

Das Entscheidende

Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht

Februar 2019

Inhalt

1. Schutz vor Datendiebstählen
 2. DSGVO – Meldung von Datenpannen
 3. Pflicht zum Winterdienst
 4. Mietpreisbremse wurde verschärft
 5. Rauchwarnmelder – Einbau und Wartung durch Wohnungseigentümergeinschaft
 6. Altersgrenze – Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts
 7. Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit
 8. GmbH-Geschäftsführer – Vertragsunterzeichnung ohne Vertretungszusatz
 9. Zuweisung von Telearbeit
 10. Personengesellschafter – Anspruch auf volles Elterngeld
- Kurz notiert / Impressum

1. Schutz vor Datendiebstählen

In der Praxis kommt es zzt. vermehrt zu Datendiebstählen. Umso wichtiger ist es Vorsichtsmaßnahmen zu treffen, um nicht in eine Diebstahlfalle zu tappen. Grundsätzlich sollten hier ein paar einfache Faktoren beachtet werden. Dazu gehören z. B.:

- ▶ Vergabe individueller und „starker“ Passwörter für den Zugang zu Online-Accounts. Wenn möglich, Nutzung einer Zwei-Faktor-Authentisierung.
- ▶ Sensibler Umgang mit E-Mails. Die Anhänge einer Mail nur öffnen, wenn der Absender, der Betreff und der Text plausibel sind.
- ▶ Regelmäßiges Updaten der genutzten PCs und Mobilgeräte.

Nähere Empfehlungen zum Schutz vor Datendiebstählen werden auf der Webseite des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) – www.bsi.bund.de – zur Verfügung gestellt.

2. DSGVO – Meldung von Datenpannen

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) wirft bis heute immer wieder Fragen auf, wie z. B. welche Datenpannen gemeldet werden müssen.

Bei einer Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten hat die Meldung spätestens 72 Stunden nach Bekanntwerden an die zuständige Aufsichtsbehörde durch die Verantwortlichen zu erfolgen. Ausnahme: Die Panne führt nicht zu einem Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen.

Die Entscheidung darüber, ob eine Datenschutzverletzung meldepflichtig ist oder nicht, müssen die Verantwortlichen selbst treffen. Ob die von der Datenpanne Betroffenen auch informiert werden müssen, entscheiden ebenfalls die Verantwortlichen.

Fallbeispiele bzw. konkrete Situationen hat der Hamburgische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit in einer Entscheidungshilfe im Internet unter folgendem Link veröffentlicht: <https://datenschutz-hamburg.de/pages/hinweise-databreach>.

3. Pflicht zum Winterdienst

Auf öffentlichen Straßen und Wegen obliegt der Winterdienst den Gemeinden. Diese kümmern sich häufig nur um die Fahrbahnen und übertragen die Verkehrssicherungspflicht für die Gehwege per Satzung auf die Anlieger. Diese müssen dann dafür sorgen, dass der Bürgersteig vor ihrem Anwesen geräumt und gestreut ist. Kommen sie dieser Verpflichtung nicht nach und verletzt sich ein Passant bei einem Sturz, kann er von ihnen Schadenersatz verlangen.

Von Gemeinde zu Gemeinde variieren die Regelungen, aber in den Hauptpunkten sind sie meistens identisch: Montag bis Samstag von 7 bis 20 Uhr; an Sonn- und Feiertagen von 8 oder 9 bis 20 Uhr. Diese Zeiten beziehen sich auf die Begehbarkeit und nicht auf den Beginn der Räumpflicht.

In den Satzungen wird auch geregelt, wie breit zu räumen ist. Ein übliches Maß sind hier 1–1,5 m. Bei Privatwegen, wie etwa der Zugang zur Haustür, reichen ca. 0,5 m. Die Beseitigung des Schnees hat unverzüglich nach Beendigung des Schneefalls und bei anhaltendem Schneefall mehrmals in angemessenen zeitlichen Abständen zu erfolgen. Bei Mietwohnungen kann der Vermieter den Mieter in die Pflicht nehmen. Das muss sich aus dem Mietvertrag ergeben. Fehlt es an einer ausdrücklichen Regelung, bleibt der Vermieter verantwortlich.

Gleichgültig, wer zur Räumung verpflichtet ist, gibt es u. U. für Berufstätige, kranke oder behinderte Menschen Probleme dieser Pflicht nachzukommen. Berufstätige sind häufig nicht da und Kranke oder Behinderte können die teilweise schwere Arbeit nicht leisten. Verschont bleibt dieser Personenkreis dennoch nicht. Im Zweifel muss für Ersatz gesorgt werden. Sogar von sehr alten Menschen verlangen manche Gerichte, dass sie für eine Vertretung sorgen müssen, wenn sie selbst nicht mehr Schnee fegen können.

4. Mietpreisbremse wurde verschärft

In der Oktober-Ausgabe 2018 hatten wir bereits über die geplanten Änderungen bei der Mietpreisbremse berichtet. Der Bundesrat hat nun die Regelungen gebilligt, sodass diese einen Monat nach der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten. Hier die wichtigsten Änderungen kurz zusammengefasst:

- ▶ Vermieter müssen schon **vor Vertragsabschluss** unaufgefordert und schriftlich darüber informieren, ob eine **Ausnahme von der Mietpreisbremse** vorliegt.
- ▶ Künftig reicht eine **einfache Rüge**, um zu viel gezahlte Miete zurückzuverlangen. Der Mieter muss nicht mehr darlegen, warum die verlangte Miete zu hoch ist.
- ▶ Bei der **Modernisierungsumlage** können Vermieter künftig nur noch 8 % auf die Miete umlegen. Laut Gesetzesbeschluss gilt diese Regelung bundesweit und nicht, wie im Regierungsentwurf vorgesehen, nur in Regionen mit angespanntem Wohnungsmarkt. Neu ist auch die Geltung einer absoluten Kappungsgrenze bei der Miet-erhöhung nach Modernisierung. Der Vermieter darf die Miete um nicht mehr als 3 €/m² Wohnfläche innerhalb von sechs Jahren erhöhen.
- ▶ Um das sogenannte **Herausmodernisieren** von Mietern zu unterbinden, wird es künftig als Ordnungswidrigkeit mit einer hohen Geldbuße bestraft.

5. Rauchwarnmelder – Einbau und Wartung durch Wohnungseigentümergeinschaft

Mit Urteil vom 7.12.2018 entschieden die Richter des Bundesgerichtshofs, dass Wohnungseigentümer bei Bestehen einer entsprechenden landesrechtlichen Pflicht den zwingenden Einbau und die Wartung von Rauchwarnmeldern durch die Gemeinschaft in allen Wohnungen auch dann wirksam beschließen können, wenn dadurch Wohnungen einbezogen werden, in denen Eigentümer bereits Rauchwarnmelder angebracht haben.

Folgender Sachverhalt lag der Entscheidung zugrunde: Im Jahr 2015 beschlossen die Wohnungseigentümer die Installation sowie die Wartung und Kontrolle von Rauchwarnmeldern für sämtliche Wohnungen durch eine Fachfirma. Eigentümer, die ihre Wohnungen bereits mit eigenen Rauchwarnmeldern ausgestattet hatten, wollten von der getroffenen Regelung ausgenommen werden.

Die Wohnungseigentümer können den Einbau von Rauchwarnmeldern in allen Wohnungen beschließen. Indem der Einbau und die Wartung von Rauchwarnmeldern für das gesamte Gebäude „in eine Hand“ gelegt werden, wird ein hohes Maß an Sicherheit gewährleistet. Durch die einheitliche Anschaffung und die einheitliche Regelung der Wartung und Kontrolle kann die Gemeinschaft der Wohnungseigentümer sicherstellen, dass die Rauchwarnmelder den einschlägigen DIN-Normen entsprechen und durch qualifiziertes Fachpersonal installiert und gewartet werden. Eine solche Regelung „aus einer Hand“ minimiert zudem versicherungsrechtliche Risiken. Die finanzielle Mehrbelastung eines Wohnungseigentümers, der seine Wohnung bereits mit Rauchwarnmeldern ausgestattet hat, ist dagegen gering.

6. Altersgrenze – Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts

Die Regelung im Sozialgesetzbuch, die es den Arbeitsvertragsparteien ermöglicht, im Falle der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze den Beendigungszeitpunkt durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses hinauszuschieben, ist wirksam. Dabei ist es unerheblich, ob eine Hinausschiebenseinbarung voraussetzt, dass nur der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses unter Beibehaltung der übrigen Vertragsbedingungen geändert wird.

Dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) lag der nachfolgende Sachverhalt zugrunde: Ein Lehrer war mit einem Unterrichtsdeputat von 23 Wochenstunden beschäftigt. Arbeitsvertraglich endete das Arbeitsverhältnis am 31.1.2015 wegen Erreichens der Regelaltersgrenze. Am 20.1.2015 vereinbarten die Parteien, dass das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf des 31.7.2015 endet. Im Februar ordnete die Schulleiterin an, dass der Lehrer über seine vertraglich festgelegte Regelstundenzahl hinaus weitere 4 Wochenstunden Unterricht zu erteilen hatte. Mit Wirkung vom 1.2.2015 wurde die Wochenstundenzahl auf 25,5 erhöht. Der Lehrer war nun der Auffassung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der vereinbarten Befristung am 31.7.2015 geendet hat. Diese Meinung teilten die BAG-Richter nicht. Die vertragliche Abrede über die Arbeitszeiterhöhung wurde erst einige Wochen später und damit nicht im Zusammenhang mit der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts getroffen.

7. Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit

Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19.12.2018 haben Teilzeitbeschäftigte mit vereinbarter Jahresarbeitszeit einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit, die über ihre individuell festgelegte Arbeitszeit hinausgeht. Diese Auslegung ist mit den o. g. Regelungen im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vereinbar. Zu vergleichen sind die einzelnen Entgeltbestandteile, nicht die Gesamtvergütung. Teilzeitbeschäftigte würden benachteiligt, wenn die Zahl der Arbeitsstunden, von der an ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung entsteht, nicht proportional zu ihrer vereinbarten Arbeitszeit vermindert würde.

8. GmbH-Geschäftsführer – Vertragsunterzeichnung ohne Vertretungszusatz

Bei einem unternehmensbezogenen Geschäft geht der Wille der Beteiligten im Zweifel dahin, dass der Inhaber des Unternehmens Vertragspartner werden soll. Wenn der Geschäftsführer einer GmbH eine Verpflichtung einget, ist es eine Frage des Einzelfalls, ob er – bei fehlendem Vertretungszusatz für die GmbH – persönlich haftet oder ob die GmbH verpflichtet wird.

Unterzeichnet der Geschäftsführer einer GmbH die Quittung für ein Darlehen mit seinem Namen ohne Vertretungszusatz, kann ein Handeln im fremden Namen in Betracht kommen, wenn der Vertragspartner wusste, dass das Darlehen ausschließlich für betriebliche Zwecke der GmbH bestimmt war.

Geht der Geschäftsführer einer GmbH eine dem Unternehmen dienende Verpflichtung ohne Vertretungszusatz ein, kommt ein Handeln im eigenen Namen vor allem dann in Betracht, wenn für den Vertragspartner Zweifel an der Bonität der GmbH bestehen und er deswegen möglicherweise an einer persönlichen Haftung des Geschäftsführers interessiert ist. Macht der Darlehensgeber solche Gesichtspunkte nicht geltend, ist die GmbH Vertragspartnerin.

9. Zuweisung von Telearbeit

Der Arbeitgeber ist nicht allein wegen seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts berechtigt, dem Arbeitnehmer einen Telearbeitsplatz zuzuweisen. Lehnt der Arbeitnehmer die Ausführung der Telearbeit ab, liegt deshalb keine beharrliche Arbeitsverweigerung vor. Eine aus diesem Grund ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Zu diesem Urteil kam das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg am 10.10.2018.

In dem entschiedenen Fall beschäftigte ein Arbeitgeber einen Ingenieur. Der Arbeitsvertrag enthielt keine Regelungen zu einer Änderung des Arbeitsorts. Nach einer Betriebsschließung bot der Arbeitgeber dem Ingenieur an, seine Tätigkeit im „Home-Office“ zu verrichten. Nachdem der Arbeitnehmer hierzu nicht bereit war, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung.

Dass ein Arbeitnehmer z. B. zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf an einer Telearbeit interessiert sein könnte, führt nicht zu einer diesbezüglichen Erweiterung des Weisungsrechts des Arbeitgebers.

10. Personengesellschafter – Anspruch auf volles Elterngeld

Der im Steuerbescheid ausgewiesene Jahresgewinn ist bei einem Personengesellschafter nicht mehr anteilig im Elterngeldbezugszeitraum als Einkommen anzurechnen, wenn der Gesellschafter für diese Zeit auf seinen Gewinn verzichtet hat. Zu dieser Entscheidung kamen die Richter des Bundessozialgerichts mit ihrem Urteil vom 13.12.2018.

Dieser Entscheidung lag der nachfolgende Sachverhalt zugrunde: Die elterngeldbeantragende Frau führte mit ihrem Bruder eine Steuerkanzlei als GbR. In einem Nachtrag zum Gesellschaftsvertrag war geregelt, dass ein wegen Elternzeit nicht beruflich tätiger Sozium keinen Gewinnanteil erhält. Die Schwester gebar am 6.11.2014 eine Tochter. Nach den gesonderten Gewinnermittlungen der GbR betrug ihr Gewinnanteil in der anschließenden Elternzeit jeweils 0 %. Während dieser Zeit tätigte sie auch keine Entnahmen von ihrem Gesellschafterkonto.

Das zuständige Bundesland berücksichtigte auf der Grundlage des Steuerbescheids für das Jahr 2013 einen anteiligen Gewinn im Bezugszeitraum und bewilligte deshalb lediglich Mindestelterngeld (in Höhe von 300 €/mtl.). Wie bereits die Vorinstanzen entschieden hatten, hat das Bundesland Elterngeld ohne Anrechnung von Einkommen im Bezugszeitraum zu gewähren (Höchstbetrag in Höhe von 1.800 € pro Monat). Einen Rückgriff auf den Steuerbescheid und eine Zurechnung von fiktiven Einkünften sieht das Gesetz nicht vor.

Kurz notiert

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: www.bundesbank.de und dort unter „Basiszinssatz“.

Verzugszinssatz (§ 288 BGB seit 1.1.2002):

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern: Basiszinssatz +5 Prozentpunkte;

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern

(abgeschlossen bis 28.7.2014): Basiszinssatz +8 Prozentpunkte;

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern

(abgeschlossen ab 29.7.2014): Basiszinssatz +9 Prozentpunkte;

zzgl. 40 € Pauschale

Verbraucherpreisindex (2010 = 100):

2018: Dezember = 112,5; November = 112,4; Oktober = 112,3;

September = 112,1; August = 111,7; Juli = 111,6; Juni = 111,3;

Mai = 111,2; April = 110,7; März = 110,7; Februar = 110,3;

Januar = 109,8

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:

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.

Impressum

Eimer Heuschmid Mehle

Rechtsanwälte Partnerschaft mbB

Friedrich-Breuer-Straße 104–112

53225 Bonn

Telefon +49 228 62092-0

Fax +49 228 460708

eimer@ehm-kanzlei.de

www.ehm-kanzlei.de