

## Info-Brief - Juni 2018

Liebe Leserinnen und Leser,  
nun gibt es dieses Jahr doch **kein Oktoberfest**  
im August bei uns - schade!  
Entweder der Termin oder die angedachten Inhalte  
passten wohl nicht, da extrem wenige Anmeldungen  
erfolgten.

Wir werden für die dunklen Monate  
**am 09.11.2018 - 16:00 Uhr**  
einen neuen Versuch starten. "4 Räume - 4 Themen"  
- Details im August.  
Bitte Termin notieren und an alle BR-/PR-/SBV-/JAV-  
Mitglieder etc. weitergeben.

### **Hinweis nach Art. 6 Abs. 1a DSGVO:**

Da dieser Info-Brief nur auf persönlichen Wunsch  
und nur per E-Mail versandt wird, haben alle Empfängerinnen  
und Empfänger ihr Einverständnis erklärt. Diese Zustimmung  
für die Speicherung der E-Mail-Adresse muss nicht erneuert werden. Die Daten werden  
wie die Daten unserer Mandantinnen und Mandanten behandelt. Die **Datenschutzinfor-**  
**mation** dazu unter:

<http://www.thannheiser.de/datenschutzerklaerung.html>

Die Daten werden nur für die Übersendung des Info-Briefs gespeichert, soweit kein Man-  
datsverhältnis besteht.

Wie bisher gilt: Wer sich abmelden möchte, schickt eine entsprechende Mail zurück. Die  
Daten werden dann unverzüglich gelöscht.

Weiterhin sonnige Tage und eine schöne Urlaubszeit  
wünscht Ihr/Euer Team Thannheiser

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

### **Gesetzliche Neuregelungen ab Juni 2018**

#### **Fußball-Weltmeisterschaft: Public Viewing auch abends**

Während der Fußball-Weltmeisterschaft in Russland kann der Lärmschutz gelockert werden. So  
ist es möglich, auch in den Abendstunden die Fußballspiele öffentlich und im Freien zu über-



■ **Achim Thannheiser**  
Rechtsanwalt + Betriebswirt

■ **Angelika Küper**  
Rechtsanwältin

■ **Lothar Böker**  
Rechtsanwalt + Mediator

■ **Christine Matern**  
Rechtsanwältin

■ **Svenja Naumann**  
Rechtsanwältin

■ **Carolin Runge**  
Rechtsanwältin

☎ 0511 / 990 490

📄 0511 / 990 49 50

✉ Rühmkorfstr. 18  
30163 Hannover

[Rechtsanwalt@Thannheiser.de](mailto:Rechtsanwalt@Thannheiser.de)

[www.Thannheiser.de](http://www.Thannheiser.de)

Sprechzeit nach Vereinbarung

tragen. Über diese Ausnahmen entscheiden die Behörden vor Ort. Die Verordnung ist am 05.05.2018 in Kraft getreten.

**P.S.** Zu Job und Fußball gibt es hier interessante Infos:

<http://www.dgb.de/themen/++co++e245ea58-2d66-11e6-ab6e-525400e5a74a>

### **Ein modernes Datenschutzrecht für alle Europäer**

Die Datenschutz-Grundverordnung schafft einen einheitlichen Rechtsrahmen zum Datenschutz. Zugleich wird das Grundrecht auf Schutz der personenbezogenen Daten aus Art. 8 der Europäischen Grundrechtecharta gestärkt. Ergänzend tritt das neue Bundesdatenschutzgesetz in Kraft.

Das neue Datenschutzrecht gilt seit dem 25.05.2018 in Deutschland und in der gesamten EU.

### **Mehr Überwachung in Europa**

Daten von Flugreisenden können künftig zur Bekämpfung von Terrorismus und schwerer Kriminalität verwendet werden. Dazu wird der Informationsaustausch zwischen den EU-Staaten verbessert. Das Gesetz setzt eine EU-Richtlinie um und ist schon teilweise in Kraft. Weitere Teile sind am 25.05.2018 in Kraft getreten.

### **Deutsch-philippinisches Abkommen zur sozialen Sicherheit**

Das deutsch-philippinische Sozialversicherungsabkommen stellt den sozialen Schutz im Bereich der jeweiligen Rentenversicherungssysteme sicher. Das gilt insbesondere für den Fall, dass sich Versicherte im jeweils anderen Vertragsstaat aufhalten. Das Sozialversicherungsabkommen zwischen Deutschland und den Philippinen tritt am 01.06.2018 in Kraft.

Anmerk.: Viele Schiffsbesatzungen stammen von den Philippinen

### **Gesetzentwurf: Neuer Rechtsanspruch auf Brückenteilzeit**

Die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung entsprechen weitgehend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit.

#### **Voraussetzung für die neue Brückenteilzeit ist:**

- Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 45 Beschäftigten.
- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- Die oder der Beschäftigte stellt beim Arbeitgeber einen Antrag, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit- oder bisherige Teilzeitarbeit) für einen bestimmten Zeitraum, der zwischen einem und fünf Jahren liegt, zu verringern.
- Es müssen keine bestimmten Gründe (z.B. Kindererziehung, Pflege) vorliegen.
- Der Antrag wird mindestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Verringerung in Textform gestellt.

- Es stehen keine betrieblichen Gründe, die die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen, entgegen.
- Für Arbeitgeber, mit zwischen 46 und 200 Beschäftigte, gilt eine besondere Zumutbarkeitsgrenze: Selbst wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen, müssen diese Arbeitgeber nur einem pro angefangenen 15 Beschäftigten den Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren.

Neben dem neuen Rechtsanspruch sieht der Gesetzentwurf Erleichterungen für Beschäftigte vor, die bereits in zeitlich nicht begrenzter Teilzeit arbeiten und mehr arbeiten möchten. Schon nach bisheriger Rechtslage muss der Arbeitgeber bei der Besetzung freier Stellen Teilzeitkräfte, die länger arbeiten wollen, bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigen. Dies gilt allerdings nur, wenn keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen. Hierfür trägt der Arbeitgeber gegenwärtig die Darlegungs- und Beweislast. Künftig soll der Arbeitgeber auch darlegen und gegebenenfalls beweisen müssen, dass der Arbeitsplatz dem bisherigen Arbeitsplatz des Teilzeitbeschäftigten nicht entspricht oder nicht frei ist oder der Teilzeitbeschäftigte nicht mindestens gleich geeignet ist wie ein anderer bevorzugter Bewerber.

## **Arbeitsrecht**

### **Apropos Urlaubszeit:**

#### **Entschädigungsanspruch der Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers wegen nicht genommenen Urlaubs**

EuGH 29.05.2018 - C-569/16, C-570/16 - noch nicht entschieden!

Beim EuGH wird gerade diskutiert, ob die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen Urlaub verlangen können. Die Entscheidung wird sowohl öffentlich-rechtliche als auch private Arbeitgeber betreffen.

Die Klägerinnen forderten von den früheren Arbeitgebern ihrer verstorbenen Ehemänner, der Stadt Wuppertal (Deutschland) bzw. Herrn Volker W. (als Inhaber der TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker W.), ihnen eine finanzielle Vergütung zur Abgeltung des bezahlten Jahresurlaubes zu zahlen, den ihre Ehemänner vor ihrem Tod nicht genommen hatten.

Da ihnen eine solche Vergütung verweigert wurde, riefen sie die deutschen Arbeitsgerichte an. Das BAG sieht es so, dass nach deutschem Recht – § 7 Abs. 4 BUrlG und § 1922 Abs. 1 BGB – der Urlaubsanspruch des Erblassers mit seinem Tod untergehe, so dass er weder in einen Abgeltungsanspruch umgewandelt noch Teil der Erbmasse werden könne.

Der Generalanwalt des EuGH ist zu dem Ergebnis gekommen, dass die Richtlinie einzelstaatlichen Rechtsvorschriften wie den hier fraglichen entgegenstehe. Danach sind derartige Ansprüche vererblich.

Art. 31 Abs. 2 der Charta sei, nicht nur ein besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union, sondern auch als vollwertiges soziales Grundrecht anzuerkennen. Damit habe dieser Artikel nämlich zwingenden Charakter und sei in dem Sinne eigenständig, dass er keine ergänzende Maßnahme benötige, um Wirkungen unmittelbar gegenüber den Einzelnen zu entfalten.

Schließt sich der EuGH dieser Ansicht an, dann wären künftig Urlaubsabgeltungsansprüche vererblich.

### **Abgeltung oder Verfall nicht genommenen Urlaubes**

EuGH 29.05.2018 - C-619/16, C-684/16 - noch nicht entschieden!

Ferner ist die Frage beim EuGH auf dem Tisch, ob es ausreicht, dass Beschäftigte keinen Urlaub beantragen, um automatisch Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Urlaub zu verlieren.

Nach Ansicht des Generalanwalts entfaltet die Charta (RL 2003/88/EG Arbeitszeitgestaltung) auch hier unmittelbare Geltung für den Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Jahresurlaub. Immer wenn Beschäftigte nicht in der Lage gewesen seien, den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub während des Arbeitsverhältnisses tatsächlich auszuüben, entstehe der Abgeltungsanspruch.

Der Generalanwalt schlägt vor, dass ein nationales Gericht prüfen müsse, ob der Arbeitgeber nachweislich geeignete Maßnahmen ergriffen habe, um zu gewährleisten, dass der betreffende Arbeitnehmer seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub während dieses Arbeitsverhältnisses tatsächlich habe ausüben können.

Weise der Arbeitgeber nach, dass er mit der notwendigen Sorgfalt gehandelt habe und dass trotz der von ihm getroffenen Maßnahmen der Arbeitnehmer aus freien Stücken und bewusst darauf verzichtet habe, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub wahrzunehmen, obwohl er dies hätte tun können, so habe die/der Beschäftigte keinen Abgeltungsanspruch.

Schließt sich der EuGH dieser Ansicht an, dann wären künftig Arbeitgeber bei Urlaubsabgeltungsansprüchen in der Beweispflicht, dass sie alles getan haben, damit die Beschäftigten Urlaub nehmen können.

### **Kein Konzernbetriebsrat bei Konzernspitze im Ausland**

BAG 23.05.2018 - 7 ABR 60/16

Das BAG hat entschieden, dass ein Konzernbetriebsrat nicht errichtet werden kann, wenn das herrschende Unternehmen seinen Sitz im Ausland hat und  
- keine im Inland ansässige Teilkonzernspitze besteht, die über

- wesentliche Entscheidungsbefugnisse in personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten verfügt.

Die beteiligten Unternehmen gehören einer weltweit tätigen Unternehmensgruppe an, deren Konzernobergesellschaft in der Schweiz sitzt. In Deutschland gibt es eine Tochtergesellschaft in Form einer Holding ohne eigene Geschäftstätigkeit. Dazu weitere "operative" Tochtergesellschaften in Deutschland mit unterschiedlicher Beschäftigtenanzahl und Betriebsräten.

Die Betriebsräte hatten beschlossen, einen Konzernbetriebsrat zu errichten und zur konstituierenden Sitzung eines Konzernbetriebsrats eingeladen. Der Arbeitgeber hat dagegen geklagt und nun Recht bekommen. Nach Auffassung des BAG ist der Konzernbetriebsrat nicht wirksam errichtet, da sich die Konzernobergesellschaft als herrschendes Unternehmen in der Schweiz befindet und im Inland keine Teilkonzernspitze besteht, die über wesentliche Leitungsaufgaben in personellen, sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten verfügt.

### **Bestimmung der Aufsichtsratsgröße nach Gesamtzahl der Beschäftigten im Inland**

OLG Frankfurt 25.05.2018 - 21 W 32/18

Das OLG Frankfurt hat entschieden, dass allein die Anzahl der im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darüber entscheidet, ob ein Aufsichtsrat dem Mitbestimmungsgesetz unterfällt. Es verstoße nicht gegen den Gleichheitssatz, die in ausländischen Tochtergesellschaften Beschäftigten nicht mitzuzählen.

Der Antragsteller ist Aktionär einer Aktiengesellschaft die derzeit 1/3 Arbeitnehmervertreter auf Basis des sog. Drittelbeteiligungsgesetzes (DrittelbG) im Aufsichtsrat hat. Er meinte, dass die Arbeitnehmer müssten paritätisch neben den Anteilseignern mit der Hälfte der Sitze im Aufsichtsrat vertreten sein (MitbestG). Werden alle Beschäftigten des Unternehmens einschließlich ausländischer Tochtergesellschaften berücksichtigt, dann liegt die Anzahl über 2.000. Das übersteigt den Schwellenwert von 2000 nach dem MitbestG, was dann anwendbar wäre und eine paritätische Besetzung vorschreibt.

Nach Auffassung des OLG ist der Aufsichtsrat zutreffend nach den Grundsätzen des DrittelbG gebildet worden. Für die Berechnung der maßgeblichen Anzahl der Arbeitnehmer komme es allein auf die im Inland beschäftigten Arbeitnehmer an. Denn das MitbestG nehme aber auf § 5 BetrVG Bezug. Danach sind nur inländische Betriebe und Beschäftigte zu berücksichtigen.

Aktives und passives Wahlrecht zum Aufsichtsrat stünden allein im Inland beschäftigten Arbeitnehmern zu. Folglich sei es auch sachgerecht, den Umfang der Mitbestimmung an der Anzahl dieser Wahlberechtigten auszurichten.

## **Geringeres Entgelt entgegen Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie rechtens**

BAG 24.05.2018 - 6 AZR 308/17

Ein kirchlicher Arbeitgeber kann in den durch das staatliche Arbeitsrecht gesetzten Grenzen wirksam Arbeitsverträge abschließen, welche keine oder nur eine eingeschränkte Bezugnahme auf kirchliche Arbeitsvertragsregelungen vorsehen, meint das BAG.

Die Klägerin war bei einer gemeinnützigen GmbH, die Mitglied im Diakonischen Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V. ist, beschäftigt. Dessen Satzung verpflichtet die Beklagte ebenso wie kirchengesetzliche Regelungen zum Abschluss von Arbeitsverträgen, welche die einschlägigen Tarifverträge oder die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR-DD) in der jeweils geltenden Fassung zur Anwendung bringen.

Die Beklagte vereinbarte mit ihr jedoch hinsichtlich der Entgeltsteigerungen und der in den AVR-DD vorgesehenen Jahressonderzahlung eine Vergütungshöhe, welche unterhalb des Niveaus der AVRDD blieb.

Nach Auffassung des BAG binden die verletzten kirchengesetzlichen Regelungen den kirchlichen Arbeitgeber nur im kirchlichen Rechtskreis. Er müsse bei einer Nichtbeachtung kirchenrechtliche Konsequenzen befürchten und mit einer Zustimmungsverweigerung der Mitarbeitervertretung zur Eingruppierung rechnen.

Die Missachtung kirchengesetzlicher Vorgaben bzgl. der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen berühre aber nicht die Wirksamkeit einer anderslautenden vertraglichen Vereinbarung.

## **Kein Ausgleich der Höchstarbeitszeit durch Urlaubs- und Feiertage**

BVerwG 09.05.2018 - 8 C 13.17

Das Universitätsklinikum Köln hatte eine Superidee, um die Mehrarbeit der Klinikärzte arbeitszeitgesetzkonform hinzubekommen. Auf den Arbeitszeitkonten wurden die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Urlaubstage und Feiertage, die auf einen Werktag fielen, als Arbeitstage mit Null Stunden Arbeitszeit gebucht. Damit konnten diese Tage zum Ausgleich für überdurchschnittlich geleistete Arbeit an anderen Tagen herangezogen werden. Die Bezirksregierung Köln untersagte diese Praxis.

Die Klage der Klinik beschied nun das BVerwG abschlägig. Aus dem systematischen Zusammenhang des Arbeitszeitgesetzes und des Bundesurlaubsgesetzes ergebe sich, dass als Ausgleichstage nur dienen können, Tage an denen der Arbeitnehmer nicht schon wegen Urlaubsgewährung von der Arbeitspflicht freigestellt ist.

Ebenso wenig dürften gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen, bei der Berechnung der durchschnittlichen Höchstarbeitszeit als Ausgleichstage herangezogen werden. Gesetzliche Feiertage seien keine Werktage und grundsätzlich beschäftigungsfrei. Daher würden sie bei der Berechnung der werktäglichen Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz nicht in den Ausgleich einbezogen.

## **Mietrecht:**

### **Fälligkeit des Anspruches auf Rückzahlung einer Mietsicherheit**

AG Dortmund 13.03.2018 - 425 C 5350/17

Das AG Dortmund hat entschieden, dass bei Wohnraummiete ein Anspruch auf Rückzahlung einer Mietsicherheit erst fällig ist, wenn dem Vermieter keine Forderungen aus dem Mietverhältnis mehr zustehen.

Zwischen dem Kläger und der Beklagten bestand bis Juni 2016 ein Mietverhältnis über eine Wohnung. Bei Abschluss des Vertrages wurde eine Klausel vereinbart, nach der die Mietkaution zur Sicherung aller Ansprüche des Vermieters aus dem Mietvertrag dient. Weiter heißt es: "Die Kautionszahlung ist nach Vertragsende und Rückgabe der Mietsache zzgl. der Zinsen in angemessener Frist zurückzuerstatten, es sei denn, der Vermieter hat begründete Gegenansprüche, mit denen er aufrechnen kann oder die ein Zurückbehaltungsrecht begründen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn und solange der Vermieter Ansprüche aus Neben- und Betriebskosten noch nicht beziffern kann."

Der Kläger verlangt mit der im Juli erhobenen Klage die Rückzahlung der Kautionszahlung zzgl. Zinsen. Die Beklagte macht geltend, dass ihr noch ein überschüssiger Betrag aus den Betriebskostenabrechnungen der Jahre 2015 und 2016 zustehe.

Nach Auffassung des Amtsgerichts ist mit Rückgabe der Mietsache der Kautionsrückzahlungsanspruch noch nicht fällig. Dies sei erst der Fall, wenn dem Vermieter keine Forderungen aus dem Mietverhältnis mehr zustehen, wegen derer er sich aus der Sicherheit befriedigen dürfe. Eine Fälligkeit jedenfalls sechs Monate nach Ende des Mietvertrages gebe es nicht.

## **Verbraucherrecht**

### **Datenschutz - Wie setzt Apple die Ziele der DSGVO um?**

Apple, die Firma mit dem weltweit größten Marktwert, hatte vor zwei Wochen den Nutzerinnen und Nutzern entsprechende Funktionalitäten zur Verfügung gestellt, um ihre Rechte nach Kapitel 3 DSGVO möglichst automatisiert wahrnehmen zu können. Betroffene können ihre Apple-ID vorübergehend deaktivieren oder vollständig löschen, einige Einträge lassen sich korrigieren.

Wer Kopien der eigenen Daten anfordert, kann aus 15 Kategorien auswählen und entscheiden, welche Daten zusammengestellt werden sollen. Die Differenzierung ist auch notwendig, denn die Datensätze ergeben je nach Nutzung der iCloud auch Datenmengen von einigen Gigabyte.

Allerdings ist damit noch kein Anspruch auf Vollständigkeit gegeben. Unter anderem sind Transaktionen im App Store anscheinend nicht enthalten. Andererseits werden Sender- und Empfänger-E-Mail-Adressen offenbar jahrelang in der iCloud gespeichert. Auch bei

der Firma mit dem weltweit größten Marktwert scheint also der Teufel noch im Detail zu stecken.

Von: <https://www.datenschutzbeauftragter-info.de/auskunftsrecht-fuer-apple-nutzer/>

### **Plötzliches Halteverbot - Abschleppmaßnahme erst nach drei Tagen**

BVerwG 24.05.2018 - 3 C 25.16

Ist ein ursprünglich erlaubt geparktes Kraftfahrzeug aus einer nachträglich eingerichteten Haltverbotszone abgeschleppt worden, muss der Verantwortliche die Kosten nur tragen, wenn das Verkehrszeichen mit einer Vorlaufzeit von mindestens drei vollen Tagen aufgestellt wurde, so das BVerwG.

Es besteht kein Anspruch darauf, dass Zonen, in denen das Parken erlaubt ist, immer und ewig so bleiben. Im öffentlichen Straßenraum kann eine Beschränkung eingerichtet werden. Aber den Betroffenen muss ein ausreichender Vorlauf zum Entfernen des Fahrzeugs eingeräumt werden.

Das BVerwG hält einen Vorlauf von mindestens drei vollen Tagen für erforderlich. Das Fahrzeug kann also frühestens am vierten Tag nach dem Aufstellen des Verkehrszeichens auf Kosten des Verantwortlichen abgeschleppt werden.

### **Rückzahlung Reisepreis bei Fernbusreise wegen zu weit entferntem Nachtstart**

AG München 06.06.2018 - 262 C 2407/18

Das Amtsgericht München hat entschieden, dass ein Münchner Reiseveranstalter, der bei einer Fernbusreise keinen hinreichend deutlichen Hinweis auf Fahrzeiten über Nacht gegeben hatte, einem Ehepaar den vollen Reisepreis erstatten muss.

Die Klägerin aus Wetzlar buchte für sich und ihren Ehemann eine Busreise an die Côte d'Azur. Im Reiseprospekt war angekündigt worden, dass man die Reisenden an "Zustiegsmöglichkeiten in der Nähe ihres Wohnortes" abholen würde.

Die Klägerin erhielt Reisedokumente, aus denen sich erstmals ergab, dass der Zustieg der Klägerin um 23:45 Uhr an einer 20 Km entfernten Tankstelle in Gießen erfolgen sollte.

Das Busunternehmen war zu keiner Änderung bereit, daher kündigte die Klägerin den Vertrag und verlangt die Rückzahlung des eingezahlten Reisepreises.

Das AG München hat die Beklagte zur Rückzahlung des vollen Reisepreises verurteilt.

Nach Auffassung des Amtsgerichts war ein Reisevertrag nicht wirksam geschlossen worden, da eine Einigung über Abfahrtsort und -zeit nicht stattgefunden hatte.

Selbst wenn man das Zustandekommen eines Vertrages als wirksam unterstellen wollte, wäre eine Zustiegsstelle an einer Tankstelle in einer Entfernung von mehr als 20 km vom Wohnort um 23:45 Uhr nicht zumutbar.

Im Prospekt der Beklagten sei an keiner Stelle darauf hingewiesen, dass die Anreise über Nacht erfolgen sollte, stattdessen steht auf der dritten Seite des Prospekts unter "1. Tag:



Anreise". Am Ende sei vermerkt: "In einem schönen Küstenort nahe San Remo verbringen wir die ersten vier Nächte." Tatsächlich sei es jedoch geplant gewesen, die erste Nacht im Bus der Beklagten zu verbringen.

### **Händler muss gebrauchten VW-Diesel zurücknehmen**

OLG Köln 28.05.2018 - 27 U 13/17

Als 2. Instanz hat das OLG Köln entschieden, dass ein Kölner Autohaus einen VW Eos 2,0 TDI mit dem Motor des Typs EA 189 mit Abschaltvorrichtung zurücknehmen und den Kaufpreis erstatten muss. Der Kläger muss sich einen Nutzungswertersatz i.H.v. 8 Cent pro gefahrenem Kilometer anrechnen lassen.

Der Kläger hatte den 2011 erstmals zugelassenen PKW im April 2015 zu einem Preis von 22.000 Euro gekauft. Im November 2015 forderte er das Autohaus dazu auf, innerhalb von ca. 3,5 Wochen ein mangelfreies Fahrzeug gleichen Typs nachzuliefern, hilfsweise das ausgelieferte Fahrzeug nachzubessern. Nachdem das Autohaus auf die für Anfang des Jahres 2016 geplante Rückrufaktion zur Behebung des Mangels hingewiesen hatte, erklärte der Kläger Mitte Januar 2016 den Rücktritt vom Kaufvertrag und forderte die Rückabwicklung.

Nach Auffassung des OLG erwartet der vernünftige Durchschnittskäufer, dass der Hersteller die für den Fahrzeugtyp erforderliche Genehmigung nicht durch eine Täuschung erwirkt hat. Das Fahrzeug sei mangelhaft, da eine Software installiert gewesen sei, die für den Betrieb des Fahrzeuges auf einem Prüfstand einen hinsichtlich geringer Stickoxid-Emissionen optimierten Betriebsmodus sowie eine Erkennung des Prüf-Betriebes und eine Umschaltung in den optimierten Betriebsmodus vorsehe. Allein die Installation der Software führe dazu, dass das Fahrzeug nicht die übliche Beschaffenheit aufweise.

Der Käufer habe daher nach Setzung einer Frist vom Vertrag zurücktreten dürfen.

### **Zu guter Letzt:**

### **Bier darf nicht als "bekömmlich" beworben werden**

Der BGH hat entschieden, dass die Verwendung des Begriffs "bekömmlich" in einer Bierwerbung unzulässig ist (BGH 17.05.2018 - I ZR 252/16).

Nach Auffassung des BGH sind nach Art. 4 Abs. 3 der Verordnung (EG) Nr. 1924/2006 bei alkoholischen Getränken mit mehr als 1,2 Volumenprozent gesundheitsbezogene Angaben nicht nur in der Etikettierung der Produkte, sondern auch in der Werbung für diese Getränke verboten.

Also bleibt nur noch das alkoholfreie Bier als bekömmlich!