

Aktuelles für Unternehmer

Arbeitsrecht Kündigung/Urlaub/Krankheit : Recht : Beratung



Ansprechpartner:

Rechtsanwalt
Philipp Schneider

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Urlaubsanspruch und Freistellung im Kündigungsschreiben

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers außerordentlich fristlos und zudem hilfsweise fristgemäß ordentlich. In dem Kündigungsschreiben hieß es, der Arbeitnehmer werde im Falle der Wirksamkeit der fristgemäßen ordentlichen Kündigung mit sofortiger Wirkung unter Anrechnung sämtlicher Urlaubs- und Überstundenansprüche unwiderruflich von der Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt.

Nachdem die Parteien den Kündigungsrechtsstreit durch arbeitsgerichtlichen Vergleich beendet hatten, verlangte der Arbeitnehmer die Abgeltung des ihm zustehenden Erholungsurlaubes. Der Arbeitgeber wandte ein, er habe den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers in vollem Umfang erfüllt. Der Arbeitnehmer sei mit Zugang des Kündigungsschreibens von der Arbeitsleistung freigestellt worden. Die Arbeitsgerichte gaben dem Arbeitnehmer Recht. Das BAG stellt klar, der Arbeitgeber gewähre durch die Freistellungserklärungen im Kündigungsschreiben nur dann wirksam Urlaub, wenn er dem Arbeitnehmer die Vergütung vor Antritt des Urlaubs zahlt oder sie vorbehaltlos zusagt.

Urteil des BAG vom 10.02.2015; Az: 9 AZR 455/13

Urlaubsansprüche während der Elternzeit

Nach dem BEEG haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Inanspruchnahme der Elternzeit. Während der Elternzeit werden die gegenseitigen Leistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis suspendiert. Das Arbeitsverhältnis als solches besteht weiter. Nach der Rechtsprechung des BAG entstehen auch in der Zeit der Inanspruchnahme der Elternzeit Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers.

Dem kann der Arbeitgeber durch die Erklärung begegnen, dass er den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonate Elternzeit um ein Zwölftel kürzt (§ 17 Abs. 1 BEEG). Das BAG hat nunmehr entschieden, dass Voraussetzung für diese Erklärung durch den Arbeitgeber der Bestand des Arbeitsverhältnisses ist.

Ist das Arbeitsverhältnis beendet worden, wandelt sich der Urlaubsanspruch der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers aus der Elternzeit in einen Abgeltungsanspruch um. Den Abgeltungsanspruch aber kann der Arbeitgeber dann nicht mehr durch eine entsprechende Erklärung um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit kürzen. Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber also den vollen Urlaubsanspruch, einschließlich des Anspruches aus der Elternzeit in vollem Umfang abgelden.

Fazit: Arbeitgeber sollten darauf achten, dass er von der Kürzungsmöglichkeit durch entsprechende Erklärung nach § 17 Abs. 1 BEEG rechtzeitig, d.h. noch während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses Gebrauch machen. Hierauf ist nicht nur im Falle der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Kündigung, sondern auch durch Aufhebungsvertrag zu achten.

Urteil des BAG vom 19.05.2015; Az: 9 AZR 725/13

Detektiv observiert kranke Arbeitnehmerin/Schadensersatz

Die Klägerin war über Monate arbeitsunfähig krank. Für diese Zeit legte sie dem Arbeitgeber verschiedene Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor - unter anderem wegen eines Bandscheibenvorfalles. Der Arbeitgeber glaubte der Arbeitnehmerin nicht und beauftragte einen Detektiv mit der Observation der Klägerin. Die Klägerin wurde an mehreren Tagen der Woche "in ihrem Alltag" beobachtet, wobei auch Videoaufnahmen erstellt worden. Dieses Bildmaterial fand Verwendung in dem Observationsbericht des beauftragten Detektivs.

Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde durch arbeitsgerichtlichen Vergleich beendet. Danach hatte die Klägerin von ihrer Observation durch einen Privatdetektiv des Arbeitgebers erfahren und verlangte Schmerzensgeld.

Das BAG stellt in seinem Urteil vom Februar 2015 fest, dass der Arbeitgeber durch die Beauftragung des Privatdetektivs rechtswidrig das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin verletzt habe. Es handele sich im vorliegenden Falle auch um eine schwere, Schadensersatzansprüche auslösende Persönlichkeitsrechtsverletzung. Die Beurteilung, ob eine schwere Verletzung des Persönlichkeitsrechts gegeben ist, richte sich immer nach den gesamten Umständen des Einzelfalles. Hierbei seien insbesondere die Bedeutung die Tragweite des Eingriffs, ferner der Anlass und Beweggrund des Handelnden sowie der Grad seines Verschuldens maßgebende Kriterien. Dies rechtfertige die Zubilligung einer Geldentschädigung.

Urteil des BAG vom 19.02.2015; Az: 8 AZR 1007/13

Mietrecht Mieter/Vermieter : Recht : Beratung



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Sandra Wierick

Miet- und Wohnungseigentumsrecht
Verkehrsrecht
Reiserecht

Neue Entscheidungen des BGH zu Schönheitsreparaturen

„Der Vorteil des Mieters ist der Nachteil des Vermieters“

So könnte auch die Überschrift der neuen Bundesgerichtshofs-Entscheidungen lauten: Am 18.03.2015 hat der Bundesgerichtshof zwei wegweisende Urteile gefällt, welche Vermieter möglicherweise vor große finanzielle Einbußen stellt. Aufgrund der neuen Entscheidungen dürften in einer Vielzahl von Mietverträgen die Schönheitsreparaturklausel unwirksam sein, so dass der gesetzliche Grundgedanke – „Der Vermieter trägt die Kosten von Schönheitsreparaturen“ – aufkeimt und Vermieter verpflichtet sind, während und nach dem Mietverhältnis Schönheitsreparaturen durchzuführen.

Im Einzelnen:

1. Bundesgerichtshof Urteil vom 18.03.2015, BGH VIII ZR 185/14

„Die formularvertragliche Überwälzung der Verpflichtung zur Vornahme laufender Schönheitsreparaturen einer dem Mieter unrenoviert oder renovierungsbedürftig überlassenen Wohnung hält der Inhaltskontrolle (...) nicht stand, sofern der Vermieter dem Mieter keinen angemessenen Ausgleich gewährt.“

Übergibt der Vermieter die Wohnung unrenoviert oder im renovierungsbedürftigen Zustand, so kann er vom Mieter nicht die Vornahme von Schönheitsreparaturen verlangen. Einzige Ausnahme stellt die Ausgleichszahlung zu Beginn des Mietverhältnisses dar, so dass der Mieter die Renovierung selbst übernimmt. Praktisch wird dies meist durch Erlass der Kaltmiete umgesetzt. Glücklicherweise hat der Bundesgerichtshof in seiner Entscheidung die Begrifflichkeiten definiert, wie „unrenoviert“ und „renovierungsbedürftig“ zukünftig auszulegen ist. In der Vergangenheit wurde hier ja durchaus der ein oder andere Streit ausgefochten.

Nach der Auffassung des Gerichts soll eine Wohnung unrenoviert oder renovierungsbedürftig sein, wenn sie übermäßig stark abgenutzt oder völlig abgewohnt ist. Unerhebliche Gebrauchsspuren sollen außer Betracht bleiben. Der rechtliche Laie stellt sich nunmehr die Frage, was sind unerhebliche Gebrauchsspuren. Dies sollen Gebrauchsspuren sein, welche nicht ins Gewicht fallen. Letztendlich soll es nur auf den Gesamteindruck der überlassenen Mieträume ankommen. Grundsätzlich kommt es jedenfalls nicht auf den subjektiven Eindruck des Mieters oder des Vermieters an, sondern auf eine objektive Betrachtung – demnach, was würde ein verständiger Dritter empfinden. Problematisch ist immer, dass die Beteiligten unterschiedliche ästhetische Empfindungen haben. Was für einen Mieter abgewohnt erscheint, ist für den Vermieter durchaus noch normal. Wobei hier angenommen werden könnte, dass Mieter immer eine frisch renovierte Wohnung übernehmen bzw. einen entsprechenden Ausgleich für die Selbstvornahme erhalten wollen (dazu gleich ausführlicher). Und hier beginnen die Diskussionen – und Probleme – zwischen Mieter und Vermieter. Können sich die Mietvertragsparteien nicht einigen, entscheidet sodann der in dem Rechtsstreit zuständige Richter „unter umfassender Würdigung aller für die Beurteilung des Einzelfalles maßgeblichen Umstände.“ Letztendlich kommt es dann wieder unumgänglich auf das ästhetische Empfinden des Richters an. Vermieter können nach der Entscheidung des Bundesgerichtshofes die Schönheitsreparaturklausel für unrenovierte oder renovierungsbedürftige Wohnungen nur wirksam vereinbaren, wenn sie einen entsprechenden Ausgleich zu Beginn des Mietverhältnisses zahlen. Der Ausgleich soll den Mieter finanziell so stellen, als hätte er eine renovierte Wohnung übernommen. Offen gelassen wurde jedoch, welche Höhe der Bundesgerichtshof für angemessen hält. Der Bundesgerichtshof hat nur entschieden, dass eine halbe Kaltmiete für drei renovierungsbedürftige Zimmer keine angemessene Kompensation darstellt. Meines Erachtens sollte die Höhe des Ausgleiches von der Größe der Wohnung und dem Grad der Abnutzung abhängig sein. Die Ausgleichszahlung sollte als vertragliche Vereinbarung in den Mietvertrag eingehen und durch die Parteien individuell vereinbart werden. Von formularvertraglichen Vereinbarungen (in allgemeinen Geschäftsbedingungen) sollte abgesehen werden.

2. Bundesgerichtshof Urteil vom 18.03.2015, Az. VIII ZR 242/13

„Quotenabgeltungsklauseln benachteiligen den Mieter nach § 307 Abs. 1 BGB unangemessen und sind daher unwirksam, weil sie von dem Mieter bei Vertragsschluss verlangen, zur Ermittlung der auf ihn im Zeitpunkt der Vertragsbeendigung zukommenden Kostenbelastung mehrfach hypothetische Betrachtungen anzustellen, die eine sichere Einschätzung der tatsächlichen Kostenbelastung nicht zulassen.“

Quotenabgeltungsklauseln werden in Mietverträgen vereinbart, um den Mieter zu verpflichten, einen bestimmten vorfestgelegten Prozentsatz der Kosten für von ihm durchzuführende, aber bei Beendigung des Mietverhältnisses noch nicht fällige Schönheitsreparaturen zu übernehmen. Mit der vorbenannten Entscheidung hat der Bundesgerichtshof seine jahrzehntelange bisherige Rechtsprechung aufgegeben, welche Quotenabgeltungsklauseln er noch für wirksam erachtete. Nunmehr ist der Bundesgerichtshof der Auffassung, dass eine unangemessene Benachteiligung des Mieters vorliegt, sofern der Mieter bei Vertragsschluss unter Zugrundelegung seines individuellen Verhaltens erkennen soll, welcher Abnutzungsgrad bei unbekannter Beendigung des Mietverhältnisses vorliegen wird. Eine sichere tatsächliche Kostenbelastung kann der Mieter bei Mietbeginn nicht einschätzen. Und hier sieht der Bundesgerichtshof die unangemessene Benachteiligung des Mieters. Aufgrund der jetzt getroffenen Entscheidung wird eine Vielzahl der Mietverträge eine unwirksame Quotenabgeltungsklausel enthalten, so dass der Vermieter die Kosten der Renovierung oftmals selbst tragen wird ohne die Kosten zumindest anteilig auf den Mieter umlegen zu können.

In der Zusammenschau der beiden Entscheidungen hat die Unwirksamkeit der Quotenabgeltungsklausel auch Auswirkungen auf das neue Mietverhältnis. Aufgrund der erstbenannten Entscheidung kann der Vermieter die Wohnung auch nicht ohne wirtschaftliche Konsequenzen unrenoviert dem Nachmieter übergeben. Zumindest ein finanzieller Ausgleich muss dem Nachmieter für die Eigenrenovierung gewährt werden. Unabhängig von der gewählten Variante wird der Vermieter um eine finanzielle Investition nicht herum kommen, da er entweder selbst renovieren oder einen Ausgleich an den Neumieter zahlen muss, um die Wirksamkeit der Schönheitsreparaturklausel aufrechtzuerhalten. Meines Erachtens haben die Entscheidungen des Bundesgerichtshofes erhebliche finanzielle Auswirkungen auf die Vermieter. In der Vermieterpraxis wird die Quotenabgeltungsklausel in den bisherigen Fassungen nunmehr keine Anwendung finden. Es wird abzuwarten sein, wie zukünftig der Mieter finanziell beteiligt wird, wenn Schönheitsreparaturen bei Auszug notwendig aber noch nicht fällig sind.

Familienrecht Trennungsunterhalt : Recht : Beratung



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Diana Wiemann-Große

Fachanwältin für Familienrecht
Erbrecht
Eheverträge/Testamentsgestaltung

Trennungsunterhaltsberechnung bei besseren Einkommensverhältnissen

Grundsätzlich erfolgt die Berechnung von Trennungsunterhaltsansprüchen zwischen Eheleuten nach dem sog. Halbteilungsgrundsatz. Es wird davon ausgegangen, dass die Einkünfte der Eheleute zur allgemeinen Lebensführung zur Verfügung stehen. Bei sehr guten Einkommensverhältnissen entschied das OLG Bremen – und bestätigte damit die Rechtsprechung des BGH –, dass dann eine konkrete Unterhaltsberechnung zu erfolgen hat. Der BGH hatte einmal offengelassen, ob bei einem Gesamt Nettoeinkommen der Eheleute von 5.100,00 € bereits eine konkrete Unterhaltsberechnung und nicht die nach dem Halbteilungsgrundsatz zu erfolgen hat. Das OLG Bremen hatte einen Fall zu entscheiden, in welchem der Unterhaltsverpflichtete über ein bereinigtes Nettoeinkommen von ca. 8.000,00 € verfügte. In diesem Fall hat das OLG eine konkrete Unterhaltsberechnung durchgeführt und nicht den Halbteilungsgrundsatz angewendet. Der Unterschied liegt darin, dass bei einer konkreten Bedarfsberechnung davon ausgegangen wird, dass bei höheren Einkünften nicht das gesamte Einkommen für die Lebensführung zur Verfügung steht, sondern auch ein Teil des Einkommens für die Vermögensbildung zurückgelegt bzw. angespart wird.

OLG Bremen, Beschluss vom 06.02.2015, Az. 4 UF 38/14

Handels- und Gesellschaftsrecht Unternehmen : Recht : Beratung



Ansprechpartner:

Rechtsanwalt
André Klaebe

Handels- und Gesellschaftsrecht
Vertragsrecht
Wirtschaftsrecht
Internetrecht

1. Widerrufsbelehrung

Verbraucher müssen im Rahmen einer Online-Bestellung über ihr Widerrufsrecht bzw. über den Abschluss des Widerrufsrechtes informiert werden. Keinesfalls genügt es, sich lediglich auf Paragraphen zu beziehen oder auf den Gesetzestext hinzuweisen, vielmehr muss die Widerrufsbelehrung in verständlicher Art und Weise abgefasst sein, insbesondere muss die Belehrung unmittelbar vor der Bestellung erfolgen. Die Widerrufsbelehrung muss darüber hinaus in einem räumlichen Zusammenhang stehen, hierzu urteilte das OLG Köln wie folgt:

„Für die nach [§ 312d Abs. 1 Satz 1 BGB](#), Art. 246a §§ 1 Abs. 2, 4 Abs. 1 EGBGB zu erteilende Information des Verbrauchers über ein bestehendes Widerrufsrecht bei einem Vertragsschluss über das Internet genügt es in räumlicher Hinsicht, dass die Information in unmittelbarem räumlichen Zusammenhang mit der Schaltfläche, über deren Bestätigung der Verbraucher seine Vertragserklärung abgibt, erteilt wird. Eine Erteilung „vor“ der Schaltfläche im Sinne von „oberhalb“ ist nicht erforderlich.“

Für einen rechtssicheren Einbezug der Widerrufsbelehrung ist es deshalb notwendig, dass die Belehrung gut wahrnehmbar in der Nähe des rechtsverbindlichen „Bestell- Buttons“ auffindbar ist.

(OLG Köln, Urteil vom 08. Mai 2015 – I-6 U 137/14, 6 U 137/14 –)

2. E-Mail-Werbung

Besondere Vorsicht ist bei der Versendung von E-Mail-Werbung geboten, da diese schnell zu einer unzumutbaren Belästigung nach § 7 UWG (Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb) werden kann. Aus diesem Grund müssen entsprechende Sicherungs-/Dokumentationsmaßnahmen vorgenommen werden. Sicherste Lösung ist hierbei das sog. Double-Opt-in Verfahren.

3. Impressumspflicht

Besonderes Augenmerk sollte nicht lediglich auf den Inhalt eines Impressums gelegt werden (§ 5 Telemediengesetz), sondern auch auf deren Erreichbarkeit. Das Impressum muss für den Nutzer der Internetseite, aber auch für geschäftsmäßig verwendete Seiten in den sozialen Netzwerken (Xing, LinkedIn, Twitter, Facebook etc.) leicht erkennbar, ständig und direkt erreichbar sein.

Leicht erkennbar bedeutet in diesem Zusammenhang sog. „sprechende Links“ zu setzen. Darüber hinaus muss das Impressum innerhalb von zwei Klicks erreichbar sein. Sind diese Voraussetzungen und auch andere nicht erfüllt, droht eine Abmahnung.

(BGH, Urteil vom 20. Juli 2006 – I ZR 228/03 –,)

polnisch-deutsches Wirtschafts- und Handelsrecht Polen : Recht : Beratung



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Magdalena Malon-Laurer LL.M.

polnisch-deutsches Wirtschafts- und Handelsrecht
Familien- und Erbrecht

Mindestlohn für entsandte Arbeitnehmer?

In seinem jüngsten Urteil zu der sog. Entsenderichtlinie* stärkt der Europäische Gerichtshof die Rechte der Arbeitnehmer.

Ein Arbeitgeber, der seine Arbeitnehmer nach der EU-Entsenderichtlinie zur Beschäftigung in einen anderen Mitgliedsstaat schickt, muss sich an die dort geltenden Regeln halten. Der EuGH stellt klar, dass die entsandten Arbeitnehmer im Hinblick auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, incl. einer Mindestlohnregelung, den Schutz der Regelungen des Aufnahmestaates genießen.

Elektrobudowa Spółka Akcyjna (ESA), ein polnisches Unternehmen, schloss in Polen nach dem polnischen Recht Arbeitsverträge mit 186 Arbeitnehmern und entsandte diese zur Ausführung von Elektroarbeiten an seine Zweigniederlassung in Finnland.

Die polnischen Arbeitnehmer waren der Ansicht, dass ihr polnischer Arbeitgeber nicht den Mindestlohn gezahlt habe, der ihnen nach den finnischen Tarifverträgen zustand. Sie kontaktierten deshalb eine finnische Gewerkschaft, die im Namen der betroffenen Arbeitgeber entsprechend den Regelungen des finnischen Rechts vor einem finnischen Gericht gegenüber dem polnischen Arbeitgeber einen Lohnnachzahlungsanspruch in Höhe von mehr als 6,5 Millionen Euro geltend gemacht hat. Die Klage wird Erfolg haben.

Der im Rahmen des sog. Vorabentscheidungsverfahrens eingeschaltete EuGH hat in seinem Urteil vom 12.02.2015 bestätigt, dass die entsandten polnischen Arbeitnehmer den Schutz des finnischen Rechts in vollen Zügen genießen. Insbesondere können sie den in Finnland vertraglich vereinbarten Mindestlohn in der Baubranche verlangen. Ferner bestätigte der EuGH auch die Befugnis der finnischen Gewerkschaft, die von den polnischen Arbeitnehmern übertragenen Lohnansprüche gerichtlich zur Einziehung geltend machen zu dürfen. Diesem stand nicht entgegen, dass das polnische Recht die Abtretung eines Anspruchs auf Lohnzahlung verbietet und es den polnischen Arbeitnehmern nicht möglich gewesen wäre, ihre Ansprüche in Polen unter Mitwirkung der Gewerkschaft gerichtlich geltend zu machen. Eine Prozesstandschaft sieht das polnische Recht für diesen Fall nicht vor. Auch in diesem Punkt gebietet das im Europarecht geltende Prinzip des effektiven Rechtsschutzes das Abstellen auf die prozessualen Vorschriften des Aufnahmestaates.

*Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.12.1996 über die Entsendung von Arbeitnehmer im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen.

Fazit:

Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmer zur Beschäftigung in einen anderen Mitgliedsstaat schicken, müssen sich unbedingt über die dort geltenden arbeitsrechtlichen Besonderheiten informieren.

Gerne könne Sie bezüglich des polnischen Rechts das Beratungsangebot unserer Kanzlei in Anspruch nehmen.

EuGH C- 396/13 Urteil vom 12.02.2015

Medizinrecht / Arbeitsrecht Medizin : Recht : Beratung / Kündigung : Recht : Beratung



Ansprechpartner:

Rechtsanwalt
André Kläbe

Handels- und Gesellschaftsrecht
Vertragsrecht
Wirtschaftsrecht
Internetrecht

Kündigung aufgrund Abwesenheit eines Facharztes bei ärztlichen Eingriffen

Das LAG Hamm betont nochmals die besondere Bedeutung der Anwesenheit eines Facharztes bei ärztlichen Eingriffen, insbesondere da das Rechtsgut der körperlichen Unversehrtheit oder gar des Lebens betroffen ist.

Insoweit kann eine vom Anästhesiepfleger selbstständig bzw. eigenmächtig eingeleitete Narkose in Abwesenheit eines Facharztes grundsätzlich eine außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen. Auf einer zweiten Stufe ist bei einer außerordentlichen Kündigung dennoch immer eine Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers vorzunehmen - von besonderer Bedeutung kann hierbei das über mehrere Jahre beanstandungsfreie Verhalten des Arbeitnehmers sein. Eine Einzelfallbetrachtung ist in jedem Fall erforderlich.

(LAG Hamm (Westfalen), Beschluss vom 09. Juni 2015 – 7 TaBV 29/15 –)