

report

Steuern + Recht
Ausgabe 2/2018



Datenschutzrecht

- Beschäftigtendatenschutz beschäftigt den Datenschutz

Arbeitsrecht

- Verbot sachgrundloser Kettenbefristungen verfassungsgemäß
- Berücksichtigung von im Ausland Beschäftigten bei Mitbestimmung im Aufsichtsrat?

Steuerrecht

- Reform der Grundsteuer – Auftrag des Bundesverfassungsgerichts an den Gesetzgeber

Lebensmittelhygienerecht

- WWFZ schult Schausteller des Herbstfestes in Rosenheim

Aktuelles

- Veröffentlichungen und Interview

Beschäftigtendatenschutz beschäftigt den Datenschutz



David Wittemann
Rechtsanwalt

Beschäftigtendatenschutz stellt für viele Arbeitgeber unbekanntes Neuland dar. Das ist verständlich. Ein Arbeitnehmerdatenschutzgesetz gibt es in Deutschland nicht. Stattdessen finden sich einzelne Regelungen hierzu in unterschiedlichen Gesetzen (beispielsweise dem BDSG, TKG, TMG oder SGB). An diesem wenig zufriedenstellenden Zustand hat auch die Einführung der ab dem 25.05.2018 anwendbaren Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) nichts geändert. Lediglich eine neue Vorschrift, nämlich § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), wurde auf Basis der DS-GVO eingeführt. Wichtige Bereiche des Beschäftigtendatenschutzes bleiben aber weiterhin ungeregt.

Verpflichtung der Mitarbeiter zur Beachtung des Datenschutzes

Verantwortlicher Adressat der datenschutzrechtlichen Regelungen ist der Arbeitgeber. Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist nur erlaubt, wenn die DS-GVO oder eine andere Rechtsvorschrift dies gestattet oder die betroffene Person in die Verarbeitung einwilligt.

Auch nach Einführung der DS-GVO hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass seine Beschäftigten die Grundsätze zur Verarbeitung personenbezogener Daten der DS-GVO einhalten. Dazu muss er die Beschäftigten zur Wahrung des Datengeheimnisses und zur Beachtung der datenschutzrechtlichen Anforderungen verpflichten. Die Verpflichtung muss spätestens mit Aufnahme der Tätigkeit erfolgen. Aus Gründen der Nachweisbarkeit, sollte die Belehrung und Verpflichtung der Mitarbeiter in jedem Fall schriftlich erfolgen und über den Umgang mit den personenbezogenen Daten

regelmäßig geschult werden. Zudem müssen diese Maßnahmen im Verzeichnis technischer und organisatorischer Maßnahmen dokumentiert werden.

Personenbezogene Beschäftigtendaten

Eine andere Frage ist, wie mit den personenbezogenen Daten Beschäftigter selbst umzugehen ist.

Arbeitgeber verarbeiten typischerweise eine Vielzahl von Beschäftigtendaten. Üblicherweise geschieht die Datenverarbeitung in elektronischer Form. Vom Regelungsbereich des BDSG werden ausdrücklich aber auch in Papierform geführte Personalakten erfasst.

Hinsichtlich der Beschäftigtendaten wird zwischen allgemeinen personenbezogenen Daten und sensiblen Daten unterschieden.

Zu der ersten Kategorie gehören neben den sogenannten Stammdaten (Name, Adresse, Geburtsdatum, Familienstand, Geschlecht, etc.) auch solche Angaben, die Arbeitgeber über das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten verarbeiten, z. B. die Erfassung der Arbeitszeit. Ebenso können tatsächliche Handlungen – wie die Anhörung des Beschäftigten durch den Arbeitgeber bei Verdachtskündigungen – unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen.

Zu den sensiblen Daten gehören Angaben zur Konfession, der Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheitsdaten und Bewerbungsfotos, wenn aus diesen sensitive Daten z. B. durch Tragen einer Brille herausgelesen werden können. Für Arbeitgeber können solche Daten wichtig sein. Beispielsweise kann die Verarbeitung von krankheitsbedingten Fehltagen notwendig sein, um eine personenbedingte Kündigung vorzubereiten. Bei der Verarbeitung sensibler Daten haben Arbeitgeber jedoch besondere Schutzmaßnahmen zu treffen (§ 22 Abs. 2 BDSG).

Gerechtfertigte Zwecke der Datenverarbeitung und Einwilligung

Vereinfacht ausgedrückt dürfen vom Arbeitgeber auf der Grundlage des BDSG personenbezogene Daten eines Beschäftigten ohne dessen Einwilligung zum Zwecke der Aufnahme, Durchführung oder Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden. Daneben ist eine Verarbeitung ohne Einwilligung des Beschäftigten zur Ausübung oder Erfüllung der sich aus einem Gesetz ergebenden Rechte und Pflichten, z. B. zur Abführung von Sozialleistungen, zulässig.

Besteht kein rechtfertigender Zweck, kann die Verarbeitung von personenbezogenen Daten der Beschäftigten nur aufgrund von deren Einwilligung erfolgen.

Eine solche ist z. B. einzuholen, um Bilder der Beschäftigten auf der Firmenwebseite veröffentlichen oder Dienstpläne im Betrieb öffentlich aushängen zu können. Dies gilt- sofern erlaubt - auch für sensitive Daten. Jedoch muss sich die Einwilligung ausdrücklich auf diese beziehen.

Die Beschäftigten sind bei der Erhebung- wie bei anderen personenbezogenen Daten auch - über Verarbeitungszweck, Kategorien von Empfängern und Betroffenenrechte schriftlich zu informieren. Außerdem ist die Personaldatenverarbeitung im Verarbeitungsverzeichnis aufzuführen.

Umgang mit Bewerberdaten

Auch Bewerberinnen und Bewerber gelten hinsichtlich des Datenschutzes als Beschäftigte. Somit sind die besonderen Regelungen des BDSG und der DS-GVO auf sie anwendbar. Haben sich Bewerber erfolglos beworben, müssen Arbeitgeber die Bewerbungsunterlagen zurücksenden und/oder die vom Bewerber gespeicherten Daten löschen. Daten von Bewerbern dürfen nur dann länger gespeichert werden, wenn dies zur Ausübung, Geltendmachung oder Verteidigung von Ansprüchen erforderlich ist. Die Speicherdauer darf jedoch in der Regel einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten. Auch dieser Umgang mit Bewerberdaten muss im Verarbeitungsverzeichnis beschrieben werden.

Möchte der Arbeitgeber die Daten interessanter Kandidaten für spätere Bewerbungsverfahren gespeichert halten, muss er hierzu die ausdrückliche schriftliche Einwilligung einholen. Dies gilt auch für Initiativbewerbungen.

Besondere Aufmerksamkeit ist geboten, wenn eine Bewerbung sensitive Daten enthält. Die meisten sensitiven Daten dürfen, mangels gesetzlicher Rechtfertigung, im Bewerbungsverfahren nicht berücksichtigt werden. Dabei spielt das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eine wesentliche Rolle, insbesondere welche Fragen der Arbeitgeber im Bewerbungsprozess stellen darf. Eine Einwilligung, die zur Umgehung des Fragerechts - etwa nach einer bestehenden Schwangerschaft - eingeholt wird, ist unwirksam.

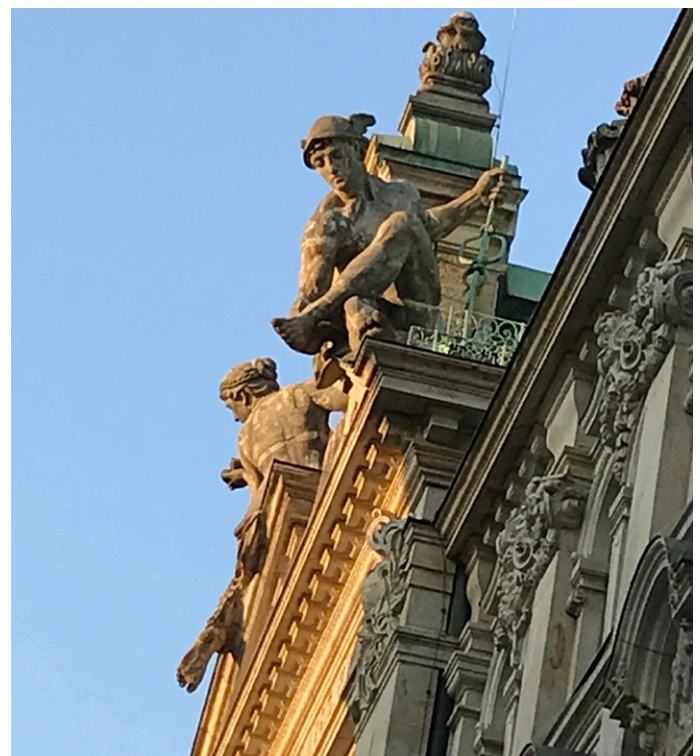
Löschung der Daten nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Ähnlich wie bei Bewerbungen, dürfen Daten von Beschäftigten nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nur solange gespeichert werden, wie es der Zweck der Datenverarbeitung erfordert.

Wann die Daten des Beschäftigten zu löschen sind, bedarf einer Prüfung im Einzelfall. Auch nach Abwicklung des Beschäftigungsverhältnisses (einschließlich Zeugniserteilung) kann es aufgrund von gesetzlichen Aufbewahrungspflichten zulässig sein, bestimmte Daten des Beschäftigten für eine gewisse Zeit gespeichert zu halten.

Fazit

Für Arbeitgeber bringt die Neuregelung der DS-GVO und des BDSG nur wenig Klarheit. Der Beschäftigtendatenschutz ist in Deutschland weiterhin uneinheitlich und unvollständig geregelt. Wünschenswerte Klarstellungen, beispielsweise zur Speicherung von privaten E-Mails auf dem Firmenrechner des Arbeitgebers, sind nicht erfolgt. Insgesamt haben sich die Anforderungen an den Beschäftigtendatenschutz eher verschärft. Um gegenüber Aufsichtsbehörden die Einhaltung der Grundsätze der DS-GVO nachweisen zu können, müssen die mit der Datenverarbeitung betrauten Beschäftigten auf die Wahrung des Datengeheimnisses und die Beachtung der datenschutzrechtlichen Anforderungen verpflichtet werden. Gleichzeitig sind die Beschäftigten darüber zu informieren, wie mit ihren Daten umgegangen wird. Bei Verstößen drohen empfindliche Bußgelder. Allen Unternehmen ist daher zu empfehlen, sich mit den datenschutzrechtlichen Anforderungen auseinanderzusetzen.



Verbot sachgrundloser Kettenbefristungen verfassungsgemäß



Beatrix Lippert
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht

Gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), dürfen Arbeitsverhältnisse nicht sachgrundlos befristet werden, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Diese gesetzliche Regelung und ihre Auslegung durch das Bundesarbeitsgericht standen jetzt vor dem Bundesverfassungsgericht auf dem Prüfstand.

Dreijahres-Regel des Bundesarbeitsgerichtes

Das Bundesarbeitsgericht hatte zuvor im Wege der richterlichen Rechtsfortbildung dieses Verbot in ständiger Rechtsprechung dahingehend ausgelegt, dass es jedenfalls dann nicht gelte, wenn zwischen dem Ende des ersten befristeten Arbeitsvertrages und dem Beginn des zweiten befristeten Arbeitsvertrages bei demselben Arbeitgeber mehr als drei Jahre liegen.

Das Bundesarbeitsgericht hatte dies damit begründet, dass dann keine Gefahr einer Kettenbefristung bestünde, und den Schutzinteressen der Arbeitnehmer ausreichend Rechnung getragen sei.

Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 06.06.2018 (Aktenzeichen 1 BvR 7/14 und 1 BvR 1375/14)

Diese arbeitgeberfreundliche Auslegung des Bundesarbeitsgerichtes hat das Bundesverfassungsgericht nunmehr verworfen, da sie die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung überschreite und sich erkennbar gegen den Willen des Gesetzgebers richte. Das Bundesverfassungsgericht betont zwar, dass in seltenen Ausnahmefällen das Verbot nicht greife (beispielsweise bei geringfügiger Nebenbeschäftigung während der Schul- oder Studienzeit und einem zeitlich wesentlich späteren, damit nicht im Zusammenhang stehenden Arbeitsverhältnis), eine praktisch handhabbare Grenze, wie das Bundesarbeitsgericht sie aufgestellt hat, hält es allerdings für unzulässig.

Auswirkungen für die Praxis

Der Arbeitgeber ist gut beraten, vor Abschluss eines zeitbefristeten Arbeitsvertrages ausdrücklich nachzufragen, ob bereits in der Vergangenheit ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer bestanden hat. Dies ist für den Arbeitgeber nämlich unter Umständen nicht ohne weiteres zu erkennen, beispielsweise bei Namenswechsel aufgrund einer Eheschließung, oder Umwandlungen des Unternehmens, die einen gesetzlichen Übergang des Arbeitsverhältnisses auslösen (Betriebsübergang).

Zweckmäßigerweise kann eine solche Frage in einen Personalfragebogen mit aufgenommen werden.

Lebensmittelhygienerecht kompakt: WWFZ schult Schausteller des Herbstfestes in Rosenheim

Herzhaftes wie Brathendl, Obazda oder Brezen erfreut sich auf dem Rosenheimer Herbstfest genauso wie Bier, gebrannte Mandeln und Lebkuchenherzen großer Beliebtheit. Bei Herstellung und Vertrieb solcher Speisen müssen die Lebensmittelunternehmer Sorge tragen, dass die gesetzlichen Anforderungen an die Produkt-, Betriebs- und Personalhygiene eingehalten werden. Ein gutes Hygienemanagement ist Grundvoraussetzung für gesundheitlich unbedenkliche Lebensmittel.

Ende August schulte unser Lebensmittelrechtsexperte Dr. Markus Kraus bereits zum dritten Mal die Schausteller. Im Mittelpunkt standen diesmal die hygienerechtlichen Vorgaben, wie sie sich aus der europäischen Hygieneverordnung und der „Leitlinie für eine gute Lebensmittelhygienepaxis in ortsveränderlichen Betriebsstätten“ ergeben. Darüber hinaus wurden die Anforderungen an ein belastbares Hygienekonzept dargestellt und mit Praxisbeispielen erläutert. Nach der Veranstaltung hatten die Teilnehmer Gelegenheit zum Austausch mit dem Referenten und den anwesenden Vertretern der Lebensmittelüberwachung.

Reform der Grundsteuer

Auftrag des Bundesverfassungsgerichts an den Gesetzgeber



Roland Chmiel
Wirtschaftsprüfer Dipl.-Kfm.

Schon seit Mitte der 1990er Jahre beschäftigen sich Bund und Länder mit einer Reform der Grundsteuer. Kern dieser bisher ergebnislosen Bemühungen ist eine verfassungsgemäße Ermittlung von Grundstückswerten als Bemessungsgrundlage der Grundsteuer.

Bisher bilden die nach den Wertverhältnissen von 1964 (bzw. 1935 in den neuen Bundesländern) ermittelten Grundbesitz-Einheitswerte die Basis für die Besteuerung. Die Einheitswerte sollten alle sechs Jahre an geänderte Wertverhältnisse angepasst werden. Dies ist, wegen des enormen Verwaltungsaufwands, aber niemals erfolgt.

Infolge der langjährigen Untätigkeit wurden aber die tatsächlichen Immobilienwerte in ihrer Relation durch die Einheitswerte immer weniger realitätsnah abgebildet. Letztlich war die verfassungsrechtlich (Art. 3 Abs. 1 GG) gebotene Gleichmäßigkeit der Besteuerung nicht mehr gewährleistet, was das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) zur Erbschafts- und Schenkungsteuer bereits 1995 festgestellt hatte. Schließlich hat der Bundesfinanzhof dem BVerfG 2014 die Frage der Verfassungsmäßigkeit der Einheitswerte zur Entscheidung vorgelegt.

BVerfG verpflichtet zur Neuregelung

Mit Urteil vom 10.04.2018 (Az.: 1 BvL 11/14) hat das BVerfG die Verfassungswidrigkeit der Einheitswerte für Grundsteuerzwecke festgestellt und den Gesetzgeber verpflichtet, bis spätestens 31.12.2019 eine Neuregelung zu treffen. Danach darf die Grundsteuer noch längstens bis Ende 2024 nach den bisherigen Einheitswerten bemessen werden. Die lange Übergangsfrist soll dem Wertermittlungsaufwand für geschätzt 35 Mill. Grundstück-

sobjekte Rechnung tragen und kommunale Einnahmefälle bei der Grundsteuer (ca. 13 Mrd./Jahr) verhindern.

Vor dem Hintergrund des bereits laufenden BVerfG-Verfahrens hatte zuletzt der Bundesrat auf Initiative der Länder Hessen und Niedersachsen im November 2016 einen Gesetzentwurf beschlossen, der eine Neubewertung zum 01.01.2022 mit Geltung für die Grundsteuer ab 2027 vorsah. Dieser Entwurf fiel jedoch dem Ende der Legislaturperiode im Sommer 2017 zum Opfer. Diskutiert wird derzeit über folgende Reformmodelle zur Grundsteuer:

Kostenwertmodell

Der Gesetzentwurf des Bundesrats beinhaltet ein *Kostenwertmodell*. Dabei wird der Grund und Boden mit den – von den Gemeinden zu ermittelnden – Bodenrichtwerten bewertet. Gebäude werden mit pauschalen Herstellungskosten je Gebäudetyp und Altersgruppe und nach Abzug einer Alterswertminderung angesetzt. Das Modell ist an das bisherige Einheitswertkonzept angelehnt und wurde von 14 Bundesländern getragen. Nur Bayern und Hamburg haben das Modell, wegen aufwendiger Ermittlung der Gebäudewerte und für innerstädtische Mietwohngrundstücke deutlich höherer Steuerbelastungen, abgelehnt.

Flächenmodell

Bayern und Hamburg propagieren ein marktwertunabhängiges Flächenmodell, bei dem Grund und Boden sowie Gebäude jeweils mit einheitlichen Steuermesszahlen je Quadratmeter Grund- bzw. Wohn-/Nutzfläche bewertet werden. Dies reduziert den Aufwand der Finanzverwaltung deutlich und vermeidet Auswirkungen von Verkehrswertschwankungen auf die Steuerbelastung. Jedoch werden unbebaute Grundstücke entlastet, was Befürchtungen vermehrter Bodenspekulation nährt.

Bodenwertmodell

Deswegen fordert u.a. der Mieterbund ein Bodenwertmodell. Dieses stellt allein auf den Wert des Grund und Bodens zu aktuellen Bodenrichtwerten ab – Gebäude werden nicht bewertet. Durch die höhere Belastung nicht bzw. gering bebauter Grundstücke sollen Grundstücksspekulation verhindert und die Bautätigkeit angeregt werden. Innerstädtische Mietwohngrundstücke wären geringer und locker bebauter gehobene Wohnlagen deutlich höher belastet. Das insoweit größte Lenkungspotential hat ein kombiniertes Bodenwertmodell mit der Grundstücksgröße als zweite Wertkomponente.

Berücksichtigung von im Ausland Beschäftigten bei Mitbestimmung im Aufsichtsrat?

Reformen avisiert

Die Regierungsparteien haben sich in der Koalitionsvereinbarung vom März dieses Jahres auf eine aufkommensneutrale und das Hebesatzrecht der Kommunen wahrende Grundsteuerreform verständigt. Eine neue Grundsteuer C für baureife Grundstücke soll deren Verwendung für Wohnbauzwecke beschleunigen. Außerdem denkt der Bundesfinanzminister über eine Begrenzung der Überwälzbarkeit der Grundsteuer auf die Mieter nach. Dies alles deutet meiner Meinung nach auf die Umsetzung des vom Bundesrat bereits ausgearbeiteten Kostenwertmodells hin, was sich auch wegen des zeitlichen Reformdrucks anbieten könnte.

Aktuelles



Veröffentlichungen und Interview

- Neues zu Hochzeitsrabatten – Konkretisierungen des sog. Anzapfverbots durch Gesetzgebung und Rechtsprechung“, Compliance-Berater, Ausgabe 5-6/2018, 176 (Dr. Friedrich Scheuffele)
- Die einstweilige Verfügung auf Übergabe der bezugsfertig hergestellten Wohnung, NZBau 2018, 340 – Anmerkung zu KG 21 U 79/17 und 21 U 109/17 (Dr. Enno Engbers)
- Kartellrechts-Compliance: Hochzeitsrabatte im Fokus, Interview mit Dr. Friedrich Scheuffele, Compliance Mai 2018 (Online-Zeitschrift), Seite 2

Den Volltext der Veröffentlichungen finden Sie auch unter www.rae-weiss.de/publikationen.



Dr. Oliver Wulff
Rechtsanwalt

Die Intensität der Mitbestimmung von Arbeitnehmern im Aufsichtsrat eines Unternehmens richtet sich nach der Anzahl der Arbeitnehmer. Während das Drittelbeteiligungsgesetz bei der Überschreitung von 500 Arbeitnehmern eingreift, besteht ein Mitbestimmungsrecht auf Basis des Mitbestimmungsgesetzes ab einem Schwellenwert von 2000 Arbeitnehmern. Während im ersten Fall die Arbeitnehmer ein Drittel der Aufsichtsräte stellen, müssen auf Basis des Mitbestimmungsgesetzes die Arbeitnehmer paritätisch neben den Anteilseignern mit der Hälfte der Sitze vertreten sein.

Entscheidend für die Abgrenzung ist unter anderem, ob und inwieweit neben den im Inland Beschäftigten auch im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer zur Bestimmung des Schwellenwertes einzubeziehen sind. Mit Beschluss vom 25.05.2018 hat das OLG Frankfurt a.M. (Az.: 21 W 32/18) nochmals bestätigt, dass es hierzu allein auf die Zahl der im Inland Beschäftigten ankommt. Zwar spreche der Wortlaut des Mitbestimmungsgesetzes allgemein von Arbeitnehmern, ohne eine weitere Differenzierung vorzunehmen, es nehme aber auf § 5 Betriebsverfassungsgesetz Bezug, für das seit jeher das sogenannte Territorialprinzip gilt. Eine europarechts-widrige Diskriminierung liegt hierin nicht.

Durch den Beschluss des OLG Frankfurt a.M. wird mithin erneut – völlig zu Recht – eine Beschränkung allein auf die im Inland Beschäftigten klargestellt, nachdem in der Vergangenheit durch vereinzelte, anders lautende Entscheidungen Rechtsunsicherheit aufgekommen war.

Herausgeber:

Weiss • Walter • Fischer-Zernin

Rechtsanwälte • Wirtschaftsprüfer • Steuerberater

Ansprechpartner: Dr. Jan Kreklau

Kardinal-Faulhaber-Straße 10 | 80333 München | Tel.: 089 29 07 19-0

Prinzregentenstraße 20 | 83022 Rosenheim | Tel.: 08031 230 588-0

newsletter@rae-weiss.de | www.rae-weiss.de

Wir bitten Sie zu beachten, dass unsere Beiträge eine Auswahl aus der aktuellen wirtschafts- und steuerrechtlichen Gesetzgebung und Rechtsprechung darstellen. Sie stellen keinen anwaltlichen oder steuerlichen Rechtsrat dar und können nicht die auf den Einzelfall bezogene anwaltliche oder steuerliche Beratung ersetzen.

Falls Sie künftig diese Informationen der Kanzlei Weiss Walter Fischer-Zernin nicht mehr erhalten möchten, senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Betreff „Abbestellung report“ an newsletter@rae-weiss.de.

Datenschutzbeauftragter: Dr. Martin Weiß | Kontakt: datenschutzbeauftragter@rae-weiss.de