

TIPPS & WISSENSWERTES

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser!

Unser heutiges Rundschreiben informiert Sie über aktuelle Entscheidungen aus den Bereichen Arbeits-, Sozial-, Zivil-, Reise- und Verkehrsrecht. Lesen Sie unseren ersten Beitrag zu einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts. Nicht jede Datenübermittlung verstößt gegen das Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Ein Arbeitgeber kann von einem Arbeitnehmer die Nutzung einer elektronischen Signatur verlangen. Unser zweiter Beitrag informiert über den Schadenersatzanspruch bei einem Verkehrsunfall. Hier urteilte das Amtsgericht Solingen, dass der Unfallverursacher eines Totalschadens auch den restlichen Kraftstoff im Tank des Fahrzeuges des Unfallgegners ersetzen muss. Der dritte Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, ob ein Fitness-Trainer selbständig oder sozialversicherungspflichtig tätig ist. Im abschließenden Beitrag geht es um ein weiteres Urteil zum Entschädigungsanspruch, den Fluggäste infolge einer Verspätung gegenüber der Fluggesellschaft geltend machen können.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre mit unserem Rundschreiben.

Kein Verstoß gegen das Recht auf informationelle Selbstbestimmung Arbeitgeber kann Nutzung einer elektronischen Signaturkarte verlangen

Ein Arbeitgeber kann von seinem Arbeitnehmer verlangen, eine qualifizierte elektronische Signatur zu beantragen und eine elektronische Signaturkarte zu nutzen. Voraussetzung ist, dass dies erforderlich ist, um die Arbeitsleistung zu erbringen und es für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 25. September 2013 entschieden (Az.: 10 AZR 270/12).

Arbeitnehmerin durfte Übermittlung persönlicher Daten nicht verweigern

Zu den Aufgaben einer Verwaltungsangestellten gehörte die Veröffentlichung von Ausschreibungen bei Vergabeverfahren. Seit 2010 erfolgen diese Veröffentlichungen nur noch in elektronischer Form auf der Vergabepattform des Bundes. Dafür wird eine qualifizierte elektronische Signatur benötigt. Nach den Bestimmungen des Signaturgesetzes (SigG) werden elektronische Signaturen nur natürlichen Personen erteilt. Der Arbeitgeber wies daher seine Arbeitnehmerin an, eine solche qualifizierte Signatur bei einer der gesetzlich vorgesehenen Zertifizierungsstellen zu beantragen. Zur Identitätsfeststellung müssen dabei die im Personalausweis enthaltenen Daten an die Zertifizierungsstelle übermittelt werden. Die Kosten für den Antrag übernahm der Arbeitgeber. Die Arbeitnehmerin weigerte sich. Sie vertrat die Auffassung, dass der Arbeitgeber nicht von ihr verlangen könne, ihre persönlichen Daten an Dritte zu übermitteln. Dies verstoße gegen ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Zudem sei nicht sichergestellt, dass mit ihren Daten kein Missbrauch betrieben werde.

Das BAG gab dem Arbeitgeber Recht. Er habe von seinem arbeitsvertraglichen Weisungsrecht (§ 106 GewO) angemessenen Gebrauch gemacht, denn der Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Arbeitnehmerin sei vorliegend zumutbar. Die Übermittlung der Personalausweisdaten betreffe nur den äußeren Bereich der Privatsphäre. Besonders sensible Daten seien dabei nicht übermittelt worden. Zudem sei der Schutz der übermittelten Daten durch das SigG sichergestellt. Nach dem SigG dürfen die Daten nur durch die Zertifizierungsstelle genutzt werden. Auch aus dem Einsatz der Signaturkarte würden sich keine besonderen Risiken ergeben, da eine Dienstvereinbarung ausdrücklich eine Haftungsfreistellung enthalte.

Hinweis: Das Urteil verwundert nicht. Die Haltung des Arbeitnehmers ist schwer nachvollziehbar. Den Anforderungen des Vergaberechts bzw. dessen praktischer Umsetzung muss auch eine Verwaltungsangestellte genügen. Dies jedenfalls dann, wenn eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers nicht zu erwarten ist.

Dr. Stefan Müller-Thele, Rechtsanwalt

Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Dr. Uwe Schlegel, Rechtsanwalt

Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Auch der Tankinhalt gehört zum Unfallschaden Verursacher muss Kraftstoff ersetzen

Das Amtsgericht Solingen urteilte (Urteil vom 18. Juni 2013, Az. 12C 638/12), dass der Unfallverursacher eines Totalschadens auch den restlichen Kraftstoff im Tank des Unfallgegners ersetzen muss. Nach Meinung der Richter haftet der Beklagte für die Unfallschäden aus einem Verkehrsunfall. Dabei stelle auch der im Tank verbliebene Restkraftstoff einen ersatzfähigen Schaden dar. Der Kläger verstoße nicht gegen seine Schadensminderungspflicht, wenn er den Kraftstoff nicht abpumpen lasse. Das Abpumpen des Kraftstoffes selber hätte ihm Kosten verursacht. Es könne dem Kläger als Privatperson auch nicht zugemutet werden, dass er einen entsprechenden Vorgang organisiert. Zudem sei abgepumpter Kraftstoff nicht so werthaltig, wie der an der Tankstelle zur Verfügung gestellte Kraftstoff.

Holger Knorr, Rechtsanwalt
Eisenbeis Rechtsanwälte GmbH, Eisenach

Sind Spinning-Trainer rentenversicherungspflichtig? Bei Rentenversicherungsbescheiden zum Anwalt

Trotz Selbständigkeit kann eine Rentenversicherungspflicht eines Fitness-Trainers bestehen. Die Abgrenzung ist mitunter schwierig. Beispielsweise sind selbständige Lehrer ohne versicherungspflichtigen Arbeitnehmer rentenversicherungspflichtig. Der Begriff des Lehrers ist dabei sehr weit zu fassen. So fallen auch Fitnesstrainer unter diesen Begriff.

Spinning-Trainer im Fitnessstudio unterliegt nicht der Rentenversicherung

Das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen (Urteil vom 18. März 2013, Az. L3R 713/12) hat entschieden, dass ein Spinning-Trainer kein Lehrer im Sinne der Sozialversicherung ist und deshalb nicht der Rentenversicherung unterliegt.

Der Kläger argumentierte, bei einem Spinning-Trainer handele es sich nicht um einen Fitnesstrainer, sondern lediglich um einen sogenannten „Instructor“ oder „Presenter“, der mittels Musik die Trittfrequenz, die Fahrweise und die relative Höhe des Widerstandes vorgebe. Der Kläger vermittele als Spinning-Trainer, im Gegensatz zum Aerobic-Trainer, keine abgestimmte Anleitung zur gemeinsamen Körperbewegung. Die Körperbewegung werde vielmehr weitgehend durch das Trainingsgerät vorgegeben.

Fazit: Es ist unverändert festzustellen, dass Prüfungen der Deutschen Rentenversicherung verstärkt Fitnessstudios ins Auge fassen. Bei ungeprüfter Einleitung eines Statusfeststellungsverfahrens können diese oft erhebliche Nachforderungen von Sozialbeiträgen zur Folge haben. Daher wird vorherige Prüfung durch fachkundigen Anwalt dringend empfohlen. Die Statusprüfstelle der ETL-Rechtsanwälte unterstützt Sie gerne bundesweit.

Raik Pentzek, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Sozialrecht
Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Rostock

Ausgleichsanspruch bei verpasstem Anschlussflug Bundesgerichtshof stärkt Rechte der Reisenden

Wer seinen Zielort mit mehr als drei Stunden Verspätung erreicht, hat grundsätzlich Anspruch auf Entschädigung. Bislang wurden bei der Berechnung von Verspätungen Zubringerflug und Anschlussflug isoliert betrachtet. Jetzt wird die Gesamtverspätung bei Erreichen des Endziels berücksichtigt.

In einem vom Bundesgerichtshof (BGH) entschiedenen Fall (Urteil vom 7. Mai 2013, Az. XZR 127/11) hatten die Reisenden bei der beklagten Fluggesellschaft eine Flugreise von Berlin-Tegel über Madrid nach Costa Rica gebucht. Der Start des Zubringerfluges von Berlin nach Madrid erfolgte mit einer Verspätung von eineinhalb Stunden, was dazu führte, dass die Reisenden den Anschlussflug nach Costa Rica nicht mehr erreichten. Sie wurden erst am folgenden Tag nach Costa Rica befördert. Die Klage der Reisenden auf eine Ausgleichszahlung in Höhe von jeweils 600 EUR wurde in zwei Instanzen abgewiesen, war jedoch beim BHG erfolgreich.

Hinweis: Nach der Fluggastrechteverordnung können Fluggäste bei verpasstem Anschlussflug und damit verbundener Verzögerung der Ankunft am Zielort je nach Flugstrecke Ausgleichszahlungen in Höhe von 250 EUR bis 600 EUR verlangen. Auch bei der Ermittlung der Entfernung wird der letzte Zielort zugrunde gelegt, an dem der Fluggast infolge der Nichtbeförderung oder der Annullierung später als zur planmäßigen Ankunftszeit ankommt.

Dr. Till Thomas, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Berlin

Haben Sie Fragen zu den Themen dieses Rundschreibens? Dann sprechen Sie uns an!