



# DAS ENTSCHEIDENDE

Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht



März 2018

## Inhaltsverzeichnis

1. Die neue Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)
2. EU-Zahlungsdiensterichtlinie PSD II in Kraft getreten
3. Geschenkgutscheine – möglichst zeitnah einlösen
4. Elterngeld und Elterngeld Plus
5. Unzureichende Reduzierung der Erwerbstätigkeit – kein Elterngeld Plus
6. Auffindbarkeit eines geschützten Bildes im Cache einer Onlinesuchmaschine
7. Fristlose Kündigung wegen heimlicher Aufnahme eines Personalgesprächs

### 1. 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 25.5.2018 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 25.5.2018** – umzusetzen. Weitere Informationen erhalten Sie hier: [http://ec.europa.eu/justice/smedataprotect/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/justice/smedataprotect/index_de.htm).

## 2. EU-Zahlungsdiensterichtlinie PSD II in Kraft getreten

Die Zweite Zahlungsdiensterichtlinie der EU ist am 13.1.2018 in Kraft getreten. Sie löst nationale Rechtsvorschriften ab und sieht strengere Vorschriften für Kartenzahlungen im Internet vor. Sie soll den Wettbewerb von Banken und Finanzdienstleistern stärken. Hier die wichtigsten Punkte im Überblick:

- » **Kostenfreie Kreditkartenzahlungen:** Händler dürfen keinen Aufpreis von Kunden verlangen, wenn diese mit gängigen Karten, per Überweisung und Lastschrift im Geschäft oder online bezahlen. Bislang musste es nur ein zumutbares Zahlungsmittel geben, für das keine Kosten anfallen.
- » **Geringere Haftung für Bankkunden:** Beim Einsatz der Bank- oder Kreditkarte oder beim Onlinebanking wird die Haftung auf maximal 50 € (bisher 150 €) beschränkt. Dies gilt, solange die Karte oder das Onlinekonto nicht gesperrt ist und kein Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vonseiten des Kunden vorliegt. Künftig trägt immer die Bank oder der Zahlungsdienstleister die Beweislast. Bei nicht autorisierten Lastschriften haben Verbraucher zudem ein bedingungsloses Recht auf Erstattung des Betrags.
- » **Mehr Wettbewerb:** Künftig können bankfremde Finanzdienstleister – wie etwa Anbieter von Finanz-Apps – auf Kontodaten zugreifen. Bisher waren die Kunden durch das Bankgeheimnis grundsätzlich geschützt. Sie müssen einem Zugriff durch Drittanbieter aber immer vorher ausdrücklich zustimmen. Dies können sie beispielsweise durch die Weitergabe ihrer PIN an den Finanzdienstleister tun. Die Drittanbieter müssen sich durch die Finanzaufsicht BaFin lizenzieren lassen.
- » **Transparenz bei vorreservierten Kartenzahlungen:** Der Kunde muss ausdrücklich im Voraus zustimmen, wenn Unternehmen (wie etwa Hotels oder Autovermietungen) Geldbeträge auf dem Bankkonto reservieren wollen. Erst dann ist die Bank berechtigt, den Betrag auf dem Konto vorübergehend zu sperren.



Weiterhin ist vorgesehen, Verbraucher besser vor Betrug und unbefugtem Zugriff auf ihre Konten zu schützen. Dies soll durch eine starke Kundenauthentifizierung, wie sie etwa bei Zahlungsvorgängen verlangt wird, gewährleistet werden. Diese Form der Authentifizierung erfordert mindestens zwei Elemente der Kategorien Wissen (z. B. ein Passwort), Besitz (z. B. eine Girokarte) und ein ständiges Merkmal des Kunden (z. B. ein Fingerabdruck). Diese Änderungen treten aber voraussichtlich erst Mitte 2019 in Kraft.

## 3. Geschenkgutscheine – möglichst zeitnah einlösen

Geschenkgutscheine werden häufig als Alternative zu einem „normalen“ Geschenk gewählt und verschenkt. In der Regel handelt es sich bei den Gutscheinen um entgeltliche Gutscheine. Sie werden von einem Unternehmen gegen Geld erworben. Der Gutscheininhaber kann vom ausstellenden Händler die darauf vermerkte Dienstleistung oder Ware verlangen.

Dabei gilt zu beachten, dass ein Gutschein ggf. einer Einlösefrist unterliegt. Diese ist in der Regel auf dem Gutschein vermerkt oder in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu finden. Sollte das nicht der Fall sein, **gilt die gesetzliche Verjährungsfrist von**

**drei Jahren.** Die Angabe einer Einlösefrist ist erlaubt, aber unwirksam, wenn sie zu knapp bemessen ist. So muss dem Gutscheininhaber ausreichend Zeit zum Einlösen gegeben werden. Nach der Rechtsprechung sind Laufzeiten von weniger als einem Jahr zu kurz und damit unwirksam.

Ein Name auf dem Gutschein ist für die Einlösung unerheblich, da es einem Unternehmen in der Regel egal ist, wer den Gutschein einlöst. Ein Gutschein kann auch nicht ausbezahlt werden, es sei denn, der Aussteller des Gutscheins kann die Ware oder Dienstleistung nicht mehr liefern.

**Bitte beachten Sie!** Sofern keine Befristung vermerkt und die Verjährungsfrist von drei Jahren abgelaufen ist, muss der Anbieter weder den Gutschein einlösen noch den darauf vermerkten Geldwert abzüglich seines entgangenen Gewinns erstatten. Diese Frist beginnt jedoch immer erst am Schluss des Jahres, in dem der Gutschein erworben wurde.

**4. Elterngeld und Elterngeld Plus** Ziel des Elterngeldes ist, fehlendes Einkommen auszugleichen, wenn Eltern ihr Kind nach der Geburt betreuen. Eltern, die sich Erwerbs- und Familienarbeit partnerschaftlich teilen möchten, werden besonders durch das Elterngeld Plus unterstützt.

Das Basiselterngeld soll das Einkommen des Elternteils ersetzen, welcher das Kind betreut. Den Eltern stehen gemeinsam insgesamt 14 Monate Elternzeit zu, wenn sich beide an der Betreuung beteiligen und ihnen dadurch Einkommen wegfällt. Sie können die Monate frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens zwölf Monate in Anspruch nehmen.

Das Elterngeld Plus unterstützt insbesondere diejenigen, die schon während des Elterngeldbezugs wieder in Teilzeit arbeiten wollen. Mütter und Väter haben damit die Möglichkeit, länger als bisher Elterngeld in Anspruch zu nehmen. Sie bekommen doppelt so lange Elterngeld (in maximal halber Höhe): Aus einem Elterngeldmonat werden zwei Elterngeld-Plus-Monate. Wenn beide Elternteile für 25 bis 30 Stunden pro Woche in Teilzeit arbeiten und sich die Betreuung des Kindes teilen, können sie vier zusätzliche Monate lang Elterngeld erhalten. Das ist der Partnerschaftsbonus.

Detaillierte Informationen mit Erklärfilm und Elterngeldrechner finden Sie auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugendliche: <https://www.bmfsfj.de> – Themen „Familie“ – „Familienleistungen“ – „Elterngeld und ElterngeldPlus“.

**5. Unzureichende Reduzierung der Erwerbstätigkeit – kein Elterngeld Plus** Eltern, die beim Bezug von Elterngeld Plus gemeinsam den viermonatigen Partnerschaftsbonus in Anspruch nehmen wollen, müssen beide gleichzeitig die Erwerbstätigkeit auf 25 bis 30 Wochenstunden reduzieren. Wer durchgehend unverändert voll arbeitet und volles Gehalt bezieht, kann nicht durch eine unzulässige Reduzierung der Arbeits- oder Ausbildungszeit die Voraussetzungen des Partnerschaftsbonus herbeiführen. Dies hat das Landessozialgericht Baden-Württemberg (LSG) in seinem Urteil v. 7.11.2017 entschieden.



Im entschiedenen Fall beantragten die Eltern nach der Geburt ihrer Tochter Elterngeld, u. a. in Form des viermonatigen Partnerschaftsbonus für den 9. bis 12. Lebensmonat. Die Ehefrau reduzierte ihre Erwerbstätigkeit in diesem Zeitraum von 40 auf 30 Stunden/Woche. Der Ehemann befand sich in Ausbildung (Studium für den gehobenen Verwaltungsdienst), deren Umfang nach der Arbeitgeberbescheinigung durchgehend und unverändert 41 Wochenstunden betrug. Die Antragsstelle lehnte den Partnerschaftsbonus ab. Darauf machte der Ehemann geltend, dass er als Auszubildender nicht als voll beschäftigt angesehen werden könne.

Das LSG stellte dazu fest, dass entscheidend ist, dass die Berufstätigkeit tatsächlich und auch in einer rechtlich zulässigen Weise reduziert wird. Damit ließ das Gericht das Argument des Ehemannes nicht gelten, sein Stundenplan an der Hochschule umfasse nur 26 Wochenstunden und mehr mache er nicht. Da er offiziell 41 Wochenstunden in Aus-

bildung ist und nicht zeitlich reduziert und auch durchgehend das volle Gehalt bekommen hat, besteht kein Anspruch auf die Partnerschaftsbonusmonate für die Eheleute.

## 6. Auffindbarkeit eines geschützten Bildes im Cache einer Onlinesuchmaschine

In einem vom Oberlandesgericht Zweibrücken (OLG) entschiedenen Fall hatte ein Unternehmen bei eBay mit einem geschützten Bild einen Artikel beworben. Daraufhin wurde es aufgefordert eine Unterlassungserklärung abzugeben. Diese gab der Unternehmer ab und entfernte das Foto bei eBay. Im „Cache“ der Internetsuchmaschine „Google“ war das beanstandete Bild jedoch noch abrufbar.



Die Richter des OLG stellten dazu fest, dass die Aufrufbarkeit über den „Cache“ bei „Google“ nicht gegen eine Unterlassungserklärung verstößt und somit keine erneute Urheberrechtsverletzung vorliegt. Diese vertragliche Erklärung kann nicht (weitergehend) dahin ausgelegt werden, dass das Unternehmen auch verpflichtet sein sollte, das beanstandete Lichtbild über die Internetplattform „eBay“ hinaus vollständig aus dem Internet zu entfernen, namentlich dafür zu sorgen, dass das Lichtbild auch aus den Internetsuchmaschinen bzw. deren „Caches“ entfernt werde.

Bei der Unterlassungserklärung handelt es sich um eine in die Zukunft gerichtete Erklärung, der eine weitergehende Verpflichtung zur Entfernung des Lichtbildes fehlt. Damit ist es nicht zu vereinbaren, dass der Unternehmer der Unterlassungserklärung in unverhältnismäßiger Weise darüber hinaus verpflichtet sein sollte, zwecks Meidung der versprochenen Strafe dafür zu sorgen, dass das beanstandete Lichtbild überhaupt nicht mehr im Internet bzw. in Suchmaschinen aufgefunden werden konnte.

## 7. 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 23.8.2017 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 Unbefangenheit 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.

**Basiszinssatz:**  
(§ 247 Abs. 1 BGB)

seit 1.7.2016 = -0,88 %; 1.1.2015 – 30.6.2016 = -0,83 %; 1.7.2014 – 31.12.2014 = -0,73 %  
Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter: <http://www.bundesbank.de> und dort unter „Basiszinssatz“.

**Verzugszinssatz:**  
(§ 288 BGB seit 1.1.2002)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:	Basiszinssatz + 5%-Punkte
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen bis 28.7.2014):	Basiszinssatz + 8%-Punkte
(abgeschlossen ab 29.7.2014):	Basiszinssatz + 9%-Punkte zzgl. 40 € Pauschale

**Verbraucherpreisindex: 2010 = 100**

2017: Dezember = 110,6; November = 109,9; Oktober = 109,6; September = 109,6;  
August = 109,5; Juli = 109,4; Juni = 109,0; Mai = 108,8; April = 109,0; März = 109,0;  
Februar = 108,8; Januar = 108,1

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter: <http://www.destatis.de> – Zahlen und Fakten – Konjunkturindikatoren

Bitte beachten Sie, dass dieses Informationsschreiben eine individuelle Beratung nicht ersetzen kann!  
Eventuelle Änderungen, die nach Ausarbeitung dieses Schreibens erfolgen, werden erst in der nächsten Ausgabe berücksichtigt.  
Trotz sorgfältiger und gewissenhafter Bearbeitung aller Beiträge übernehmen wir keine Haftung für den Inhalt.