

# ENTSCHEIDENDE INFORMATIONEN

aus wichtigen Rechtsgebieten



*Ausgabe I/2018*

## Inhaltsverzeichnis

1. Die neue Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)
2. Das neue Entgelttransparenzgesetz
3. Kaufpreiszahlung an Verkäufer trotz PayPal-Käuferschutz
4. EU-Zahlungsdiensterichtlinie PSD II in Kraft getreten
5. „Ohne-Rechnung-Abrede“ führt zur Vertragsnichtigkeit
6. Geschenkgutscheine – möglichst zeitnah einlösen
7. Rücktritt vom Wettbewerbsverbot wegen Zahlungsverzug
8. Fristlose Kündigung wegen heimlicher Aufnahme eines Personalgesprächs
9. Zeitpunkt der Mindestruhezeit für einen Arbeitnehmer
10. Produktivitätskontrolle versus Persönlichkeitsrecht
11. Kein höheres Elterngeld aufgrund von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld
12. Unzureichende Reduzierung der Erwerbstätigkeit – kein Elterngeld Plus

## 1. Die neue Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)

Am 6.4.2016 einigte sich die EU auf eine umfassende Reform ihres Datenschutz-Rechtsrahmens und verabschiedete das Datenschutz-Reformpaket. Es enthält die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), mit der die Datenschutz-Richtlinie ersetzt wird. **Die neuen EU-weiten Datenschutzbestimmungen sind ab 25.5.2018 anzuwenden.**

Die EU-Verordnung regelt die Verarbeitung von personenbezogenen Daten – natürlicher Personen – durch natürliche Personen, Unternehmen oder Organisationen in der EU. Sie gilt nicht für die Verarbeitung personenbezogener Daten von verstorbenen oder juristischen Personen. Gemeinsam mit den bereits bestehenden Vorschriften für personenbezogene Daten ermöglichen die neuen Maßnahmen die Speicherung und Verarbeitung nicht personenbezogener Daten in der gesamten Union.

Das Regelwerk soll Rechtssicherheit für Unternehmen und ein EU-weit einheitliches Datenschutzniveau für alle Bürger gewährleisten. Dazu gibt es einheitliche Regeln für alle Unternehmen, die in der EU Dienstleistungen anbieten, selbst wenn sie außerhalb der EU ansässig sind. Demgegenüber werden die Rechte auf Information, Auskunft und auf Vergessenwerden für die Bürger gestärkt.

Das neue Regelwerk umfasst das Erheben, das Erfassen, die Organisation, das Ordnen, die Speicherung, die Anpassung oder Veränderung, das Auslesen, das Abfragen, die Verwendung, die Offenlegung durch Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung, den Abgleich oder die Verknüpfung, die Einschränkung, das Löschen oder die Vernichtung personenbezogener Daten.

Die EU-Kommission gibt hierfür folgende Beispiele:

- » Personalverwaltung und Lohnbuchhaltung;
- » Zugang zu bzw. Nutzung einer Kontaktdatenbank, die personenbezogene Daten enthält;
- » Versand von Werbe-E-Mails;
- » Vernichtung von Akten, die personenbezogene Daten enthalten;
- » Veröffentlichung/Einstellung eines Fotos einer Person auf einer Website;
- » Speicherung von IP- oder MAC-Adressen;
- » Videoaufzeichnung (Videoüberwachung).

Wird der Schutz personenbezogener Daten in einem Unternehmen verletzt, muss das Unternehmen die Datenschutzbehörden innerhalb von 72 Stunden über den Vorfall informieren.

**Bitte beachten Sie:** Alle Datenschutzbehörden werden befugt, Geldbußen von bis zu 20 Mio. € oder, im Fall von Unternehmen, von 4% des weltweit erzielten Jahresumsatzes zu verhängen. Betroffene Unternehmen sind also gut beraten, sich mit der neuen DSGVO zu befassen und sie in ihrem Unternehmen – **spätestens bis zum 25.5.2018** – umzusetzen. Weitere Informationen unter: [http://ec.europa.eu/justice/smedataprotect/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/justice/smedataprotect/index_de.htm).

## 2. Das neue Entgelttransparenzgesetz

Das Entgelttransparenzgesetz gilt seit dem 6.7.2017 und soll für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern sorgen. Ab dem 6.1.2018 ist das zentrale Instrument des Gesetzes, der Auskunftsanspruch, in Kraft getreten.

Damit erhalten Frauen und Männer in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten ein individuelles Auskunftsrecht, um ihre Entlohnung mit der von Kollegen beziehungsweise Kolleginnen mit

gleicher Tätigkeit vergleichen zu können. Dieser Auskunftsanspruch bezieht sich aber nicht auf das konkrete Entgelt einzelner Mitarbeiter, sondern auf ein durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt von fünf Mitarbeitern des anderen Geschlechts mit gleichen oder vergleichbaren Tätigkeiten.

In der Regel soll der Auskunftsanspruch in tarifgebundenen Unternehmen über die Betriebsräte wahrgenommen werden. In Betrieben ohne Betriebsrat und ohne Tarifvertrag können sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer direkt an den Arbeitgeber wenden. Das Gehalt eines bestimmten Mitarbeiters zu erfahren ist nicht möglich.

### 3. Kaufpreiszahlung an Verkäufer trotz PayPal-Käuferschutz

Der Bundesgerichtshof (BGH) befasste sich am 22.11.2017 in zwei Entscheidungen erstmals mit den Auswirkungen einer Rückerstattung des vom Käufer mittels PayPal gezahlten Kaufpreises aufgrund eines Antrags auf PayPal-Käuferschutz.

Der Online-Zahlungsdienst PayPal bietet an, Bezahlvorgänge bei Internetgeschäften dergestalt abzuwickeln, dass Käufer Zahlungen über virtuelle Konten mittels E-Geld leisten können. Dabei stellt PayPal seinen Kunden unter bestimmten Voraussetzungen ein in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (sog. PayPal-Käuferschutzrichtlinie) geregeltes Verfahren für Fälle zur Verfügung, in denen der Käufer den bestellten Kaufgegenstand nicht erhalten hat oder dieser erheblich von der Artikelbeschreibung abweicht. Hat ein Antrag des Käufers auf Rückerstattung des Kaufpreises der PayPal-Käuferschutzrichtlinie Erfolg, bucht PayPal dem Käufer den gezahlten Kaufpreis zurück.

In den Verfahren vor dem BGH ging es um die Frage, ob der Verkäufer nach der Rückbuchung des Kaufpreises erneut berechtigt ist, den Käufer auf Zahlung in Anspruch zu nehmen. Dazu entschieden die BGH-Richter, dass der Anspruch eines Verkäufers auf Zahlung des Kaufpreises zwar erlischt, wenn der vom Käufer entrichtete Kaufpreis vereinbarungsgemäß dem PayPal-Konto des Verkäufers gutgeschrieben wird. Jedoch treffen die Vertragsparteien mit der einverständlichen Verwendung des Bezahlsystems PayPal gleichzeitig stillschweigend die weitere Vereinbarung, dass die betreffende Kaufpreisforderung wiederbegründet wird, wenn das PayPal-Konto des Verkäufers nach einem erfolgreichen Antrag des Käufers auf Käuferschutz rückbelastet wird.

### 4. EU-Zahlungsdiensterichtlinie PSD II in Kraft getreten

Die Zweite Zahlungsdiensterichtlinie der EU ist am 13.1.2018 in Kraft getreten. Sie löst nationale Rechtsvorschriften ab und sieht strengere Vorschriften für Kartenzahlungen im Internet vor. Sie soll den Wettbewerb von Banken und Finanzdienstleistern stärken. Hier die wichtigsten Punkte im Überblick:

- » **Kostenfreie Kreditkartenzahlungen:** Händler dürfen keinen Aufpreis von Kunden verlangen, wenn diese mit gängigen Karten, per Überweisung und Lastschrift im Geschäft oder online bezahlen. Bislang musste es nur ein zumutbares Zahlungsmittel geben, für das keine Kosten anfallen.
- » **Geringere Haftung für Bankkunden:** Beim Einsatz der Bank- oder Kreditkarte oder beim Onlinebanking wird die Haftung auf maximal 50 € (bisher 150 €) beschränkt. Dies gilt, solange die Karte oder das Onlinekonto nicht gesperrt

ist und kein Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vonseiten des Kunden vorliegt. Künftig trägt immer die Bank oder der Zahlungsdienstleister die Beweislast. Bei nicht autorisierten Lastschriften haben Verbraucher zudem ein bedingungsloses Recht auf Erstattung des Betrags.

- » **Mehr Wettbewerb:** Künftig können bankfremde Finanzdienstleister – wie etwa Anbieter von Finanz-Apps – auf Kontodaten zugreifen. Bisher waren die Kunden durch das Bankgeheimnis grundsätzlich geschützt. Sie müssen einem Zugriff durch Dritt-anbieter aber immer vorher ausdrücklich zustimmen. Dies können sie beispielsweise durch die Weitergabe ihrer PIN an den Finanzdienstleister tun. Die Drittanbieter müssen sich durch die Finanzaufsicht BaFin lizenzieren lassen.
- » **Transparenz bei vorreservierten Kartenzahlungen:** Der Kunde muss ausdrücklich im Voraus zustimmen, wenn Unternehmen (wie etwa Hotels oder Autovermietungen) Geldbeträge auf dem Bankkonto reservieren wollen. Erst dann ist die Bank berechtigt, den Betrag auf dem Konto vorübergehend zu sperren.

Weiterhin ist vorgesehen, Verbraucher besser vor Betrug und unbefugtem Zugriff auf ihre Konten zu schützen. Dies soll durch eine starke Kundenauthentifizierung, wie sie etwa bei Zahlungsvorgängen verlangt wird, gewährleistet werden. Diese Form der Authentifizierung erfordert mindestens zwei Elemente der Kategorien Wissen (z. B. ein Passwort), Besitz (z. B. eine Girokarte) und ein ständiges Merkmal des Kunden (z. B. ein Fingerabdruck). Diese Änderungen treten aber voraussichtlich erst Mitte 2019 in Kraft.

### 5. „Ohne-Rechnung-Abrede“ führt zur Vertragsnichtigkeit

Wenn Vertragsparteien für einen Teil des Architektenhonorars nachträglich eine „Ohne-Rechnung-Abrede“ treffen, wird der Architektenvertrag wegen Verstoßes gegen das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz nichtig. Dann stehen dem Auftraggeber auch keine vertraglichen Schadensersatzansprüche gegen den Architekten zu. Das hat das Oberlandesgericht Hamm (OLG) mit Urteil vom 18.10.2017 festgelegt.

Im entschiedenen Fall wurde ein Architekt mündlich mit Architektenleistungen für die Instandsetzung eines Wohnhauses beauftragt. Nachdem der Bauherr Mängel vermutete, beauftragte er eine weitere Architektin und einen Sachverständigen mit der Begutachtung. Die hierfür aufgewandten Kosten von ca. 9.500 € sowie ermittelte Mängelbeseitigungskosten von ca. 83.000 € verlangte er von dem Architekten mit der Begründung, er habe die gesamte Instandsetzung des Gebäudes planen und überwachen sollen.

Der Architekt ist dem entgegengetreten und hat u. a. gemeint, mit der Bauüberwachung nicht beauftragt gewesen zu sein. Bereits vor Stellung der Schlussrechnung zahlte der Bauherr dem Architekten 5.000 € ohne Rechnung und in bar. Dieser Betrag wurde nicht in die Schlussrechnung aufgenommen.

Dem geltend gemachten vertraglichen Schadensersatzanspruch fehlte, so die OLG-Richter, die vertragliche Grundlage. Der von den Parteien abgeschlossene Architektenvertrag ist wegen eines Verstoßes gegen das Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetz nichtig.

Der Architekt leistete verbotene Schwarzarbeit, indem er von dem Architektenhonorar 5.000 € in bar und ohne Rechnungsstellung verlangte und entgegennahm. Dies erkannte auch der Bauherr und

nutzte es zu seinem eigenen Vorteil. Der Umstand, dass die Parteien zum Zeitpunkt des ursprünglichen Vertragsschlusses noch keine „Ohne-Rechnung-Abrede“ getroffen und damit zunächst einen wirksamen Vertrag abgeschlossen hätten, rechtfertigt keine andere Bewertung. Die nachträgliche „Ohne-Rechnung-Abrede“ änderte den Vertrag und machte ihn insgesamt unwirksam.

## 6. Geschenkgutscheine – möglichst zeitnah einlösen

Geschenkgutscheine werden häufig als Alternative zu einem „normalen“ Geschenk gewählt und verschenkt. In der Regel handelt es sich bei den Gutscheinen um entgeltliche Gutscheine. Sie werden von einem Unternehmen gegen Geld erworben. Der Gutscheininhaber kann vom ausstellenden Händler die darauf vermerkte Dienstleistung oder Ware verlangen.

Dabei gilt zu beachten, dass ein Gutschein ggf. einer Einlösefrist unterliegt. Diese ist in der Regel auf dem Gutschein vermerkt oder in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu finden. Sollte das nicht der Fall sein, **gilt die gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren**. Die Angabe einer Einlösefrist ist erlaubt, aber unwirksam, wenn sie zu knapp bemessen ist. So muss dem Gutscheininhaber ausreichend Zeit zum Einlösen gegeben werden. Nach der Rechtsprechung sind Laufzeiten von weniger als einem Jahr zu kurz und damit unwirksam.

Ein Name auf dem Gutschein ist für die Einlösung unerheblich, da es einem Unternehmen in der Regel egal ist, wer den Gutschein einlöst. Ein Gutschein kann auch nicht ausbezahlt werden, es sei denn, der Aussteller des Gutscheins kann die Ware oder Dienstleistung nicht mehr liefern.

**Bitte beachten Sie!** Sofern keine Befristung vermerkt und die Verjährungsfrist von drei Jahren abgelaufen ist, muss der Anbieter weder den Gutschein einlösen noch den darauf vermerkten Geldwert abzüglich seines entgangenen Gewinns erstatten. Diese Frist beginnt jedoch immer erst am Schluss des Jahres, in dem der Gutschein erworben wurde.

## 7. Rücktritt vom Wettbewerbsverbot wegen Zahlungsverzug

Erklärt der Arbeitnehmer bei Zahlungsverzug des Arbeitgebers – hinsichtlich der vereinbarten Karenzenschädigung – und ergebnisloser Nachfristsetzung, sich künftig nicht mehr an das nachvertragliche Wettbewerbsverbot gebunden zu fühlen, kann hierin eine rechtsgeschäftlich relevante Rücktrittserklärung gesehen werden.

Die Regeln über Leistungsstörungen im gegenseitigen Vertrag finden auf nachvertragliche Wettbewerbsverbote grundsätzlich Anwendung. Damit ist auch eine Rücktritts-erklärung für den Fall möglich, dass sich die Gegenseite mit einer Hauptleistung aus dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot in Verzug befindet.

Die Rücktrittserklärung beseitigt den Anspruch auf die Karenzenschädigung zu dem Zeitpunkt, als diese dem ehemaligen Arbeitgeber zugegangen ist.

## 8. Fristlose Kündigung wegen heimlicher Aufnahme eines Personalgesprächs

Einem Arbeitnehmer, der zu einem Personalgespräch eingeladen wird und dieses Gespräch heimlich mit seinem Smartphone aufnimmt, kann wirksam fristlos gekündigt werden.

In dem vom Hessischen Landesarbeitsgericht (LAG) am 23.8.2017 entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer ein Gespräch mit Vorgesetzten und dem Betriebsrat heimlich mit seinem Smartphone aufgenommen. Nach dem Gespräch erfuhr der Arbeitgeber von dieser Tatsache und sprach daraufhin eine fristlose außerordentliche Kündigung aus.

Zu Recht, wie das LAG bestätigte. Das heimliche Mitschneiden des Personalgesprächs verletzte das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Gesprächsteilnehmer nach dem Grundgesetz. Dies gewährleiste auch das Recht auf Wahrung der Unbefangtheit des gesprochenen Worts, nämlich selbst zu bestimmen, ob Erklärungen nur den Gesprächspartnern, einem bestimmten Kreis oder der Öffentlichkeit zugänglich sein sollten.

Bei jeder fristlosen Kündigung sind die Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers im Einzelfall zu prüfen. Trotz der langen Betriebszugehörigkeit (hier 25 Jahre) überwogen nach Auffassung des Gerichts die Interessen des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hätte darauf hinweisen müssen, dass die Aufnahmefunktion aktiviert war, die Heimlichkeit sei nicht zu rechtfertigen.

## 9. Zeitpunkt der Mindestruhezeit für einen Arbeitnehmer

Nach der Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Union hat jeder Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum Anspruch auf eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden. In dieser Richtlinie ist jedoch nur die Mindestruhezeit festgelegt, aber nicht zu welchem Zeitpunkt diese Mindestruhezeit zu gewähren ist.

Was den Zusammenhang betrifft, in dem die Wendung „pro Siebentageszeitraum“ verwendet wird, ist der Europäische Gerichtshof (EuGH) der Ansicht, dass dieser Zeitraum als Bezugszeitraum angesehen werden kann, d. h. als ein fester Zeitraum, innerhalb dessen eine bestimmte Anzahl aufeinanderfolgender Ruhestunden zu gewähren ist, unabhängig vom Zeitpunkt, zu dem diese Ruhestunden gewährt werden. Daher entschieden die Richter des EuGH, dass die wöchentliche Ruhezeit für Arbeitnehmer nicht notwendigerweise an dem auf sechs aufeinanderfolgende Arbeitstage folgenden Tag gewährt werden muss, sondern an jedem beliebigen Tag innerhalb jedes Siebentageszeitraums.

Im Hinblick auf das Ziel der Richtlinie erinnerten die EuGH-Richter daran, dass diese den Zweck verfolgt, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer wirksam zu schützen. Jedem Arbeitnehmer müssen also angemessene Ruhezeiten zur Verfügung stehen. Allerdings lässt die Richtlinie für ihre Umsetzung eine gewisse Flexibilität zu und räumt in Bezug auf die Festsetzung des Zeitpunkts, zu dem diese Mindestruhezeit zu gewähren ist, ein Ermessen ein. Danach können Arbeitnehmer zur Arbeit an bis zu 12 Tagen am Stück verpflichtet werden.

## 10. Produktivitätskontrolle versus Persönlichkeitsrecht

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben Arbeitgeber und Betriebsrat die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer und die Selbstständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu schützen und zu fördern.

Den Schutz des Persönlichkeitsrechts gebietet weiterhin der Normzweck des Mitbestimmungsrechts bei der Anwendung von tech-

nischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Er ist darauf gerichtet, Arbeitnehmer vor solchen Beeinträchtigungen ihres Persönlichkeitsrechts durch den Einsatz technischer Überwachungseinrichtungen zu bewahren, die nicht durch schützenswerte Belange des Arbeitgebers zu rechtfertigen oder unverhältnismäßig sind.

Die auf technischem Wege erfolgende Ermittlung und Aufzeichnung von Informationen über Arbeitnehmer bei der Erbringung ihrer Arbeitsleistung bergen die Gefahr in sich, dass sie zum Objekt einer Überwachungstechnik gemacht werden, die anonym personen- oder leistungsbezogene Informationen erhebt, speichert, verknüpft und sichtbar macht.

Die Möglichkeiten, Einzelangaben über eine Person zu erheben, sie zu speichern sowie jederzeit abzurufen, sind geeignet, bei den Betroffenen einen psychischen Anpassungsdruck zu erzeugen, durch den sie in ihrer Freiheit, ihr Handeln aus eigener Selbstbestimmung zu planen und zu gestalten, wesentlich gehemmt werden.

So haben die Richter des Bundesarbeitsgerichts zu einer solchen Sachlage entschieden, dass eine Betriebsvereinbarung über eine „Belastungsstatistik“, die durch eine technische Überwachungseinrichtung dauerhaft die Erfassung, Speicherung und Auswertung einzelner Arbeitsschritte und damit des wesentlichen Arbeitsverhaltens der Arbeitnehmer anhand quantitativer Kriterien während ihrer gesamten Arbeitszeit vorsieht, einen schwerwiegenden Eingriff in deren Persönlichkeitsrecht darstellt.

## 11. Kein höheres Elterngeld aufgrund von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld

Jährlich einmal gezahltes Urlaubs- oder Weihnachtsgeld erhöhen nicht das Elterngeld. Diese Gelder bleiben bei der Bemessung des Elterngeldes als sonstige Bezüge außer Betracht. Dies stellten die Richter des Bundessozialgerichts mit Urteil vom 29.6.2017 fest.

Im entschiedenen Fall war eine Frau vor der Geburt ihrer Tochter im Jahr 2014 und ihrer sich anschließenden Elternzeit als Angestellte tätig. Sie hatte nach ihrem Arbeitsvertrag Anspruch auf monatliche Lohnzahlung in Höhe von 1/14 des vereinbarten Jahresgehalts. Die einmal jährliche Zahlung eines Urlaubsgeldes im Mai und eines Weihnachtsgeldes im November sollten weitere je 1/14 des vereinbarten Jahresgehalts betragen. Bei der Bemessung des Elterngeldes wurden jedoch lediglich die monatlich wiederkehrenden Löhne, nicht aber das Urlaubs- und Weihnachtsgeld berücksichtigt.

Das Elterngeld bemisst sich für Arbeitnehmer nach dem Durchschnitt des laufenden, in der Regel monatlich zufließenden Lohns im

Bemessungszeitraum. Üblicherweise sind damit die laufenden Löhne in den zwölf Kalendermonaten vor dem Geburtsmonat des Kindes Grundlage der Berechnung.

Nicht zu diesem laufenden Arbeitseinkommen gehören Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, welches im Bemessungszeitraum jeweils nur einmal gewährt wird. Sie zählen zu den für die Bemessung des Elterngeldes unmaßgeblichen, lohnsteuerlich als sonstige Bezüge behandelten Einnahmen.

Eine Zuordnung zum laufenden Lohn folgt nicht daraus, dass Urlaubs- und Weihnachtsgeld als Teile des Gesamtjahreslohns zu berechnen sind. Auch dass sie in gleicher Höhe wie regelmäßiger Monatslohn gezahlt werden, begründet keine wiederholten beziehungsweise laufenden Zahlungen. Die Zahlung erfolgte vielmehr auch hier anlassbezogen einmal vor der Urlaubszeit und einmal vor Weihnachten.

## 12. Unzureichende Reduzierung der Erwerbstätigkeit – kein Elterngeld Plus

Eltern, die beim Bezug von Elterngeld Plus gemeinsam den viermonatigen Partnerschaftsbonus in Anspruch nehmen wollen, müssen beide gleichzeitig die Erwerbstätigkeit auf 25 bis 30 Wochenstunden reduzieren. Wer durchgehend unverändert voll arbeitet und volles Gehalt bezieht, kann nicht durch eine unzulässige Reduzierung der Arbeits- oder Ausbildungszeit die Voraussetzungen des Partnerschaftsbonus herbeiführen. Dies hat das Landessozialgericht Baden-Württemberg (LSG) in seinem Urteil v. 7.11.2017 entschieden.

Im entschiedenen Fall beantragten die Eltern nach der Geburt ihrer Tochter Elterngeld, u. a. in Form des viermonatigen Partnerschaftsbonus für den 9. bis 12. Lebensmonat. Die Ehefrau reduzierte ihre Erwerbstätigkeit in diesem Zeitraum von 40 auf 30 Stunden/Woche. Der Ehemann befand sich in Ausbildung (Studium für den gehobenen Verwaltungsdienst), deren Umfang nach der Arbeitgeberbescheinigung durchgehend und unverändert 41 Wochenstunden betrug. Die Antragsstelle lehnte den Partnerschaftsbonus ab. Darauf machte der Ehemann geltend, dass er als Auszubildender nicht als voll beschäftigt angesehen werden könne.

Das LSG stellte dazu fest, dass entscheidend ist, dass die Berufstätigkeit tatsächlich und auch in einer rechtlich zulässigen Weise reduziert wird. Damit ließ das Gericht das Argument des Ehemannes nicht gelten, sein Stundenplan an der Hochschule umfasse nur 26 Wochenstunden und mehr mache er nicht. Da er offiziell 41 Wochenstunden in Ausbildung ist und nicht zeitlich reduziert und auch durchgehend das volle Gehalt bekommen hat, besteht kein Anspruch auf die Partnerschaftsbonusmonate für die Eheleute.

Basiszinssatz:  
(§ 247 Abs. 1 BGB)

seit 1.7.2016 = -0,88 %; 1.1.2015 – 30.6.2016 = -0,83 %; 1.7.2014 – 31.12.2014 = -0,73 %  
Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter: [http://www.bundesbank.de/info/info\\_zinssaetze.php](http://www.bundesbank.de/info/info_zinssaetze.php)

Verzugszinssatz:  
(§ 288 BGB; seit 1.1.2002)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern: Basiszinssatz + 5-%-Punkte  
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (bis 28.7.2014): Basiszinssatz + 8-%-Punkte  
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (ab 29.7.2014): Basiszinssatz + 9-%-Punkte  
zzgl. 40 € Pauschale

Verbraucherpreisindex:  
(2010 = 100)

September = 109,6; August = 109,5; Juli = 109,4; Juni = 109,0; Mai = 108,8; April = 109,0;  
März = 109,0; Februar = 108,8; Januar = 108,1

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter: <http://www.destatis.de> – Konjunkturindikatoren – Verbraucherpreisindex

Bitte beachten Sie, dass dieses Informationsschreiben eine individuelle Beratung nicht ersetzen kann!  
Eventuelle Änderungen, die nach Ausarbeitung dieses Schreibens erfolgen, werden erst in der nächsten Ausgabe berücksichtigt.  
Trotz sorgfältiger und gewissenhafter Bearbeitung aller Beiträge übernehmen wir keine Haftung für den Inhalt.