

Info-Brief - November 2016

Liebe Leserinnen und Leser,
der erste Schnee in Hannover und gleich Bahnen in denen die Fahrgäste übernachten müssen und viele Unfälle. Da stellen sich wieder viele Fragen wie zum Beispiel:
Gibt es Gehalt, wenn das Schneechaos die Fahrt zur Arbeit verhindert? Wie ist das für Mieter eigentlich mit der Schneeräumpflicht geregelt?
Antworten dazu und einiges mehr in diesem Info-Brief.

Als PDF steht der Info-Brief unter
<http://www.thannheiser.de/arbeitsrecht-arbeitnehmer-info>
zum kostenlosen Download bereit.

Eine hoffentlich ruhige Adventszeit wünscht
das Team Thannheiser

P.S.

Immer wieder kurze News nun auch hier:

Arbeitsrecht: <https://www.facebook.com/thannheiser.meinAnwalt/>

Mietrecht: <https://www.facebook.com/mieterhilfehannover/>

Schneechaos - kein Anspruch auf Lohnfortzahlung

BAG 24.03.1982 - 5 AZR 1209/79

In einem Fall war der Kläger wegen der starken Schneeverwehungen einmal nicht zu der Bushaltestelle gelangt und kam zweimal erheblich zu spät. Grund waren allein die extremen Witterungsverhältnisse in Norddeutschland. Daraus ergibt sich, dass die Verhinderung bzw. Verspätung der Arbeitsaufnahme auf einem allgemeinen, von keiner der Vertragsparteien zu vertretenden Leistungshindernis beruht. Daher muss der Ar-

beitgeber lt. BAG keine Lohnfortzahlung leisten.

Aber da gibt es doch diesen **§ 616 BGB**, wonach Lohnfortzahlung zu leisten ist, wenn Beschäftigte ohne Verschulden aus in ihrer Person liegenden Gründen nicht oder verspätet zur Arbeit kommen.

Der Knackpunkt ist, dass es „in der Person“ liegende Gründe sein müssen! Würde nur der Beschäftigte allein von einer Naturkatastrophe betroffen und es wäre ihm vorübergehend nicht zuzumuten zur Arbeit zu gehen, weil er erstmal



■ **Achim Thannheiser**
Rechtsanwalt + Betriebswirt

■ **Angelika Küper**
Rechtsanwältin

■ **Lothar Böker**
Rechtsanwalt + Mediator

■ **Vera Westermann**
Rechtsanwältin

■ **Christine Matern**
Rechtsanwältin

■ **Elias Nur**
Rechtsanwalt

☎ 0511 / 990 490

📄 0511 / 990 49 50

✉ Rühmkorfstr. 18
30163 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de
www.Thannheiser.de

Sprechzeit nach Vereinbarung

seine eigenen Angelegenheiten ordnen muss, dann gibt es Lohnfortzahlung.

Weitere Stichworte zu dem Thema:

- Zu kalt im Büro oder der Werkshalle? Maximale und Mindest-Temperaturen am Arbeitsplatz gibt es tatsächlich laut Arbeitsstättenverordnung. Diese Grenzwerte bedeuten aber nicht, dass bei Temperaturen darüber oder darunter die Arbeit sofort eingestellt werden darf.
- Der Betriebsrat kann bei extremen Temperaturen verlangen, dass der Arbeitgeber Abhilfe schafft. Lehnt der Arbeitgeber eine Vereinbarung ab, geht es vor eine Einigungsstelle.
- Bei witterungsbedingten Unfällen auf dem Arbeitsweg - zum Beispiel bei Glatteis - zahlt die gesetzliche Unfallversicherung Gesundheitsschäden, Behandlungskosten, Verletztengeld (bei Verdienstausfall) oder eine Verletztenrente. Sie zahlt aber NICHT Sachschäden an Autos, Motorrädern oder Fahrrädern

Keine Pflicht zum Personalgespräch im Betrieb während der Arbeitsunfähigkeit

BAG 02.11.2016 - 10 AZR 596/15

Die Arbeitspflicht umfasst auch Gespräche mit dem Arbeitgeber, aber während der Arbeitszeit und der Anwesenheit im Betrieb. Bei einer Arbeitsunfähigkeit besteht keine Anwesenheitspflicht und daher auch keine Pflicht zum Personalgespräch in dieser Zeit im Betrieb.

Eine Ausnahme besteht, wenn es aus betrieblichen Gründen unbedingt nötig ist (unverzichtbar) und die/der Beschäftigte dazu gesundheitlich in der Lage ist.

Arbeitsvertragliche Ausschlussklauseln gelten nicht für den Mindestlohn

BAG, 24.08.2016, 5 AZR 703/15

Vom Arbeitgeber in den Formulararbeitsverträgen vorformulierte Ausschlussklauseln dürften den Mindestlohn nicht unterlaufen.

Geklagt hatte eine Beschäftigte, nachdem ihr Arbeitgeber trotz ärztlicher Bescheinigung wegen Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit keine Entgeltfortzahlung für den Zeitraum 19. November 2013 bis 15. Dezember 2013 geleistet hatte. Die Klägerin machte am 02. Juni 2016 ihre Klage auf Zahlung anhängig. Die Beklagte Arbeitgeberin berief sich unter Verweis auf die Verfallklausel in ihrem Formulararbeitsvertrag darauf, dass der Anspruch verfallen sei.

Das BAG meinte, die Verfallklausel verstoße gegen das Verzichtsverbot in § 9 AEntG (Mindestlohngesetz) und sei deshalb unwirksam. Daher ist der Anspruch auf den Mindestlohn nicht wegen Versäumung der vertraglichen Ausschlussfrist erloschen.

Aber Funktionszulagen sind auf den Mindestlohn anrechenbar

LAG Berlin-Brand 29.01.2016 6 Sa 273/15

Auf den Mindestlohnanspruch einer Pflegeassistentin nach § 2 PflegeArbbV ist nach Ansicht des LAG eine Funktionszulage Inkontinenzbeauftragte anrechenbar. Dies gilt dann, wenn arbeitsvertraglich eine Tätigkeit als Pflegeassistentin und Inkontinenzbeauftragte vereinbart ist und das Verwalten und Bestellen von Inkontinenzmitteln damit zur arbeitsvertraglich geschuldeten Normaltätigkeit zählt.

Etwas anderes könnte gelten, wenn mit einer Zulage eine ansonsten unbezahlte

überobligatorische Arbeitsleistung abge-
golten würde.

Kein Hausverbot für Personalratsmit- glieder

VG Mainz, 14.10.2016, 5 L 989/16.MZ

Personalratsmitgliedern haben grund-
sätzlich ein Recht auf Zutritt zur Dienst-
stelle, sofern dies zur Erledigung ihrer
Personalratstätigkeit erforderlich ist.

Geklagt hatte eine, an zwei Tagen für
Personalratstätigkeit freigestellte, Perso-
nalaratsvorsitzende. Der Arbeitgeber hat-
te ihr außerordentlich gekündigt und sie
von der Erbringung ihrer Arbeitsleistung
freigestellt und ihr zudem ein Hausver-
bot erteilt. Die Dienststelle warf der Vor-
sitzenden vor, sie habe unberechtigt
dienstliche Unterlagen aus der Dienst-
stelle für einen Kollegen mitgenommen.

Das Verwaltungsgericht Mainz hat dem
Eilantrag der Personalratsvorsitzenden
mit der Begründung stattgegeben, erst
mit rechtskräftigem Abschluss des Ge-
richtsverfahrens werde ggf. das Arbeits-
verhältnis beendet. Ein Hausverbot kön-
ne daher in der Zwischenzeit grundsätz-
lich nicht erteilt werden.

Anhörung des Betriebsrats vor Mas- senentlassungen zwingend mit allen Gründen

LAG Berlin-Brand. 26.11.2015 - 10 Sa 1604/15

Interessante Entscheidung für alle, die in
Konzernen arbeiten:

Die Beratung mit dem Betriebsrat ist bei
einer Massenentlassung nur dann ord-
nungsgemäß, wenn auch die Hintergrün-
de ausführlich mitgeteilt werden. Das gilt
auch in einem faktisch abhängigen Un-
ternehmen. Die Begründung, die Mutter-

gesellschaft habe es angeordnet, reicht
nicht.

Das LAG stellt fest:

1. Bei den zweckdienlichen Auskünften
des § 17 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 KSchG handelt
es sich nicht nur um eine oberflächliche,
sondern eine in die Tiefe gehende Infor-
mationspflicht.

2. Als beherrschendes Unternehmen im
Sinne des § 17 Abs. 3a S. 1 KSchG ist das
Unternehmen anzusehen, das die Beklag-
te dazu zwingen kann, bei sich Massen-
entlassungen durchzuführen.

3. Ohne eine detaillierte schriftliche Mit-
teilung aller zweckdienlichen Informati-
onen, also auch über die tatsächlichen
Hintergründe der Kündigung aus Sicht
der den Arbeitgeber zumindest faktisch
beherrschenden Unternehmen kann das
Konsultationsverfahren nicht abge-
schlossen werden und wäre auch jede
weitere Kündigung bei Vorliegen der Vo-
oraussetzungen des § 17 Abs. 1 KSchG
unwirksam.

4. Wird kein Konsultationsverfahren im
Sinne des § 17 Abs. 2 S. 2 KSchG durchge-
führt, ist eine im Rahmen einer Massen-
entlassung ausgesprochene Kündigung
wegen des Verstoßes gegen ein gesetzli-
ches Verbot im Sinne von § 134 BGB
rechtsunwirksam.

Fristlose Kündigung eines Berufs- kraftfahrers wegen Drogenkonsums

BAG 20.10.2016 - 6 AZR 471/15

Ein Berufskraftfahrer darf seine Fahr-
tüchtigkeit nicht gefährden. Ein Verstoß
gegen diese Verpflichtung kann die au-
ßerordentliche Kündigung seines Ar-
beitsverhältnisses rechtfertigen, meint
das BAG.

Der als LKW-Fahrer beschäftigte Mann
nahm an einem Samstag im privaten Um-

feld Amphetamin und Methamphetamin ("Crystal Meth") ein. Ab dem darauffolgenden Montag fuhr er wieder LKW. Als einen Tag später bei einer polizeilichen Kontrolle der Drogenkonsum festgestellt wurde, war dies für den Arbeitgeber der Grund, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen.

Das BAG meint, dass es in diesem Zusammenhang unerheblich sei, ob die Fahrtüchtigkeit des LKW-Fahrers bei den durchgeführten Fahrten tatsächlich beeinträchtigt war und deswegen eine erhöhte Gefahr im Straßenverkehr bestanden habe. Denn ein Berufskraftfahrer dürfe seine Fahrtüchtigkeit nicht durch die Einnahme von Substanzen wie Crystal Meth gefährden.

Unwiderrufliche Freistellung in Aufhebungsverträgen kann teuer werden!

Geschäftsanweisung 07/2016 vom 20.07.2016 zu § 150 SGB III

Mit ihrer neuen Geschäftsanweisung hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) ihren örtlichen Agenturen die Anweisung erteilt, „Zeiten einer unwiderruflichen Freistellung“ bei der Berechnung des Bemessungszeitraums (Entgeltabrechnungszeiträume im Bemessungsrahmen) nicht mehr zu berücksichtigen.

Das kann zu deutlichen Reduzierungen des Anspruches auf Arbeitslosengeld führen. Das Problem entsteht, wenn Beschäftigte in Aufhebungsverträgen lange Kündigungsfristen vereinbaren. Wird z.B. ein Vergleich geschlossen, der die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einer langen Kündigungsfrist und einer unwiderruflichen Freistellung von 12 Monaten vorsieht, werden diese 12 Monate für

den Bemessungszeitraum nicht mehr berücksichtigt.

Auch bei „Vorruhestands-Verträgen“, die vor dem Beginn des Rentenalters enden, entsteht das Problem. Das vermeintliche Arbeitslosengeld bis zur Rente ist nicht mehr sicher.

Die Höhe des Arbeitslosengelds stützt sich in der Regel auf das im letzten Jahr vor dem Eintritt der Arbeitslosigkeit (dem Bemessungszeitraum) erzielte Arbeitsentgelt. Es drohen in diesem Fall daher die erhebliche Verringerung des Arbeitslosengeldes und ein monatlicher Verlust im dreistelligen Bereich.

Tipp:

Gegen diese rechtswidrige Praxis wird zurzeit geklagt.

Bis zur Klärung dieser Frage sollte in Aufhebungsverträgen jedoch auf die unwiderrufliche Freistellung verzichtet werden.

Bei einer widerrufenen Freistellung bestehen diese Problem (jedenfalls derzeit noch) nicht.

Neue Arbeitsstättenverordnung kommt im Dezember

Das Bundeskabinett hat am 02.11.2016 zum Schutz und zur Sicherheit von Beschäftigten am Arbeitsplatz eine novellierte Arbeitsstättenverordnung beschlossen.

- klare Regelungen für Telearbeitsplätze
- keine Anwendung der BildschirmVO für mobile Arbeit, denn das beruflich bedingte "mobile Arbeit", z.B. das gelegentliche Arbeiten mit dem Laptop in der Freizeit oder das ortsungebundene Arbeiten, wie unterwegs im Zug,

nicht vom Anwendungsbereich der ArbStättV erfasst wird

- Arbeitsschutz-Unterweisung
- psychische Belastungen bei der Beurteilung der Gefährdungen (Gefährdungsbeurteilung) müssen berücksichtigt werden, dazu gehören Belastungen und Beeinträchtigungen der Beschäftigten durch störende Geräusche oder Lärm, ungeeignete Beleuchtung oder ergonomische Mängel am Arbeitsplatz
- Sichtverbindung nach außen soll für dauerhaft eingerichtete Arbeitsplätze und für sonstige große Sozialräume grundsätzlich gelten - aber viele Ausnahmen möglich.

Mein Leben - meine Zeit. Arbeit neu denken!

"Arbeiten rund um die Uhr und auch am Wochenende sowie das Aufweichen der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben drohen der neue Standard zu werden. Die Beschäftigten wünschen sich gute Arbeit und Arbeitszeiten, die planbar sind und die sie selbst stärker beeinflussen können. Das ist das Anliegen der IG Metall-Kampagne 'Mein Leben - meine Zeit. Arbeit neu denken!'"

<https://www.igmetall.de/arbeitszeit.htm>

Interessant auch der Arbeitszeitreport Deutschland 2016

<http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/F2398.html>

Verbraucherrecht:

Online-Verleih von E-Books durch Bibliotheken zulässig

EuGH 10.11.2016 - C-174/15

Der EuGH hat entschieden, dass das Verleihen von E-Books unter bestimmten Voraussetzungen dem Verleihen herkömmlicher Bücher gleichgestellt werden kann.

Das nach dem „One-copy-one-user“-Modell organisierte Verleihen ist zulässig. Dabei wird eine digitale Buchkopie in der Form verliehen, dass diese Kopie auf dem Server einer öffentlichen Bibliothek abgelegt und es dem Nutzer ermöglicht wird, diese durch Herunterladen auf seinem eigenen Computer zu reproduzieren. Es kann aber nur eine einzige Kopie während der Leihfrist heruntergeladen werden und der Nutzer kann, nach Ablauf der Leihfrist, die von ihm heruntergeladene Kopie nicht mehr nutzen.

Unzulässige Werbung per Telefon und auch per SMS

OLG Ffm. 06.10.2016 - 6 U 54/16

Ein Call-Center hatte telefonisch Kontakt zu dem Besitzer eines Kfz aufgenommen und für den TÜV-Service des beklagten Unternehmens geworben. Später wurden noch drei SMS geschickt. Eine vorherige Einwilligung des Kunden war nicht eingeholt worden.

Das werbende Unternehmen wurde zur Unterlassung sowie zur Zahlung der Abmahnkosten verurteilt. Den Unterlassungsanspruch leitete das OLG aus dem § 8 UWG ab. Hiernach stellen ungefragte Werbeversuche über Funk eine unzumutbare Belästigung dar.

Es kommt nach Auffassung des Gerichts auch nicht darauf an, ob der Kunde ein mutmaßliches Interesse daran hat, über eine möglicherweise anstehende Hauptuntersuchung informiert zu werden. Das war nämlich der „Aufhänger“ für die SMS.

Familienrecht

Die "Düsseldorfer Tabelle" wird geändert: Der Mindestunterhalt minderjähriger Kinder erhöht sich zum 01.01.2017.

http://www.olg-duessel-dorf.nrw.de/infos/Duesseldorfer_tabelle/Tabelle-ab-01_01_2017/Duesseldorfer-Tabelle-ab-dem-01_01_2017-.pdf

Reiserecht:

Flugausfälle bei TUI- Fly

Die Fluggesellschaft TUI- Fly hatte vor kurzem mit einem ungewöhnlich hohen Krankenstand und damit verbunden mit zahlreichen Flugausfällen zu kämpfen. Hintergrund sind firmenpolitische Planungen, die bei dem Personal Sorgen über den Arbeitsplatz und die Entlohnung auslösen.

Die Fluggesellschaft hat angekündigt, Ihre Passagiere nicht entschädigen zu wollen. „Diese Rechtsansicht ist jedoch falsch“, sagt unsere, auf dem Gebiet des Reiserechts langjährig tätige Kollegin, Frau Rechtsanwältin Küper. „Weder sind solche gehäuften Krankmeldungen höhere Gewalt, noch stellen sie ein außergewöhnliches Ereignis dar, das die Fluggesellschaft von ihrer Haftung auf Schadensersatz für die Passagiere befreien würde.

Fluggästen rate ich daher, die Ihnen zustehenden Entschädigungen zeitnah einzufordern.“ Die Höhe der Entschädigungen können Sie hier finden:

<http://thannheiser.de/flugrecht>

Mietrecht:

Schnee- und Eisbeseitigung

-Pflicht des Mieters?

OLG Frankfurt 22.09.1988 - Az.: 16 U 123/87

Muss der Mieter fegen, schippen und streuen, wenn Bürgersteige und Hauseingänge in Eis und Schnee versinken?

Wenn Vermieter und Mieter keine ausdrückliche Vereinbarung getroffen haben, ist der Vermieter für die Beseitigung von Eis und Schnee im Bereich der Bürgersteige und Hauseingängen verantwortlich.

Der Vermieter kann Schnee und Eis entweder selbst beseitigen oder Dritte (Hausmeister oder Winterdienst) damit beauftragen.

Beauftragt der Vermieter einen Dritten, so kann er die Kosten für den Winterdienst als Betriebskosten auf den Mieter umlegen. Voraussetzung ist, dass die Umlage mietvertraglich vereinbart ist.

Der Mieter muss Bürgersteige und Hauseingänge also nur von Eis und Schnee befreien, wenn das ausdrücklich so im Mietvertrag steht.

Zu guter Letzt:

Ist der Zauberwürfel „Rubik's Cube“ ein dreidimensionales Puzzle, das als Marke schützbar ist oder ein technisches Gerät, das nur patentrechtlich schützbar ist?

Fragen über Fragen, EuGH und EUIPO werden sie lösen, ich allerdings den Zauberwürfel auch dieses Weihnachten wahrscheinlich wieder nicht.