

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir hoffen, Sie hatten eine angenehme und erholsame Urlaubszeit! Im Anschluss an unseren Rundbrief Anfang dieses Jahres erhalten Sie wie gewohnt unseren aktuellen Rundbrief mit wichtigen Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisorientierten Fällen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre bpl Rechtsanwälte

Themenübersicht:

- Betriebliche Altersversorgung für geringfügig Beschäftigte
- Los-Kauf mit Konsequenzen
- Keine Motivprüfung bei Ausübung des Widerrufsrechts
- Nachschieben von Kündigungsgründen
- Koordinierung von Sonderwünschen

+++++ Arbeitsrecht/Sozialrecht+++++

Betriebliche Altersversorgung für geringfügig Beschäftigte

Genereller Ausschluss unzulässig

Die Klägerin war bei der Beklagten auf geringfügiger Basis beschäftigt. In den Arbeitsvertrag einbezogen war eine Versorgungsordnung der Beklagten, welche geringfügig Beschäftigte von der Möglichkeit einer betrieblichen Altersversorgung ausschloss. Die Klägerin vertrat die Ansicht, dass dies unzulässig sei und ließ dies im Rahmen einer Feststellungsklage gerichtlich überprüfen.

Das Landesarbeitsgericht München folgte der Auffassung der Klägerin (Urteil v. 13.01.2016 – Az. 10 Sa 544/15). Für die Zeit vor dem 01.04.1999 entsprach es tatsächlich höchstrichterlicher Rechtsprechung, dass ein solcher Ausschluss gerechtfertigt sein kann, weil die betriebliche Altersversorgung lediglich eine Ergänzung zur gesetzlichen Rentenversicherung sei und geringfügig Beschäftigte von der gesetzlichen

Rentenversicherung ausgeschlossen waren. Seit dem 01.04.1999 hat der Gesetzgeber die gesetzliche Rentenversicherung jedoch schrittweise geöffnet und seit dem 01.01.2013 auch geringfügig Beschäftigte mit einbezogen. Aus diesem Grund hat das LAG München sich der nun herrschenden Literaturmeinung angeschlossen, wonach ein genereller Ausschluss für geringfügig Beschäftigte nicht mehr möglich ist. Die besondere sozialversicherungsrechtliche Behandlung komme als Rechtfertigungsgrund nicht in Betracht.

Unser Tipp:

Viele – insbesondere ältere – Versorgungsordnungen dürften nach wie vor den Ausschluss geringfügig Beschäftigter bezüglich einer betrieblichen Altersversorgung beinhalten. Hier sollten Arbeitgeber ihre betrieblichen Regelungen überprüfen und gegebenenfalls nachjustieren. Anderenfalls drohen entsprechende Klagen der betroffenen Arbeitnehmer!

+++++ Arbeitsrecht +++++

Los-Kauf mit Konsequenzen

Private Telefonate am Arbeitsplatz

Die Klägerin war als Bürokauffrau bei der Beklagten beschäftigt. Den Mitarbeitern war es erlaubt, die Telefonanlage zu privaten Anrufen zu nutzen, ohne dafür gesondert zahlen zu müssen. In den Pausen nahm die Klägerin insgesamt 37 Mal an einem Telefon-Gewinnspiel teil. Dadurch entstanden Kosten bei der Arbeitgeberin in Höhe von 18,50 EUR. Als die Klägerin von der Arbeitgeberin darauf angesprochen wurde, räumte sie die von ihr getätigten Telefonate ein und sagte zu, die angefallenen Kosten zu erstatten. Die Arbeitgeberin nahm dies zum Anlass, der Klägerin das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen. Dagegen wehrte sich die Klägerin jedoch erfolgreich.

Das Arbeitsgericht Wesel gab der Kündigungsschutzklage statt. Das Landesarbeits-

gericht Düsseldorf stufte die außerordentliche Kündigung ebenfalls als unwirksam ein (LAG Düsseldorf, Urteil v. 16.09.2015, Az. 12 Sa 630/15).

Zwar sei das mehrfache Anrufen bei einer kostenpflichtigen Gewinnspiel-Hotline grundsätzlich pflichtwidrig. Die Interessenabwägung im Rahmen des § 626 Abs. 1 BGB sei jedoch zu Gunsten der Klägerin ausgefallen. Die Pflichtverletzung habe sich nicht so schwerwiegend ausgewirkt, dass eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt gewesen sei. Entscheidend sei vor allem gewesen, dass das konkrete Maß der erlaubten Telefonnutzung nicht eindeutig geregelt war. Daher sei nicht von einem vorsätzlichen und beharrlichen Verstoß auszugehen.

Unser Tipp:

Problematisch war vorliegend, dass die Arbeitgeberin keine konkrete Regelung für den Anruf kostenpflichtiger Sonderrufnummern getroffen hatte. Dies erscheint unserer Ansicht nach zumindest fraglich, da sich das Anrufen kostenpflichtiger Hotlines deutlich von „normalen“ privaten Anrufen unterscheidet. Dort entstehen im Regelfall keine oder deutlich geringere Kosten.

Um das Problem zu verhindern, ist es ratsam, Mediennutzungen am Arbeitsplatz mit Kostenfolgen im Arbeitsvertrag ausdrücklich zu regeln.

+++++ Verbraucherschutzrecht +++++

Keine Motivprüfung bei Ausübung des Widerrufsrechts

Der Kläger bestellte über die Website der Beklagten, welche mit einer „Tiefpreisgarantie“ warb, zwei Federkernmatratzen zum Gesamtpreis in Höhe von 417,10 EUR. Nach erfolgter Lieferung bat der Kläger die Beklagte unter Verweis auf ein günstigeres Angebot eines anderen Anbieters in Höhe von insgesamt 384,12 EUR um Erstattung des Differenzbetrages von 32,98 EUR. Zu einer Einigung zwischen den Parteien kam es jedoch nicht. Der Kläger widerrief daraufhin (innerhalb der Widerrufsfrist) den Kaufvertrag. Die Beklagte war jedoch nicht bereit, den vollen Kaufpreis zurückzuer-

statten. Die Klägerin habe lediglich deswegen widerrufen, um Forderungen aus der „Tiefpreisgarantie“ durchzusetzen und sich damit rechtsmissbräuchlich verhalten.

Die Vorinstanzen sowie der Bundesgerichtshof gaben dem Kläger Recht (BGH, Urteil v. 16.03.2016 – Az. VIII ZR 146/15). Der BGH hat einen Rechtsmissbrauch verneint. Das Widerrufsrecht ist ausdrücklich nicht an eine Begründung des Verbrauchers gebunden. Der Zweck, dem Verbraucher eine unkomplizierte Lösungsmöglichkeit vom Vertrag zu schaffen, würde anderenfalls geradezu konterkariert werden. Vorliegend hat der Kläger vom Kaufvertrag Abstand genommen, um das für ihn günstigste Geschäft abschließen zu können. Dies sei, so der BGH, lediglich eine Folge der sich ergebenden Wettbewerbssituation. Diese dürfe der Verbraucher ausnutzen, ohne sich dem Vorwurf rechtsmissbräuchlichen Verhaltens auszusetzen.

+++++ Arbeitsrecht +++++

Nachschieben von Kündigungsgründen

Bezüglich der Wirksamkeit einer Verdachtskündigung sind nicht nur die dem Arbeitgeber im Kündigungszeitpunkt bekannten tatsächlichen Umstände von Bedeutung. Auch später bekannt gewordene Tatsachen, die den ursprünglichen Verdacht abschwächen oder verstärken, können jedenfalls dann berücksichtigt werden, wenn sie zum Kündigungszeitpunkt objektiv vorlagen. Dies gilt auch für Umstände, die den Verdacht eines eigenständigen – neuen – Kündigungsvorwurfs begründen.

Ferner können Kündigungsgründe im Anwendungsbereich des § 102 BetrVG nachgeschoben werden, wenn der Betriebsrat zu ihnen angehört worden ist. Dies gilt unabhängig davon, ob zwischen dem ursprünglich angeführten und dem nachgeschobenen Kündigungsgrund ein sachlicher und/oder zeitlicher Zusammenhang besteht. Dies hat das Bundesarbeitsgericht kürzlich entschieden (BAG, Urteil v. 16.06.2015 – Az. 2 AZR 256/14).

Unser Tipp:

Verdachtskündigungen sind aus Arbeitgebersicht häufig problematisch, da die diesbezüglich ergangene Rechtsprechung nicht einfach zu überblicken ist. Ferner ist stets auf den Einzelfall abzustellen, ob eine Verdachtskündigung gerechtfertigt ist oder nicht.

Holen Sie sich daher unbedingt unseren fachkundigen Rat ein, um kostenintensive Prozesse vor dem Arbeitsgericht zu vermeiden!

+++++ Privates Baurecht +++++

Koordinierung von Sonderwünschen

Dem Bauträger obliegt hinsichtlich solcher Bauleistungen, die der Bauherr mit seiner Zustimmung direkt an den ausführenden Bauhandwerker in Auftrag gibt („selbstständiger Sonderwunschvertrag“), eine Koordinierungspflicht. Diese bezieht sich insbesondere auf die Verbindung zwischen Grundgewerk und Sonderwunsch und begründet eine Verantwortlichkeit des Bauträgers für das störungsfreie Funktionieren beider Bestandteile im Rahmen des Gesamtwerks. Der Bauträger hat zu überprüfen, ob sich der Sonderwunsch störungsfrei einfügen lässt und gegebenenfalls planerische Anweisungen zu erteilen.

Wenn der Bauträger die Koordinierung dem ausführenden Bauhandwerker überlässt, muss er sich dessen schuldhaftige Versäumnisse gemäß § 278 BGB zurechnen lassen.

Sollten Sie keine weiteren kostenlosen Rundbriefe von uns wünschen, bitten wir um kurze Mitteilung per E-Mail an:

info@bpl-recht.de

Bitte nennen Sie Namen und E-Mail-Adresse. Vielen Dank!



RECHTSANWÄLTE
STROOT & KOLLEGEN
Rechtsanwalt Frank W. Stroot
Sutthausen Straße 285
49080 Osnabrück

Telefon 0541 / 76007570
Telefax 0541 / 76007599

info@bpl-recht.de
www.bpl-recht.de