

Mandanteninformation I/2018

Die neue Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

Fristlose Kündigung wegen heimlicher Aufnahme eines Personalgesprächs

Sonderzahlung - Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers

Bereitschaftszeit als "Arbeitszeit"

GmbH-Geschäftsführer sind regelmäßig sozialversicherungspflichtig

Nachhaftung eines ausscheidenden GbR-Gesellschafters

1-%-Regelung bei Importfahrzeugen

Public Viewing zur Fußball-Weltmeisterschaft 2018

Verzugszins / Basiszins

Verbraucherpreisindex

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Informationen, Neuregelungen und aktuellen Urteilen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

Die neue Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

Am 6.4.2016 einigte sich die EU auf eine umfassende Reform ihres Datenschutz-Rechtsrahmens und verabschiedete das Datenschutz-Reformpaket. Es enthält die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), mit der die Datenschutz-Richtlinie ersetzt wird. **Die neuen EU-weiten Datenschutzbestimmungen sind ab 25.05.2018 anzuwenden.**

Die EU-Verordnung regelt die Verarbeitung von personenbezogenen Daten - natürlicher Personen - durch natürliche Personen, Unternehmen oder Organisationen in der EU. Sie gilt nicht für die Verarbeitung personenbezogener Daten von verstorbenen oder juristischen Personen. Gemeinsam mit den bereits bestehenden Vorschriften für personenbezogene Daten ermöglichen die neuen Maßnahmen die Speicherung und Verarbeitung nicht personenbezogener Daten in der gesamten Union.

Das Regelwerk soll Rechtssicherheit für Unternehmen und ein EU-weit einheitliches Datenschutzniveau für alle Bürger gewährleisten. Dazu gibt es einheitliche Regeln für alle Unternehmen, die in der EU Dienstleistungen anbieten, selbst wenn sie außerhalb der EU ansässig sind. Demgegenüber werden die Rechte auf Information, Auskunft und auf Vergessenwerden für die Bürger gestärkt.

Das neue Regelwerk umfasst das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung personenbezogener Daten.

Die EU-Kommission gibt hierfür folgende Beispiele:

- Personalverwaltung und Lohnbuchhaltung;
- Zugang zu bzw. Nutzung einer Kontaktdatenbank, die personenbezogene Daten enthält;
- Versand von Werbe-E-Mails;
- Vernichtung von Akten, die personenbezogene Daten enthalten;
- Veröffentlichung/Einstellung eines Fotos einer Person auf einer Website;
- Speicherung von IP- oder MAC-Adressen;
- Videoaufzeichnung (Videoüberwachung).

Wird der Schutz personenbezogener Daten in einem Unternehmen verletzt, muss das Unternehmen die Datenschutzbehörden innerhalb von 72 Stunden über den Vorfall informieren.

Bitte beachten Sie: Alle Datenschutzbehörden werden befugt, Geldbußen von bis zu 20 Mio. € oder, im Fall von Unternehmen, von 4 % des weltweit erzielten Jahresumsatzes zu verhängen. Betroffene Unternehmen sind also gut beraten, sich mit der neuen DSGVO zu befassen und sie in ihrem Unternehmen - **spätestens bis zum 25.05.2018** - umzusetzen.

Fristlose Kündigung wegen heimlicher Aufnahme eines Personalgesprächs

Einem Arbeitnehmer, der zu einem Personalgespräch eingeladen wird und dieses Gespräch heimlich mit seinem Smartphone aufnimmt, kann wirksam fristlos gekündigt werden.

In dem vom Hessischen Landesarbeitsgericht (LAG) am 23.08.2017 entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer ein Gespräch mit Vorgesetzten und dem Betriebsrat heimlich mit seinem Smartphone aufgenommen. Nach dem Gespräch erfuhr der Arbeitgeber von dieser Tatsache und sprach daraufhin eine fristlose außerordentliche Kündigung aus.

Zu Recht, wie das LAG bestätigte. Das heimliche Mitschneiden des Personalgesprächs verletzte das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Gesprächsteilnehmer nach dem Grundgesetz. Dies gewährleiste auch das Recht auf Wahrung der Unbefangtheit des gesprochenen Worts, nämlich selbst zu bestimmen, ob Erklärungen nur den Gesprächspartnern, einem bestimmten Kreis oder der Öffentlichkeit zugänglich sein sollten.

Bei jeder fristlosen Kündigung sind die Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers im Einzelfall zu prüfen. Trotz der langen Betriebszugehörigkeit (hier 25 Jahre) überwogen nach Auffassung des Gerichts die Interessen des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hätte darauf hinweisen müssen, dass die Aufnahmefunktion aktiviert war, die Heimlichkeit sei nicht zu rechtfertigen.

Sonderzahlung - Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) am 23.08.2017 entschiedenen Fall enthielt ein am 16.10.1984 unterzeichneter Arbeitsvertrag u. a. folgende Regelung: "Zusätzlich zum Grundgehalt wird - nach Ablauf der Probezeit - als freiwillige Leistung eine Weihnachtsgratifikation gezahlt, deren Höhe jeweils jährlich durch den Arbeitgeber bekannt gegeben wird und deren Höhe derzeit ein volles Monatsgehalt nicht übersteigt." Der Arbeitgeber zahlte bis einschließlich 2013 in jedem Kalenderjahr eine Sonderzahlung in Höhe eines ganzen Bruttogehalts. Eine Hälfte wurde als Vorschuss mit der Vergütung für Mai und die andere Hälfte mit der Vergütung für November abgerechnet und gezahlt.

In der Verdienstabrechnung für Mai 2014 war neben dem Monatsgehalt ein als "Abschl. J-gratifikat." bezeichneter Betrag in Höhe eines halben Bruttogehalts ausgewiesen. Nachdem der Arbeitgeber im August 2014 bei einem geschätzten Aufwand von 320.000 bis 350.000 € für die "zweite Hälfte" der Weihnachtsgratifikation ein negatives Betriebsergebnis vor Steuern prognostiziert hatte, entschied er im September 2014, keine weitere Gratifikation an die Belegschaft zu zahlen.

Die Richter des BAG entschieden dazu, dass die o. g. vertragliche Regelung sowohl in Bezug auf den Vorschuss als auch auf die endgültige Höhe der Weihnachtsgratifikation ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht einräumt und grundsätzlich zulässig ist.

Dem vertraglich vereinbarten Recht des Arbeitgebers zur Leistungsbestimmung steht nicht entgegen, dass er in der Vergangenheit stets eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines vollen Monatsgehalts gezahlt hat. Allein die gleichbleibende Ausübung des Leistungsbestimmungsrechts über einen längeren Zeitraum führt nicht zu einer Konkretisierung mit der Folge, dass jede andere Ausübung des Ermessens nicht mehr der Billigkeit entspreche.

Bereitschaftszeit als "Arbeitszeit"

Die Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer zu Hause verbringt und während deren er der Verpflichtung unterliegt, einem Ruf des Arbeitgebers zum Einsatz innerhalb kurzer Zeit Folge zu leisten, ist als "Arbeitszeit" anzusehen. Für die Einordnung als "Arbeitszeit" ist entscheidend, dass sich der Arbeitnehmer an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten und diesem zur Verfügung stehen muss, um gegebenenfalls sofort die geeigneten Leistungen erbringen zu können.

In einem vom Europäischen Gerichtshof am 21.02.2018 entschiedenen Fall musste ein Feuerwehrmann offenbar während seines Bereitschaftsdienstes nicht nur erreichbar sein. Zum einen war er verpflichtet, einem Ruf seines Arbeitgebers zum Einsatzort innerhalb von acht Minuten Folge zu leisten, und zum anderen musste er an einem von seinem Arbeitgeber bestimmten Ort persönlich anwesend sein.

Der Gerichtshof stellte fest, dass, selbst wenn es sich bei diesem Ort um den Wohnsitz und nicht um seinen Arbeitsplatz handelte, die Verpflichtung, persönlich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort anwesend zu sein, sowie die Einschränkung, die sich aus geografischer und zeitlicher Sicht aus dem Erfordernis ergibt, sich innerhalb von acht Minuten am Arbeitsplatz einzufinden, objektiv die Möglichkeiten eines Arbeitnehmers einschränken können, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen. Angesichts dieser Einschränkungen unterscheidet sich die Situation des Feuerwehrmannes von der eines Arbeitnehmers, der während seines Bereitschaftsdienstes einfach nur für seinen Arbeitgeber erreichbar sein muss.

GmbH-Geschäftsführer sind regelmäßig sozialversicherungspflichtig

In zwei Entscheidungen vom 14.03.2018 hat das Bundessozialgericht seine bisherige Festlegung zur Sozialversicherungspflicht von GmbH-Geschäftsführern bekräftigt. Danach sind Geschäftsführer einer GmbH regelmäßig als Beschäftigte der GmbH anzusehen, die der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Nur wenn er die Rechtsmacht besitzt, durch Einflussnahme auf die Gesellschafterversammlung die Geschicke der Gesellschaft zu bestimmen, ist ein Geschäftsführer, der zugleich Gesellschafter der GmbH ist, nicht abhängig beschäftigt. Das ist regelmäßig der Fall, wenn er mehr als 50 % der Anteile am Stammkapital hält (sog. Mehrheitsgesellschafter).

Eine nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kann bei einem Minderheitsgesellschafter ausnahmsweise nur dann angenommen werden, wenn er exakt 50 % der Anteile hält oder bei einer noch geringeren Kapitalbeteiligung kraft ausdrücklicher Regelungen im Gesellschaftsvertrag (Satzung) über eine umfassende - echte/qualifizierte - Sperrminorität verfügt, so dass es ihm möglich ist, ihm nicht genehme Weisungen der Gesellschafterversammlung zu verhindern.

Anmerkung: Ob der Geschäftsführer einer GmbH "im Außenverhältnis" weitreichende Befugnisse besitzt und ihm häufig Freiheiten hinsichtlich der Tätigkeit, z. B. bei den Arbeitszeiten, eingeräumt werden, spielt für die Versicherungspflicht keine Rolle.

Nachhaftung eines ausscheidenden GbR-Gesellschafters

Die unbeschränkte persönliche Haftung der Gesellschafter einer GbR für die Gesellschaftsverbindlichkeiten im Außenverhältnis besteht grundsätzlich nach ihrem Ausscheiden oder der Beschränkung ihrer Haftung als Kommanditisten fort, soweit der Rechtsgrund für den Anspruch im Zeitpunkt des Ausscheidens oder der Haftungsbeschränkung gelegt war.

Für die unbeschränkte Haftung der Gesellschafter, die Kommanditisten werden, gelten allerdings für die Haftung aus früheren Verbindlichkeiten die Grundsätze der Enthftung. Danach haftet ein ausscheidender Gesellschafter nur für Altverbindlichkeiten, die innerhalb von fünf Jahren nach seinem Ausscheiden fällig und im Sinne der Norm geltend gemacht werden. Die fünfjährige Frist beginnt mit dem Zeitpunkt zu laufen, in dem der Gläubiger von dem Ausscheiden des Gesellschafters einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts positive Kenntnis erlangt.

1%-Regelung bei Importfahrzeugen

In seiner Entscheidung vom 09.11.2017 stellt der Bundesfinanzhof (BFH) fest, dass für die Bewertung der privaten Nutzung eines betrieblichen Kfz nach der 1%-Regelung der inländische Bruttolistenpreis zu schätzen ist, wenn das Fahrzeug ein Importfahrzeug ist und weder ein inländischer Bruttolistenpreis zum Zeitpunkt der Erstzulassung vorhanden ist, noch eine Vergleichbarkeit mit einem bau- und typengleichen inländischen Fahrzeug besteht.

Das Einkommensteuergesetz stellt zur Bewertung der privaten Nutzungsentnahme nicht auf die tatsächlichen Anschaffungskosten des Kraftfahrzeugs, sondern auf den Bruttolistenpreis ab. Der Ansatz des Listenpreises statt der Anschaffungskosten entspricht dem Erfordernis, die Entnahme des Steuerpflichtigen für die private Lebensführung nach dem Nutzungsvorteil zu bemessen, der ihm zukommt.

Dieser Vorteil umfasst mithin nicht nur das Zurverfügungstellen des Fahrzeuges selbst, sondern auch die Übernahme sämtlicher damit verbundener Kosten wie Steuern, Versicherungsprämien, Reparatur- und Wartungskosten sowie insbesondere der Treibstoffkosten. Das alles sind Aufwendungen, die sich weder im Bruttolistenpreis noch in den tatsächlichen Neuanschaffungskosten mit einem festen Prozentsatz unmittelbar abbilden.

Bei einem Importfahrzeug kann nach dieser Entscheidung nicht der ausländische Listenpreis anstelle des inländischen Listenpreises angesetzt werden. Denn dieser spiegelt nicht die Preisempfehlung des Herstellers wider, die für den Endverkauf des tatsächlich genutzten Fahrzeugmodells auf dem inländischen Neuwagenmarkt gilt.

Der inländische Bruttolistenpreis ist nach Auffassung des BFH nicht zu hoch geschätzt, wenn die Schätzung sich an den typischen Bruttoabgabepreisen orientiert, die Importfahrzeughändler, welche das betreffende Fahrzeug selbst importieren, von ihren Endkunden verlangen.

Public Viewing zur Fußball-Weltmeisterschaft 2018

Für die Zeit der Fußball-Weltmeisterschaft 2018 in Russland hat das Bundeskabinett eine Verordnung beschlossen, die ermöglicht, ausnahmsweise den nächtlichen Lärmschutz zu lockern. Damit wird der Spielraum der Kommunen erweitert, Public Viewing auch für die Spiele zuzulassen, die erst nach 20 Uhr angepfiffen werden. Die Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung im Bundesgesetzblatt in Kraft und wird bis zum 31.07.2018 gelten.

Im konkreten Fall entscheiden die Kommunen über die Genehmigung. Es gilt jedoch zu beachten, dass die Verordnung nur öffentliche Veranstaltungen erfasst.

Anmerkung: Verläuft das "Public Viewing" im Rahmen einer privaten Veranstaltung (z. B. auf der Terrasse), gelten die Immissionsschutzvorschriften der Länder.

Verzugszins / Basiszins

Verzugszinssatz ab 1.1.2002: (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:
Basiszinssatz + 5%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen bis 28.7.2014):
Basiszinssatz + 8%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen ab 29.7.2014):
Basiszinssatz + 9%-Punkte

zzgl. 40 € Pauschale

Basiszinssatz nach § 247 Abs. 1 BGB

maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen

seit 01.01.2018 = - 0,88 %

01.07.2017 - 31.12.2017 - 0,88 %

01.01.2017 - 30.06.2017 - 0,88 %

01.07.2016 - 31.12.2016 - 0,88 %

01.01.2016 - 30.06.2016 - 0,83 %

01.07.2015 - 31.12.2015 - 0,83 %

01.01.2015 - 30.06.2015 - 0,83 %

01.07.2014 - 31.12.2014 - 0,73 %

01.01.2014 - 30.06.2014 - 0,63 %

01.07.2013 - 31.12.2013 - 0,38 %

Thomas Staib

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de