

DAS ENTSCHEIDENDE

Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht



Februar 2017

Inhaltsverzeichnis

1. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit
2. Verfall von Urlaubsansprüchen
3. Mitbestimmung des Betriebsrats beim Facebook-Auftritt des Arbeitgebers
4. Eigenbedarfskündigung durch GbR
5. Wirksame Vereinbarung von Kündigungsausschluss für 4 Jahre im Mietvertrag
6. Kein Unterhaltsanspruch gegen den „Ex“ bei Zusammenziehen mit dem neuen Partner
7. Wer „erbt“ die Lebensversicherung? – Klare Formulierungen erforderlich
8. Mehr Rechte für Urheber
9. Fahrverbot bei allen Straftaten

1. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit Im Durchschnitt verdienen Frauen immer noch weniger als Männer. Mit dem von der Bundesregierung beschlossenen „Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern“ soll diese Lohndifferenz nun beseitigt und die Transparenz von Entgeltregelungen gefördert werden.

Frauen und Männer in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten sollen künftig ein individuelles Auskunftsrecht erhalten, um ihre eigene Entlohnung mit der Entlohnung von Kollegen beziehungsweise Kolleginnen mit gleicher Tätigkeit vergleichen zu können. Der Auskunftsanspruch bezieht sich aber nicht auf das konkrete Entgelt einzelner Mitarbeiter, sondern auf ein durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt von Mitarbeitern des anderen Geschlechts mit gleichen oder vergleichbaren Tätigkeiten.

In tarifgebundenen Unternehmen soll der Auskunftsanspruch i. d. R. über die Betriebsräte wahrgenommen werden. In Betrieben ohne Betriebsrat und ohne Tarifvertrag können sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer direkt an den Arbeitgeber wenden.

Des Weiteren werden private Arbeitgeber dazu aufgefordert, ihre Vergütungsstrukturen zu überprüfen und das Gebot der Entgeltgleichheit entsprechend zu gestalten. Lageberichtspflichtige Unternehmen (Kapitalgesellschaften) ab 500 Beschäftigten müssen nach dem Gesetz regelmäßig über Maßnahmen zur Entgeltgleichheit und zur Gleichstellung im Unternehmen berichten.

2. Verfall von Urlaubsansprüchen Gemäß dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) verfällt der im Urlaubsjahr nicht genommene Erholungsurlaub des Arbeitnehmers grundsätzlich am Ende des Urlaubsjahres, wenn keine Übertragungsgründe vorliegen. Der Arbeitgeber ist nach nationalem Recht nicht verpflichtet, den Urlaub ohne einen Antrag oder Wunsch des Arbeitnehmers im Urlaubsjahr zu gewähren und somit dem Arbeitnehmer den Urlaub aufzuzwingen.



Die Frage, ob Unionsrecht dem entgegensteht, ist vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) noch nicht so eindeutig beantwortet worden. Aus seinem Urteil v. 30.6.2016 wird teilweise abgeleitet, der Arbeitgeber sei gemäß einer europäischen Richtlinie verpflichtet, den Erholungsurlaub von sich aus einseitig zeitlich festzulegen. Ein Teil der nationalen Rechtsprechung versteht die Ausführungen des EuGH aus einem anderen Urteil so, dass der Mindestjahresurlaub auch dann nicht mit Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums verfallen darf, wenn der Arbeitnehmer in der Lage war, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen.

Mit Beschluss vom 13.12.2016 legt das Bundesarbeitsgericht (BAG) nunmehr dem EuGH mehrere Fragen betreffend den Verfall von Urlaubsansprüchen zur Entscheidung vor.

Zum einen stellt das BAG die Frage, ob die Richtlinien des Europäischen Parlaments oder Grundrechte der Europäischen Union einer nationalen Regelung im BUrlG entgegenstehen, die als Modalität für die Wahrnehmung des Anspruchs auf Erholungsurlaub vorsieht, dass der Arbeitnehmer unter Angabe seiner Wünsche bezüglich der zeitlichen Festlegung des Urlaubs diesen beantragen muss, damit der Urlaubsanspruch am Ende des Bezugszeitraums nicht ersatzlos untergeht, und die den Arbeitgeber damit nicht verpflichtet, von sich aus einseitig und für den Arbeitnehmer verbindlich die zeitliche Lage des Urlaubs innerhalb des Bezugszeitraums festzulegen. Falls die Frage bejaht wird: Gilt dies auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen Privatpersonen bestand?

Anmerkung: Wann der EuGH diese Fragen beantwortet, steht zzt. noch nicht fest.

3. Mitbestimmung des Betriebsrats beim Facebook-Auftritt des Arbeitgebers

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) am 13.12.2016 entschiedenen Fall ging es um ein Unternehmen, das Blutspendedienste betreibt. Bei den Blutspendeterminen sind ein oder mehrere Ärzte sowie bis zu 7 weitere Beschäftigte tätig. Sie tragen Namensschilder. Im April 2013 richtete das Unternehmen bei Facebook eine Seite für konzernweites Marketing ein. Bei Facebook registrierte Nutzer können dort Besucher-Beiträge (Postings) einstellen.

Nachdem sich Nutzer darin zum Verhalten von Arbeitnehmern geäußert hatten, machte der Konzernbetriebsrat geltend, die Einrichtung und der Betrieb der Facebook-Seite seien mitbestimmungspflichtig. Der Arbeitgeber könne mit von Facebook bereitgestellten Auswertungsmöglichkeiten die Beschäftigten überwachen. Unabhängig davon könnten sich Nutzer durch Postings zum Verhalten oder der Leistung von Arbeitnehmern öffentlich äußern. Das erzeuge einen erheblichen Überwachungsdruck.

Das BAG entschied dazu, dass diese Ausgestaltung einer Funktion, nach der es der Arbeitgeber auf seiner Facebook-Seite ermöglicht, für andere Facebook-Nutzer die Veröffentlichung von Postings, die sich nach ihrem Inhalt auf das Verhalten oder die Leistung einzelner Beschäftigter beziehen, der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt.

4. Eigenbedarfskündigung durch GbR

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) kann der Vermieter nur kündigen, wenn er ein berechtigtes Interesse an der Beendigung des Mietverhältnisses hat. Dies liegt u. a. vor, wenn er die Räume als Wohnung für sich, seine Familienangehörigen oder Angehörige seines Haushalts benötigt.

Die Richter des Bundesgerichtshofs hatten nun zu entscheiden, ob eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts als Vermieter eine Eigenbedarfskündigung aussprechen darf. Die Richter kamen zu dem Urteil, dass auch in den Fällen eine Kündigung wegen Eigenbedarfs zulässig ist, in denen als Vermieterin eine teilrechtsfähige (Außen-)Gesellschaft des bürgerlichen Rechts auftritt.

In ihrer Begründung führten sie aus, dass der Zweck der Kündigungsregelungen im BGB darin besteht, einerseits den vertragstreuen Mieter, für den die Wohnung einen Lebensmittelpunkt darstellt, vor willkürlichen Kündigungen zu schützen, andererseits aber auch dem Vermieter die Befugnis einzuräumen, sich bei Vorliegen eines triftigen Grundes aus dem Mietverhältnis lösen zu können. Durch die Ausgestaltung der einzelnen Kündigungstatbestände sollen keineswegs nur (berechtigte) Mieterinteressen ge-

schützt werden. Vielmehr soll hierdurch ein gerechter Interessenausgleich zwischen den Mietvertragsparteien ermöglicht werden.

Durch die Anerkennung einer Teilrechtsfähigkeit einer (Außen-)Gesellschaft des bürgerlichen Rechts sind zwar nicht mehr die Gesellschafter als natürliche Personen Vermieter, sondern die Gesellschaft ist selbst Vermieterin geworden, sodass der auf natürliche Personen zugeschnittene Kündigungstatbestand Eigenbedarf nicht mehr direkt anwendbar ist. Die Interessenlage hat sich aber nicht verändert.

5. Wirksame Vereinbarung von Kündigungsausschluss für 4 Jahre im Mietvertrag

In einem Fall aus der Praxis beinhaltete ein Mietvertrag u. a. folgende Klausel: „Die Parteien verzichten wechselseitig auf die Dauer von 4 Jahren auf ihr Recht zur ordentlichen Kündigung des Mietvertrags. Sie ist erstmals zum Ablauf dieses Zeitraums mit der gesetzlichen Frist zulässig.“

Die Richter des Bundesgerichtshofs (BGH) hatten nun zu entscheiden, ob diese Klausel den Mieter unangemessen benachteiligt und somit unwirksam ist.

Nach seiner Rechtsprechung ist zwar ein formularmäßiger Kündigungsausschluss dann unwirksam, wenn er einen Zeitraum von 4 Jahren – gerechnet vom Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bis zu dem Zeitpunkt, zu dem der Mieter den Vertrag erstmals beenden kann – überschreitet. Daher hat der BGH formularmäßige Kündigungsausschlussklauseln für unwirksam erachtet, die den zulässigen Bindungszeitraum von 4 Jahren um drei Monate verlängern, indem sie bestimmen, dass eine ordentliche Kündigung erstmals „nach Ablauf des bezeichneten Zeitraums“ zulässig ist.

Die o. g. Klausel sieht jedoch vor, dass die ordentliche Kündigung erstmals „zum Ablauf dieses Zeitraums“ zulässig ist. Sie entspricht damit der gesetzlichen Regelung.

6. Kein Unterhaltsanspruch gegen den „Ex“ bei Zusammenziehen mit dem neuen Partner

Nach der Trennung steht einem bedürftigen Ehepartner grundsätzlich Trennungsunterhalt zu. Dies kann sich aber ändern, wenn sich der Bedürftige dauerhaft einem neuen Partner zuwendet. „Grob unbillig“ nennt das Gesetz die Verpflichtung zur Fortzahlung von Unterhalt, wenn der Bedürftige in einer neuen, verfestigten Gemeinschaft lebt. Der Unterhaltsanspruch entfällt.



Die Rechtsprechung geht meist davon aus, dass eine neue Lebensgemeinschaft nicht vor Ablauf von 2 Jahren als „verfestigt“ gilt. Die Richter des Oberlandesgerichts Oldenburg (OLG) haben jetzt jedoch entschieden, dass dies auch schon früher der Fall sein kann. Das OLG hat dem Antrag eines Ehemannes stattgegeben, keinen Unterhalt mehr zahlen zu müssen. Die Ehefrau war in den Haushalt ihres neuen Partners eingezogen, mit dem sie bereits seit einem Jahr liiert war. Die beiden waren zuvor auch nach außen bereits als Paar aufgetreten, hatten gemeinsame Urlaube verbracht und gemeinsam an Familienfeiern teilgenommen. Der kleine Sohn nannte den neuen Partner „Papa“.

In solch einer Konstellation kann auch bereits nach einem Jahr von einer verfestigten Lebensgemeinschaft ausgegangen werden. Der bedürftige Ehepartner hat sich endgültig aus der ehelichen Solidarität gelöst und damit zu erkennen gegeben, dass er diese nicht mehr benötigt. Eine weitere Unterhaltsverpflichtung des ehemaligen Partners ist vor diesem Hintergrund nicht zumutbar.

7. Wer „erbt“ die Lebensversicherung? – Klare Formulierungen erforderlich

Grundsätzlich legt der Versicherungsnehmer einer Lebensversicherung durch eine gegenüber dem Versicherer abzugebende Erklärung fest, wem die Versicherungsleistung nach seinem Tode zustehen soll. Er bestimmt so über das Bezugsrecht der Lebensversicherung. Wählt er hierbei unklare, interpretationsbedürftige Formulierungen, sind die – regelmäßig erst nach seinem Tode angerufenen – Gerichte gefordert, seine Erklärung auszulegen. Das kann für die Beteiligten nicht immer zu vorhersehbaren Ergebnissen führen. Da helfen nur klare Formulierungen!

Ein Beispiel gibt der am 13.5.2016 vom Oberlandesgericht Hamm (OLG) entschiedene Fall, in dem der Versicherungsnehmer einer Lebensversicherung festlegte, dass die Ver-



sicherungsleistung nach seinem Tode den „Eltern, bei Heirat Ehegatte“ zustehen sollte. Der Versicherungsnehmer war von 1996 bis 2000 verheiratet. Nachdem er verstarb, stritten seine Eltern und seine Tochter als Alleinerbin über die Formulierung.

Die Richter des OLG kamen zu dem Entschluss, dass die überlebenden Eltern die Versicherungsleistung nach dem Tode des Versicherungsnehmers beanspruchen können, weil die Ehe des Versicherungsnehmers zuvor geschieden wurde. Im vorliegenden Fall ergibt sich aus der Erklärung des Erblassers, dass seine Ehefrau die Versicherungsleistung nach der Scheidung nicht mehr habe erhalten sollen. Das Bezugsrecht steht aber nicht der Tochter als Alleinerbin zu. Aus dieser Formulierung folgt vielmehr, dass die Eltern bei Beendigung der Ehe als ursprüngliche Bezugsberechtigte erneut berechtigt sind.

In einem anderen Fall hat der Bundesgerichtshof am 22.07.2015 entschieden, dass die Erklärung eines Versicherungsnehmers gegenüber seinem Versicherer, im Falle seines Todes solle „der verwitwete Ehegatte“ Bezugsberechtigter der Versicherungsleistung sein, so zu verstehen war, dass – auch im Fall einer späteren Scheidung der Ehe und Wiederheirat des Versicherungsnehmers – der mit dem Versicherungsnehmer zum Zeitpunkt der Bezugsrechtserklärung verheiratete und bei seinem Tode geschiedene Ehegatte weiterhin bezugsberechtigt sein sollte.

8. Mehr Rechte für Urheber Eine Reform des Urhebervertragsrechts passierte am 16.12.2016 den Bundesrat. Danach sollen freiberufliche Künstler und Autoren zukünftig für ihre kreative Leistung gerechter bezahlt werden.

Unter anderem erlaubt das Gesetz, dass Autoren künftig die Exklusivrechte an einem Buch nach 10 Jahren zurückfordern können, wenn sie anderswo ein besseres Angebot erhalten.

Neu eingeführt wird ein Auskunftsanspruch, mit dem Künstler in Erfahrung bringen können, wie oft sich ihr Werk verkauft. Damit lässt sich einfacher prüfen, ob ihre Vergütungen den Einnahmen der Verwerter entsprechen. Zudem gibt es ein neues Klagerecht für Verbände zur besseren Durchsetzung der Ansprüche von Urhebern vor Gericht. Das Gesetz tritt am 1.3.2017 in Kraft.

9. Fahrverbot bei allen Straftaten Das Bundeskabinett hat am 21.12.2016 den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Strafgesetzbuchs, des Jugendgerichtsgesetzes, der Strafprozessordnung und weiterer Gesetze beschlossen. Damit sollen Gerichte künftig ein Fahrverbot als Nebenstrafe bei allen Straftaten verhängen können.

Außerdem sollen Anliegen der Länder zu einzelnen Aspekten des Strafverfahrens wie z. B. verschärfte Strafbarkeit organisierter Formen von Schwarzarbeit, die Einschränkung des Richtervorbehalts bei der Blutprobenentnahme im Zusammenhang mit Straßenverkehrsdelikten und die Erleichterung der Strafzurückstellung bei betäubungsmittelabhängigen Mehrfachtätern umgesetzt werden.

Basiszinssatz:
(§ 247 Abs. 1 BGB)

seit 1.7.2016 = -0,88 %; 1.1.2015 – 30.6.2016 = -0,83 %; 1.7.2014 – 31.12.2014 = -0,73 %
Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter: <http://www.bundesbank.de> und dort unter „Basiszinssatz“.

Verzugszinssatz:
(§ 288 BGB seit 1.1.2002)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:	Basiszinssatz + 5-%-Punkte
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen bis 28.7.2014):	Basiszinssatz + 8-%-Punkte
(abgeschlossen ab 29.7.2014):	Basiszinssatz + 9-%-Punkte zzgl. 40 € Pauschale

Verbraucherpreisindex: 2010 = 100

2016: November = 108,0; Oktober = 107,9; September = 107,7; August = 107,6; Juli = 107,6; Juni = 107,3; Mai = 107,2; April = 106,9; März = 107,3; Februar = 106,5; Januar = 106,1
Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter: <http://www.destatis.de> – Zahlen und Fakten – Konjunkturindikatoren

Bitte beachten Sie, dass dieses Informationsschreiben eine individuelle Beratung nicht ersetzen kann!
Eventuelle Änderungen, die nach Ausarbeitung dieses Schreibens erfolgen, werden erst in der nächsten Ausgabe berücksichtigt.
Trotz sorgfältiger und gewissenhafter Bearbeitung aller Beiträge übernehmen wir keine Haftung für den Inhalt.