

KOMMENTAR

von Markus Pillok



Darf es auch ein bisschen mehr sein?

Die Mindestlohnkommission hat turnusgemäß über die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns beraten. Anknüpfungspunkt für die Erhöhung sollte nach dem Willen des Gesetzgebers die Lohnentwicklung auf der Basis der Tarifverträge in den vorangegangenen Kalenderjahren sein. Wie bereits bei der letzten Erhöhung hat sich die Kommission hierüber hinweggesetzt und auch noch die Abschlüsse von Anfang des Jahres in die Betrachtung mit aufgenommen.

Auf diese Weise kann die Kommission den Forderungen der Arbeitnehmerseite entgegenkommen und den Mindestlohn etwas stärker anheben. Ab dem 1.1.2019 sind 9,19 Euro und ab dem 1.1.2020 9,35 Euro zu zahlen - wenn die Bundesregierung der Kommission wie beim letzten Mal folgt und diese Beträge verbindlich festsetzt.

Begleitet wurde die Arbeit der Kommission von diversen Berichten der Wirtschaftsforschungsinstitute, die mehr oder weniger einheitlich bestätigten, dass der Mindestlohn alles andere als das bei seiner Einführung erwartete Problem sei. Politisch mag man hierüber diskutieren. Richtig ist sicherlich, dass die gute Konjunktur die Zahlung höhere Arbeitsentgelt für die Arbeitgeber leichter tragbar macht. Übersehen wird bei dieser Betrachtung aber, dass es erhebliche regionale Unterschiede gibt. Während im Süden der Republik Mitarbeiter an Tankstellen schon seit geraumer Zeit deutlich mehr als den nun vorgesehenen Mindestlohn erhalten und diese Beträge auch in den Geschäftsplänen der Tankstellenbetreiber berücksichtigt sind, ist das in anderen Teilen Deutschland keineswegs die Regel.

Es wird deshalb jetzt darauf ankommen, die Erhöhung des Mindestlohns in den Ende des Jahres zu besprechenden Geschäftsplänen ausreichend zu berücksichtigen. Dabei muss den Mineralölgesellschaften deutlich gemacht werden, dass die Erhöhung alle Mitarbeiter betrifft. Auch diejenigen, die heute schon mehr als den Mindestlohn verdienen werden "ihre Erhöhung" einfordern. Hilfreich bei den Gesprächen mit den Gesellschaften kann da eine genaue Analyse des Personalbedarfs sein, die viele Mitgliedsverbände ihren Mitgliedern anbieten.

Neue Datenschutzregeln

Viel Rauch um nichts?

In einem Satz

Die vollständige Umsetzung der Transparenzregeln ist arbeits- und zeitaufwändig, aber sie schützt vor kostenträchtigen Abmahnungen durch Mitbewerber und vor Bußgeldern der Datenschutzbeauftragten.

Die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ist seit dem 25.05.2018 in Kraft. Glaubte man den Berichten in den Wochen vor dem Inkrafttreten, war Fürchterliches zu erwarten. Da wurde von „Abmahnwellen“ berichtet, für die entsprechende Anwaltskanzleien schon in den Startlöchern stünden. Selbst die Kanzlerin sah sich noch wenige Tage vor dem Inkrafttreten bemüßigt, Änderungen an dem seit über zwei Jahren bekannten und beschlossenen europäischen Gesetzesvorhaben anzukündigen.

Nichts von dem ist eingetreten. Auch nicht die Gesetzesänderung in letzter Minute, die die Bundeskanzlerin angekündigt hatte. Woran liegt es, dass die auf den ersten Blick so umfassende Änderung der Datenschutzregelungen weniger Probleme zu bereiten scheint als erwartet?

Betrachtet man die neue europäische Regelung und das daneben noch geltende deutsche Gesetz, so ist (fast)

alles, was dort an materiellen Datenschutzmaßnahmen festgehalten ist, eben nicht neu. So war es beispielsweise schon nach dem alten Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) erforderlich, für die Verarbeitung personenbezogener Daten eine Rechtfertigung zu besitzen. Diese konnte auf gesetzlicher Basis oder aufgrund einer Vereinbarung mit dem Betroffenen erfolgen. Neu ist, dass der Betroffene seit Wirksamkeit der DSGVO über den Umgang mit seinen Daten informiert werden muss.

Diese Transparenzregeln kannte das deutsche Recht bislang nicht. Da die Einhaltung von Informationspflichten aber eine gut von Dritten zu kontrollierende Verpflichtung ist, bestand die Sorge, dass große Probleme durch die Neuregelungen verursacht würden.

Nun ist es nicht so, dass die DSGVO und das neue BDSG keine Arbeit machen, denn die Transparenzregeln müssen so vollständig wie möglich umgesetzt werden. In dem Bereich der „öffentlich

