Leiharbeitsrichtlinie schon per se ab dem ersten Tag eines Einsatzes, danach hat der Leiharbeiter einen Anspruch auf die für einen vergleichbaren Arbeitnehmer geltenden Arbeitsbedingungen – einschließlich des Arbeitsentgelts. Und zwar ab dem ersten Tag, an dem der Leiharbeiter im Betrieb beschäftigt ist. Das heißt aber im Klartext auch, dass die nun eingeführte Regelung für ein »Equal Pay« nach erst 9 Monaten ein deutliches Minus gegenüber dem EU-Recht und damit auch einen Verstoß dagegen darstellen könnte (siehe auch Über, AÜB 1/2017, S. 28).

6. Welcher Betriebsrat ist für Leiharbeiter zuständig?

Leiharbeiter sind auch während der Zeit ihres Arbeitseinsatzes immer Beschäftigte des Verleihs bzw. der Zeitarbeitsfirma (§ 14 Abs. 1 AÜG). Mit dem entleihenden Unternehmen kommt kein Arbeitsvertrag zustande. Daraus folgt, dass für den Leiharbeiter der Betriebsrat des Verleihs zuständig ist. Dieser muss nach § 80 BetrVG dafür sorgen, dass die Gesetze zum Schutz der Leiharbeiter und vor allem auch die Gleichstellungsgrundsätze zu Gunsten

WIE FUNKTIONIERT LEIHARBEIT?



Betroffenenrechte in der DSGVO

Datenschutz-Grundverordnung – Betroffenenrechte

Der Datenschutz in Europa wird mit der Datenschutz-Grundverordnung vereinheitlicht. In unserer Beitragsreihe stellen wir Ihnen die wichtigsten Änderungen vor, die in der ersten Jahreshälfte 2018 für alle v werden.

Eines der wesentlichen Ziele bei der Neuregelung des europäischen Datenschutzrechts durch die Datenschutz-Grundverordnung ist der Ausbau der Betroffenenrechte. Diese sollen laut der Erwägung 33 DSGVO durch die Verordnung gestärkt und präzisiert werden. Betroffenenrechten, oder unter „Rechten der betroffenen Person“ der DSGVO, versteht das Datenschutzrecht die Rechte jedes einzelnen gegenüber für die Verarbeitung Verantwortlichen. Das deutsche Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) kennt in seinen §§ 33 bis 35 derartige Rechte.

Gegenstand dieses Beitrags wird nun die Darstellung der Rechte der betroffenen Personen in den Artikeln 12 ff. der DSGVO.

Auskunftsrecht der betroffenen Person

Weiter geht es mit dem Auskunftsrecht der betroffenen Person in Art. 15 DSGVO. Im groben entspricht dieses der Regelung des § 34 BDSG. Die betroffene Person hat nach Art. 15 DSGVO ein Recht zu erfahren, ob ein für die Verarbeitung Verantwortlicher sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet. Soweit dies der Fall ist, hat die betroffene Person weiter ein Recht auf Auskunft über die Umstände der Datenverarbeitung.

Wie schon in § 34 BDSG erstreckt sich das Auskunftsrecht auf die jeweiligen Daten, die Verarbeitungszwecke, die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden und die Empfänger, an die die Daten weitergegeben werden oder worden sind.

Darüber hinaus erweitert Art. 15 DSGVO den Anspruchsumfang auf die geplante Dauer der Speicherung, die Herkunft der Daten, soweit diese nicht bei der betroffenen Person selbst erhoben wurden und das Vorliegen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling. Zusätzlich umfasst das Auskunftsrecht nun auch einen Anspruch auf Informationen über das Bestehen eines Rechts auf Berichtigung oder Löschung der personenbezogenen Daten und einen Anspruch auf Informationen über das Bestehen eines Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde.

In formeller Hinsicht bestimmt Art. 12 Abs. 5 DSGVO, dass die Auskunft grundsätzlich unentgeltlich erteilt werden muss. Während diese Regelung so bereits in § 34 Abs. 8 BDSG enthalten ist, ergeben sich aus Art. 12 Abs. 3 DSGVO zwei Neuerungen. Anders als § 34 BDSG enthält Art. 12 Abs. 3 DSGVO zum einen eine konkrete Frist zur Beantwortung des Auskunftersuchen. Die Antwort hat ohne unangemessene Verzögerung, spätestens aber innerhalb eines Monats zu erfolgen. Zum anderen bestimmt Art. 12 Abs. 3 DSGVO, dass Auskunftersuchen

noch bestehung kann tatsächlich kommt.

Personen in pflichten. Jene waren bereits DSGVO.

Recht auf Löschung („Recht auf Vergessenwerden“)

Art. 17 Abs. 1 DSGVO bringt mit dem Recht auf Löschung personenbezogener Daten zunächst keine wesentlichen Änderungen im Vergleich zum entsprechenden § 35 Abs. 2 BDSG. Die wichtigsten Fallgruppen, in denen die Löschung von Daten verlangt werden kann, bleiben dieselben. Nach Art. 17 Abs. 3b DSGVO scheidet eine Löschung dabei auch weiterhin aus, wenn gesetzliche Aufbewahrungsfristen bestehen (siehe § 35 Abs. 3 Nr. 1 BDSG).

In Art. 17 Abs. 2 DSGVO ist nunmehr das in der Öffentlichkeit bereits viel zitierte „Recht auf Vergessenwerden“ normiert. Was sich genau hinter dem großen Namen verbirgt ist jedoch fraglich. Hat ein für die Verarbeitung Verantwortlicher, der nach Art. 17 Abs. 1 DSGVO zur Löschung von personenbezogenen Daten verpflichtet ist, diese Daten zuvor öffentlich gemacht, so trifft er unter Berücksichtigung der verfügbaren Technologie und der Implementierungskosten angemessene Maßnahmen, auch technischer Art, um für die Datenverarbeitung Verantwortliche, die die Daten verarbeiten, darüber zu informieren, dass eine betroffene Person von ihnen die Löschung aller Links zu diesen personenbezogenen Daten oder von Kopien oder Replikationen dieser Daten verlangt hat. Für den für die Verarbeitung Verantwortlichen bedeutet dies Aufwand dahingehend, als dass er andere Verantwortliche ermitteln und informieren muss. Unklar bleibt vorerst, ob es mit der Information allein schon getan ist, oder ob der für die Verarbeitung Verantwortliche den Lösungsanspruch gegen die anderen Stellen im Namen der betroffenen Personen durchsetzen soll. Weiterhin bleibt abzuwarten, inwieweit Unternehmen die schwammigen Formulierungen des Gesetzes ausnutzen werden, um technische Probleme als Hinderungsgrund anzuführen.

RECHTE DER BETROFFENEN

ZENTRALE RECHTSPOSITIONEN IM DATENSCHUTZRECHT

- ▷ AUSKUNFT 
- ▷ WIDERSPRUCH 
- ▷ WIDERRUF EINER ERTEILTEN EINWILLIGUNG 
- ▷ BERICHTIGUNG 
- ▷ EINSCHRÄNKUNG DER VERARBEITUNG 
- ▷ MITTEILUNG 
- ▷ RECHT AUF DATENÜBERTRAGBARKEIT 
- ▷ SPERRUNG 
- ▷ LÖSCHUNG 

Nachlass

Testamente sind formbedürftige Urkunden. Sie sind handschriftlich und persönlich zu Papier zu bringen, mit Ort und Datum zu versehen und persönlich zu unterschreiben. Beim gemeinschaftlichen Testament unter Ehegatten genügt es, wenn ein Ehegatte den Text formuliert und der Partner lediglich mitunterschreibt. Nur ein Erbvertrag muss bei einem Notar beurkundet werden.

Sie müssen testierfähig sein, um ein Testament richtig zu verfassen. Bestehen Zweifel oder haben Sie Schwierigkeiten, wenn Sie Ihr Testament schreiben wollen, können Sie auch zu einem Notar gehen, der Ihren letzten Willen zu Papier bringt. Die Gebühren sind überschaubar. Ein Testament Muster kann Ihnen als Vorlage dienen.

Verfassen Sie ein Testament, sind Sie der **Erblasser**. Sie regeln für den Fall Ihres Ablebens Ihren Nachlass und bestimmen, was mit Ihren Vermögenswerten geschieht. Ein Testament wird auch als „letztwillige Verfügung“ oder als „Verfügung von Todes wegen“ bezeichnet. Auch das gemeinschaftliche Testament unter Ehegatten und der Erbvertrag sind solche letztwilligen Verfügungen.

Im Detail bedeutet dies für die Verfassung eines formsicheren Testaments:

Wenn Sie **volljährig**, also 18 Jahre alt sind, können Sie jederzeit ein Testament errichten. Sind Sie minderjährig und haben wenigstens Ihr 16. Lebensjahr vollendet, können Sie gleichfalls ein Testament errichten, müssen das Testament aber in einer offenen Schrift einem Notar überreichen oder Ihr Testament persönlich gegenüber dem Notar erklären. Ihre Eltern brauchen als gesetzliche Vertreter nicht zuzustimmen (§§ 2229, 2233, 2247 IV BGB).

Sie müssen **testierfähig** sein. Diese Testierfähigkeit besteht, wenn Sie im Vollbesitz Ihrer geistigen Kräfte sind. Daran fehlt es, wenn Sie aufgrund Ihrer psychischen Gegebenheiten nicht imstande sind, die Bedeutung eines Testaments nachzuvollziehen (§ 2229 BGB).

Wann dies der Fall ist, könnte streitig sein. Nehmen Sie deshalb juristische Hilfe in Anspruch.

Stehen Sie unter **Betreuung**, sind Sie dennoch testierfähig. Ihr Betreuer braucht nicht zuzustimmen, wenn Sie ein Testament schreiben. Ihre Testierfähigkeit endet allenfalls dann, wenn Demenz vorliegen sollte.

Sie dürfen in Ihr Testament hineinschreiben, was Sie wollen. Sie können jede, Ihnen beliebige Person zum Erben bestimmen. Sie brauchen diese Person namentlich nicht unbedingt zu benennen, sollten aber auf die namentliche Bezeichnung nicht verzichten, um später Zweifel zu vermeiden. Bestimmen Sie **nicht mehrere Erben alternativ**, indem Sie ins Testament schreiben, dass Ihre Lebensgefährtin oder Ihr Sohn Ihr Vermögen bekommen sollen. Wenn, dann sagen Sie ausdrücklich, dass Ihr Sohn erben soll, falls Ihre Lebensgefährtin vor Ihrem Ableben verstirbt. So ist gewährleistet, dass Sie das Testament richtig verfassen.

Sie müssen Ihr Testament **handschriftlich und eigenhändig** schreiben. Selbstverständlich dürfen Sie sich bei der Erstellung eines Testaments helfen lassen und ein Testament Muster benutzen. Dennoch müssen Sie es persönlich mit der Hand zu Papier bringen. Sofern Sie nicht schreiben oder lesen können, gehen Sie am besten zu einem Notar. Der Notar wird Sie nach Ihrem letzten Willen befragen und für Sie das Testament schreiben.

WER BEKOMMT NACH IHREM TOD IHR GELD UND IHRE SACHEN?



SIE KÖNNEN SELBST
ENTSCHEIDEN!

TESTAMENT

- ▷ SIE ENTSCHEIDEN, WER GELD UND SACHEN BEKOMMT.
- ▷ SIE SCHREIBEN IHRE ENTSCHEIDUNG AUF PAPIER.
- ▷ ODER EIN NOTAR
- ▷ SPÄTER KÖNNEN SIE SICH UMENTSCHEIDEN.

ERBVERTRAG

- ▷ SIE SCHLIESSEN EINEN VERTRAG MIT EINER ANDEREN PERSON.
- ▷ SIE ENTSCHEIDEN, WER GELD UND SACHEN BEKOMMT.
- ▷ DIE ANDERE PERSON VERLÄSST SICH AUF DIE ENTSCHEIDUNG.
- ▷ DER ERBVERTRAG GILT FÜR IMMER.
- ▷ EINEN ERBVERTRAG KÖNNEN SIE NUR BEIM NOTAR MACHEN.

MACHEN SIE AM BESTEN JETZT SCHON EIN TESTAMENT ODER ERBVERTRAG.

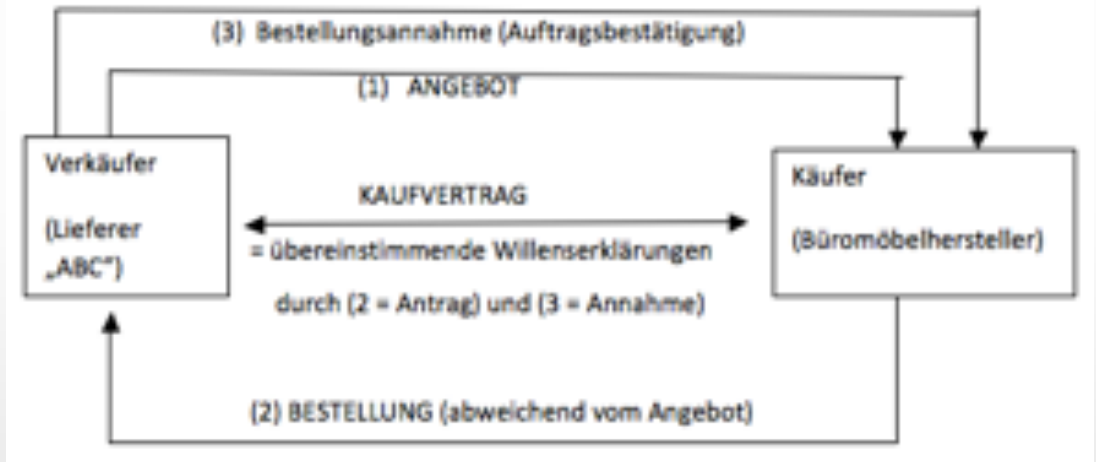
ANSONSTEN ENTSCHEIDET DAS GESETZ.

- ▷ IHRE KINDER BEKOMMEN GELD UND SACHEN,
- ▷ KEINE KINDER?
DANN BEKOMMEN IHRE ELTERN GELD UND SACHEN.
- ▷ ELTERN VERSTORBEN?
DANN BEKOMMEN IHRE GESCHWISTER GELD UND SACHEN.
- ▷ UND EHE PARTNER BEKOMMT GELD UND SACHEN.

Let's try!

Ist der Kaufvertrag wirksam zustande gekommen?

Ein Büromöbelhersteller möchte neue Lieferanten auswählen, die ihm Drehgestelle für die Herstellung seiner Bürostühle liefern können. Er interessiert sich besonders für die Qualität (Beschaffenheit), für den Preis, für die Transportkosten, für die Lieferzeit und für die Zahlungsbedingungen möglicher Lieferanten, damit er vergleichen kann. Der Büromöbelhersteller erhält von verschiedenen Lieferanten Angebote mit den gewünschten Informationen. Nach einem Angebotsvergleich entscheidet er sich, die Drehgestelle für seine Bürostühle beim Lieferer „ABC“ zu beschaffen. Der Büromöbelhersteller hat das Angebot des Lieferers „ABC“ geprüft und bestellt zu den genannten Bedingungen.



Drittschadensliquidation

- **PRÜFUNGSPUNKTE DER DRITTSCHADENSLIQUIDATION**
- 1. Der Anspruchsinhaber hat einen Anspruch, aber keinen Schaden
- 2. Der Geschädigte hat einen Schaden, aber keinen Anspruch
- 3. Zufällige Schadensverlagerung
 - a. durch obligatorische Gefahrenentlastung
 - b. Fälle der mittelbaren Stellvertretung
 - c. im Obhutsverhältnis

