

Info-Brief - August 2018

Liebe Leserinnen und Leser,
es gibt noch einige wenige Restplätze für unsere
Info-Veranstaltung

Arbeitsrecht kompakt

- 4 Räume / 4 Themen -

am 09.11.2018 - 16:00 Uhr.

Engeladen sind alle BR-/PR-/SBV-/JAV-Mitglieder, Ersatzmitglieder
und Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre.

Veränderungen in unserem Team:

Wir verabschieden Carolin Runge, die uns aus persönlichen,
privaten Gründen leider verlassen hat.

Wir freuen uns über die Verstärkung durch die erfahrenen
Juristinnen:

Olivia Günter und

Alexandra Borm

Beide sind fit im Arbeitsrecht und Frau Borm bringt endlich wieder Kompetenz im Familienrecht in unser Büro!

Olivia Günter war die letzten 5 Jahre im Büro Fricke/Klug in Hannover tätig und hat sowohl im kollektiven, wie auch im individualen Arbeitsrecht Erfahrungen gesammelt. Davon war sie selbst als Betriebsrätin gewählt und tätig. Die Kombination von Theorie und Praxis ist eine ideale Basis für die Beratung von Betriebs- und Personalräten.

Interessante Lektüre

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

■ **Christine Matern**

Rechtsanwältin

■ **Svenja Naumann**

Rechtsanwältin

■ **Olivia Günter**

Rechtsanwältin

■ **Alexandra Borm**

Rechtsanwältin

☎ 0511 / 990 490

📄 0511 / 990 49 50

✉ Rühmkorfstr. 18
30163 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de

www.Thannheiser.de

Arbeitsrecht

Urlaubsnachklang:

Kurzurlaub erfüllt gesetzlichen Urlaubsanspruch nicht

Gallner in Erfurter Kommentar, 17. Aufl., § 7 Rn. 25-26

In der Praxis wird regelmäßig missachtet, dass der gesetzliche Urlaub zusammenhängend zu gewähren ist (vgl. § 7 Abs. 2 BurlG). Das bedeutet, dass Urlaub - ohne besondere Gründe - nicht in kleineren Einheiten oder an einzelnen Tagen gewährt werden darf. Das Ziel des Gesetzgebers ist hierbei der Gesundheitsschutz der Beschäftigten.

Beschäftigte haben im Urlaubsjahr einen Anspruch auf ungeteilten gesetzlichen Urlaub (vier Wochen) in voller Höhe, es sei denn, dass dringende (!) betriebliche oder in der Person des/der Beschäftigten liegende Gründe eine Teilung erforderlich machen. Die Hürde für eine Weigerung bzw. ein Recht des Arbeitgebers, den vollen Urlaubswunsch abzulehnen, ist somit überaus hoch. Keinesfalls kann schlechte Personalplanung die Teilung des gesetzlichen Erholungsurlaubs von Beschäftigten rechtfertigen.

Ohne das Vorliegen eines solchen Grundes ist es unzulässig, den Urlaub aufzuteilen. Liegt ein Grund vor, muss dem Beschäftigten jedoch mindestens ein zusammenhängender Teil von 12 Werktagen (zwei Wochen) gewährt werden.

Werden diese Grundsätze missachtet und der gesamte Urlaub in kleinen Einheiten erteilt, liegt ein Gesetzesverstoß vor, der dazu führt, dass der Urlaubsanspruch

vom Arbeitgeber nicht ordnungsgemäß erfüllt wurde und der/die Beschäftigte

1. beim Vorliegen wichtiger Teilungsgründe 12 Tage (2 Wochen), oder
2. ohne wichtige Teilungsgründe den ganzen (gesetzlichen) Jahresurlaub erneut verlangen kann!

Betriebsräte müssen daher bei Vereinbarung einer Betriebsvereinbarung zum Thema „Urlaub“ besonders darauf achten, dass nach den vereinbarten Regelungen die Erfüllung der Urlaubsansprüche der Beschäftigten möglich bleibt. Die Regelung z.B., dass maximal drei Wochen Urlaub am Stück genommen werden dürfen, wäre ohne einen speziellen betrieblichen Grund (Ausnahmefall) der dies zwingend erfordert, rechtswidrig und somit unwirksam! Von dem Grundsatz, dass Urlaub zusammenhängend zu gewähren ist, kann weder durch Tarifvertrag noch Betriebsvereinbarung abgewichen werden (vgl. § 13 Abs. 1 BurlG).

Arbeitgeber dürfen Überwachungsvideos monatelang speichern

BAG 23.08.2018 - 2 AZR 133/18

Das BAG hat entschieden, dass Videoaufzeichnungen für eine Kündigung einer Beschäftigten genutzt werden dürfen, auch wenn die Aufzeichnungen mehrere Monate alt sind.

Die Klägerin war in einem Tabak- und Zeitschriftenhandel mit angeschlossener Lottoannahmestelle tätig. Dort hatte der Arbeitgeber eine offene Videoüberwachung installiert. Mit den Aufzeichnungen wollte er sein Eigentum vor Straftaten sowohl von Kunden als auch von eigenen Arbeitnehmern schützen.

Im dritten Quartal 2016 wurde ein Fehlbestand bei Tabakwaren festgestellt. Bei einer im August 2016 vorgenommenen Auswertung der Videoaufzeichnungen habe sich gezeigt, dass die Klägerin an zwei Tagen im Februar 2016 vereinnahmte Gelder nicht in die Registrierkasse gelegt habe. Das Arbeitsverhältnis wurde daraufhin außerordentlich fristlos gekündigt.

Nach Ansicht des BAG sind Voraussetzung für eine mögliche Kündigung:

- Es fand eine rechtmäßige offene Videoüberwachung statt.
- Dann ist die Verarbeitung und Nutzung der einschlägigen Bildsequenzen nach § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG und DS-GVO zulässig.
- Das durch Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG geschützte allgemeine Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten würde nicht verletzt.
- Die Auswertung der Videos muss nicht sofort erfolgen. Der Arbeitgeber kann warten, bis er einen berechtigten Anlass sieht.

Kündigung eines Busfahrers

LAG Berlin-Brandenburg 16.08.2018 - 10 Sa 469/18

Das LAG hat die fristlose Kündigung eines Busfahrers der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) bestätigt, der auf einer für Touristen wichtigen Buslinie von auswärtigen Fahrgästen Geld entgegengenommen, aber keine Fahrscheine ausgedruckt hatte.

Ein Kunde der BVG hatte sich beschwert, der Busfahrer habe den Fahrpreis vereinnahmt, aber kein Ticket ausgedruckt, sondern erklärt "You don't need a ticket". Die BVG veranlasste daraufhin eine

Sonderprüfung. Ein Prüfer der BVG beobachtete und bestätigte als Zeuge, dass der Busfahrer innerhalb kurzer Zeit Geld für insgesamt vier Tickets von auswärtigen Fahrgästen entgegennahm, aber keine Tickets ausdrückte und die Kunden durchwinkte.

Nach Auffassung des LAG rechtfertigt das Verhalten eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung.

Kein Arbeitsunfall bei Einkauf auf Fahrt zur Arbeit

LSozG 29.6.2018 - L 8 U 4324/16

Das Landessozialgericht Stuttgart hat die Anerkennung eines Arbeitsunfalles abgelehnt, weil der Versicherte mehrere Stunden früher als gewöhnlich von zu Hause losfuhr, um noch private Besorgungen zu erledigen.

Der Kläger hatte am Unfalltag um 13.30 Uhr Arbeitsbeginn, fuhr mit dem Motorroller aber schon um 9.30 Uhr los, weil er auf dem Weg zur Arbeit noch zu einem Waschsalon auf dem Weg wollte, um Kleidung zu waschen. Die übliche Fahrtzeit zur Arbeit beträgt ca. 25-30 Minuten. Auf der Wegstrecke seines gewöhnlichen Arbeitsweges, noch vor Erreichen der Wäscherei, erlitt er bei einem Verkehrsunfall ein Schädel-Hirn-Trauma und mehrere Knochenbrüche und musste mehrere Wochen im Krankenhaus behandelt werden.

Die beklagte Unfallversicherung lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls ab, da der Versicherte nur wegen des geplanten Zwischenstopps am Waschsalon so früh losgefahren sei. Der Versicherte machte geltend, er habe u.a. Dienstkleidung reinigen wollen. Der Arbeitgeber

teilte mit, es bestehe für den Versicherten seit Jahren keine Dienstkleidungspflicht. Nach Auffassung des Landessozialgerichts ist entscheidend, dass das Zurücklegen des Weges zum Waschsalon – auch wenn es die normale Strecke zur Arbeit war – nicht in Zusammenhang mit der Arbeit stand, sondern das frühe Losfahren von zu Hause rein private Gründe hatte, da der Kläger in diesem Moment nicht zum Arbeiten, sondern zum Wäschewaschen fahren wollte.

Verhinderungsgründe für Betriebsräte erweitert

LAG Hamm 08.12.2017 – 13 TaBV 72/17

Das LAG Hamm hat entschieden, dass ein Verhinderungsfall für ein Betriebsratsmitglied im Einzelfall auch vorliegen kann, wenn das betroffene Betriebsratsmitglied in seiner Stellung als Arbeitnehmer im Betrieb unabhkömmlich ist, weil die von ihm geschuldete Arbeitsleistung unbedingt, z.B. im Interesse wartender Kunden oder zur Behebung eines Notfalls, sofort erbracht werden muss.

Für den Fall eines solchen Interessenkonflikts zwischen Amts- und Arbeitspflicht, habe das betroffene Betriebsratsmitglied unter Wahrung der von ihm eingegangenen Verpflichtung zur gewissenhaften Amtsführung darüber zu entscheiden, welchen Pflichten es den Vorrang einräumt (so auch BAG, 15.04.2014 - 1 ABR 2/13 (B)).

Entscheidet das BR-Mitglied sich dafür, die Arbeit zu erbringen statt zur Sitzung zu gehen, ist sodann vom Betriebsratsvorsitzenden im Rahmen des § 29 Abs. 2 Satz 6 BetrVG regelmäßig davon auszugehen, dass ein Verhinderungsfall gegeben ist.

Nur wenn Anhaltspunkte für eine pflichtwidrige Entscheidung des jeweiligen Betriebsratsmitgliedes vorliegen, kann Veranlassung bestehen, den angegebenen Hinderungsgrund nachzuprüfen und ggf. auf die Ladung eines Ersatzmitgliedes zu verzichten

Anmerkung:

Eine Entscheidung zur Stärkung der einzelnen BR-Mitglieder. Diese haben das Ehrenamt Betriebsrat übernommen und die entsprechenden Verpflichtungen. Die/der Vorsitzende ist nicht übergeordnet und hat keine Pflicht das Verhalten zu kontrollieren.

Nur wenn klar wird, dass ein Pflichtverstoß vorliegt, muss die/der Vorsitzende handeln.

Also bei einer Abmeldung eines BR-Mitglieds von einer Sitzung kann davon ausgegangen werden, dass ein Verhinderungsfall vorliegt. Einer Begründung bedarf es nicht!

Ein Ersatzmitglied wird ordnungsgemäß geladen.

Schwach ist die Aussage des LAG, dass Notfallarbeiten und wartende Kunden bedienen auf einer Stufe stehen und als Gründe für eine Unabhkömmlichkeit gelten sollen.

Mietrecht:

Risiko AirBnB!

AG München 17.11.2017 (veröfftl. 13.7.2018) – 411 C 2150/17

Kündigung wegen ungenehmigter Untervermietung von Wohnraum an Touristen z.B. über AirBnB.

Anfang 2016 mietete der Beklagte eine Einzimmerwohnung im Münchner Bahnhofsviertel bestehend aus 1 Zimmer, 1 Kochnische und 1 Bad/Dusche mit WC nebst Kellerabteil zu einer Grundmiete von 1.300 Euro und Heizkosten- und sonstigen Nebenkostenvorauszahlungen von 295 Euro an. Im Mietvertrag stand ein Untermietverbot.

Die Mieter bot dennoch die Wohnung zum Preis von 150 Euro täglich an kuweitische Medizintouristen an. Er selbst wohnte in einer anderen Wohnung.

Die Sache flog auf, weil Gäste aus den Arabischen Emiraten die Polizei zu Hilfe gerufen hatten, wobei sie angaben, dem Beklagten für zwei vorangegangene Monate bereits 7.500 Euro an Wohnungsmiete bezahlt und in den letzten beiden zwei Wochen mit 1.500 Euro in Mietrückstand geraten zu sein. Der Beklagte gibt demgegenüber an, dass es sich nur um Besucher, nicht aber um Untermieter gehandelt habe, die ihm Geld lediglich für die an sie vermietete Limousine schuldig geblieben seien.

Das AG München hat den Beklagten zur Herausgabe der Wohnung verurteilt.

Das Amtsgericht stellte fest, dass der Beklagte an zwei Medizintouristen über einen längeren Zeitraum die Wohnung zu einem sehr hohen Preis, der den eigenen geschuldeten Mietzins deutlich überstiegen hat, vermietet hatte. Für eine solche Untervermietung hatte er keine Erlaubnis und hätte auch keinerlei Anspruch auf Erteilung einer solchen Erlaubnis durch die Vermieterin gehabt.

Ein solches Verhalten stelle eine erhebliche und schuldhaft, da vorsätzliche,

Pflichtverletzung im Rahmen des Mietverhältnisses dar. Eine Räumungsfrist war unter Abwägung aller relevanten Umstände nicht zu gewähren, insbesondere waren hier die schwere Pflichtverletzung und der Versuch, dies zu verschleiern zu berücksichtigen. Zudem verfüge der Beklagte noch über eine weitere Wohnung in München, die ohnehin seinen Lebensmittelpunkt darstelle.

Verbraucherrecht

Urheberrecht: Quellenangabe reicht nicht

EuGH 07.08.2018 - C-161/17

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat klargestellt, wann ein Foto urheberrechtlich geschützt ist und unter welchen Bedingungen frei zugängliche Fotos genutzt werden können.

Eine Fotografie ist urheberrechtlich geschützt, sofern sie

- die eigene geistige Schöpfung des Urhebers darstellt,
- in der dessen Persönlichkeit zum Ausdruck kommt und
- die die von ihm getroffene freien kreativen Entscheidungen ausdrückt.

Es gilt der Grundsatz, jede Nutzung eines Werks (hier Foto) durch einen Dritten ohne eine vorherige Zustimmung des Urhebers die Rechte des Urhebers dieses Werks verletzt. Das gilt auch, wenn das Werk auf einer Internetseite präsentiert wird.

Die Folge ist, dass wer ohne Erlaubnis Bilder von anderen Webseiten auf seine

Seite stellt, Urheberrecht verletzt - auch wenn er dabei die Quelle angibt.

Alkoholverbot bei Konzertveranstaltung rechtswidrig

VG Weimar 27.08.2018 - 4 E 1536/18 We

Das Verwaltungsgericht Weimar hat entschieden, dass sich das vom Landratsamt Weimarer Land ausgesprochene Alkoholverbot zum Schutze der Teilnehmer an einer Konzertveranstaltung nicht damit begründen lässt, dass diese sicher und unversehrt den Heimweg oder den Weg in eine Unterkunft antreten können sollen.

In die Versammlungsfreiheit darf auch mit Auflagen nur eingegriffen werden, wenn die öffentliche Sicherheit und Ordnung unmittelbar gefährdet wird. Die Tatsache, dass kein ortsnaher Parkplatz vorhanden sei, könne das Alkoholverbot nicht rechtfertigen.

Das Problem eines sicheren Heimweges stelle sich bei jeder Veranstaltung von politischen Parteien, Vereinen oder bei Jahrmärkten, Weihnachtsmärkten oder anderen Märkten in von Ortslagen entfernteren Schlössern, Jagdhäusern oder Gutshöfen, wenn diese gleichfalls keine ortsnahen Parkplätze vorhalten, ohne dass ein Alkoholverbot zum Schutze von Besuchern ausgesprochen würde.

Reiserecht

Ab dem 01.07.2018 gilt in Deutschland ein neues Pauschalreiserecht. Europäische Regelungen werden damit noch stärker vereinheitlicht als es bislang schon der Fall war.

Wir sagen Ihnen, was neu ist und worauf Sie achten müssen.

Dies sind die Vorteile:

1. Urlauber haben nach dem Ende des Urlaubs künftig länger Zeit, um Reismängel anzuzeigen. Die Frist betrug vorher nur einen Monat, jetzt sind es zwei Jahre ab gebuchtem Reiseende. Dann verjähren die Ansprüche. Aber Achtung: Vergessen Sie nicht, dem Veranstalter schon vor Ort – und sofort – also nicht erst am Ende des Urlaubs – die Reismängel mitzuteilen und sich sofort eine Bestätigung über die Beschwerde aushängigen zu lassen. **Eine Mitteilung an das Hotel oder andere Leistungsträger reicht nicht aus.** Vergessen Sie auch nicht, die Mängel zu dokumentieren. Fotos müssen genau sein, auch die Adressen von Mitreisenden, die als Zeugen im Frage kommen, sollten Sie notieren.
2. Wenn ein Vermittler dem Kunden mehrere Leistungen für dieselbe Reise zusammen verkauft und dafür einen Gesamtpreis bildet, dann handelt es sich um eine Pauschalreise. Damit haften nun Reisebüro oder Onlineplattform als Veranstalter auch für Reismängel. **So wird der Vermittler zum Veranstalter.**
3. Das neue Reiserecht führt die „verbundene Reiseleistung“ ein. Darum handelt es sich, wenn der Urlauber kurz nacheinander mindestens zwei verschiedene Leistungen für dieselbe Reise separat bucht – zum Beispiel Flug und Unterkunft –, das Reisebüro die einzelnen Vertragspartner nennt und getrennte Rechnungen entstehen. Neu ist: Der

Vermittler der verbundenen Leistung – stationäres Reisebüro oder Onlineportal – muss gegen Insolvenz abgesichert sein, wenn die Zahlungen direkt an ihn gehen. Geht der Vermittler dann pleite, ist der Urlauber geschützt und bekommt sein Geld wieder.

4. Auch bei verbundenen **Onlinebuchungen** kann eine Pauschalreise entstehen: Etwa, wenn ein Flugportal nach der Flugbuchung noch ein Hotel anbietet, indem es auf die Website des Hotelanbieters verlinkt, die Daten des Urlaubers überträgt und dieser innerhalb von 24 Stunden dort bucht. Auch hier muss der Anbieter gegen Insolvenz versichert sein.
5. Spezielle Formblätter werden Pflicht, aus denen der Reisende die erforderlichen Informationen übersichtlicher und leichter entnehmen können soll, als bisher.

Es gibt auch einen Nachteil:

Immer schon durfte der Reiseveranstalter im gewissen Rahmen die Preise erhöhen. Nach neuem Recht darf ein Kunde erst kündigen, wenn die **Preiserhöhung nach der Buchung mindestens 8 Prozent beträgt**. Außerdem ist neu, dass der Veranstalter den Preis **bis 20 Tage vor Reisebeginn** erhöhen darf. Der Schutz für den Urlauber hat sich damit verschlechtert. Er muss eine Preissteigerung unter 8 % akzeptieren.

Rechtsanwältin Angelika Küper

analog & digital - Vom guten Auftritt im Betrieb
Öffentlichkeitsarbeit für Betriebs- und Personalräte

BTQ Fachtagung zu Öffentlichkeitsarbeit
08.11.2018 in Hannover

<http://www.btq.de>

Magazin Mitbestimmung

Weiterdenken über Arbeitszeit

Wie kann Arbeitszeit modern gestaltet werden? "Vollzeit hat als Norm ausgedient", sagt Yvonne Lott, Wissenschaftlerin am WSI. In der ostdeutschen Chemieindustrie und bei ArcelorMittal in Eisenhüttenstadt können Arbeitnehmer über ihre Arbeitszeit mitbestimmen. Das Ergebnis ist mehr Zeitsouveränität. Wirtschaftsverbände und konservative Ökonomen fordern eine "Lockerung" des Arbeitszeitgesetzes - mit ganz anderen Absichten.

http://www.boeckler.de/pdf/p_mb_4_2018.pdf

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

E-Mail: Thannheiser@Thannheiser.de

www.thannheiser.de