



Karaahmetoğlu & Kollegen
Anwaltskanzlei



Recht aktuell

Kanzlei-Newsletter Ausgabe Februar 2016

NEWTHEMEN

- 1 Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes
- 2 Angemessenheit eines Nachtarbeitszuschlags - dauerhafte Nachtarbeit
- 3 Bundesrat billigt Pflegereform
- 4 Neue „Düsseldorfer Tabelle“ seit dem 1.1.2016
- 5 Vermieterbescheinigung/Wohnungsgeberbestätigung nach dem Bundesmeldegesetz
- 6 Keine Karenzentschädigung bei Beteiligung am Konkurrenzunternehmen durch zinsloses Darlehen
- 7 Zulässigkeit von Werbung mit Produkten in „limitierter Stückzahl“
- 8 „No-Reply“-Bestätigungsmails mit Werbezusätzen unzulässig

- Weitere aktuelle sowie archivierte Themen finden Sie unter : www.recht-aktuell.infos.k-kanzlei.de
- Im direkten Dialog steht Ihnen Recht aktuell auch auf Facebook zur Verfügung : www.recht-aktuell.facebook.k-kanzlei.de
- Ihren monatlichen Recht aktuell Newsletter können Sie unter : www.k-kanzlei.de
abonnieren bzw. durch erneutes eintragen Ihrer Emailadresse wieder kündigen

KONTAKT / STANDORTE

Mo bis Fr von 9.00 – 18.00 Uhr
info@k-kanzlei.de
www.k-kanzlei.de

STANDORT DITZINGEN

Karaahmetoglu & Kollegen
Gerlinger Straße 6
71254 Ditzingen

Tel.: 07156 - 4 35 90
Fax: 07156 - 95 96 89

STANDORT STUTT GART

Die Kanzlei befindet sich im Umzug.

Tel.: 0711 - 128 55 4 0
Fax: 0711 - 128 55 4 99

Rechtsanwalt

Peter Horrig, Fachanwalt für Arbeitsrecht



Ihr Ansprechpartner in arbeitsrechtlichen Fragen

1 Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge sind wichtige Instrumente in einer arbeitsteiligen Wirtschaft. Arbeitnehmerüberlassung bietet Unternehmen Möglichkeiten zur flexiblen Abdeckung von Auftragspitzen und kurzfristigem Personalbedarf.

Zur Verhinderung von Missbrauch und zur Stärkung der Stellung von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern sieht der Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze u. a. folgende Maßnahmen vor:

- Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer sollen künftig bis zu einer Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten bei einem Entleiher eingesetzt werden können. In einem Tarifvertrag sind abweichende Regelungen – und damit längere Einsatzzeiten von über 18 Monaten – möglich.
- Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer sollen nach 9 Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammarbeiterinnen und -arbeitnehmern beim Entleiher gleichgestellt werden (Equal Pay). Soweit für das Arbeitsverhältnis ein (Branchen-) Zuschlagstarifvertrag gilt, der eine stufenweise Heranführung des Arbeitsentgelts an Equal Pay vorsieht, besteht den Planungen zufolge der Anspruch auf Equal Pay erst nach einer Einsatzdauer von 12 Monaten.
- Kein Einsatz von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern als Streikbrecher.
- Es wird gesetzlich klargestellt, dass Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer bei den für die Mitbestimmung geltenden Schwellenwerten auch beim Entleiher zu berücksichtigen sind.
- Um den Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen zu verhindern und gleichzeitig die Prüftätigkeit von Behörden zu erleichtern, werden für die Abgrenzung von Werk- und Dienstverträgen zu Arbeitsverträgen die wesentlichen von der Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien gesetzlich niedergelegt. Außerdem wird entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts klargestellt, dass ein Arbeitsvertrag, unabhängig von der Bezeichnung und dem formalen Inhalt des Vertrages, vorliegt, wenn dies der tatsächlichen Vertragsdurchführung entspricht.

Anmerkung: Die Änderungen sollen zum 1.1.2017 in Kraft treten. Bis dahin werden sich sicherlich noch ein paar Änderungen im Detail ergeben, über die wir Sie nach Verkündung des Gesetzes informieren.

2 Angemessenheit eines Nachtarbeitszuschlags - dauerhafte Nachtarbeit

In einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall aus der Praxis war ein Lkw-Fahrer im Paketlinientransportdienst tätig. Die Arbeitszeit beginnt in der Regel um 20.00 Uhr und endet unter Einschluss von Pausenzeiten um 6.00 Uhr. Der Arbeitgeber ist nicht tarifgebunden und zahlte an den Fahrer für die Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr einen Nachtzuschlag auf seinen Stundenlohn in Höhe von zunächst etwa 11 %. Später hob er diesen Zuschlag schrittweise auf zuletzt 20 % an. Der Arbeitnehmer verlangte die Zahlung eines Nachtzuschlags von 30 % vom Stundenlohn oder einen Freizeitausgleich von 2 Arbeitstagen für 90 geleistete Nachtarbeitsstunden.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dazu Folgendes entschieden: „Bestehen keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen, haben Nachtarbeiter nach dem Arbeitszeitgesetz einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag oder auf eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage. Regelmäßig ist dabei ein Zuschlag in Höhe von 25 % auf den Bruttostundenlohn bzw. die entsprechende Anzahl freier Tage für die zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr geleisteten Nachtarbeitsstunden angemessen. Bei *Dauernachtarbeit* erhöht sich dieser Anspruch regelmäßig auf 30 %.“

Weiterhin führten die BAG-Richter in ihrem Urteil aus, dass eine Reduzierung der Höhe des Nachtarbeitsausgleichs in Betracht kommt, wenn während der Nachtzeit z. B. durch Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst eine spürbar geringere Arbeitsbelastung besteht. Besondere Belastungen können zu einem höheren Ausgleichsanspruch führen. Eine erhöhte Belastung liegt nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen bei *Dauernachtarbeit* vor. In einem solchen Fall erhöht sich der Anspruch regelmäßig auf einen Nachtarbeitszuschlag von 30 % bzw. eine entsprechende Anzahl freier Tage.

Rechtsanwältin

Malice Seferi, Fachanwältin für Familienrecht



Ihre Ansprechpartnerin in familienrechtlichen Fragen

3 Bundesrat billigt Pflegereform

In einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall aus der Praxis war ein Lkw-Fahrer im Paketlinientransportdienst tätig. Die Arbeitszeit beginnt in der Regel um 20.00 Uhr und endet unter Einschluss von Pausenzeiten um 6.00 Uhr. Der Arbeitgeber ist nicht tarifgebunden und zahlte an den Fahrer für die Zeit zwischen 21.00 Uhr und 6.00 Uhr einen Nachtzuschlag auf seinen Stundenlohn in Höhe von zunächst etwa 11 %. Später hob er diesen Zuschlag schrittweise auf zuletzt 20 % an. Der Arbeitnehmer verlangte die Zahlung eines Nachtzuschlags von 30 % vom Stundenlohn oder einen Freizeitausgleich von 2 Arbeitstagen für 90 geleistete Nachtarbeitsstunden.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dazu Folgendes entschieden: „Bestehen keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen, haben Nachtarbeiter nach dem Arbeitszeitgesetz einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag oder auf eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage. Regelmäßig ist dabei ein Zuschlag in Höhe von 25 % auf den Bruttostundenlohn bzw. die entsprechende Anzahl freier Tage für die zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr geleisteten Nachtarbeitsstunden angemessen. Bei *Dauernachtarbeit* erhöht sich dieser Anspruch regelmäßig auf 30 %.“

Weiterhin führten die BAG-Richter in ihrem Urteil aus, dass eine Reduzierung der Höhe des Nachtarbeitsausgleichs in Betracht kommt, wenn während der Nachtzeit z. B. durch Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst eine spürbar geringere Arbeitsbelastung besteht. Besondere Belastungen können zu einem höheren Ausgleichsanspruch führen. Eine erhöhte Belastung liegt nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen bei *Dauernachtarbeit* vor. In einem solchen Fall erhöht sich der Anspruch regelmäßig auf einen Nachtarbeitszuschlag von 30 % bzw. eine entsprechende Anzahl freier Tage.

4 Neue „Düsseldorfer Tabelle“ seit dem 1.1.2016

In der Düsseldorfer Tabelle werden in Abstimmung mit den Oberlandesgerichten und dem deutschen Familiengerichtstag Unterhaltsleitlinien, u. a. Regelsätze für den Kindesunterhalt, festgelegt. Zum 1.1.2016 wurde die „Düsseldorfer Tabelle“ geändert. Die Bedarfssätze unterhaltsberechtigter Kinder werden erhöht. Die Regelsätze betragen nun:

- 335 € für Kinder von 0 – 5 Jahren,
- 384 € für Kinder von 6 – 11 Jahren,
- 450 € für Kinder von 12 – 17 Jahren und
- 516 € für Kinder ab 18 Jahren und steigen mit höherem Einkommen um bestimmte Prozentsätze.

Die gesamte Tabelle befindet sich als PDF-Datei auf der Internetseite des Oberlandesgerichts Düsseldorf unter <http://www.olg-duesseldorf.nrw.de> – Aktuelles.

Rechtsanwalt

Benjamin Rieger



Ihr Ansprechpartner in mietrechtlichen Fragen

5 Vermieterbescheinigung/Wohnungsgeberbestätigung nach dem Bundesmeldegesetz

Der Wohnungsgeber ist verpflichtet, bei der An- oder Abmeldung des Mieters mitzuwirken. Hierzu hat er oder eine von ihm beauftragte Person der meldepflichtigen Person den Einzug oder den Auszug schriftlich oder elektronisch innerhalb von 2 Wochen nach Ein- bzw. Auszug zu bestätigen.

Verweigert der Wohnungsgeber die Bestätigung oder erhält die meldepflichtige Person sie aus anderen Gründen nicht rechtzeitig, so muss sie dies der Meldebehörde unverzüglich mitteilen. Die Bestätigung des Wohnungsgebers enthält folgende Daten:

1. Name und Anschrift des Wohnungsgebers,
2. Art des meldepflichtigen Vorgangs mit Einzugs- oder Auszugsdatum,
3. Anschrift der Wohnung sowie
4. Namen der meldepflichtigen Personen.

Die Meldebehörde kann von dem Eigentümer/Vermieter der Wohnung Auskunft über Personen verlangen, welche bei ihm wohnen oder gewohnt haben. Kommt er seiner Aufgabe nicht nach oder macht er fehlerhafte Angaben in der Vermieterbescheinigung, muss der Mieter dies beim Einwohnermeldeamt melden. Dem Vermieter droht dann ein Bußgeld von bis zu 1.000 €. Mit einem Bußgeld von bis zu 50.000 € wird geahndet, wenn der Vermieter wissentlich eine falsche Vermieterbescheinigung ausstellt.

Rechtsanwalt
Hakan Taskin



Ihr Ansprechpartner in wettbewerbsrechtlichen Fragen

6 Keine Karenzentschädigung bei Beteiligung am Konkurrenzunternehmen durch zinsloses Darlehen

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, das sich auf jede denkbare Form der Unterstützung eines Konkurrenzunternehmens bezieht, umfasst auch das Belassen eines zinslosen Darlehens, das der Arbeitnehmer einem Konkurrenzunternehmen während des bestehenden Arbeitsverhältnisses zum Zweck seiner Gründung gewährt hat.

In einem Fall aus der betrieblichen Praxis war ein Arbeitnehmer seit dem 1.7.2007 bei einem Unternehmen als Betriebsleiter beschäftigt. In einer Wettbewerbsvereinbarung lautet es u. a.: „Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für die Dauer von 2 Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder mittelbar noch unmittelbar, bei einem oder für ein Unternehmen tätig zu sein, bei der Gründung eines solchen Unternehmens mitzuwirken oder sich an ihm zu beteiligen, noch ein solches mit Rat und Tat irgendwie zu unterstützen, noch ein solches mittelbar oder unmittelbar allein oder mit anderen zu betreiben, das mit der Firma in Wettbewerb steht, insbesondere Werkzeuge und/oder Maschinen entwickelt, herstellt oder vertreibt, wie sie im Zeitpunkt des Ausscheidens des Arbeitnehmers von der Firma entwickelt, hergestellt oder vertrieben werden.“

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos zum 25.7.2009 und warf dem Betriebsleiter vor, er habe während seines Arbeitsverhältnisses den Aufbau einer Firma, die mit ihr in Wettbewerb stand, unter anderem durch Vergabe eines Darlehens an deren späteren Geschäftsführer gefördert. Der Arbeitnehmer verlangte dagegen die Zahlung einer Karenzentschädigung für die Zeit vom 26.7.2009 bis zum 30.6.2011 und behauptete, dass er sich in der Zeit vom 26.7.2009 bis zum 25.7.2011 an das nachvertragliche Wettbewerbsverbot gehalten hatte.

Dazu entschied das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 7.7.2015, dass die bloße Kapitalbeteiligung an einem anderen Unternehmen – wie z. B. eine „Beteiligung“ durch den Erwerb börsengehandelter Aktien eines Konkurrenzunternehmens – grundsätzlich noch keine Tätigkeit ist, die dem Wettbewerbsverbot unterliegt. Eine andere Beurteilung ist jedoch geboten, wenn und so weit im Zusammenhang mit der Kapitalbeteiligung eine Tätigkeit entfaltet wird. Dem entspricht es, wenn das Kapital zur Gründung des Konkurrenzunternehmens gewährt wird oder die Ausübung eines bestimmenden Einflusses auf das Konkurrenzunternehmen ermöglicht. Vor diesem Hintergrund hatte der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf die Zahlung einer Karenzentschädigung.

Rechtsanwalt
Bercan Vekiloglu



Ihr Ansprechpartner in zivilrechtlichen Fragen

7 Zulässigkeit von Werbung mit Produkten in „limitierter Stückzahl“

Eine Produktwerbung ist unzulässig, wenn der Warenvorrat des Unternehmers so gering ist, dass der Verbraucher auch innerhalb einer kurzen Reaktionszeit nach Kenntnisnahme der Werbung keine realistische Chance hat, die angebotene Ware zu erwerben und in der Werbung hinsichtlich der Verfügbarkeit der Ware lediglich der Hinweis „nur in limitierter Stückzahl“ erfolgt. Das hat das Oberlandesgericht Koblenz (OLG) mit seinem Urteil vom 2.12.2015

entschieden.

Im entschiedenen Fall hatte ein Unternehmen durch Prospekte und Anzeigen in einer großen Boulevardzeitung sowie im Internet ein Haushaltsgerät beworben. Es sollte an einem bestimmten Wochentag in einzelnen Filialen und ab 18.00 Uhr des Wochentages, an dem die Werbung veröffentlicht wurde, auch im Internet zu erwerben sein. Bereits 4 Minuten nach 18.00 Uhr war das Gerät online aber nicht mehr verfügbar. In den Filialen war es innerhalb von ein bis zwei Stunden nach deren Öffnung vergriffen.

Nach Auffassung des OLG stellt es eine Irreführung des Verbrauchers dar, wenn ein Unternehmer zum Kauf von Waren auffordert, ohne darüber aufzuklären, dass er hinreichende Gründe für die Annahme hat, er werde nicht in der Lage sein, diese oder gleichwertige Waren für eine angemessene Zeit in angemessener Menge zu dem genannten Preis für den Kunden vorzuhalten. Der inhaltslose Hinweis „nur in limitierter Stückzahl“ beseitigt nicht die Irreführung, dass der Kunde keine realistische Chance hat, die angebotene Ware zu erwerben.

8 „No-Reply“-Bestätigungsmails mit Werbezusätzen unzulässig

In einem vom Bundesgerichtshof am 16.12.2015 entschiedenen Fall wandte sich ein Verbraucher mit der Bitte um Bestätigung einer von ihm ausgesprochenen Kündigung per E-Mail am 10.12.2013 an eine Versicherung. Diese bestätigte unter dem Betreff „Automatische Antwort auf Ihre Mail (...)“ den Eingang der E-Mail und ergänzte unter der Signatur:

„Übrigens: Unwetterwarnungen per SMS kostenlos auf Ihr Handy. Ein exklusiver Service nur für S. Kunden. Infos und Anmeldung unter (...)“

Neu für iPhone Nutzer: Die App S. Haus & Wetter, inkl. Push-Benachrichtigungen für Unwetter und vielen weiteren nützlichen Features rund um Wetter und Wohnen: (...) Diese E-Mail wird automatisch vom System generiert. Bitte antworten Sie nicht darauf.“

Daraufhin rügte der Verbraucher mit E-Mail vom 11.12.2013 die mit automatisierter Antwort enthaltene Werbung, mit der er nicht einverstanden war. Auch auf diese E-Mail sowie eine weitere vom 19.12.2013 mit einer Sachstandsanfrage erhielt er eine automatisierte Empfangsbestätigung mit dem obigen Inhalt.

Die BGH-Richter kamen zu dem Entschluss, dass gegen den erklärten Willen eines Verbrauchers übersandte E-Mail-Schreiben mit werblichem Inhalt eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts darstellen. In ihrer Begründung führten sie aus, dass jedenfalls die Übersendung der Bestätigungsmail mit Werbezusatz vom 19.12.2013 den Verbraucher in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht verletzt hat, weil sie gegen seinen zuvor erklärten ausdrücklichen Willen erfolgt ist.

Basiszinssatz
nach § 247 Abs. 1 BGB
maßgeblich für die
Berechnung von Verzugszinsen

Seit 1.1.2015 = 0,83% | 1.7.2014 – 31.12.2014 = 0,73 % |
1.1.2014 – 30.06.2014 = 0,63 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter:
http://www.bundesbank.de/info/info_zinssaetze.php

Verzugszinssatz ab
1.1.2002:
(§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern : Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern : Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte

Verbraucherpreisindex
(2005 = 100)

2015: November = 107,0; Oktober = 107,0; September = 107,0; August = 107,2;
Juli = 107,2; Juni = 107,0; Mai = 107,1; April = 107,00; März = 107,0;
Februar = 106,5; Januar = 105,5

2014: November = 106,7; Oktober = 106,7; September = 107,0; August = 107,0;
Juli = 107,0; Juni = 106,7; Mai = 106,4; April = 106,5; März = 106,7;
Februar = 106,4; Januar = 105,9

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:
<http://www.destatis.de> - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreisindex - Originalwerte