Info-Brief - April 2018

Liebe Leserinnen und Leser,
in den Wahlmonaten für die Betriebsräte legen wir den Schwerpunkt dieses Info-Briefs ausnahmsweise nicht ins Arbeitsrecht, sondern ins Verbraucher-, Miet- und Reiserecht.

Unsere Arbeitsrechtsanwältinnen und -anwälte haben schon einige Inhouseschulungen für die neuen Betriebsratsmitglieder geplant und stehen für weitere Grundschulungen gern zur Verfügung.

Weiterhin sonnige Tage und einen guten Anfang als Betriebsrätin und Betriebsrat

wünscht Ihr/Euer Team Thannheiser

Als PDF steht der Info-Brief unter
http://www.thannheiser.de/thannheiser/arbeitnehmer/infos.html
zum kostenlosen Download bereit.

■ **Achim Thannheiser**
Rechtsanwalt + Betriebswirt

■ **Angelika Küper**
Rechtsanwältin

■ **Lothar Böker**
Rechtsanwalt + Mediator

■ **Vera Westermann**
Rechtsanwältin

■ **Christine Matern**
Rechtsanwältin

■ **Svenja Naumann**
Rechtsanwältin

■ **Carolin Runge**
Rechtsanwältin

☎ 0511 / 990 490
🗎 0511 / 990 49 50

✉ Rühmkorffstr. 18
30163 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de
www.Thannheiser.de

Sprechzeit nach Vereinbarung

Arbeitsrecht Kirchen

EuGH 17.4.2018 - C-414/16

Ein europäischer Paukenschlag: Der EuGH hat in einem Grundsatzurteil entschieden, dass kirchliche Arbeitgeber nicht bei jeder Stelle von Bewerbern eine Religionszugehörigkeit fordern dürfen!
Abzuwägen waren das Grundrecht der Klägerin, nicht u.a. wegen ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert zu werden, auf der einen Seite gegen das Recht der Kirchen auf Autonomie.
In Deutschland hat die Rechtsprechung bisher immer nur das kirchliche Privileg der Selbstbestimmung eine Plausibilitätskontrolle auf der Grundlage des glaubensdefinierten Selbstverständnisses unterworfen.

Künftig müssen die Gerichte die Frage, ob eine Religionszugehörigkeit von Beschäftigten von den Kirchen verlangt werden kann, umfassender und gründlicher prüfen:
Demnach, so der EUGH, „haben die staatlichen Gerichte zu prüfen, ob die Anforderung notwendig und angesichts des Ethos der betreffenden Kirche (bzw. Organisation) aufgrund der Art der in Rede stehenden beruflichen Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung objektiv geboten sei. Zudem müsse die Anforderung mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit im Einklang stehen, d.h., sie müsse angemessen sein und dürfe nicht über das zur Erreichung des angestrebten Ziels Erforderliche hinausgehen.“

Die Religionszugehörigkeit darf nur zur Bedingung gemacht werden, wenn dies für die Tätigkeit "objektiv geboten" und verhältnismäßig sei.

Schadenersatz bei unzulässiger Versetzung

Hess.-LAG 10.11.2017 - 10 Sa 964/17 (veröff. 17.4.2018)

Das LAG Frankfurt hat eine Arbeitgeberin verurteilt, ihrem Beschäftigten nach einer unwirksamen Versetzung die Kosten für eine Zweitwohnung und eines Teils der Heimfahrten zu erstatten sowie ein Tagegeld zu zahlen.
Der Beschäftigte war in eine 480 km entfernte Niederlassung versetzt worden. Dagegen klagte er und hat nach ca. zwei Jahren Recht bekommen. In der Zwischenzeit musste er eine Zweitwohnung nehmen und jedes Wochenende zum Heimatort pendeln.
Das LAG erkannte den Schaden wie folgt:

- Vollständigen Erstattung der Mietkosten, da diese angemessen waren.
- Die Fahrkosten nur nach dem Wert einer Zugfahrt an jedem zweiten Wochenende, ohne Vergütung der Fahrtzeit.
- Daneben besteht Anspruch auf einem monatlichen Ausgleich von 236 Euro für den höheren Aufwand (Trennungstagegeld).

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig.

Tarifvertragsbezug nicht durch Betriebsvereinbarung änderbar

BAG 11.04.2018 - 4 AZR 119/17

Das BAG hat entschieden, dass eine individualvertraglich vereinbarte Vergütung mit einem dynamischen Bezug auf einen Tarifvertrag durch eine Betriebsvereinbarung nicht zu Lasten der Beschäftigten abgeändert werden kann.

In einer Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 1993 wurde die Geltung des BAT für die Beschäftigten des Unternehmens vereinbart. Die Beschäftigten erhielten einen Nachtrag zum Arbeitsverhältnis, der den dynamischen Tarifbezug enthielt. Im Jahr 2006 sollte durch Betriebsvereinbarung der Tarifbezug beendet werden.

Das BAG stellte nun fest, dass durch die arbeitsvertragliche Zusatzregelung mit dem Bezug auf den Tarifvertrag eine individualarbeitsrechtliche Bindung entstanden sei. Diese kann nicht zu Lasten der Beschäftigten per Betriebsvereinbarung verändert werden.

Werkzeugkoffer für Betriebsräte

In einem Projekt der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) wurden Bedingungen herausgearbeitet und Werkzeuge entwickelt, um die Arbeit hin zu einer nachhaltigen Betriebsratsarbeit in einem Unternehmen zu unterstützen. Sechs Handlungsfelder sind über einen Zeitraum von zwei Jahren entstanden. Sie decken die wichtigsten Bereiche der Betriebsratsarbeit ab. Sie lassen sich auch auf die Arbeit anderer Gremien übertragen.

Der Werkzeugkoffer steht im Mitbestimmungsportal der HBS zur Verfügung, und zwar hier: https://www.mitbestimmung.de/html/6-handlungsfelder-fur-nachhaltige-7236.html

Das Material wird in absehbarer Zeit dort auch als pdf zum Download zur Verfügung stehen.

Mietrecht:

Rücksichtnahmepflicht bei Kinderlärm aus der Nachbarwohnung
BGH 22. August 2017 – VIII ZR 226/16

Der Bundesgerichtshof hat entschieden, dass auch Kinderlärm seine Grenzen hat. Geräuschemissionen, die ihren Ursprung in einem altersgerecht üblichen kindlichen Verhalten haben, sind zwar, gegebenenfalls auch unter Inkaufnahme erhöhter Grenzwerte für Lärm und entsprechender Begleiterscheinungen kindlichen Verhaltens, grundsätzlich hinzunehmen. Die insoweit zu fordernde erhöhte Toleranz hat jedoch auch Grenzen.

Diese sind jeweils im Einzelfall zu bestimmen unter Berücksichtigung namentlich von Art, Qualität, Dauer und Zeit der verursachten Geräuschemissionen, des Alters und des Gesundheitszustands des Kindes sowie der Vermeidbarkeit der Emissionen etwa durch objektiv gebotene erzieherische Einwirkungen oder durch zumutbare oder sogar gebotene bauliche Maßnahmen.

Kein Fristsetzungserfordernis bei Schadensersatzansprüchen des Vermieters wegen Substanzschäden durch den Mieter
BGH 28.02.2018 - VIII ZR 157/17

Der Bundesgerichtshof entschied, dass der Mieter dem Vermieter Schäden an der Sachsubstanz der Mietsache, die durch Verletzung von Obhutspflichten des Mieters entstanden sind, als Schadensersatz durch Wiederherstellung oder Geldzahlung zu ersetzen hat. Einer vorherigen Fristsetzung des Vermieters bedarf es dazu nicht. Das gilt unabhängig von der Frage, ob es um einen Schadensausgleich während eines laufenden Mietverhältnisses
oder nach dessen Beendigung geht.
In dem entschiedenen Fall ging es um Schimmelbefall mehrerer Räume, der auf fehlerhaftes Heiz- und Lüftungsverhalten des Mieters beruhte und um vom Mieter verursachte Kalkschäden an Badezimmerarmaturen sowie Lackschäden an einem Heizkörper. Der Vermieter hatte Schadensersatz für die Schäden vom Vermieter verlangt, ohne diesem zuvor eine Frist zur Beseitigung der Mängel zu setzen.

Schneerückblick: Zur Räum- und Streupflicht des Vermieters
BGH 21.02.2018 - VIII ZR 255/16

Ein Vermieter und Grundstückseigentümer, dem die Gemeinde nicht als Anlieger die allgemeine Räum- und Streupflicht übertragen hat, ist regelmäßig nicht über seine Mietverträge verpflichtet, auch über die Grundstücksgrenze hinaus Teile des öffentlichen Gehwegs zu räumen und zu streuen.
Auf Schadensersatz und Schmerzensgeld geklagt hatte der Lebensgefährte einer Mieterin. Er war bei Schneeglätte beim Verlassen des Mietshauses auf dem Kopfsteinpflaster des nicht geräumten Streifens des öffentlichen Gehwegs im Bereich des Grundstückseingangs vor dem Anwesen des Vermieters gestürzt und trug Knöchelfrakturen davon.

Der BGH führte aus, dass der Kläger zwar grundsätzlich in den Schutzbereich des zwischen dem beklagten Vermieter und seiner Lebensgefährtin geschlossenen Mietvertrags miteinbezogen war. Der Kläger war indes nicht auf dem Grundstück,

sondern auf dem öffentlichen Gehweg gestürzt. Die dem Vermieter einer Wohnung gegenüber seinen Mietern obliegende Verkehrssicherungspflicht beschränkt sich jedoch grundsätzlich auf den Bereich des Grundstücks des Vermieters. Entsprechendes gilt für die allgemeine Verkehrssicherungspflicht des Eigentümers, sofern die Räum- und Streupflicht für den öffentlichen Gehweg von der Gemeinde nicht auf die Eigentümer (Anlieger) übertragen worden ist.

Modernisierungsmaßnahmen versus grundlegenden Umgestaltungsmaßnahmen

BGH 21.02.2018 - VIII ZR 255/16

Vom Mieter zu duldende Modernisierungsmaßnahmen liegen **nicht** vor, wenn die beabsichtigten Maßnahmen so weitreichend sind, dass ihre Durchführung den Charakter der Mietsache grundlegend verändern würde. Es ging um das Hinzufügen neuer Räume (Wintergarten; Ausbau des Spitzbodens), eine Veränderung des Zuschnitts der Wohnräume und des Bads; Anlegung einer Terrasse und den Abriss einer Veranda.

Eine Modernisierungsmaßnahme zeichnet sich dadurch aus, dass sie einerseits über die bloße Erhaltung des bisherigen Zustands hinausgeht, andererseits aber die Mietsache nicht so verändert, dass etwas Neues entsteht.

Im vorliegenden Fall waren die angekündigten "Modernisierungsmaßnahmen" so weitreichend, dass ihre Durchführung den Charakter der Mietsache grundlegend verändert hätte. Bei solch weitreichenden Maßnahmen kann nach Auffassung des BGH nicht mehr von einer bloßen Verbesserung der Mietsache im Sinne einer nachhaltigen Erhöhung des Wohnwerts der Mietsache (§ 555b Nr. 4 BGB) oder einer dauerhaften Verbesserung der allgemeinen Wohnverhältnisse (§ 555b Nr. 5 BGB) gesprochen werden. Vor diesem Hintergrund hatten die Mieter die „Modernisierungsmaßnahmen“ nicht zu dulden.

Haushaltsnahe Dienstleistungen absetzen als Mieter/in

LG Berlin 18.10.2017 – 18 S 339/16

Im vorliegenden Fall hatte der Mieter von seiner Vermieterin die kostenlose Ausstellung einer Bescheinigung zu den haushaltsnahen Dienstleistungen gem. § 35a EStG begehrt. Die Vermieterin hatte sich geweigert, dem Mieter die begehrte Bescheinigung auszustellen, da das Gesetz eine Pflicht des Vermieters zur Bescheinigung der auf haushaltsnahe Dienstleistungen entfallenden Aufwände nicht vorsehe. Der Vermieter müsse eine solche Bescheinigung hilfsweise jedenfalls nicht kostenlos erteilen, sondern habe Anspruch auf Vergütung dieser für den Mieter erbrachten Dienstleistung.

Das Landgericht hat zugunsten des Mieters entschieden, dass dieser Anspruch auf Erteilung einer Bescheinigung über die ihm in Rechnung gestellten Kosten für haushaltsnahe Dienstleistungen hat. Es stellte fest, dass der Vermieter den Mieter - sei es durch geeignete Gestaltung der Nebenkostenabrechnung, sei es durch Ausstellung einer gesonderten Bescheinigung - gemäß §§ 241, 242 BGB dabei zu unterstützen hat, die durch § 35a EStG eröffneten Steuervorteile tatsächlich zu erlangen.

Eine gesonderte Vergütung für die zu erteilende Bescheinigung steht dem Vermieter nicht zu, da sein Verwaltungsaufwand mit der Miete hinreichend abgegolten ist.

Teilzahlung des Mietrückstands reicht nicht

BGH 27.09.2017 – VIII ZR 193/16

Der BGH hat bestätigt, dass das Recht des Vermieters zur fristlosen Kündigung des Mietverhältnisses aufgrund eines Zahlungsrückstandes des Mieters nach § 543 Abs. 2 Satz 2 BGB nur durch eine **vollständige Zahlung** des Rückstandes vor Zugang der Kündigung ausgeschlossen wird. Die Voraussetzungen dieser Ausnahmevorschrift sei nicht bereits dann erfüllt, wenn der Mieter lediglich eine Teilzahlung leiste und hierdurch erreiche, dass sein ursprünglich mehr als eine Monatsmiete betragender Zahlungsrückstand unter diese Schwelle sinke.

Der Zahlungsrückstand des Mieters bezieht sich aber immer auf die vereinbarte Miete. Wird diese gemindert, muss ein Rückstand trotzdem an der ursprünglichen Miete gemessen werden.

Verbraucherrecht:

Freies WLAN für Alle? Urheberrechtsverstöße bleiben verboten!

Mit einer Gesetzesänderung des sogenannten „Telemediengesetzes“ (TMG) hat die Bundesregierung sichergestellt, dass öffentliches WLAN ab dem 12.10.2017 etwa an Flughäfen, in Cafés, Hotels oder Bürgerämtern ohne Zugangsbeschränkungen angeboten werden kann. Verbraucherinnen und Verbraucher sollen möglichst überall mobil und unkompliziert ins Internet gehen können.

Bis zu diesem Tag mussten WLAN Betreiber regelmäßig befürchten, als „Störer“ auf Unterlassung in Anspruch genommen zu werden, wenn die eingeloggten Benutzer unberechtigt urheberrechtlich geschützte Inhalte heruntergeladen haben. Ganz risikofrei ist das aber auch nach dem 12.10.2017 für Betreiber von WLAN immer noch nicht, da sie unter bestimmten Bedingungen gezwungen werden können, die Nutzung konkreter Seiten zu sperren, wenn es erst einmal zu einer Rechtsverletzung gekommen ist. Allerdings können sie die Kosten auf den Antragsteller abwälzen.

Die Änderung dieses Gesetzes ist vor Allem aber auch kein Freibrief für den einzelnen Benutzer dahingehend, dass er nun beliebig urheberrechtlich geschützte Inhalte, wie Fotos oder Musik- und Filmdateien herunterladen darf. Insbesondere das Recht, die Werke so zu verbreiten steht nach wie vor dem Urheber alleine zu. Folglich wird jeder, der das Urheberrecht Anderer verletzt auch in Zukunft damit zu rechnen haben, als Täter einer Urheberrechtsverletzung zur Rechenschaft gezogen werden zu können.

Weibliche Form in Formularen und Vordrucken nicht erzwingbar

BGH 13.03.2018 – VI ZR 143/17

Der Bundesgerichtshof hat entschieden, dass kein gesetzlicher Anspruch darauf besteht, in Vordrucken und Formularen

mit Personenbezeichnungen erfasst zu werden, deren grammatisches Geschlecht vom eigenen natürlichen Geschlecht abweicht.

Der BGH ist der Ansicht, dass nach dem allgemein üblichen Sprachgebrauch und Sprachverständnis, der Bedeutungsgehalt einer grammatisch männlichen Personenbezeichnung jedes natürliche Geschlecht umfassen kann ("generisches Maskulinum").

Geklagt hatte die Kundin einer Bank, die zwar in persönlichen Gesprächen und in individuellen Schreiben seitens der Bank mit der Anrede "Frau [...]" bedacht, im Geschäftsverkehr in Formularen und Vordrucken jedoch mit der grammatisch männlichen Personenbezeichnung, wie etwa "Kontoinhaber", bezeichnet wird.

Reiserecht

Schadenersatz bei „wilden Streiks“
EuGH 17.04.2018 – C-195/17

Die Welle von Krankmeldungen „wilder Streik“ bei TUI – Fly im Oktober 2016 befreit die Fluggesellschaft nicht von Ausgleichzahlungen. Ein „wilder Streik“ des Flugpersonals, der auf die überraschende Ankündigung einer Unternehmensumstrukturierung folgt, stellt keinen „außergewöhnlichen Umstand“ nach Art. 5 Abs. 3 der Fluggastrechteverordnung (EG Nr. 261/2004) dar. Dies stellte der EuGH fest.

Im Ausgangsfall hatten mehrere betroffene Fluggäste eine Ausgleichszahlung gem. Art. 7 der Verordnung vor den Amtsgerichten Hannover und Düsseldorf eingeklagt. Die Tuifly GmbH verweigerte diese Zahlung mit dem Verweis auf „außergewöhnliche Umstände“ gem. Art. 5 Abs. 3 der Verordnung. Der EuGH wies jedoch darauf hin, dass – anders als bei einem normalen Streik – hier der Aufruf zum Streik nicht von der Arbeitnehmervertretung verbreitet worden sei, sondern spontan von den sich krankmeldenden Beschäftigten selbst.
Umstrukturierungspläne seien außerdem nicht ungewöhnlich, sondern stellen eine gängige Unternehmensmaßnahme dar, die üblicherweise mit Konflikten mit ihren Beschäftigten einhergehe. Deshalb könne nicht angenommen werden, dass die Streiksituation nicht tatsächlich beherrschbar gewesen sei. Der EuGH hält weiter fest, dass Entschädigungsansprüche von Fluggästen nicht von der rechtlichen Einordnung der Streikmaßnahmen im nationalen Recht abhängen dürfen, womit die Bewertung nach deutschem Arbeits- und Tarifrecht als rechtswidriger „wilder Streik“ unerheblich sei.

Achtung:
Betroffene müssen ihre Ansprüche bis 3 Jahre nach dem geplanten Flug geltend machen. **Im Oktober 2019 verjähren die Ansprüche.**

„Werbeblock“

BUCHTIPP

Tarif-Kommentar als E-Book

Tarifvertragstexte sind nicht selbsterklärend, sondern sie müssen kommentiert und erläutert werden. Für das private Versicherungsgewerbe gibt es jetzt erstmals einen Kommentar aus Gewerkschafts- und Arbeitnehmersicht – und zwar als E-Book, so dass schnell und einfach auf einzelne Inhalte zugegriffen werden kann. Behandelt werden Themen wie Sonderzahlungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen oder die Frage, wann zuschlagspflichtige Mehrarbeit vorliegt. Für die Praxis besonders wichtig sind die ausführlichen Erläuterungen zur Eingruppierung.

Der Titel: »Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe – Kommentar für die betriebliche Praxis«, Autoren: Yvonne Reinartz, Achim Thannheiser, Torsten Tiefenbacher, 1. Auflage 2017, zu beziehen unter:
▸ **www.shop.verdi-bub.de** › E-Books

www.buch.de