

Datenschutz**» EuGH hält Vorratsdatenspeicherung in jetziger Form für unzulässig**

Wenige Gesetze waren in Deutschland politisch und rechtlich so umstritten wie die Regelung zur Vorratsdatenspeicherung. Seit dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) am 2. März 2010 waren wechselnde Mehrheiten im Bundestag nicht in der Lage, überhaupt ein Gesetz auf den Weg zu bringen.

Nunmehr hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in seinem Urteil vom 8. April 2014, Az. C-293/12 und C-594/12, den Kritikern – und auch dem Bundesverfassungsgericht – Recht gegeben und die EU-Richtlinie zur Vorratsdatenspeicherung unvereinbar mit europäischem Recht erklärt.

Bereits das BVerfG hatte festgestellt, dass das deutsche Gesetz zur Vorratsdatenspeicherung grundrechtswidrig ist. Gleichzeitig wurden Mindestanforderungen hinsichtlich Datensicherheit, Datenverwendung, Transparenz und Rechtsschutzes formuliert und betont, dass die Nutzung der Daten nur verhältnismäßig ist, wenn sie überragend wichtigen Aufgaben des Rechtsgüterschutzes dient.

Der EuGH geht noch einen Schritt weiter, wenn er nunmehr feststellt: Die Regelung "beinhaltet einen Eingriff von großem Ausmaß und besonderer Schwere in die Grundrechte auf Achtung des Privatlebens und auf den Schutz personenbezogener Daten, der sich nicht auf das absolut Notwendige beschränkt".

In der Begründung wurde ein ungerechtfertigtes Übermaß an Datensammlung kritisiert, da beispielweise für die Speicherfrist von bis zu zwei Jahren keine objektiven Kriterien festgelegt worden waren.

» Nach diesem Urteil müssen nun Anbieter von Telekommunikationsleistungen ihre Regelungen

gen zur Vorratsdatenspeicherung und ihre tatsächliche Praxis rechtlich prüfen und ggfs. korrigieren.

» Zu den Anbietern von Telekommunikationsleistungen gehören unabhängig von ihrer Größe auch Unternehmen, deren Mitarbeiter Email und Telefon zu privaten Zwecke nutzen dürfen.

Prof. Clemens Pustejovsky

Rechtsanwalt

Arbeitsrecht**» Krankenschwester hat Anspruch auf Weiterbeschäftigung, auch bei Nachtdienstuntauglichkeit!**

Grundsätzlich kann ein Arbeitgeber einem Angestellten sogar kündigen, wenn häufige Kurzerkrankungen oder eine Dauererkrankung dazu führen, dass es zu betrieblichen Beeinträchtigungen kommt und eine umfassende konkrete Interessenabwägung ergibt, dass dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann.

Das Bundesarbeitsgericht hat nun in einer sehr aktuellen Entscheidung (Urteil vom 09. April 2014, AZ: 10 AZR 637/13) über Kündigung und Lohnfortzahlung einer über dreißig Jahre im Schichtdienst eingesetzten Krankenschwester zu entscheiden gehabt, der mit der Begründung schließlich gekündigt worden war, sie könne krankheitsbedingt keine Nachtschichten mehr leisten.

Das Bundesarbeitsgericht verwarf die Kündigung als unwirksam und stärkte damit die Rechte von Schichtarbeitenden insgesamt:

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts genügt die Nachtdienstuntauglichkeit nämlich für sich genommen

noch nicht, eine personenbedingte (auf die Schichtunfähigkeit bezogene) Kündigung zu rechtfertigen.

Der Klägerin waren nämlich alle arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeiten als Krankenschwester nach wie vor möglich, nur eben zu Nachtschichten konnte sie gesundheitsbedingt nicht mehr eingesetzt werden.

› **Ein erfreuliches Urteil für alle Schichtarbeitenden, die grundsätzlich zwar ihre Arbeitsaufgaben zu geregelten Arbeitszeiten erfüllen können, jedoch im Schichtbetrieb gesundheitliche Probleme bekommen.**

› **In Zukunft werden Arbeitgeber noch stärker auf die gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Schichtarbeitenden Rücksicht nehmen und diese bei der Schichteinteilung besonders zu berücksichtigen haben.**

Dr. Nolte

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Erbrecht

Wettbewerbsrecht

› **Müssen XING-Kontakte nach Arbeitgeberwechsel gelöscht werden?**

Über diese Frage hatte im vergangenen Jahr das Arbeitsgericht Hamburg zu entscheiden: Die Mitarbeiterin eines Softwareunternehmens wechselte nach ihrem Ausscheiden zu einer Mitbewerberin. In ihrer XING-Kontaktliste hatte sie dabei nach wie vor Mitarbeiter von Kunden ihres ehemaligen Arbeitgebers gespeichert und mit ihnen Kontakt gehalten. Der ehemalige Arbeitgeber war der Meinung, bei den Kontaktlisten handele es sich um Kundenlisten und fürchtete den Verrat von Geschäftsgeheimnissen. Er beantragte daher eine einstweilige Verfügung gegen seine frühere Mitarbeiterin und verlangte von ihr, die Verwendung dieser Kontaktdaten für sich oder andere zu unterlassen.

Das Arbeitsgericht teilte diese Auffassung jedoch nicht: Zwar können auch Kundendaten, die in einem Netzwerk wie XING gespeichert sind ein Geschäftsgeheimnis im Sinne von § 17 UWG (Gesetz gegen unlauteren

Wettbewerb) darstellen. Dies ist jedoch nur dann der Fall, wenn es sich bei den Angaben nicht um solche handelt, die jederzeit ohne großen Aufwand aus allgemein zugänglichen Quellen erstellt werden können. Zudem hätten die Kontaktaufnahmen über XING, die zur Speicherung dieser Daten geführt haben, im Rahmen der geschäftlichen Tätigkeit erfolgen müssen. Da vor allem die zuletzt genannte Voraussetzung nach Auffassung des Gerichts nicht gegeben war, wies den Antrag des Softwareunternehmens zurück (ArbG Hamburg, Urteil v. 24.01.2013, Az.: 29 Ga 2/13).

› **Das Urteil stellt klar, dass auch Kontakte über Netzwerke - wie beispielsweise XING - Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers darstellen können. Es ist also auch bei Online-Netzwerken Vorsicht geboten, wenn Kontaktdaten des Arbeitgebers nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer mitgenommen (und verwendet) werden.**

Simone Eckert

Rechtsanwältin

Familienrecht

› **Elternunterhalt nur in Ausnahmefällen nicht geschuldet**

Nicht nur für ihre Kinder sind Eltern unterhaltspflichtig – auch ggf. für die eigenen Eltern: Kann der betagte Elternteil beispielsweise die Heim- oder Pflegekosten nicht allein bestreiten, springt zunächst das Sozialamt ein. Sind jedoch leistungsfähige Kinder vorhanden, bekommen diese zunächst vom Sozialamt ein Aufforderung, Auskunft über ihr Einkommen und Vermögen zu erteilen, um sich dann entsprechend ihren Einkommensverhältnissen an den Kosten zu beteiligen.

Beispielsfall: Der verwitwete Rentner R. wird in einem Pflegeheim gepflegt. Die Kosten betragen € 3.300. Wegen des hohen Pflegeaufwands ist er in Pflegestufe III eingeordnet. Die Pflegekasse zahlt deshalb € 1.550. Die Rente von Herrn R. deckt die monatlichen Kosten nicht, so dass das Sozialamt in diesem Fall noch € 500 zusteuern muss. Diesen monatlichen Be-

trag möchte das Sozialamt vom Sohn des Herrn R., Herrn S., erstattet bekommen.
Herr S. fragt sich, ob er deswegen sein Haus, in dem er mit seiner Frau lebt, verkaufen muss. Herr S. hat ein Einkommen von € 1.800, seine Frau ist Hausfrau. Außerdem will er seinen Vater, mit dem er seit Jahren zerstritten ist, gar nicht unterstützen.

Grundsätzlich haben Eltern einen Unterhaltsanspruch gegen ihre Kinder. Dieser ist jedoch nachrangig zum Unterhaltsanspruch gegenüber dem eigenen Ehegatten. Dies gilt sogar auch für den geschiedenen Ehegatten, soweit gegen ihn ein Unterhaltsanspruch besteht. Erst danach haften die eigenen Kinder. Der Bedarf richtet sich nach der Lebensstellung der Eltern (v. a. Heimunterbringung, Taschengeld, neue Wäsche, Zuzahlung von Medikamenten). Sind mehrere Kinder vorhanden, teilen sie sich den Unterhalt je nach ihrem Einkommen.

Bei der Berechnung seiner Leistungspflicht darf das pflichtige Kind zunächst Werbungskosten in Höhe von 5 % seines Nettoeinkommens, die eigene Altersvorsorge, Unterhalt für die Ehefrau und Kinder und eingegangene Verbindlichkeiten abziehen. Dem Kind muss in jedem Fall ein Selbstbehalt von € 1.600 verbleiben. Vermögen muss nur eingesetzt werden, wenn das pflichtige Kind aufgrund seines Einkommens nicht leistungsfähig ist. Benötigt das Kind das Vermögen jedoch, um den eigenen Unterhalt zu sichern oder wäre die Verwertung mit einem wirtschaftlich nicht zu vertretendem Nachteil verbunden, muss das Vermögen nicht verwertet werden. Das Familienheim beispielsweise muss grundsätzlich nicht verkauft werden. In der Regel ist sonstiges Vermögen unter € 100.000 ebenfalls nicht einzusetzen.

Lösung des Beispielsfalls: Herr S. kann beruhigt werden: sein Einkommen ist zu gering, um daraus Elternunterhalt zu bezahlen. Nach Abzug der 5 % Werbungskosten muss er zunächst Ehegattenunterhalt zahlen, so dass er im Endeffekt unter dem Selbstbehalt bleibt. Auch sein Haus muss er nicht veräußern, da es das Familienwohnheim darstellt. Hätte er jedoch mehr Einkommen bzw. Vermögen, wäre er unterhaltspflichtig. Sein Argument, man sei zerstritten, ändert daran nichts.

Der BGH hat in seinem Urteil vom 12.02.2014 (Az. XII ZB 607/12) entschieden, dass auch innerfamiliäre Konflikte, Desinteresse, Enterbung oder ein Kontaktbruch nichts an der generellen Elternunterhaltspflicht ändert. „Dazu seien weitere Verfehlungen nötig“, so der BGH.

» Wenn Sie vom Sozialamt zur Auskunft über Einkommen und Vermögen aufgefordert werden, müssen Sie dieser Aufforderung nachkommen. Machen Sie jedoch kein vorschnelles Zahlungsangebot, was oft vom Amt gewünscht wird, und lassen Sie sich beim Ausfüllen der vorgedruckten Formulare anwaltlich beraten.

Katja Macor

Rechtsanwältin

Fachanwalt für Familienrecht

Beschäftigtendatenschutz

» Bundesarbeitsgericht stellt Verwertungsverbot bei Datenschutzverletzung fest

In einer Entscheidung vom 20.06.2013 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) (Az. 2 AZR 546/12) entschieden, dass Beweismittel, die der Arbeitgeber aus einer in Abwesenheit und ohne Einwilligung des Arbeitnehmers durchgeführten Kontrolle von dessen Schrank erlangt hat, nicht verwertet werden dürfen.

Zwar kennen die Prozessordnungen der Zivil- und Arbeitsgerichtsbarkeit kein ausdrückliches prozessuales Verwendungs- bzw. Verwertungsverbot, doch können sich auch aus materiellen Grundrechten wie Art. 2 Abs. 1 GG Anforderungen an das gerichtliche Verfahren ergeben, wenn es um die Offenbarung und Verwertung von persönlichen Daten geht, die grundrechtlich vor der Kenntnis durch Dritte geschützt sind.

Dabei ist zu beachten, dass die Datenverarbeitung nach dem Gesamtkonzept des BDSG nur zulässig ist, wenn eine Einwilligung des Betroffenen vorliegt oder wenn eine verfassungsgemäße Rechtsvorschrift diese erlaubt. Fehlt es an der erforderlichen Ermächtigungsgrundlage oder liegen deren Voraussetzungen nicht

vor, ist die Erhebung, Verarbeitung und/oder Nutzung personenbezogener Daten verboten.

Nach § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG dürfen zur Aufdeckung von Straftaten personenbezogene Daten eines Beschäftigten erhoben werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat.

Es muss aber beachtet werden, dass die Erhebung das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

Im vorliegenden Fall wurde der Schrank des Beschäftigten wegen des Verdachts des Diebstahls – unter Beteiligung des Betriebsrates – heimlich durchsucht. Das BAG hat festgestellt, dass der persönliche Schrank eines Arbeitnehmers und dessen Inhalt Teil der Privatsphäre sind. Der Eingriff ist nach Ansicht des Gerichts unverhältnismäßig. Der Arbeitgeber hätte den Arbeitnehmer zur Kontrolle seines Schanks hinzuziehen müssen. Ein Grund, der unter Berücksichtigung der Intensität des Eingriffs eine heimliche Durchsuchung hätte rechtfertigen können, liege nicht vor.

› **Dieses Urteil macht deutlich, dass Datenschutzrecht zunehmend auch in anderen Rechtsgebieten beachtet werden muss. Nachdem Datenschutzverstöße bislang bereits im Wettbewerbsrecht relevant sind, muss nun auch im Arbeits- und sogar Prozessrecht diesen Vorgaben berücksichtigt werden.**

Prof. Clemens Pustejovsky

Rechtsanwalt

Urheberrecht

› **Urteil des Landgerichts Köln schafft neue Abmahnfälle**

Mit Datum vom 30.01.2014 (Az.: 14 O 427/13) hat das Landgericht Köln entschieden, dass Fotos, die von einer kostenlosen Fotodatenbank heruntergeladen werden und z.B. für Webseiten verwendet werden dürfen,

bereits in der Bilddatei selbst mit einer Urheberkennzeichnung (Namen des Urhebers) versehen werden müssen. Nach Meinung der Kölner Richter genügt es nicht, dass der Urhebervermerk auf der Webseite selbst angebracht ist. Die Richter begründen dies damit, dass der Vermerk durch direkten Aufruf der Bild-URL oder wenn die Grafik per Rechtsklick über die Funktion „Grafik anzeigen“ angezeigt wird, nicht mehr sichtbar sei.

Der beklagte Verwender der streitgegenständlichen Fotografie ist nun verpflichtet, den Namen des Fotografen direkt in der Bild-URL anzubringen. Problematisch ist dabei jedoch, dass bereits das Einfügen des Namens des Urhebers eine urheberrechtlich relevante Bearbeitung des Fotos darstellen könnte, die wiederum häufig gegen die Lizenzen der Fotodatenbanken verstoßen dürfte. Der Beklagte hat bereits Berufung gegen dieses Urteil eingelegt. Es bleibt abzuwarten, ob das Urteil des Landgerichts Köln Bestand haben kann – über den Ausgang werden wir berichten.

› **Achten Sie bei der Verwendung von fremden Fotos immer darauf, dass der Urheber dabei auch namentlich genannt wird.**

› **Stammen die Fotos von einer Fotodatenbank müssen Sie die dortigen Bestimmungen beachten, die angeben, wo die Urhebernennung zu erfolgen hat. Unterbleibt die Urhebernennung, stehen dem Urheber nämlich grundsätzlich nicht nur Unterlassungs-, sondern auch Schadensersatzansprüche zu.**

Simone Eckert

Rechtsanwältin

V.i.S.d.P.:

Nolte <> Pustejovsky

RA Dr. Achim Nolte

RA Prof. Clemens Pustejovsky

Wallstr. 6, D 79098 Freiburg im Breisgau

Tel. 0049 - (0)761 - 21 68 68 0

Fax. 0049 - (0)761 - 21 68 68 8

info@np-recht.de