

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter März 2021.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT

BSG ZUR BEITRAGSPFLICHTIG- KEIT VON TANKGUT- SCHEINEN UND WER- BEEINNAHMEN

Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass die steuerrechtliche Bagatellgrenze bei Tankgutscheinen und Werbeeinnahmen statt Arbeitslohn nicht zur Anwendung kommt.

MIETRECHT

BGH: UMFANG DER BE- LEGEINSICHT EINER BETRIEBSKOSTENAB- RECHNUNG

Der BGH hat entschieden, dass das Recht zur Belegeinsicht einer Betriebskostenabrechnung auch die zugrundeliegenden Zahlungsbelege umfasst.

DATENSCHUTZRECHT

BESCHÄFTIGTENDATEN- SCHUTZ: REICHEN DIE GELTENDEN VOR- SCHRIFTEN AUS ODER SOLLTEN DIESE VER- SCHÄRFT WERDEN?

Das VG Wiesbaden hat dem EuGH zwei Fragen vorgelegt, die indirekt auch die Rechtmäßigkeit der deutschen nationalen Regelung zum Beschäftigtendatenschutz betreffen.

BUNDESSOZIALGERICHT

ZUR BEITRAGSPFLICHTIGKEIT VON TANGGUTSCHEINEN UND WERBEEINNAHMEN

BSG, Urteil vom 23.02.2021, Az. B 12 R 21/18 R

Das Bundessozialgericht (BSG) hat mit Urteil vom 23.02.2021 entschieden, dass Tankgutscheine über einen bestimmten Euro-Betrag und Einnahmen aus der Vermietung von Werbeflächen auf privaten PKW, die als neue Gehaltsanteile an Stelle des Bruttoarbeitslohns gezahlt werden sozial-versicherungspflichtiges Entgelt sind und damit der Beitragspflicht unterliegen.

Das BSG hat damit entschieden, dass Zuwendungen des Arbeitgebers im Austausch für einen vereinbarten Lohnverzicht als Teil des Arbeitslohns sozialversicherungspflichtig sind.

Im betreffenden Fall hatte der Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern einen teilweisen Lohnverzicht vereinbart und ihnen im Gegenzug an Stelle des Arbeitslohns unter anderem Gutscheine gewährt.

Sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt umfasse grundsätzlich alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden geldwerten Vorteile, so das BSG.

Ein Zusammenhang könne dann angenommen werden, wenn der ursprüngliche Bruttoarbeitslohn rechnungsmäßig fortgeführt werde und die Tankgutscheine und Werbeeinnahmen als „neue Gehaltsanteile“ angesehen werden. Es komme nicht darauf an, dass die Werbeeinnahmen auf eigenständigen Mietverträgen mit den Arbeitnehmern beruhten.

Auch die steuerrechtliche Bagatellgrenze komme nicht zur Anwendung. Bei den Tankgutscheinen handele es sich um einen Sachbezug, weil sie auf einen bestimmten Euro-Betrag lauteten und als Geldsurrogat teilweise an die Stelle des wegen Verzichts ausgefallenen Bruttoentgelts getreten waren. Die steuerrechtliche Bagatellgrenze von 44,00 EUR im Monat komme daher nicht zur Anwendung.

BUNDESGERICHTSHOF

UMFANG DER BELEGEINSICHT EINER BETRIEBSKOSTENABRECHNUNG

BGH, Urteil vom 21.01.2021, Az. 8 AZR 488/19

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat entschieden, dass das Recht eines Mieters auf Einsicht in die Belege einer Betriebskostenabrechnung auch die zugrundeliegenden Zahlungsbelege umfasst. Der Mieter könne, solange der Vermieter die Belegeinsicht verweigert, die Nachzahlung ebenso verweigern.

Im zugrunde liegenden Fall verweigerte der Mieter einer Wohnung in Berlin die Nachzahlung seiner Betriebskostenabrechnung für das Jahr 2013. Hintergrund war, dass der Vermieter ihm zwar Einsicht in die der Abrechnung zugrundeliegenden Rechnungsbelege gewährte, nicht jedoch in die ebenfalls verlangten Zahlungsbelege (z.B. Kontoauszüge). Die Vermieterin erhob Klage auf Zahlung des Saldos der Nebenkostenabrechnung.

Anders als das Amtsgericht in der Vorinstanz lehnte das Landgericht die Klage der Vermieterin ab. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf die Zahlung, da dem Mieter die begehrte Einsicht in die Zahlungsbelege nicht gewährt wurde.

Der Bundesgerichtshof bestätigte nunmehr die Entscheidung des Landgerichts. Der Mieter habe gegen das Zahlungsverlangen der Vermieterin ein Leistungsverweigerungsrecht solange diese dem Mieter die berechtigterweise begehrte Belegeinsicht nicht gewähre.

Das Einsichtsrecht des Mieters beziehe sich, so der BGH, nicht nur auf die Rechnungen, sondern auch auf die dazugehörigen Zahlungsbelege. Durch die Einsichtsmöglichkeit in die Belege habe der Mieter die Möglichkeit die Berechtigung der jeweils in Rechnung gestellten Beträge zu überprüfen.

Gerne beraten wir Sie bei mietrechtlichen Angelegenheiten. Sprechen Sie uns gerne an.

BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ

REICHEN DIE GELTENDEN VORSCHRIFTEN AUS ODER SOLLTEN DIESE VERSCHÄRFT WERDEN?

VG Wiesbaden, Beschluss vom 21.12.2020, Az. 23 K 1360/20

Beschäftigtendatenschutz sollte in allen Unternehmen ein wichtiges Thema sein. Relevant sind dabei vor allem praktische Probleme. Beispielsweise: Wie lange sind AU-Bescheinigungen aufzubewahren? Dürfen Arbeitnehmer im Home-Office (per Video) überwacht werden? Können Arbeitnehmer dazu gezwungen werden die „Corona-Warn-App“ zu nutzen?

Grundlage einer Datenverarbeitung im Beschäftigungsverhältnis sind immer die geltenden Normen. Neben den Grundsätzen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ist vor allem der § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zu beachten. Dieser regelt wann und unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber Daten seiner Beschäftigten erheben, speichern und verarbeiten darf.

Das Verwaltungsgericht Wiesbaden hat Ende des letzten Jahres ein Verfahren ausgesetzt, um dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zwei Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen.

Es ging dabei um die Frage, ob der Einsatz von Videokonferenzsystemen für den Distanzunterricht in Schulen nur dann möglich ist, wenn die betroffenen Lehrer hierzu ihre Einwilligung abgegeben. Eine Einwilligung von Schülern bzw. deren Eltern sei in diesem Fall bereits eingeholt worden. Die Datenverarbeitung der Lehrerdaten werde vor allem auf § 23 Abs. 1 Hessisches Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetz (HDSIG) gestützt. Diese gesetzliche Regelung ist in großen Teilen gleichlautend mit der Bundesvorschrift des § 26 BDSG.

Kurz gesagt schreiben die beiden Normen vor, dass eine Datenverarbeitung erlaubt ist, wenn dies für die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist.

Das Gericht ging vorerst nicht auf die Frage ein, ob eine Nutzung von Videokonferenzprogrammen überhaupt erforderlich ist, sondern will erst einmal vom EuGH klären lassen, ob § 23 Abs. 1 HDSIG überhaupt rechtmäßig ist.

Grundsätzlich sind alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union unmittelbar an die Datenschutzgrundverordnung gebunden. In einigen Bereichen enthält die DSGVO aber sog. Öffnungsklauseln, die es den Mitgliedstaaten erlauben, für bestimmte Bereiche eigene Gesetze und Vorschriften zu erlassen. Hierzu gehört auch Art. 88 Abs. 1 DSGVO, der dies für den Bereich der Beschäftigtendaten erlaubt.

Art. 88 Abs. 2 DSGVO regelt, dass nationale Vorschriften, sofern sie denn erlassen werden, Maßnahmen zur Wahrung menschlicher Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person treffen müssen, insbesondere für die Bereiche Transparenz der Verarbeitung, Datenübermittlung im Konzern und Überwachung am Arbeitsplatz.

Das VG bezweifelt, dass im konkreten Fall § 23 Abs. 1 HDSIG die Voraussetzungen des Art. 88 DSGVO erfüllt.

Art. 88 Abs. 1 DSGVO

Die Mitgliedstaaten können durch Rechtsvorschriften oder durch Kollektivvereinbarungen spezifischere Vorschriften zur Gewährleistung des Schutzes der Rechte und Freiheiten hinsichtlich der Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten im Beschäftigungskontext, insbesondere für Zwecke der Einstellung, der Erfüllung des Arbeitsvertrags [...] und für Zwecke der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorsehen.

Art. 88 Abs. 2 DSGVO

Diese Vorschriften umfassen geeignete und besondere Maßnahmen zur Wahrung der menschlichen Würde, der berechtigten Interessen und der Grundrechte der betroffenen Person, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz der Verarbeitung, die Übermittlung personenbezogener Daten innerhalb einer Unternehmensgruppe oder einer Gruppe von Unternehmen, die eine gemeinsame Wirtschaftstätigkeit ausüben, und die Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.

Zusammengefasst möchte das VG wissen, ob eine nationale Vorschrift, die als Umsetzung der Öffnungsklausel gedacht ist, auch dann anwendbar ist, wenn die Voraussetzungen des Art. 88 Abs. 2 DSGVO nicht erfüllt werden.

Grundsätzlich kann nicht davon ausgegangen werden, dass der EuGH etwas anderes urteilen wird, als dass eine Vorschrift nur dann anzuwenden ist, wenn die gesamten Voraussetzungen des Art. 88 DSGVO erfüllt sind. Dennoch nimmt der EuGH häufig auch Bezug auf die konkrete Norm und bewertet diese. In diesem Fall § 23 Abs. 1 HDSIG.

Äußert sich der EuGH zu § 23 Abs. 1 HDSIG, so müsste diese Bewertung auch auf § 26 BDSG übertragen werden, da die Normen fast deckungsgleich sind.

Sollte es tatsächlich so weit kommen, dass auch die Wirksamkeit von § 26 BDSG in Frage gestellt würde, so müssten alle Verantwortlichen ihre Verarbeitung von Beschäftigtendaten neu bewerten.

Es ist aber zu beachten, dass die Beantwortung einer Frage durch den EuGH durchaus mehrere Jahre in Anspruch nehmen kann.

Vorerst wird daher nicht mit einer Entscheidung zu rechnen sein. Es bleibt daher spannend.

Die Erhebung und Verarbeitung von Beschäftigendaten sollte dennoch sorgfältig geschehen, auf einer Rechtsgrundlage beruhen und ordnungsgemäß dokumentiert sein. Nur bei einer ordnungsgemäßen Datenverarbeitung sind Sie nicht dem Risiko ausgesetzt, dass (ehemalige) Arbeitnehmer die Datenverarbeitung der sie betreffenden Daten beanstanden.

Gerne beraten wir Sie auch in arbeits- bzw. datenschutzrechtlichen Fragestellungen.

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an info@bpl-recht.de

BPL RECHTSANWÄLTE
STROOT & KOLLEGEN

RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER STRASSE 285
49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541/76007570
TELEFAX 0541/76007599

INFO@BPL-RECHT.DE
WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>