



Info-Brief - April 2019

Liebe Leserinnen und Leser,
die Osterferien haben begonnen, daher mehr aktuelle Entscheidungen zum Reiserecht als üblich. Dazu das Neueste aus dem Arbeitsrecht, das uns interessant und bemerkenswert erschien. Allen ein fröhliches Osterfest und schöne Frühlingstage.

Das Team Thannheiser

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

Arbeitsrecht

Kein Widerrufsrecht bei Aufhebungsverträgen, aber möglicherweise Schadenersatz

BAG 7.2.2019 - 6 AZR 75/18

Auch wenn ein Aufhebungsvertrag in einer Privatwohnung geschlossen wurde, ist ein Widerruf nicht möglich, entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG).

Für den Arbeitgeber bietet es grundsätzlich einige Vorteile, ein Arbeitsverhältnis durch den Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu beenden, anstatt zu kündigen. Er muss nicht auf Kündigungsfristen achten oder Kündigungsgründe angeben. Der Aufhebungsvertrag ist auch ohne Gründe wirksam und kann nach Auffassung des BAG auch nicht widerrufen werden. Dies gilt auch, wenn ihn die Parteien - wie im vorliegenden Fall des BAG - beim Arbeitnehmer zu Hause geschlossen haben.

Allerdings wurde das Verfahren an das LAG zurückverwiesen, da ein Aufhebungsvertrag unwirksam sein kann, wenn der Arbeitgeber bei Abschluss das **Gebot des fairen Verhandeln**s missachtet. Die Klägerin war erkrankt und wurde vom Arbeitgeber in dieser Zeit zu Haus aufgesucht. Wenn eine krankheitsbedingte Schwäche der Klägerin bewusst vom Arbeitgeber ausgenutzt worden wäre, hätte er Schadenersatz zu leisten. Er müsste den Zustand herstellen, der ohne die Pflichtverletzung bestünde (sog. Naturalrestitution, § 249 Abs. 1 BGB). Die Klägerin wäre dann so zu stellen, als hätte sie den Aufhebungsvertrag nicht geschlossen. Dies würde zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses führen.

Keine Mitbestimmung des Betriebsrates bei Vergütung des BR-Vorsitzenden

LAG Düsseldorf 19.03.2019 - 8 TaBV 70/18

Das LAG Düsseldorf hat entschieden, dass die Frage, welche Vergütung ein freigestelltes BR-Mitglied (§ 37 Absatz 4 BetrVG) zusteht, nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 BetrVG unterliegt. Grund sei, dass es sich nicht um die Einordnung einer Tätigkeit in ein Entgelt-schema handelt (Ein-/Umgruppierung), sondern vielmehr um die Nachvollziehung der betriebsüblichen Entwicklung vergleichbarer Beschäftigter.

Nach Auffassung des LAG geht es nicht um eine Umgruppierung, d.h. um die Zuordnung einer bestimmten Tätigkeit zu einem Entgeltschema. Vielmehr gehe es um die individualrechtlich zu beurteilende Frage, welche Vergütung dem Betriebsratsvorsitzenden bei betriebsüblicher beruflicher Entwicklung (§ 37 Abs. 4 BetrVG) zustehe. Bei der Beantwortung der individualrechtlichen Fragen aus dem Rechtsverhältnis von Arbeitgeberin und Vorsitzenden bestehe kein Recht zur Mitbeurteilung gemäß § 99 BetrVG durch den Betriebsrat.

Arbeitgeber darf Urlaubsansprüche aus Elternzeit kürzen

BAG 19.03.2019 - 9 AZR 362/18

Für den Zeitraum der Elternzeit, kann der Urlaubsanspruch einseitig vom Arbeitgeber nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG gekürzt werden. Er muss es nur mitteilen. Die Frage war, ob dies mit dem EU-Recht im Einklang steht.

Nach Auffassung des BAG hat der Arbeitgeber die Urlaubsansprüche der Klägerin aus den Jahren 2013 bis 2015 wirksam für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel gekürzt. Möchte der Arbeitgeber von seiner ihm durch § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG eingeräumten Befugnis Gebrauch machen, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen, müsse er eine darauf gerichtete empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung abgeben.

Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers erfasst auch einen vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für diesen keine von § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG abweichende Regelung vereinbart haben.

Die Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs verstoße weder gegen Art. 7 Abs. 1 der RL 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) noch gegen § 5 Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang der RL 2010/18/EU. Das Unionsrecht verlange nach der Rechtsprechung des EuGH nicht, Arbeitnehmer, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben (EuGH 04.10.2018 - C-12/17).

Unterrichtung des Betriebsrates über Arbeitsunfälle von Fremdpersonal

BAG 12.03.2019 - 1 ABR 48/17

Das BAG hat entschieden, dass der Betriebsrat vom Arbeitgeber verlangen kann, über Arbeitsunfälle unterrichtet zu werden, die Beschäftigte eines anderen Unternehmens im Zusammenhang mit der Nutzung der betrieblichen Infrastruktur des Arbeitgebers erleiden.

In dem Verfahren ging es darum, dass nachdem sich zwei dieser Beschäftigten bei der Beladung von Paletten infolge wegrutschender Überladebleche verletzt, der Betriebsrat von der Arbeitgeberin die Vorlage von Kopien der Unfallanzeigen erbeten hat. Zudem wollte er künftig über entsprechende Arbeitsunfälle des Fremdpersonals informiert werden. Außerdem verlangt er, dass ihm jeweils die Unfallanzeigen zur Gegenzeichnung vorzulegen und in Kopie auszuhändigen sei.

Nach Auffassung des BAG muss der Betriebsrat nach § 89 Abs. 2 BetrVG vom Arbeitgeber bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung stehenden Fragen hinzugezogen werden. Hiermit korrespondiere ein entsprechender Auskunftsanspruch des Betriebsrats.

Dieser umfasse im Streitfall auch Unfälle, die Beschäftigte erleiden, die weder bei der Arbeitgeberin angestellt noch deren Leiharbeitnehmer seien.

Begründet wird dies damit, dass aus den Arbeitsunfällen des Fremdpersonals arbeitsschutzrelevante Erkenntnisse für die betriebszugehörigen Beschäftigte, für die der Betriebsrat zuständig sei, gewonnen werden können. Die Vorlage der Unfallanzeigen und Gegenzeichnung kann der Betriebsrat nicht verlangen.

Stufengleiche Höhergruppierung im TVöD-VKA ist rechtmäßig

LAG Niedersachsen 9.1.2019 - 17 Sa 625/18 E

Ab dem 1.3.2017 wurde die bisher betragsmäßige Betrachtung bei Höhergruppierungen durch eine Stufenbetrachtung abgelöst.

§ 17 Abs. 4 TVöD-VKA alt

Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten, mindestens jedoch der Stufe 2.

§ 17 Abs. 4 TVöD-VKA neu

Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe aus den Entgeltgruppen 2 bis 14 der Anlage A werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2.

Mit der Klage wollte ein Beschäftigter erreichen, dass seine vor dem 1.3.2017 erfolgte Höhergruppierung nachträglich an die Neuregelung angepasst wird. Das LAG stellte fest, dass die stufengleiche Höhergruppierung gemäß § 17 Abs. 4 TVöD - VKA in der ab dem 1. März 2017 geltenden Fassung nicht zu einem gleichheitswidrigen Begünstigungsausschluss von Beschäftigten, die vor dem 1. März 2017 höhergruppiert wurden, führt. Auch verstoße die stichtagsbezogene Neuregelung nicht gegen das Verbot der Altersdiskriminierung.

Reiserecht

Die Flugannullierung wegen eines Streiks an Passagierkontrollen kann einen Anspruch auf Ausgleichszahlung begründen

BGH 04.09.2018 - X ZR 111/17

Den Passagieren eines annullierten Flugs kann auch dann ein Anspruch auf eine Ausgleichszahlung zustehen, wenn die Passagierkontrollen am Startflughafen bestreikt wurden und deshalb nicht gewährleistet war, dass alle Passagiere den Flug erreichen konnten.

Der Kläger und seine Ehefrau buchten bei der beklagten Fluggesellschaft einen Flug von Hamburg nach Lanzarote. Die Beklagte annullierte den Flug aufgrund eines Streiks bei den Sicherheitskontrollen. Der Kläger verlangt unter anderem Ausgleichszahlungen nach der Fluggastrechteverordnung.

Die Klage hatte in den Vorinstanzen keinen Erfolg. Das Berufungsgericht nahm an, die Annullierung sei auf außergewöhnliche Umstände zurückgegangen, weil von den massiven Störungen im Bereich

vor den Kontrollstellen auch zahlreiche Passagiere des Flugs nach Lanzarote betroffen gewesen seien, die nicht (rechtzeitig) hätten kontrolliert werden können. Außerdem habe ein Sicherheitsrisiko bestanden.

Der BGH meint, die Fluggesellschaft sei nicht allein deshalb zur Annullierung gezwungen gewesen, weil zahlreiche Passagiere des gebuchten Flugs die Sicherheitskontrollen nicht rechtzeitig haben passieren können. Zu klären ist, ob tatsächliche Anhaltspunkte für ein konkretes Sicherheitsrisiko bestanden.

Einerseits: Keine Ausgleichsansprüche bei verzögerter Abfertigung wegen eines mehrstündigen Systemausfalls in einem Flughafenterminal

BGH 15.01.2019 – X ZR 15/18 und X ZR 85/18

Ein mehrstündiger Ausfall aller Computersysteme an den Abfertigungsschaltern eines Terminals kann außergewöhnliche Umstände im Sinne des Art. 5 Abs. 3 der Fluggastrechteverordnung begründen. Diese führen dazu, dass die Fluggesellschaft keine Ausgleichsansprüche schuldet.

Der BGH stellte fest, dass der Betrieb der technischen Einrichtungen eines Flughafens, zu denen auch die Telekommunikationsleitungen gehören, obliegt dem Flughafenbetreiber. Ein Systemausfall, der darauf beruht, dass die Funktionsfähigkeit derartiger Einrichtungen durch einen technischen Defekt über einen längeren Zeitraum beeinträchtigt oder aufgehoben wird, stellt ein Ereignis dar, das von außen auf den Flugbetrieb des Luftverkehrsunternehmens einwirkt und dessen Ablauf beeinflusst.

Ein derartiges Vorkommnis ist von diesem Unternehmen jedenfalls nicht zu beherrschen, da die Überwachung, Wartung und Reparatur derartiger Einrichtungen nicht in seinen Verantwortungs- und Zuständigkeitsbereich falle.

Andererseits: Entschädigung wegen verpassten Fluges durch lange Warteschlange am Check-In Schalter

AG München 05.10.2018 - 154 C 2636/18

Das AG München hat entschieden, dass von Fluggästen nicht die Kenntnis erwartet werden kann, wonach diese bei der Abfertigung mehrerer Flüge gleichzeitig an einem Check-In Schalter kurz vor dem Abflug an einer langen Warteschlange vorbeigehen können, um bevorzugt eingcheckedt zu werden, um den Flug nicht zu verpassen.

Die Klägerin buchte für sich, ihren Partner und zwei Kinder für 2.262 Euro eine All-Inclusive-Flugreise vom 29.09.2017 bis 09.10.2017 nach Side. Die Beklagte hat im Voucherheft darauf hingewiesen, dass spätestens 30 Minuten vor dem Abflug die Eincheckzeit endet. Am Flughafen wurde gleichzeitig mit dem gebuchten Flug nach Antalya auch ein Flug nach Griechenland abgefertigt. Um ca. 14:20 Uhr kam die Klägerin zu spät am Schalter zum Check-In an die Reihe. Das Flugzeug flog ohne die Klägerin und ihre Familie nach Antalya.

Die Klägerin behauptet, alle seien ca. zwei Stunden vor Abflug am Abflugschalter auf dem Leipziger Flughafen gewesen. Die Klägerin und ihre Familie hätten sich an der dort befindlichen Warteschlange angestellt, die zu drei Schaltern führte. Sie seien davon ausgegangen, dass sämtliche Wartenden das gleiche Ziel hätten. Sie hätten weder gehört, dass sie aufgerufen worden seien, noch seien sie darauf hingewiesen worden, dass man nicht mehr einchecken könne, wenn man nicht an der Schlange vorbeigehe.

Das AG München hat der Klägerin in weiten Teilen Recht gegeben und der Klage gegen die Reiseveranstalterin auf Minderung und Schadensersatz in Höhe von 852,03 Euro stattgegeben. Nach Auffassung des Amtsgerichts ist die Art und Weise des geschilderten Aufrufens, indem ein Mitarbeiter an der Schlange entlanggeht und mehrmals laut rufe, nicht geeignet, um sicherzustellen, dass alle Fluggäste hiervon Kenntnis erlangten.

Die Fluggesellschaft hätte entweder durch eine Durchsage per Lautsprecher oder durch ein Ansprechen aller Wartender in der Schlange sicherstellen müssen, dass alle Reisenden die Information erhielten.

Reiserücktrittsversicherung muss zahlen, wenn Flugreise wegen Durchfall nicht zumutbar

OLG Celle 3.12.2018 - 8 U 165/18

Unerwartete Erkrankungen sind vor einer geplanten Reise besonders ärgerlich und können einen Reiseantritt unzumutbar machen. Dies gilt auch im Falle einer Durchfallerkrankung entschied das OLG Celle und verpflichtete die Reiserücktrittsversicherung zur Zahlung.

Das OLG stellte fest, dass bei dem Erkrankten eine Durchfallerkrankung in erheblicher Ausprägung vorlag, welche trotz Medikamenteneinnahme fortbestand und den Betroffenen überfallartig, ohne Vorwarnung zwang, vier- bis fünfmal am Tag in unregelmäßigen Abständen die Toilette aufzusuchen zwang.

Das OLG Celle gab dem betroffenen Urlauber Recht: Wird die versicherte Person oder eine mitversicherte Risikoperson von einer unerwartet schweren Erkrankung betroffen, liege ein Versicherungsfall nach den vereinbarten Versicherungsbedingungen vor.

Hierbei komme es auch nicht auf eine konkrete ärztliche Diagnose der Erkrankung an, so das Oberlandesgericht. Vielmehr sei entscheidend, ob die krankheitsbedingte Symptomatik den Antritt einer Flugreise unzumutbar erscheinen lassen.

Im Falle einer Durchfallerkrankung, wie vorliegend, könne der Betroffene nicht auf die Sanitäranlagen während des Fluges oder am Urlaubsort verwiesen werden. Praxisnah gab das Gericht zu bedenken, dass schon bereits bei der Anfahrt, beim Einchecken und bis zum Erreichen der Flughöhe nicht jederzeit eine Toilette aufgesucht werden könne.

Bei der vorliegenden Erkrankung in diesem Ausmaß müsse jedoch eine jederzeit mögliche Inanspruchnahme einer Toilette gewährleistet sein. Insbesondere aber bei einem längeren Flug sei dies regelmäßig nicht der Fall, so dass der Reiseantritt insgesamt unzumutbar sei. Die Versicherung war daher zur Zahlung verpflichtet.

Verbraucherrecht

Zahlungsverweigerung für vermeintlich gelieferten Strom

BGH 7.2.2018 - VIII ZR 148/17

Ein Haushaltskunde darf eine Zahlung gegenüber dem Energielieferanten nur verweigern, wenn die ernsthafte Möglichkeit eines offensichtlichen Fehlers der Abrechnung gegeben ist. Der Regelfall ist,

dass Mess- und Ablesefehler in einem Rückforderungsprozess des Kunden geltend zu machen sind. Damit also die Beweislast beim Kunden liegt.

In dem vom BGH zu entscheidenden Fall lag eine Verzehnfachung des Stromverbrauchs vor. Damit war die ernsthafte Möglichkeit eines offensichtlichen Fehlers gegeben, so dass das Amtsgericht die Einwendungen schon im Rahmen der Zahlungsklage hätte prüfen müssen. In einem solchen Fall hat der Energielieferant den tatsächlichen Bezug der in der Rechnung gestellten Energiemenge zu beweisen.

Nebenbei bemerkt:

Unverhältnismäßig: Durchgefallen wegen fünf Minuten Verspätung

BVerwG 05.03.2018 - 6 C 3.18

Im Landesrecht von NRW ist für Prüfungen vorgesehen, dass die komplette staatliche Pflichtfachprüfung für nicht bestanden erklärt wird, wenn eine Verspätung vom Prüfling verschuldet wurde. Das BVerwG hält es für unverhältnismäßig, wenn der Prüfling nach einer Pause nur fünf Minuten zu spät zum zweiten Teil der Prüfung gekommen ist und ihm deswegen die Fortsetzung der Prüfung verweigert wurde.

Endlich geklärt☺

Als "Karnevalszeit" gilt die Zeit von Weiberfastnacht bis Aschermittwoch

ArbG Köln 11.01.2019 - 19 Ca 3743/18

Das ArbG Köln hat entschieden, dass eine Kellnerin, die unter anderem am Karnevalsamstag gearbeitet hat, einen Anspruch darauf hat, dass eine "in der Karnevalszeit" geleistete Tätigkeit in ihrem Zeugnis steht.

Die Klägerin war von März 2013 bis August 2017 bei der Beklagten als Servicekraft beschäftigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erteilte die Beklagte der Klägerin ein Zeugnis. Mit dem Inhalt war die Klägerin nicht einverstanden und wollte unter anderem bestätigt erhalten, während der Karnevalszeit gearbeitet zu haben.

Sie hatte tatsächlich jedenfalls 2017 am Freitag und Samstag nach Weiberfastnacht gearbeitet. Der Arbeitgeber war der Ansicht diese Tage lägen nicht "in der Karnevalszeit".

Nach Auffassung des Arbeitsgerichts ist die "Karnevalszeit" kein gesetzlich exakt definierter Begriff. Allerdings bestehe im Rheinland und insbesondere im Kölner Raum „gerichtsbekannt“ kein Zweifel an der Auslegung des Begriffes. Anders als der Begriff der "Karnevalstage", die sich ggf. nur auf Weiberfastnacht, Rosenmontag sowie Aschermittwoch beziehen könnten, lasse sich die "Karnevalszeit" als die gesamte Hochzeit auffassen, in der Karneval gefeiert werde, mithin die Zeit von Weiberfastnacht bis Aschermittwoch.

Da im Rheinland und insbesondere im Kölner Zentrum die Arbeitsbelastung in der Gastronomie in der Karnevalszeit ebenfalls gerichtsbekannt besonders hoch sei, hätten Arbeitnehmer aus der Gastronomie auch ein berechtigtes Interesse daran, dass die Arbeit in dieser Karnevalszeit im Zeugnis besonders erwähnt wird.

Werbeblock

Endlich als Buch 😊



Yvonne Reinartz | Achim Thannheiser | Torsten Tiefenbacher

Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe

Kommentar für die betriebliche Praxis

1. Auflage 2017, ver.di b+b, Düsseldorf

Tarifvertragstexte sind nicht selbsterklärend. Es ist wichtig, sie zu kommentieren und die Absicht herauszuarbeiten, die hinter den Verhandlungen stand. Für das private Versicherungsgewerbe liegt nun erstmals ein Kommentar aus Gewerkschafts- und Arbeitnehmersicht vor.

Es wird deutlich, dass es große Abweichungen zu den verbreiteten Ansichten des Arbeitgeberverbandes für das private Versicherungsgewerbe (AGV) gibt. So beispielsweise bei der Frage von Sonderzahlungen bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen oder bei der Frage, wann zuschlagspflichtige Mehrarbeit vorliegt. Auch Positionen des Bundesarbeitsgerichts werden kritisch beleuchtet, z.B. in Bezug auf den Begriff der Führungsverantwortung. Für die Praxis besonders wichtig sind die ausführlichen Erläuterungen zur Eingruppierung und bezüglich des Werbeaußendienstes.

Das Werk bietet den Mitgliedern der gesetzlichen Interessenvertretung damit eine wertvolle Unterstützung bei ihrer täglichen Arbeit. Die Autorin/die Autoren sind allesamt gewerkschaftsnahe Juristinnen und Juristen, die langjährige Erfahrung aus der Arbeit mit Betriebsräten und im Individualarbeitsrecht beisteuern.

Bibliografische Angaben:

1. Auflage 2017
ver.di b+b, Düsseldorf
gebunden, 644 Seiten
ISBN: 978-3-946491-02-6
Preis: 82,00 Euro

Zu beziehen über:

ver.di b+b Gemeinnützige GmbH
Mörsenbroicher Weg 200
40470 Düsseldorf
E-Mail verlag@verdi-bub.de

Der Titel ist **auch als E-Book** verfügbar:

Format: PDF, EPUB
ISBN: 978-3-931975-98-2
Preis: 79,99 Euro

Zu beziehen über alle gängigen E-Book-Händler, z.B. www.buch.de, www.buecher.de, www.ebook.de ...

Team Thannheiser

Achim Thannheiser

Rechtsanwalt + Betriebswirt

Angelika Küper

Rechtsanwältin + Dozentin für Wirtschaftsrecht

Lothar Böker

Rechtsanwalt + Mediator

Christine Matern

Rechtsanwältin

Svenja Naumann

Rechtsanwältin

Olivia Günter

Rechtsanwältin

Alexandra Borm

Rechtsanwältin

Silke Papke

Rechtsanwaltsfachangestellte

Josefa Günther

Rechtsanwaltsfachangestellte

Christina Pedi

Auszubildende

Rühmkorffstr. 18, 30163 Hannover

Tel: 0511 990490

E-Mail: Thannheiser@Thannheiser.de

www.thannheiser.de