

Info-Brief - Februar 2015

Liebe Leserinnen und Leser,
zum Jahreswechsel gab es nicht nur neue Gesetze im Arbeitsrecht, sondern auch einige interessante Gerichtsentscheidungen. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit haben wir wieder wichtige Informationen zusammengestellt.

Als PDF ist der Info-Brief unter
<http://www.thannheiser.de/index.php/arbeitsrecht-info>
kostenlos herunterladbar.

Winterliche Grüße
vom Team Thannheiser

Arbeitsrecht

Mindestlohn

Zum Thema Mindestlohn gibt es eine Broschüre des DGB, die alle wichtigen Eckdaten und Forderungen des Gewerkschaftsbundes enthält:

<http://www.dgb.de/themen/++co++8db3beea8668-11e4-a14b-52540023ef1a>

Die wichtige Umrechnungstabelle für die maximale Stundenzahl für Minijobber gibt es hier:

http://www.dgb.de/themen/++co++e2c7fc34abab-11e4-bd3d52540023ef1a?search_text=mindestlohn&x=0&y=0

Auf dieser Seite sind auch weitere Links zu einfachen Formblättern zur Arbeitszeiterfassung und andere Materialien zu finden.



■ Achim Thannheiser

Rechtsanwalt + Betriebswirt

■ Angelika Küper

Rechtsanwältin

■ Lothar Böker

Rechtsanwalt + Mediator

■ Nadia Ben Hatit-Lochte

Rechtsanwältin

■ Vera Westermann

Rechtsanwältin

■ Christine Matern


Rechtsanwältin

in Bürogemeinschaft mit

■ Panagiota Brachou

Rechtsanwältin

 0511 / 990 490

 0511 / 990 49 50

 Rühmkorfstr. 18
30163 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de

www.Thannheiser.de

Sprechzeit nach Vereinbarung

Arbeitnehmerüberlassung

Angekündigt ist eine gesetzgeberische Überarbeitung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Frau Nahles hat vor ein paar Wochen in der Rotation angekündigt, dass sie Grenzen einziehen möchte und die Kettenbefristungen mit Sachgrund insbesondere im wissenschaftlichen Bereich unterbinden möchte. Auch die Umgehung durch Werkverträge ist ihr ein Dorn im Auge.

Wir sind gespannt. Hier erst mal eine Entscheidung zu Scheinwerkverträgen:

Arbeitsvertrag mit Entleiher bei Scheinwerkverträgen

LAG Stuttg. v. 03.12.2014 - 4 Sa 41/14

Das LAG Stuttgart hat entschieden, dass ein Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger

und der Beklagten zustande gekommen ist.

Der Kläger ist Entwicklungsingenieur. Er wurde bei der beklagten Firma EvaBus GmbH in Mannheim seit 20.05.2011 durchgehend in derselben Abteilung auf demselben Arbeitsplatz eingesetzt. Angestellt war er nacheinander bei drei verschiedenen Drittfirmen.

Der Kläger war jedoch voll betrieblich eingegliedert und unterstand im Hinblick auf die zu erbringenden Arbeitsleistungen dem Weisungsrecht der Beklagten, was trotz gegenteiliger vertraglicher Bezeichnungen bewusst so gewollt war. Die Beklagte wollte geltend machen, dass die Drittfirma gleichzeitig Verleiher gewesen wäre und „auch“ die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung habe und daher der Kläger mindestens wie ein Leiharbeiter (AÜG) zu behandeln sei.

Das LAG meint aber, dass es ein widersprüchliches Verhalten sowohl der Drittfirmen als auch der Beklagten darstellt, sich nunmehr auf ein Arbeitnehmerüberlassungsverhältnis bei bestehender (Vorrats) Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis zu berufen. Verleiher und Entleiher hätten sich während der gesamten Vertragslaufzeiten gerade außerhalb des AÜG stellen wollen und somit bewusst den durch das AÜG vermittelten Sozialschutz des Klägers zu verhindern versucht. Die „Vorratserlaubnis“ wurde nicht anerkannt und daher sei der Arbeitsvertrag zwischen den Drittunternehmen und dem Kläger nichtig. Es gelte vielmehr ein Arbeitsvertrag zwischen dem Kläger und der Beklagten als zustande gekommen.

Vertagt:

Bundesrat hat der Neuregelung der Arbeitsstätten-VO noch nicht zugestimmt

Der Plan des Arbeitsministeriums sieht so aus:

Im Zuge der Rechtsbereinigung wird die Bildschirmarbeitsverordnung in die ArbStättV integriert. Die Arbeitsstättenverordnung setzt künftig damit auch die Richtlinie 90/270/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten vom 29. Mai 1990 (!) vollständig in nationales Recht um.

In die ArbStättV werden neue Vorgaben zu psychischen Belastungen bei der Arbeit aufgrund der räumlichen Bedingungen in Arbeitsstätten (Computerarbeitsplätze, Lärm, Beleuchtung, Bewegungsflächen und Gestaltung des Arbeitsraumes, Sichtverbindung nach außen etc.) aufgenommen.

Aufgrund des Wandels in der Arbeitswelt und der Forderung nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden die Telearbeitsplätze wieder in die ArbStättV aufgenommen. Damit werden rechtliche Unklarheiten in der Praxis beseitigt. Die Änderungsverordnung trägt zudem besonderen Unfallschwerpunkten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten Rechnung (z.B. auf Baustellen).

Urlaubsberechnung bei unterjährigem Wechsel in Teilzeit

BAG v. 10.02.2015 - 9 AZR 53/14

Können Vollzeitbeschäftigte vor einem Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen ihren Urlaub

nicht (vollständig) nehmen, darf nach der Rechtsprechung des EuGH die Zahl der Tage des bezahlten Jahresurlaubs wegen des Übergangs in eine Teilzeitbeschäftigung nicht verhältnismäßig gekürzt werden. Das Argument, der erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub werde bei einer solchen Kürzung nicht vermindert, weil er – in Urlaubswochen ausgedrückt – unverändert bleibe, habe der EuGH unter Hinweis auf das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter ausdrücklich verworfen. Aufgrund dieser Rechtsprechung des EuGH konnte an der bisherigen Rechtsprechung des BAG nicht festgehalten werden, nach der die Urlaubstage grundsätzlich umzurechnen waren, wenn sich die Anzahl der mit Arbeitspflicht belegten Tage verringerte. Folge ist auch, dass § 26 Abs. 1 TVöD unwirksam ist!

Der Fall:

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung. Der Kläger wechselte ab dem 15.07.2010 in eine Teilzeittätigkeit und arbeitete nicht mehr an fünf, sondern nur noch an vier Tagen in der Woche. Während seiner Vollzeittätigkeit im Jahr 2010 hatte er keinen Urlaub. Die Beklagte hat gemeint, dem Kläger stünden angesichts des tariflichen Anspruchs von 30 Urlaubstagen bei einer Fünftageweche nach seinem Wechsel in die Teilzeittätigkeit im Jahr 2010 nur die 24 von ihr gewährten Urlaubstage zu (30 Urlaubstage geteilt durch fünf mal vier). Der Kläger hat die Ansicht vertreten, eine verhältnismäßige Kürzung seines Urlaubsanspruchs sei für die Monate Januar bis Juni 2010

nicht zulässig, sodass er im Jahr 2010 Anspruch auf 27 Urlaubstage habe (für das erste Halbjahr die Hälfte von 30 Urlaubstagen, mithin 15 Urlaubstage, zusätzlich der von ihm für das zweite Halbjahr verlangten zwölf Urlaubstage).

Besprechungsräume - Vermietung

Gute Arbeitsatmosphäre ohne Hotelbetrieb
Seminar bis 15 TN Hannover List, preiswert

www.DenkRaum-List.de

DenkRaum-List
Training Tagung Seminar

Nach Auffassung des BAG im vorliegenden Fall regelt § 26 Abs. 1 TVöD u.a., dass sich der für die Fünftageweche festgelegte Erholungsurlaub nach einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche vermindert. Die Tarifnorm sei jedoch wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften unwirksam, soweit sie die Zahl der während der Vollzeittätigkeit erworbenen Urlaubstage mindert.

Keine Betriebsrente ab dem 60. Lebensjahr mehr

BAG - 13.01.2015 - 3 AZR 894/12

Das BAG hat entschieden, dass eine Beschäftigte nicht bereits ab Vollendung des 60. Lebensjahres Anspruch auf eine Betriebsrente hat, wenn sie zu diesem Zeitpunkt eine gesetzliche Rente noch nicht beanspruchen kann.

Der Fall:

Die im Jahr 1959 geborene Klägerin ist seit 1991 bei der Beklagten beschäftigt. Ihr wurden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den "Regelungen zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung (AHV 1991)" der Beklagten zugesagt. Die AHV sehen vor, dass Versorgungsbezüge nur gewährt werden, wenn der/die Angestellte fünf Jahre in den Diensten der Beklagten gestanden hat (Wartezeit) und nach Vollendung des 63. Lebensjahres, bei weiblichen Mitarbeitern nach Vollendung des 60. Lebensjahres aus den Diensten der Beklagten ausgeschieden oder vor Vollendung des 63. Lebensjahres, bei weiblichen Mitarbeitern vor Vollendung des 60. Lebensjahres, in den Diensten der Beklagten dienstunfähig geworden ist.

Im November 2010 teilte die Beklagte ihren Mitarbeitern – so auch der Klägerin – mit, dass Personen ab Geburtsjahrgang 1952 aufgrund der geänderten Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung die Betriebsrente nach den AHV frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres erhalten könnten. Der Bezug der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung sei schon immer eine entscheidende Voraussetzung für den Anspruch auf die betriebliche AHV-Rente gewesen. Hiergegen hat sich die Klägerin mit ihrer Klage gewandt.

Das BAG stellte fest, dass der Klägerin Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach den AHV 1991 erst ab dem Zeitpunkt zustehen, zu dem sie die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nimmt. Die Auslegung nach den für allgemeine Ge-

schäftsbedingungen geltenden Grundsätzen ergebe, dass die AHV 1991 für Frauen keine "feste", sondern eine "flexible" Altersgrenze auf das 60. Lebensjahr festlegen und den Bezug von Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung voraussetzen.

Beitrag zur Diskussion um das Gesetz zur Tarifeinheit:

aus: www.euro-betriebsrat.de

Die Bundesregierung plant ein Gesetz zur Tarifeinheit in den Unternehmen. Sie begründet dies so: „Es ist Aufgabe des Gesetzgebers, mit dem Tarifvertragsrecht einen gesetzlichen Rahmen zu schaffen, innerhalb dessen die Koalitionen die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sinnvoll ordnen können. Durch eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit nach dem Mehrheitsprinzip wird der verfassungsrechtlich gewährleistete Koalitionspluralismus in geordnete Bahnen gelenkt. Den Belangen von Minderheitsgewerkschaften wird durch flankierende Verfahrensregelungen Rechnung getragen (Referentenentwurf).“

Diese Idee wird in den Gewerkschaften durchaus kritisch diskutiert. Hier nun ein Blick in andere europäische Länder:

Gesetze zur Tarifeinheit in Ländern mit Gewerkschaftspluralismus weit verbreitet

Am 1. Januar 2009 war in Frankreich die weitreichendste Reform des Tarifvertragsgesetzes seit dem Zweiten Weltkrieg in Kraft getreten. Nach spanischem

Vorbild definierte der Gesetzgeber Schwellenwerte für die Tariffähigkeit, die von den Wahlergebnissen der Betriebsratswahlen abgeleitet werden. Gewerkschaften, die weniger als 10% der Wählerstimmen erringen, können keine Haustarifverträge mehr abschließen. Für die Gültigkeit des Haustarifvertrages müssen die unterzeichnenden Gewerkschaften mindestens 30% der Wählerstimmen hinter sich vereinen. Auf die Mitgliederzahlen kommt es dabei nicht an. Seit 2009 ist daher ein Trend hin zu Tarifgemeinschaften zu beobachten, denn kleine Organisationen verlieren sonst ihre Vorrechte.

Ähnliche Regelungen gelten in Spanien schon seit vielen Jahren und haben dazu geführt, dass die konkurrierenden Gewerkschaften konstruktiv in der Tarifpolitik zusammenarbeiten. In Spanien werden faktisch alle Tarifverträge von CC.OO. und UGT gemeinsam unterzeichnet und kleine Organisationen sind in der Tarifpolitik kaum präsent. In Italien wurde im Januar 2014 unter Berücksichtigung eines zuvor ergangenen Urteils des Verfassungsgerichtshofs in Rom die Tariffähigkeit ("Repräsentativität") der konkurrierenden Gewerkschaften ebenfalls neu geregelt.

Konkurrierende Tarifverträge in der Regel ausgeschlossen

Auch in vielen weiteren Ländern gibt es exakte gesetzliche Vorschriften über die Repräsentativität, d. h. Tariffähigkeit von Gewerkschaften. Häufig werden auch Kriterien festgelegt, wann ein Haustarifvertrag gültig ist oder nicht. Hier einige Beispiele:

In **Polen** sind Haustarifverträge nur gültig, wenn sie von allen repräsentativen Gewerkschaften gemeinsam unterzeichnet werden. Gewerkschaften, die weniger als 10% der Belegschaft (in einigen Fällen 7%) organisieren, gelten nicht als tariffähig. Erreicht keine Gewerkschaft diese Schwelle, so ist die Vereinbarung mit der größten Gewerkschaft im Betrieb abzuschließen.

Auch in **Ungarn** sind Gewerkschaften im Betrieb nur tariffähig, wenn sie 10% der Belegschaft organisieren. Gibt es keine tariffähige Gewerkschaft, geht das Verhandlungsmandat an den Betriebsrat. Sollte es dort zu einer Kampfabstimmung kommen, entscheidet die Mehrheit.

In **Rumänien** braucht eine Gewerkschaft die Hälfte (früher ein Drittel) der Belegschaft als Mitglieder, um Haustarifverträge abzuschließen. Daher kann in jedem Unternehmen nur eine einzige Gewerkschaft repräsentativ sein.

In der Slowakei verhandelt der Arbeitgeber immer nur mit der jeweils größten Gewerkschaft oder Tarifgemeinschaft (bestehend aus mehreren Gewerkschaften). Der Haustarifvertrag gilt dann für die gesamte Belegschaft.

In **Kroatien** werden Haustarifverträge nicht von einzelnen Gewerkschaften, sondern von einer betrieblichen Tarifkommission ausgehandelt, deren Zusammensetzung gesetzlich definiert ist. Gewerkschaften, die weniger als 20% aller Gewerkschaftsmitglieder des Betriebes vertreten (bei Berufsgewerkschaften 40%), haben keinen Anspruch auf Sitze in dieser Tarifkommission. Der Status jeder Gewerkschaft wird durch ein externes Gremium alle drei Jahre überprüft. Ein Tarifvertrag ist nur gültig,

wenn die unterzeichnenden Gewerkschaften mindestens die Hälfte aller Gewerkschaftsmitglieder des Betriebes repräsentieren.

Ist das deutsche Tarifeinheitsgesetz verfassungs- und EU-konform?

Betrachtet man die europäische Landschaft, so steht das geplante deutsche Gesetz in einer Linie mit den Regelungen vieler anderer EU-Länder. Sollte das Gesetz jedoch (wie in Tschechien) nicht verfassungs- oder gar EU-konform sein, hätte dies wiederum Rückwirkungen auf zahlreiche Länder. Möglicherweise war dies einer der Gründe, warum die gerichtlichen Auseinandersetzungen um das französische Tarifvertragsgesetz nicht bis zum Europäischen Gerichtshof in Luxemburg gelangt sind.

Keine schnelle Verwirkung eines Schmerzensgeldanspruchs bei Mobbing

BAG v. 11.12.2014 - 8 AZR 838/13

Das BAG meint, dass der Schmerzensgeldanspruch wegen Mobbing zwar verwirken kann, dafür jedoch ein bloßes „Abwarten“ oder die Untätigkeit des Anspruchstellers nicht ausreicht.

Der Fall:

Der Kläger macht gegen seinen früheren Vorgesetzten einen Schmerzensgeldanspruch wegen Verletzung der Gesundheit und des allgemeinen Persönlichkeitsrechts in Höhe von mindestens 10.000 Euro geltend. Er stützt sich dabei auf Vorfälle in den Jahren 2006 bis 2008, die er als Isolierung, Herabwürdigung und Schikane wertet. Der letzte Vorgang

soll am 8. Februar 2008 stattgefunden haben.

Der Kläger war 2007 an 52 Tagen, 2008 an 216 Tagen und 2009 durchgängig bis August arbeitsunfähig, unter anderem wegen Depression.

Die Klage ging Ende Dezember 2010 bei Gericht ein. Das Landesarbeitsgericht hat einen möglichen Schmerzensgeldanspruch allein wegen Verwirkung abgelehnt.

Das BAG führt aus, dass eine „Verwirkung“ nur unter ganz besonderen Umständen zu bejahen ist. Ein Abwarten nicht als „treuwidrig“ anzusehen. Es müsste dafür eine Pflicht zur zeitnahen Geltendmachung bestehen, die hier nicht vorliegt.

Das durch Richterrecht geschaffene Institut der Verwirkung dürfe in seiner Anwendung nicht dazu führen, dass die gesetzliche Verjährung unterlaufen wird.

Ältere können bei Urlaub bevorzugt werden

BAG v. 21.10.2014 - 9 AZR 956/12

Gewährt ein Arbeitgeber älteren Beschäftigten jährlich mehr Urlaubstage als den jüngeren, kann diese unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig sein.

Bei einer solchen Urlaubsregelung hat der Arbeitgeber einen Ermessensspielraum.

Anhand der konkreten Situation im Unternehmen kann er beurteilen, ob ältere Beschäftigte längere Erholungszeiten bedürfen als jüngere.

Geschäftsfreunde auf Facebook als Geschäftsgeheimnisse

aus:

<https://www.datenschutzbeauftragter-info.de/gehoren-meine-facebook-freunde-dem-arbeitgeber/>

Nicht-virtuelle Listen mit Daten von Kunden, zu denen bereits eine Geschäftsbeziehung besteht und die daher auch in Zukunft als Abnehmer angebotener Produkte in Frage kommen, stuft der Bundesgerichtshof als Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers ein. Sie unterliegen der Vertraulichkeit und sind daher besonders geschützt (BGH, Urteil vom 27. April 2006, Az. I ZR 126/03). Sie „gehören“ dem Arbeitgeber; scheidet ein Mitarbeiter aus dem Unternehmen aus, muss er die Kundenlisten an den Arbeitgeber herausgeben. Hat er einen neuen Arbeitgeber, darf er diese Kunden in der Regel nicht kontaktieren.

Dem werden die Gerichte wohl auch im Hinblick auf die in einem sozialen Netzwerk hinterlegten Kundendaten folgen. Das Arbeitsgericht Hamburg hat bereits im Jahr 2013 entschieden, dass auch ein XING-Kontakt ein schützenswertes Geschäftsgeheimnis sein kann. Ist die Kontaktaufnahme, so das Gericht, aus geschäftlichen Gründen erfolgt, darf der Mitarbeiter die in einem sozialen Netzwerk generierten Kontakte nicht weiter verwenden. Auch diese Kontakte „gehören“ dem Arbeitgeber, bei seinem Ausscheiden muss der Mitarbeiter sie aus seinem Nutzprofil löschen. (ArbG Hamburg, Urteil vom 24. Januar 2013, Az. 29 Ga 2/13)

Kein Betriebsübergang bei Verlagerung einer Tankstelle

BAG v. 18.09.2014 - 8 AZR 733/13

Das BAG meint, dass bei einer Verlagerung mit Pächterwechsel einer Tankstelle kein Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB vorliege, weil keine Übernahme des Kundenstamms, der Belegschaft und der besonderen Anlagen (z.B. Erdtanks, Zapfsäulen, Fahrbahn, Überdachung) erfolge.

Der Fall:

Eine Mineralölgesellschaft hatte 1994 im Überseehafen eine Tankstelle (T1) errichtet und diese an den Beklagten (A) verpachtet. Der Beklagte (A) betrieb die Tankstelle auf Provisionsbasis im Namen und auf Rechnung der T sowie zusätzlich in eigener Regie einen angeschlossenen Tankstellenshop mit Reiseutensilien, Lebensmitteln und einem Imbiss. Insgesamt hatte er acht Beschäftigte in Vollzeit und acht Aushilfskräfte.

Die Mineralölgesellschaft kündigte das Pachtverhältnis mit dem Beklagten (A) zum 30.09.2011. Anschließend baute sie die Tankstelle (T1) zu einer reinen, von ihr selbst betriebenen Automatentankstelle mit (nur) zwei Zapfsäulen um. Kunden können nur noch bargeldlos mit Tankkarten bezahlen.

Bereits zuvor hatte sie auf einem etwa 800 Meter von der Tankstelle (T1) entfernten Grundstück eine neue Tankstelle (T2) errichtet und diese dann ab Ende September/Anfang Oktober 2011 an den Beklagten (B) verpachtet. Das Gebäude, die Organisation und die Verträge sind ähnlich gestaltet wie (zuvor) bei der Tankstelle (T1). Der Beklagte (B) be-

zieht vom gleichen Tankstellenlieferanten Nahrungsmittel. Von der Tankstelle (T1) übernahm er nur Kochtöpfe. Stationsverträge hat er nicht übernommen, auch nicht neu abgeschlossen.

Nach Einzelbewerbungen auf seine Stellenausschreibung stellte er drei bis vier frühere Beschäftigte der (T1) in Vollzeit und vier bis fünf als Aushilfskräfte mit schlechteren Arbeitsbedingungen ein. Mit Schreiben vom 05.09.2011 kündigte der Beklagte (A) das Arbeitsverhältnis der Klägerin.

Das BAG setzt seine Rechtsprechung zu Betriebsübergängen fort und meint, dass die Tankstelle als bestehende wirtschaftliche Einheit nicht unter „Wahrung ihrer Identität“ vom Beklagten (B) fortgeführt wird. Daher liege keine Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB vor. Die ehemaligen Beschäftigten gehen daher auch nicht mit ihrem bisherigen Arbeitsvertrag zum neuen Pächter über.

Sozialrecht

Hinterbliebenenrente auch bei Behandlungsabbruch

Bundessozialgericht v. 4.12.2014 - B 2 U 18/13 R

Das BSG: Hinterbliebene, die einen gerechtfertigten Behandlungsabbruch bei nahen Angehörigen vornehmen, können eine Hinterbliebenenrente aus der gesetzlichen Unfallversicherung beanspruchen.

Der Fall:

Der Versicherte zog sich bei einem Unfall auf dem Heimweg von der Arbeit ein schweres Schädelhirntrauma zu. Als

Folge bestand ein dauerhaftes Wachkoma. Das Unfallkrankenhaus stellte vier Jahre nach dem Unfall fest, eine positive Veränderung des Gesundheitszustands sei nicht mehr zu erwarten.

Gemeinsam mit ihren erwachsenen Söhnen erstellte die Ehefrau einen Vermerk, nach dem der Verletzte niemals nur durch lebensverlängernde Maßnahmen habe weiterleben wollen. Sie und ihre Söhne entschieden einvernehmlich, den Versicherten sterben zu lassen. Nach Absprache mit der Heimleitung durchtrennte die Ehefrau die der Ernährung des Versicherten dienende Magensonde. Der Versicherte verstarb an Unterernährung. Der Antrag der Witwe auf Hinterbliebenenrente wurde abgelehnt. Sie habe den Tod des Ehemannes herbeigeführt.

Das BSG sieht das anders und meint, dass der Tod des Versicherten einen Arbeitsunfall darstellt, weil die rechtlich wesentliche Ursache für den Tod in seinem Wegeunfall lag. Dieser Unfall auf dem Weg von der Arbeit hat bei ihm so schwere Verletzungen ausgelöst, dass sein bereits zuvor bestehender, grundrechtlich geschützter Wille, keinen lebensverlängernden Maßnahmen ausgesetzt zu sein, erst durch diesen Versicherungsfall maßgebend zum Tragen kam.

Die beantragten Hinterbliebenenleistungen waren auch nicht deshalb ausgeschlossen, weil die Frau den Tod des Versicherten vorsätzlich herbeigeführt hat; denn die Voraussetzungen eines gerechtfertigten Behandlungsabbruchs lagen vor.

Mietrecht

Eigenbedarfskündigung auch kurz nach Abschluss des Mietvertrages

BGH v. 04.02.2015 - VIII ZR 154/14

Der BGH hat entschieden, dass eine auf den Eigenbedarf heranwachsender Kinder gestützte Kündigung von Mietraum nicht rechtsmissbräuchlich und nicht unwirksam ist.

Der Fall:

Die Parteien hatten im April 2011 einen unbefristeten Mietvertrag über eine Wohnung in Mannheim abgeschlossen. Mit Schreiben vom 28.02.2013 kündigte der Vermieter das Mietverhältnis wegen Eigenbedarfs zum 31.05.2013. Er begründete die Kündigung damit, dass seine 20 Jahre alte Tochter die Wohnung benötigt, nachdem diese nach ihrem im Juni 2012 abgelegten Abitur ein Jahr in Australien verbracht hatte. Sie benötige die Wohnung deshalb, da sie ein berufsbegleitendes Studium in Mannheim antreten werde. Der Mieter widersprach der Kündigung mit dem Argument, dass der Eigenbedarf für den Vermieter bereits bei Abschluss des Mietvertrages vorhersehbar gewesen sei und beruft sich auf Rechtsmissbrauch.

Der BGH meint, dass die Kündigung nicht wegen Rechtsmissbrauch unwirksam sei. Den Vermieter treffe keine Verpflichtung zu einer Bedarfsvorschau bei Vertragsabschluss. Würde dem Vermieter bei Vertragsabschluss eine --nach einer verbreitenden Auffassung auf bis zu fünf Jahre erstreckende- Lebensplanung abverlangt, wäre dies mit seinem

grundrechtlichen Eigentumsschutz unvereinbar.

Der Vermieter kann dem Mieter wegen Eigenbedarfs kündigen, wenn er die Wohnung für sich selbst, für Familienangehörige oder für Angehörige seines Haushalts benötigt.



Eine Eigenbedarfskündigung ist dann treuwidrig, wenn der Vermieter Wohnraum auf unbestimmte Zeit vermietet, der Eigenbedarf aber bereits bei Vertragsschluss bestand oder vorhersehbar war und der Vermieter den Mieter über die Absicht oder zumindest die Aussicht einer begrenzten Mietdauer nicht aufklärt.

Tipp:

Es besteht die Möglichkeit für einen bestimmten Zeitraum einen beiderseitigen Verzicht auf eine ordentlichen Kündigung oder einen einseitigen Ausschluss der Eigenbedarfskündigung im Mietvertrag zu vereinbaren.