

# AMS: Arbeitsschutz mit System

## Die Vorteile auf einen Blick

- Erfolgreicher Arbeitsschutz sorgt für ein gutes Image und erhöht die Attraktivität von Personaldienstleistern.
- besserer Arbeitsschutz = weniger Unfälle, weniger Unfälle = geringere Beiträge
- AMS ist ein Managementsystem, das für eine verbesserte Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen sorgt, in dem es die Geschäftsprozesse transparent darlegt und den Arbeitsschutz angemessen integriert.
- AMS wird im Rahmen des Prämienverfahrens gefördert! Die Prämie in Höhe von mind. 4.000 Euro gibt es ab sofort schon bei der Erstbegutachtung.
- Unternehmen, die bereits andere Zertifizierungen haben (z.B. SCC/SCP oder OHSAS 18001), haben in aller Regel einen kurzen Weg zum AMS und können häufig ohne großen Aufwand von dem VBG-Prämienverfahren profitieren.

Infos im iGZ-Flyer und auf der iGZ-Website unter  
[www.ig-zeitarbeit.de/ams-arbeitsschutz-mit-system](http://www.ig-zeitarbeit.de/ams-arbeitsschutz-mit-system)

iGZ

Interessenverband  
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.



**AMS – Mit  
Sicherheit eine  
gute Idee!**

# Rechenbeispiel

## Finanzielle Unterstützung bei der Einführung von AMS durch die VBG

Ein mittelständisches Zeitarbeitsunternehmen plant die Begutachtung und Bescheinigung von AMS im 4. Quartal 2018. Es hat neben dem Hauptsitz noch drei weitere Niederlassungen und beschäftigt 150 Mitarbeiter. Die der VBG gemeldete Lohnsumme 2017 betrug 3,6 Millionen Euro.

- Erstbegutachtung und Bescheinigung von AMS wie geplant im 3. Quartal 2018. Das Unternehmen reicht die Bescheinigung bei der VBG ein und beantragt hierfür eine Prämie. **Prämie: 5.440 Euro** (Rechnung: 10.000 Euro + 1/1000 der im Vorjahr gemeldeten Lohnsumme, davon 40%)
- Das Unternehmen beantragt für das 3. Quartal 2019 eine Wirksamkeitsbegutachtung. Diese wird von der VBG durchgeführt und fällt positiv aus. Die Lohnsumme 2018 beträgt 3,8 Millionen Euro. Das Unternehmen legt die Bescheinigung der erfolgreichen Wirksamkeitsbegutachtung der VBG vor und beantragt die Prämie. **Prämie: 5.520 Euro.**
- Das Unternehmen lässt auf Antrag genauso wie 2019 auch im Jahre 2020 eine Wirksamkeitsbegutachtung durchführen und beantragt die Prämie. Lohnsumme 2019: 3,9 Millionen Euro. **Prämie : 5.560 Euro.**
- Das Unternehmen führt im Jahre 2021 eine Wiederholungsbegutachtung erfolgreich durch und beantragt auf der Grundlage dieser Grundlage die Prämie: Lohnsumme 2020: 4,0 Millionen Euro. **Prämie : 5.600 Euro.**

Insgesamt hat das Unternehmen also eine Prämiensumme in Höhe von 22.120 Euro in dem Zeitraum 2018 bis 2021 ausgezahlt bekommen.

# EU-DSGVO

ZUKUNFT<sup>4</sup>



DIE HÜRDEN DER  
ZUKUNFT NEHMEN

Die EU-DSGVO:

Erste Erfahrungen und ausgewählte  
Problemstellungen

RA Olaf Dreßen (iGZ-Rechtsabteilung)



# DS-GVO

Grundsatz (Erlaubnisvorbehalt)

Datenverarbeitung ist verboten!

Ausnahme: Gesetzliche Erlaubnis

- Einwilligung
- Vertragserfüllung
- Rechtliche Verpflichtung
- Lebenswichtige Interessen
- Neue Zwecke

Erlaubnistatbestände

# DS-GVO

## Einwilligung Bewerber

### Bewerber (§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG (neu))

- 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 [...] erforderlich ist.

# DS-GVO

## Einwilligung Bewerber

### **Bewerbung auf bestimmte (z.B. ausgeschriebene) Stelle**

- Verwendung nur für diese Stelle = § 26 Abs. 1 BDSG (neu)
- Verwendung für andere Stelle / Kunden = Einwilligung
- Aktuell keine Stelle/Speicherung der Unterlagen über Bewerbungsverfahren hinaus = Einwilligung

### **Initiativbewerbung**

- Bewerbung auf alle Arbeitsplätze, die Qualifikation des Bewerbers entsprechen = § 26 Abs. 1 BDSG (neu)
- Problem: Informationspflicht gem. Art. 13 DSGVO



# DS-GVO

## Einwilligung Bewerber

### **Keine Stelle / Speicherung d. Unterlagen = Einwilligung**

- Alle aktuell vorhandenen Bewerbungsunterlagen
- Zugang zu Bewerberdaten nur für diejenigen, die mit Bewerbung befasst
- Nichteinstellung oder keine Einwilligung: Aufbewahrung 2 – 6 Monate
- Information d. Bewerbers nach Art. 13 bzw. 14 DSGVO

Einwilligung erforderlich

Informationspflicht



# DS-GVO

## Beschäftigtendatenschutz

### **Erlaubnistatbestand § 26 Abs. 8 BDSG (neu)**

- Alle Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses  
(aber Zweckbindung u. Erforderlichkeit)

- Übermittlung d. Daten Kunden

(Vorsicht bei Daten, die nicht Begründung, Durchführung oder Beendigung betreffen, z. B. Hobbies, Privatnutzung v. Dienstwagen)

Einwilligung nicht  
erforderlich

### Informationspflicht Art. 13 DSGVO

- Informationen sind in präziser, transparenter, verständlicher u. einfacher Sprache zu übermitteln.
- (Problem: Ausländische Mitarbeiter)
- Schriftlich oder elektronische Form
- Keine Pflicht, wenn Mitarbeiter bereits über die Informationen verfügt

# DS-GVO

## Kommunikation über Messenger ( whatsapp )

- Die Datenserver für whatsapp befinden sich in den USA und unterliegen damit nicht EU-Recht
- Es gibt keine ausreichende Datenschutzerklärung des Anbieters
- Die Nutzungsbedingungen verstoßen gegen DSGVO

(Problem: Diensthandy mit privater Nutzung)

Die dienstliche  
Kommunikation über  
whatsapp wird momentan  
nicht empfohlen!

Olaf Dreßen  
iGZ-Rechtsreferat

iGZ-Bundesgeschäftsstelle  
Albersloher Weg 10  
48155 Münster

Phone: 0251 32262-0

Fax: 0251 32262-100

E-mail: [recht@ig-zeitarbeit.de](mailto:recht@ig-zeitarbeit.de)

www: [www.ig-zeitarbeit.de](http://www.ig-zeitarbeit.de)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit