

**Verbraucherrecht:** Handysperre ..... Seite 2  
**Gastbeitrag:** Mitarbeiterüberwachung ..... Seite 3

**Kurz & bündig:** Steuerabkommen ..... Seite 2  
**Advoselect intern** ..... Seite 4

## AUS UNSERER KANZLEI

### GHC jetzt an zwei Standorten in Gießen

Im Jahr 2008 wurde der Bereich der Steuerberatung aus der GHC Greilich Hirschmann & Coll. Partnerschaftsgesellschaft in eine Steuerberatungsgesellschaft ausgegliedert, um den Ausbau des GHC-Steuerberatungsangebotes zu befördern. Trotz des schwierigen wirtschaftlichen Umfeldes im Jahr 2009/2010 ist es Steuerberater Diplom-Kaufmann Matthias Schneider gelungen, die Steuerberatungsgesellschaft auf Wachstumskurs zu halten.

Dadurch und durch die Übernahme der Kanzlei des Steuerberaters Günter Weiß (bisher Reiskirchen) auf GHC Schneider wurden die gemeinsamen Räumlichkeiten in der Bismarckstraße 5 in Gießen zu eng. Auf der Suche nach Lösungen konnte Herr Matthias Schneider neue größere Räume für die Steuerberatung finden. Voraussichtlich ab November 2011 wird GHC Schneider diese neuen Kanzleiräume in Gießen, An der Hessenhalle 1-3, bezie-

hen. Angesichts der Vernetzung mit modernster Bürokommunikation steht der Fortsetzung der erfolgreichen interdisziplinären Zusammenarbeit mit den jetzt bereits elf Rechtsberatern von GHC Greilich Hirschmann & Coll. (Rechtsanwälte Fachanwälte Notare), die an Ihrem Stammsitz in der Giessener Innenstadt verbleiben, nichts entgegen. Der fachübergreifende Beratungsansatz steht bei beiden Gesellschaften weiterhin im Vordergrund.

## INTERN

### Rechtsanwalt Harald Scherer zurück bei GHC Greilich Hirschmann & Coll.

Rechtsanwalt Harald Scherer, den viele Mandanten in den letzten Jahren vermissten, ist wieder im Team von GHC Greilich Hirschmann & Coll. (Rechtsanwälte Fachanwälte Notare). Nach dem politischen Mehrheitswechsel bei der letzten Kommunalwahl ist seine Tätigkeit als hauptamtlicher Stadtrat der Stadt Gießen seit 1. September beendet. Nach einer kurzen Verschnaufpause kehrt der erfahrene Fachanwalt für Verwaltungsrecht mit dem Jahreswechsel wieder voll in die Anwaltstätigkeit zurück. GHC verfügt mit Scherer und Rechtsanwältin Odeta Spielberger über zwei qualifizierte Fachanwälte für Verwaltungsrecht. Mit der geballten Kompetenz auch in diesem sehr speziellen Rechtsgebiet empfiehlt sich GHC seinen Mandanten nun auch besonders für Beratung und Vertretung im Bereich des Wirtschaftsverwaltungsrechtes sowie von Gemeinden, Städten und Landkreisen.

## STEUER + BERATUNG = GHC SCHNEIDER

### GHC Schneider Steuerberatungsgesellschaft mbH auf Wachstumskurs

Im aktuellen wirtschaftlichen Umfeld ist es besonders wichtig, die Bedürfnisse der Mandanten im Auge zu behalten. Dies erfordert eine sinnvolle und behutsame Erweiterung der fachlichen Kompetenzen. Im täglichen Umgang mit den Problemstellungen und Fragen des (steuerlichen) Alltags stehen die Mitarbeiter von GHC Schneider als ver-

lässliche und kompetente Ansprechpartner zur Verfügung. Zu den Mandanten der Steuerberatungsgesellschaft gehören insbesondere kleine und mittlere Unternehmen in der Region. Das dynamische und zum Teil unübersichtliche rechtliche Umfeld belastet gerade diese Leistungsträger und fordert die Steuerberater von GHC als persönliche Be-

rater. Qualität und Engagement sind Garanten der Zusammenarbeit.

*„Es ist sinnlos zu sagen: Wir tun unser Bestes. Es muss dir gelingen, das zu tun, was erforderlich ist.“* Winston Churchill

Diese Unternehmensphilosophie erfordert entsprechende Kanzleistrukturen. Deshalb wurde gemeinsam mit Steuerberater Günter Weiß ein Nachfolgekonzept entwickelt und zu Beginn des Jahres umgesetzt. Damit sollen ebenso traditionelle Werte bewahrt wie auch mit innovativen Ideen Kompetenzen erweitert werden, um so die Fortsetzung starker Partnerschaften mit den Mandanten zu gewährleisten.



Der neue Sitz der GHC Schneider Steuerberatung

#### Kanzleiadresse

GHC Greilich Hirschmann & Coll.  
Partnerschaftsgesellschaft  
Rechtsanwälte Fachanwälte  
Notare  
Bismarckstraße 5  
35390 Gießen  
Tel.: 0641/97565-0  
Fax: 0641/97565-99  
e-mail: info@ghc-rae.de  
www.ghc-rae.de

VERBRAUCHERRECHT

# BGH untersagt Handy-Sperre aus geringfügigem Anlass

Ein Mobilfunkanbieter darf nach einem Urteil des BGH den Handy-Anschluss nicht wegen eines kleinen Zahlungsrückstands oder aus einem anderen geringfügigen Anlass sperren. Der Mobilfunkdienstleister hatte in seinen AGB Gründe aufgezeigt, die das Unternehmen berechtigt hätten, den Anschluss sofort, ohne Ankündigung und ohne zeitliche Begrenzung zu sperren. Die sofortige Sperrung drohte Kunden schon, wenn sie mit einem kleinen Betrag in Zahlungsverzug gerieten oder ihr eingeräumtes Kreditlimit überschritten. Auch eine von ihm eingereichte Lastschrift, die wegen fehlender Kontodeckung nicht eingelöst wurde, konnte eine sofortige Sperrung nach sich ziehen. Außerdem konnte vom Kunden nachträglich eine

Bankbürgschaft oder Kautions verlangt werden, wenn sich herausstellen sollte, dass er einen Zahlungsrückstand bei irgendeinem anderen Vertragspartner hat. Bei einer missbräuchlichen Anschlussnutzung drohte E-Plus mit einer vollständigen Sperre. Dem Kunden wurde dabei keine Möglichkeit eingeräumt, die Sperre aufzuheben, indem er sich wieder vertragstreu verhält.

Der BGH stuft acht Klauseln als unzulässig ein und untersagt deren weitere Verwendung. Viele Handy-Nutzer seien darauf angewiesen, ständig erreichbar zu sein. Es ist – nach Ansicht des BGH – unverhältnismäßig, die vertraglichen Leistungen schon bei geringfügigem Zahlungsverzug und ohne Vor-



warnung vollständig einzustellen. Zulässig bleibt aber die Klausel, nach der das Unternehmen bei einer missbräuchlichen Nutzung den Vertrag fristlos kündigen kann. Diese monierten Klauseln wurden von einigen Anbietern in ihren Bedingungen aufgeführt.

Kurz & Bündig

**Befugnisse der Sicherheitsbehörden**

Das Bundeskabinett hat sich mit der Verlängerung der Befugnisse der Sicherheitsbehörden befasst. Nach den Anschlägen vom 11. September 2001 waren sie durch die Terrorismusbekämpfungsgesetze in Deutschland erweitert worden. Nachdem die verschiedenen Regelungen evaluiert wurden, hat das Kabinett den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundesverfassungsschutzgesetzes beschlossen. Die Befugnisse der Sicherheitsbehörden waren zunächst bis zum 10. Januar 2012 befristet.

**Steuerabkommen mit der Schweiz**

Mit der Paraphierung eines gemeinsamen Steuerabkommens haben Deutschland und die Schweiz im August die seit Oktober 2010 laufenden bilateralen Steuerverhandlungen zu einem Abschluss gebracht. Das Abkommen stellt die gegenseitigen finanzwirtschaftlichen Beziehun-

gen und die deutsch-schweizerische Zusammenarbeit im steuerlichen Bereich künftig auf eine verbesserte rechtliche Grundlage.

**Tariflicher Feiertagszuschlag für Oster- und Pfingstsonntag**

Der Kläger ist als Anlagenfahrer/Monteur im Schichtdienst für die Beklagte in Sachsen-Anhalt tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) Anwendung. Nach diesem erhält der Arbeitnehmer für Feiertagsarbeit einen Zuschlag je Stunde von 135% Der tarifliche Sonntagszuschlag beträgt 25%. Der Kläger hat die Feststellung begehrt, dass für die Arbeit am Oster- und Pfingstsonntag ein Zeitzuschlag von 135% zu zahlen ist. Dem hat das BAG nicht entsprochen und – wie die Vorinstanzen – die Klage abgewiesen. Ein tariflicher Anspruch besteht nicht, weil in Sachsen-Anhalt Oster- und Pfingstsonntag nach dem Landesrecht gesetz-

lich nicht als Feiertage bestimmt sind. Anhaltspunkte für ein weitergehendes tarifliches Verständnis des „Feiertags“ nach dem Tarifvertrag bestehen nicht.

**Freibeträge für 2012 jetzt beim Finanzamt beantragen**

Arbeitnehmer, die für ihnen zustehende Aufwendungen oder Pauschbeträge einen Freibetrag auf ihrer Lohnsteuerkarte eintragen lassen wollen, müssen bei ihrem „Wohnsitz-Finanzamt“ einen Antrag auf Lohnsteuer-Ermäßigung stellen. Die gewohnte Lohnsteuerkarte auf farbigem Karton gibt es nicht mehr. Für 2012 müssen daher die Freibeträge grundsätzlich neu beantragt werden – auch dann, wenn keine höheren Freibeträge als im Vorjahr berücksichtigt werden sollen. In diesen Fällen ist weiter ein vereinfachter Antrag auf Lohnsteuer-Ermäßigung ausreichend. Pauschbeträge für behinderte Menschen und Hinterbliebene müssen nur dann neu beantragt werden, wenn sie nicht

bereits in der neuen elektronischen Datenbank (ELSTAM) gespeichert sind (z.B. wenn das Gültigkeitsdatum für den Freibetrag abgelaufen ist). Die Speicherung der so genannten Lohnsteuerabzugsmerkmale in der Datenbank ersetzt künftig die auf der alten Papier-Lohnsteuerkarte enthaltenen Informationen. Der Antrag für das Lohnsteuerermäßigungsverfahren muss bis spätestens 30.11. des betreffenden Kalenderjahres beim Finanzamt gestellt werden. Für 2012 ist damit der 30. November 2012 der letzte Termin.

**Reform des Berufungsrechts**

Der Bundesrat hat die Reform des Berufungsrechts beschlossen. Der Gesetzentwurf sieht die Einführung einer Nichtzulassungsbeschwerde gegen bislang unanfechtbare Zurückweisungsbeschlüsse von Berufungsgerichten vor. Damit wird die bisher spürbare regional unterschiedliche Praxis an den Land- und Oberlandesgerichten vereinheitlicht.

GASTBEITRAG: RECHTSANWALT THOMAS KLEKAMP

## Externe Mitarbeiterüberwachung

Neue Überwachungstechniken bieten dem Arbeitgeber die Möglichkeit, den jeweiligen Aufenthaltsort von Mitarbeitern zu erfassen. Dies kann insbesondere bei nicht an einem ständigen Arbeitsplatz tätigen Beschäftigten von Interesse sein. Die nachfolgenden Ausführungen beschäftigen sich mit der Feststellung des Aufenthaltsortes außerhalb des Betriebes. Diese Feststellung kann mittels Handy-Ortung (GSM-Ortung) oder mittels GPS erfolgen.

Es liegt auf der Hand, dass hier widerstreitende Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zu beachten sind: Der Arbeitgeber hat ein Interesse daran, die Leistungen und das Verhalten seiner Arbeitnehmer zu kontrollieren. Der Arbeitnehmer hat ein Interesse daran, dass er während seiner Arbeitszeit nicht dauerhaft und ohne Anlass von seinem Arbeitgeber überwacht wird. In diesem Spannungsfeld bewegt sich die Ortung von Mitarbeitern. Die entgegengesetzten Interessen sind unter Berücksichtigung etwaiger besonderer gesetzlicher Bestimmungen gegeneinander abzuwägen.

### Handy-Ortung

**Telekommunikationsrechtliche Zulässigkeit:** Die Erhebung von Standortdaten ist dem Telekommunikationsanbieter nach § 98 TKG gestattet, wenn der Teilnehmer seine Einwilligung erteilt hat. Teilnehmer im Sinne der Regelung ist der Arbeitgeber als Vertragspartner des Handy-Vertrages. Sind Teilnehmer und Nutzer des Mobiltelefons nicht personenidentisch, muss der Nutzer gem. § 98 Abs. 1 Satz 2 TKG über die erteilte Einwilligung unterrichtet werden. Daher ist es nicht zulässig, dass der Arbeitgeber ein

dienstliches Mobiltelefon zunächst für die Standortbestimmung freischaltet und dieses dann ohne entsprechenden Hinweis seinem Arbeitnehmer überlässt, der dadurch jederzeit geortet werden kann. Die Einhaltung dieser Vorschrift ist natürlich nicht kontrollierbar. Konsequenz ist deshalb, dass die Nichtinformation in der Regel zu einem Verwertungsverbot von „heimlich“ gewonnenen Aufenthaltsdaten führt.

**Arbeitsrechtliche Zulässigkeit:** Selbst wenn die Telekommunikationsvorschriften eingehalten wurden, bedeutet dies noch nicht, dass die Ortung des Arbeitnehmers über dessen Diensthandy auch arbeitsrechtlich zulässig ist.

Die Überwachung von Mitarbeitern muss transparent sein. Die Mitteilung an den Arbeitnehmer und dessen Einverständnis mit dieser Arbeitsbedingung heißt nicht, dass er gleichzeitig auch sein Einverständnis mit der Datenerfassung und Verarbeitung erklärt. Eine dem Gebot der Freiwilligkeit entsprechende Einwilligung setzt zumindest voraus, dass der Mitarbeiter das Ortungssystem, ohne Nachteile befürchten zu müssen, auch ausschalten kann. Hat der Mitarbeiter keine Möglichkeit, der Überwachung zu entgehen, so entspricht die Akzeptanzklärung nicht den Anforderungen des § 4a BDSG. Eine Rechtfertigung kann sich dann nur noch aus arbeitsvertraglichen Kontrollrechten des Arbeitgebers ergeben.

So kann z.B. ein aus den arbeitsvertraglichen Pflichten des Mitarbeiters abzuleitendes Kontrollinteresse des Arbeitgebers eine „Funküberwachung“ innerhalb oder außerhalb des Betriebes rechtfertigen. Dieses Interesse ist unstreitig, wenn die

Überwachung der Einhaltung der Arbeitszeit oder sonstiger Arbeitspflichten dient, d.h. also u.a. der nachkontrollierbaren zeitgenauen Einmeldung des Beginns und des Endes der Arbeitszeit am Arbeitsort.

Die Begrenzung der Zweckbestimmung ist gem. § 28 Abs. 2 Satz 2 BDSG festzulegen und vom Datenschutzbeauftragten zu überwachen. Sie kann auch zwingend in einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat festgelegt werden.

### GPS-Ortung

Eine Kontrolle der Nutzung von Dienstwagen kann mit Hilfe eines GPS-Senders erfolgen. Geht es dabei nur um die Überwachung von Arbeitszeiten ohne Standortermittlung, reicht ggf. die Auswertung der Daten eines digitalen Tachographen des Dienstwagens aus. Ansonsten wird ein zusätzlicher GPS-Sender im oder am Fahrzeug installiert. Mit dieser Technik kann jeder Gegenstand oder jede Person geortet werden. Haupteinsatzgebiet ist aber die Ortung von Fahrzeugen. Technisch erfolgt die Ortung zunächst wie bei Navigationssystemen. Im Gegensatz zu diesen speichert ein GPS-Sender aber die Positionsdaten für eine bestimmte Zeit und überträgt sodann die Daten mittels einer Mobilfunkdatenverbindung zu einem bestimmten Empfänger, der wiederum die empfangenen Daten mittels spezieller Software auswertet und aufbereitet.

Derartige GPS-Systeme fallen in den Anwendungsbereich des § 6c BDSG, sofern die Standortdaten einer bestimmten natürlichen Person zugeordnet werden können. In diesem Fall muss der Arbeitgeber seinen Informationspflichten nach § 6c BDSG nachkommen. Der



Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Thomas Klekamp, Advoselect-Kanzlei Graf Klekamp, Dr. Dälken, Osnabrück

verdeckte Einsatz von GPS-Sendern ist in § 6c BDSG grundsätzlich nicht vorgesehen. Auch hier darf die Erhebung und Speicherung von Daten nur erfolgen, wenn eine Einwilligung vorliegt oder ein Erlaubnistatbestand erfüllt ist. Bei dieser Abwägung ist zu berücksichtigen, dass die Gerichte die Überwachung per GPS bisher nicht als besonders intensiven Eingriff in die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers angesehen haben. Sofern die Fahrzeugortung nur während der Dienstzeit aktiviert ist oder das Fahrzeug ausschließlich zu dienstlichen Zwecken genutzt werden darf, besteht keine Gefahr, dass private Belange des Arbeitnehmers berührt sind. Bei privater Mitnutzung des Fahrzeugs sollte eine Möglichkeit bestehen, die Ortung während dieser Zeit zu deaktivieren. Besteht ein Betriebsrat, so ist der Einbau von GPS-Geräten in Dienstfahrzeuge des Arbeitgebers mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Zusammengefasst ist also Grundvoraussetzung der Zulässigkeit der Ortung, dass der Mitarbeiter von der Ortung vorher informiert wird. Heimlich gewonnene Daten unterliegen einem absoluten Verwertungsverbot, es sei denn, es besteht ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers zur Aufklärung erheblichen Fehlverhaltens des Arbeitnehmers.

TREFFEN DER ADVOSELECT-KANZLEIEN IN WIEN

# Verstärkte Präsenz in Europa

Vertreter aller Advoselect-Kanzleien trafen sich Ende September 2011 zur Herbsttagung in Wien. Einhellig wurde die weitere europäische Ausdehnung der Advoselect EWIV, die bereits in zehn europäischen Staaten Standorte hat, gewünscht. Nachdem sich die Gesellschaft im ersten Halbjahr 2011 auf den hiesigen Markt konzentriert hatte und weitere deutsche Kanzleien in die Advoselect-Familie aufnehmen konnte, gilt das Augenmerk jetzt der Suche nach Kanzleien, die die wirtschaftsrechtliche Grundausrichtung dieser EWIV in Europa mittragen können.

„Der europäische Gedanke und die europarechtliche Fortentwicklung auch unseres nationalen Rechtssystems erfordern diese Ausdehnung“, so der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende der Advoselect EWIV, Rechtsanwalt Wolfgang Folger. Im Fokus aller Überlegungen steht immer der Mandant. „Er hat einen Anspruch darauf, bestmöglich in allen wirtschafts- und gesellschaftsrechtlichen Fragen beraten zu werden. Die Grenzen Europas sind gerade bei Geschäftskontakten fließend.“

Strategisch soll sich die Advoselect in den nächsten Jahren vor allem in die skandinavischen

Länder, nach Großbritannien und Irland, aber auch in die Benelux-Staaten ausdehnen.

Der Beitritt zur Advoselect kann nur mit Zustimmung aller aktuellen Mitglieder erfolgen. Hierdurch wird gewährleistet, dass nur Kanzleien aufgenommen werden, die den hohen Qualitätsansprüchen des Netzwerkes entsprechen, mündlich wie schriftlich fließend in Deutsch kommunizieren können und auch menschlich gut zu uns passen – alles zum Wohle der Mandanten, die einen hohen Anspruch an ihre deutschen und europäischen Anwälte stellen.

PROZESSRECHT

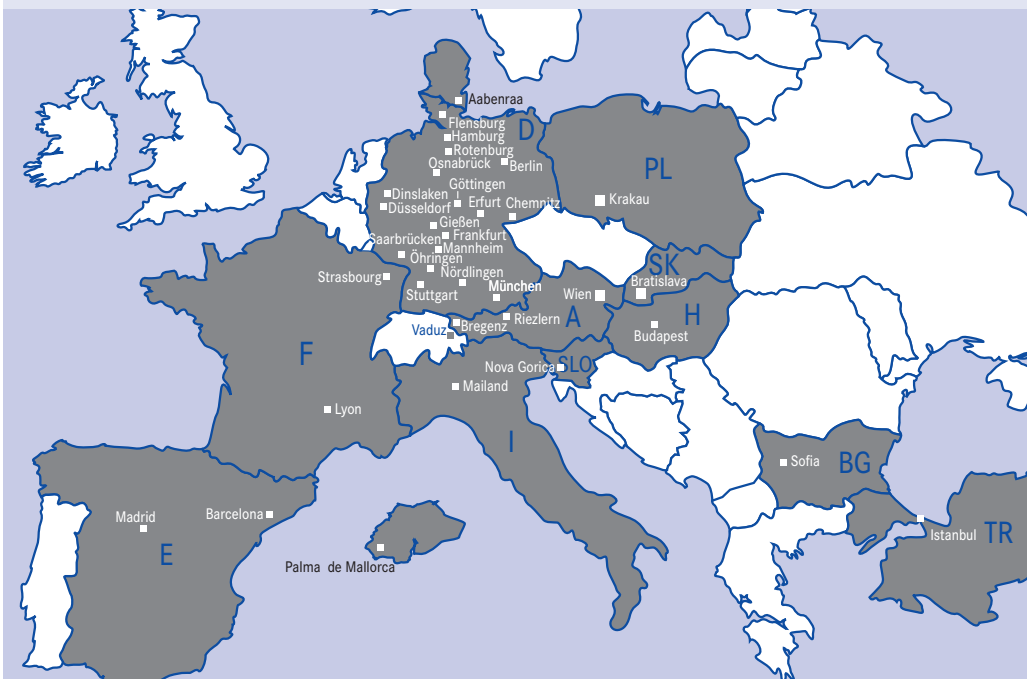
## Überlange Gerichtsverfahren

Das Gesetz zum verbesserten Rechtsschutz bei überlangen Gerichtsverfahren sieht eine angemessene Entschädigung vor, wenn gerichtliche Verfahren zu lange dauern. Der Europäische Menschenrechtsgerichtshof beanstandet seit Jahren das Fehlen eines besonderen Rechtsschutzes bei unangemessen langen Verfahren in Deutschland. Bis Dezember 2011 muss diese Rechtsschutzlücke geschlossen werden. Betroffene müssen das Gericht, das nach ihrer Ansicht zu langsam arbeitet, zunächst mit einer Rüge auf die Verzögerung hinweisen. Die Richter können Abhilfe schaffen.

Wenn sich das Verfahren trotz der Rüge weiter verzögert, kann eine Entschädigungsklage erhoben werden. In diesem Entschädigungsverfahren bekommen die Betroffenen für die so genannten immateriellen Nachteile in der Regel 1200 € für jedes Jahr, soweit eine Wiedergutmachung auf andere Weise nicht ausreichend ist. Neben dem Ausgleich für die immateriellen Nachteile ist zusätzlich eine angemessene Entschädigung für materielle Nachteile vorgesehen, etwa wenn die unangemessene Verfahrensdauer zur Insolvenz eines Unternehmens führt. Der Entschädigungsanspruch hängt nicht von einem Verschulden ab. Der Deutsche Bundestag hat das Gesetz am 29. September 2011 beschlossen. Der Bundesrat hat bereits zugestimmt.

## Ihre Advoselect-Anwälte in Europa

Mittlerweile gehören 18 Kanzleien in Deutschland, elf in Europa und eine in den USA zur Advoselect-Gruppe.



**Standorte in Deutschland:** Berlin • Chemnitz • Dinslaken • Düsseldorf • Erfurt • Flensburg (mit Kiel, Rendsburg, Neumünster) • Frankfurt • Gießen • Göttingen • Hamburg • Mannheim • München • Nördlingen • Öhringen • Osnabrück • Rotenburg/Wümme • Saarbrücken • Stuttgart

**Standorte im Ausland:** Aabenraa (DK) • Barcelona (E) • Bratislava (SK) • Bregenz (A) • Budapest (H) • Krakau (PL) • Lyon (F) • Madrid (E) • Mailand (I) • Nova Gorica (SLO) • Palma de Mallorca (E) • Riezlerlarn (A) • Seattle (USA) • Sofia (BG) • Strasbourg (F) • Vaduz (FL) • Wien (A)

Impressum

V.i.S.d.P.: Ulf Treptow  
 Advoselect Service-AG  
 Hölderlinplatz 5 · 70193 Stuttgart  
 Tel.: 0711/2237312  
 E-Mail: info@advoselect.com  
 www.advoselect.com

Satz: auhage-schwarz  
 Redaktion: RA Uwe Scherf  
 Druck: Oppenberg Druck & Verlag GmbH