

# DAS ENTSCHEIDENDE

Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht



März 2019

## Inhaltsverzeichnis

1. Sachgrundlose Befristung bei Vorbeschäftigung
2. Zustimmung des Arbeitgebers zur Verlängerung der Elternzeit
3. Angabe von obligatorischen Trinkgeldern im Reisepreis
4. Keine Ausgleichszahlung bei Streik am Flughafen
5. Eigenbedarfskündigung – Nutzung als Ferienwohnung bzw. Zweitwohnung
6. Mieterhöhungsverlangen – Eingebaute Küche vom Mieter
7. „Dash Buttons“ mit jetziger Funktion unzulässig
8. Unfallversicherung beim Duschen anlässlich einer Dienstreise
9. „Honorarärzte“ in Klinik sozialversicherungspflichtig

### 1. Sachgrundlose Befristung bei Vorbeschäftigung

Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist nicht zulässig, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber bereits einige Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis von etwa eineinhalbjähriger Dauer bestanden hat, das eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand hatte.

Nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Das Verbot der sachgrundlosen Befristung kann aber insbesondere dann unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders gartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Um einen solchen Fall handelte es sich in einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23.1.2019 allerdings nicht, da das vorangegangene Arbeitsverhältnis acht Jahre und damit nicht sehr lange zurücklag.

In einem Urteil aus 2011 hatte das BAG noch entschieden, dass das TzBfG Vorbeschäftigungen, die länger als drei Jahre zurückliegen, nicht berücksichtigt. Diese Auffassung wurde nun aufgrund eines Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 6.6.2018 aufgegeben und vom BAG gleichlautend entschieden.

### 2. Zustimmung des Arbeitgebers zur Verlängerung der Elternzeit

Die Inanspruchnahme von Elternzeit für das dritte Lebensjahr eines Kindes im Anschluss an die Elternzeit während der ersten beiden Lebensjahre ist nicht von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig. Zu dieser Entscheidung kamen die Richter des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg (LAG) in ihrem Urteil vom 20.9.2018.

In dem Fall aus der Praxis hatte ein Arbeitnehmer Elternzeit für zwei Jahre ab der Geburt des Kindes beantragt. Einige Monate nach der Geburt des Kindes stellte er einen weiteren Antrag auf Elternzeit für ein weiteres Jahr, das sich direkt anschließen sollte. Dies wurde vom Arbeitgeber abgelehnt.

Im Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) ist für die Inanspruchnahme u. a. Folgendes geregelt: Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen.

Nach Auffassung des LAG ergibt sich daraus nicht, dass innerhalb der ersten drei Lebensjahre eines Kindes nur die erstmalige Inanspruchnahme von Elternzeit zustimmungsfrei sein soll. Die Beschränkung der Bindungsfrist im BEEG auf zwei Jahre spricht dafür, dass Beschäftigte im Anschluss an die Bindungsfrist wieder frei disponieren können und sich lediglich an die Anzeigefristen halten müssen. Hierfür spricht auch der vom Gesetzgeber verfolgte Zweck, Eltern durch die Beschränkung der Bindungsfrist mehr Entscheidungsflexibilität einzuräumen.

### 3. Angabe von obligatorischen Trinkgeldern im Reisepreis

Die Richter des Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgerichts (OLG) entschieden in ihrem Urteil vom 13.12.2018, dass obligatorische Trinkgelder im beworbenen Reisepreis angegeben werden müssen.



In dem entschiedenen Fall vermittelte ein Reiseveranstalter Schiffsreisen und bewarb diese mit der Angabe eines Gesamtpreises. In diesem Gesamtpreis fehlte die Angabe eines Serviceentgelts von 10 € pro Tag. Nach den Vertragsbedingungen muss das Serviceentgelt von jedem Kreuzfahrtgast bezahlt werden.

In seiner Begründung führte das OLG aus, dass unter dem Begriff „Gesamtpreis“ der Preis zu verstehen ist, der einschließlich der Umsatzsteuer und sonstiger Preisbestandteile vom Verbraucher zu zahlen ist. Sonstige Preisbestandteile sind dabei alle unvermeidbaren und vorhersehbaren Bestandteile des Preises, die obligatorisch vom Verbraucher zu tragen sind. Dies zugrunde gelegt, stellt das vom Reiseveranstalter erhobene Serviceentgelt einen sonstigen Preisbestandteil dar, denn es handelt sich nicht um eine freiwillige Leistung des Gastes. Vielmehr wird dessen Bordkonto zwingend mit dem Trinkgeld belastet. Aus diesem Grunde ist das Serviceentgelt im Gesamtpreis zu berücksichtigen und auszuweisen.

### 4. Keine Ausgleichszahlung bei Streik am Flughafen

Nach der EU-Fluggastrechteverordnung haben Flugreisende u. a. bei Annullierung oder Verspätung ab drei Stunden einen finanziellen Entschädigungsanspruch. Dieser beträgt pro Fluggast, je nach Distanz der Flugstrecke, 250 bis 600 €. Was passiert jedoch bei einem Flugausfall aufgrund eines Streiks z. B. des Sicherheitspersonals?

Hier handelt es sich um außergewöhnliche Umstände, bei denen dem Reisenden in der Regel kein Anspruch auf Entschädigung zusteht. Begründet die Fluggesellschaft die Versagung der Entschädigung allerdings mit einem Streik, der schon Tage zurückliegt, kann dennoch ein Anspruch bestehen. Ein Abweisen kann aber infrage kommen, wenn die Fluggesellschaft glaubhaft macht, dass für die Wiederherstellung des normalen Flugbetriebs zwischenzeitlich keine Maßnahmen ergriffen werden konnten.

In einem vom Bundesgerichtshof am 15.1.2019 entschiedenen Fall wurde Reisenden sogar eine Entschädigung versagt, weil an einem Flughafen die Computersysteme ausgefallen waren und das für die Instandsetzung zuständige Unternehmen bestreikt wurde. Der Systemausfall konnte erst nach 13 Stunden behoben werden, wodurch es zu erheblichen Verspätungen der Flüge kam.

### 5. Eigenbedarfskündigung – Nutzung als Ferienwohnung bzw. Zweitwohnung

Der Vermieter kann nur kündigen, wenn er ein berechtigtes Interesse an der Beendigung des Mietverhältnisses hat. Ein solches Interesse des Vermieters liegt u. a. vor, wenn er die Räume als Wohnung für sich, seine Familienangehörigen oder Angehörige seines Haushalts benötigt.

Die Richter des Bundesgerichtshofs hatten nunmehr in einen Fall aus der Praxis zu entscheiden, ob eine Eigenbedarfskündigung auch dann berechtigt ist, wenn die Wohnung als Ferienwohnung bzw. als Zweitwohnung genutzt werden soll. Sie kamen dabei in ihrem Beschluss vom 21.8.2018 zu der Überzeugung, dass auch eine vom Vermieter beabsichtigte Nutzung als Zweitwohnung bzw. Ferienwohnung grundsätzlich eine Eigenbedarfskündigung rechtfertigen kann.

Dass die Räume „als Wohnung“ benötigt werden müssen, setzt nicht voraus, dass der Vermieter oder die im Gesetz privilegierten Personen in der Wohnung den Lebensmittelpunkt begründen wollen oder die Wohnung über eine konkrete Mindestdauer bewohnt werden muss.

**6. Mieterhöhungsverlangen – Eingebaute Küche vom Mieter** Eine vom Mieter auf eigene (vom Vermieter auch nicht erstattete) Kosten in die Mietwohnung eingebaute (Küchen-)Einrichtung bleibt bei der Ermittlung der ortsüblichen Vergleichsmiete auf Dauer unberücksichtigt. Entgegenstehende Vereinbarungen der Mietvertragsparteien zum Nachteil des Mieters sind unwirksam. Dies gilt auch dann, wenn der Vermieter dem Mieter gestattet hat, eine in der Wohnung vorhandene Einrichtung zu entfernen und durch eine auf eigene Kosten angeschaffte Einrichtung zu ersetzen.



In einem vom Bundesgerichtshof am 24.10.2018 entschiedenen Fall verwies der Vermieter bei einem Mieterhöhungsverlangen auf eine vorhandene moderne Küchenausstattung, die mitvermietet und daher bei der Ermittlung der ortsüblichen Vergleichsmiete zu berücksichtigen ist. Beim Einzug war eine gebrauchte Küche vom Vermieter vorhanden. Kurz nach dem Einzug wurde diese jedoch vom Mieter auf seine Kosten ersetzt. Eine Kostenerstattung gab es nicht.

Es ist unerheblich, dass in der Wohnung zu Mietbeginn eine Einbauküche vorhanden war, so die BGH-Richter. Denn der Vermieter hatte dem Mieter gestattet, diese (ältere) Einrichtung zu entfernen und auf eigene Kosten durch eine neue Einrichtung zu ersetzen. Dadurch entfiel die Gebrauchsgewährungs- und Instandhaltungspflicht des Vermieters bezüglich der bisherigen, nunmehr aus der Wohnung entfernten Einbauküche, während bezüglich der vom Mieter neu angeschafften Einbauküche (Instandhaltungs- und Gebrauchsgewährungs-)Pflichten des Vermieters nicht begründet wurden.

Dementsprechend ist die Wohnung nach dem erfolgten Austausch nicht mehr vermietenseits mit einer Einbauküche ausgestattet und kann diese nunmehrige Mietereinrichtung auch nicht bei der Ermittlung des objektiven Wohnwerts zugunsten des Vermieters berücksichtigt werden.

**7. „Dash Buttons“ mit jetziger Funktion unzulässig** Die Firma Amazon bietet seinen Prime-Mitgliedern sog. „Dash Buttons“ an. Diese Buttons gibt es für mehrere Produkte: vom Tierfutter bis zum Toilettenpapier. Nach der Installation und dessen Verbindung mit dem heimischen WLAN wird durch einen Druck auf den Button unmittelbar die Bestellung des Produkts bei Amazon ausgelöst.

Das kann natürlich Wochen oder Monate nach der Produktauswahl und Installation erfolgen. In den AGBs behält sich Amazon jedoch vor, einen anderen Preis zu verlangen oder sogar eine andere Ware zu liefern als ursprünglich ausgewählt.

Diese beiden Informationen – Preis und Produkt – sind entscheidende gesetzlich verlangte Informationen, die jeder Nutzer vor dem Betätigen des Dash-Buttons kennen muss. Ferner muss durch eine unmissverständliche Beschriftung des Buttons deutlich werden, dass eine zahlungspflichtige Bestellung ausgelöst wird. Diese Bedingungen werden zzt. nicht erfüllt. Erst nach dem Betätigen des Buttons werden die Informationen an eine App gesendet.

Das Oberlandesgericht München stellte daher in seinem Urteil vom 10.1.2019 fest, dass die Funktionsweise des „Dash Buttons“ rechtswidrig ist. Ferner bewerteten die OLG-Richter die Klausel der „Amazon Dash Replenishment Nutzungsbedingungen“, mit der sich Amazon die Änderung der Vertragsbedingungen vorbehält, als unzulässig.

# DAS ENTSCHEIDENDE

Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht



März 2019

## Inhaltsverzeichnis

1. Sachgrundlose Befristung bei Vorbeschäftigung
2. Zustimmung des Arbeitgebers zur Verlängerung der Elternzeit
3. Angabe von obligatorischen Trinkgeldern im Reisepreis
4. Keine Ausgleichszahlung bei Streik am Flughafen
5. Eigenbedarfskündigung – Nutzung als Ferienwohnung bzw. Zweitwohnung
6. Mieterhöhungsverlangen – Eingebaute Küche vom Mieter
7. „Dash Buttons“ mit jetziger Funktion unzulässig
8. Unfallversicherung beim Duschen anlässlich einer Dienstreise
9. „Honorarärzte“ in Klinik sozialversicherungspflichtig

### 1. Sachgrundlose Befristung bei Vorbeschäftigung

Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrags ist nicht zulässig, wenn zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber bereits einige Jahre zuvor ein Arbeitsverhältnis von etwa eineinhalbjähriger Dauer bestanden hat, das eine vergleichbare Arbeitsaufgabe zum Gegenstand hatte.

Nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Das Verbot der sachgrundlosen Befristung kann aber insbesondere dann unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders gartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Um einen solchen Fall handelte es sich in einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23.1.2019 allerdings nicht, da das vorangegangene Arbeitsverhältnis acht Jahre und damit nicht sehr lange zurücklag.

In einem Urteil aus 2011 hatte das BAG noch entschieden, dass das TzBfG Vorbeschäftigungen, die länger als drei Jahre zurückliegen, nicht berücksichtigt. Diese Auffassung wurde nun aufgrund eines Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 6.6.2018 aufgegeben und vom BAG gleichlautend entschieden.

### 2. Zustimmung des Arbeitgebers zur Verlängerung der Elternzeit

Die Inanspruchnahme von Elternzeit für das dritte Lebensjahr eines Kindes im Anschluss an die Elternzeit während der ersten beiden Lebensjahre ist nicht von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig. Zu dieser Entscheidung kamen die Richter des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg (LAG) in ihrem Urteil vom 20.9.2018.