



RECHTSANWÄLTE



Ausgabe November 2017 | Seite 150-154

INHALT

SEITE 150: Arbeitsrecht

BAG: Verlängerung von Kündigungsfristen in AGB

SEITE 152: Mietrecht

Mietminderung bei Ausfall der Gasversorgung

SEITE 153: Arbeitsrecht

Wiedereinstellungsanspruch nur bei Kündigungsschutz nach dem KSchG

SEITE 153: Wettbewerbsrecht

Automatische Verlängerung einer kostenlosen Probemitgliedschaft darf nicht mit „Jetzt gratis testen“ beschrieben werden

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter November 2017 zu Ihrer Lektüre.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre bpl Rechtsanwälte

BAG: Verlängerung von Kündigungsfristen in den AGB

BAG zur unangemessenen Benachteiligung von Arbeitnehmern entgegen den Geboten von Treu und Glauben

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 26.10.2017 entschieden, dass die Verlängerung einer gesetzlichen Kündigungsfrist in

den Allgemeinen Geschäftsbedingungen auch dann eine unangemessene Benachteiligung

darstellt, wenn der Arbeitgeber seine Kündigungsfrist in gleicher Weise verlängert.

Klägerin war im zugrundeliegenden Fall die Arbeitgeberin. Diese beschäftigte seit Dezember 2009 den beklagten Arbeitnehmer als Speditionskaufmann, 45 Stunden die Woche zu einer Vergütung von 1.400,00 EUR brutto.

Im Juni 2012 unterzeichneten beide Parteien eine Zusatzvereinbarung. Diese beinhaltete die Verlängerung der Kündigungsfrist für beide Seiten auf drei Jahre. Ferner wurde das monatliche Bruttogehalt von 1.400,00 EUR auf 2.400,00 EUR angehoben. Ab einem monatlichen Reinerlös von 20.000,00 EUR sollte dieses Gehalt zudem auf 2.800,00 EUR ansteigen. Bis zum 30.05.2015 sollte dieses Gehalt aber nicht weiter erhöht werden. Sollte dies nach den zwei Jahren doch gewollt sein, sollte eine Neufestsetzung wieder mindestens zwei Jahre unverändert bleiben.

Am 27.12.2014 kündigten der Beklagte sowie fünf weitere Arbeitnehmer der Klägerin zum 31.01.2015. Grund dafür war die Tatsache, dass die Mitarbeiter festgestellt hatten, dass auf ihren Computern Programme installiert waren, welche ihr Arbeitsverhalten überwachten. Die klagende Arbeitgeberin war der Ansicht, dass die vereinbarte Kündigungsfrist von drei Jahren greife und das Arbeitsverhältnis somit noch bis zum 31.12.2017 fortbestehe.

Das BAG entschied nun, nachdem das Landesarbeitsgericht (LAG Sachsen Ur. v. 19.01.2016, Az. 3 Sa 406/15) die Klage abgewiesen hatte, dass die von beiden Parteien unterschriebene Zusatzvereinbarung, Allgemeine Geschäftsbedingungen darstellten. Diese benachteiligten den Beklagten im vorliegenden Fall entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen.

Es sei bei einer durch den Arbeitgeber festgelegten Kündigungsfrist, die wesentlich länger ist als die gesetzliche Regelfrist stets unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalls und unter Beachtung des Art. 12 Abs. 1 Grundgesetz (GG) zu prüfen, ob die verlängerte Frist eine unangemessene Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit darstelle.

Eine solche liege im vorliegenden Fall trotz der beiderseitigen Verlängerung der Kündigungsfrist vor. Ein Nachteil für den Arbeitnehmer sei auch nicht durch die vorgesehene Gehaltserhöhung ausgewogen, zumal diese in der Zusatzvereinbarung eine weitere Erhöhung des Gehalts langfristig untersagte (BAG Ur. v. 26.10.2017, Az. 6 AZR 158/16; Pressemitteilung des BAG vom 26.10.2017, Nr. 48/2017).

Hinweis: Sie sollten bei jeder inhaltlichen Änderung eines Arbeitsvertrages vorab uns, als Ihre im Arbeitsrecht spezialisierten Anwälte fragen.

Mietminderung bei Ausfall der Gasversorgung

85 %-ige Mietminderung bei Ausfall der Gasversorgung in den Wintermonaten gerechtfertigt

Das Amtsgericht (AG) Nürnberg entschied mit Urteil vom 22.03.2017, dass der Ausfall der Gasversorgung in einer Mietwohnung, in den Wintermonaten eine Mietminderung von 85 %, sowie in den Sommermonaten von 60 % rechtfertige. Dies sei vor allem dann der Fall, wenn aufgrund des Ausfalls die Möglichkeit zu heizen sowie warmes Wasser zu erhalten nicht mehr gegeben sei.

Über folgenden Sachverhalt hatte das AG Nürnberg zu entscheiden:

Im April 2014 war es in der Mietwohnung der Klägerin aufgrund einer Gasverpuffung zu einem Ausfall der Gasversorgung von April 2014 Bis Oktober 2015 gekommen. Da die Klägerin nicht in der Lage war zu heizen oder warmes Wasser zu nutzen beanspruchte sie eine Mietminderung in Höhe von 85 % im Winter und 30 % im Sommer. Der Vermieter der Klägerin wies diese Beanspruchung mit der Argumentation, die Mieterin sei aufgrund ihres Mietvertrages dazu verpflichtet gewesen den Gasofen warten zu lassen, zurück. Es sei erst aufgrund der mangelnden Wartung überhaupt zu der Gasverpuffung gekommen. Die Mieterin war anderer Ansicht und erhob folglich Klage.

Das Amtsgericht war der Auffassung, dass der Mieterin sehr wohl ein Anspruch auf Mietminderung zustehe. Zur Begründung führte das Gericht an, dass vor allem in den Wintermonaten (Oktober bis April) ein sinnvoller Nutzen der Wohnung aufgrund der mangelnden Beheizung, des Warmwassers und der Kochmöglichkeit allenfalls noch zum Unterstellen von Möbeln geeignet war. Eine Mietminderung in Höhe von 85 % sei folglich angemessen.

Auch für die Sommermonate sei die von der Klägerin geltend gemachte Minderungsquote von 30 % nicht zu beanstanden. Das Gericht vertrat sogar die Auffassung, dass für die Sommermonate eine Minderung in Höhe von 60 % angemessen sei.

Die Tatsache, dass der Vermieter die Auffassung vertrat die Mieterin sei verpflichtet gewesen den Gasofen warten zu lassen, wies das Gericht zurück. Eine entsprechende Klausel im Mietvertrag sei aufgrund von § 536 Abs. 4 BGB aufgrund einer Vereinbarung zum Nachteil der Mieterin unwirksam. Die Instandhaltungs- und Instandsetzungspflicht sei eine wesentliche Verpflichtung des Vermieters. Insbesondere solche Aspekte, die den ungestörten Gebrauch der Wohnung ermöglichten, seien nicht auf den Mieter abwälzbar (AG Nürnberg, Ur. v. 22.03.2017, Az. 16 C 127/16).

Wiedereinstellungsanspruch nur bei Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied mit Urteil vom 19.10.2017, dass ein Anspruch auf Wiedereinstellung grundsätzlich nur Mitarbeitern zusteht, die zum Zeitpunkt der Kündigung Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) genießen.

Dem Fall lag folgender Sachverhalt zu Grunde. Der Kläger war seit 1987 bei der Beklagten A in deren Apotheke, bei der es sich im Sinne des § 23 Abs. 1 S. 2 bis 4 KSchG, um einen Kleinbetrieb handelte, beschäftigt.

Der Kläger, der keinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz genoss, ging gegen die im Juni 2014 eingegangene Kündigung seiner Arbeitgeberin vor. Nachdem der Arbeitnehmer gekündigt worden war, betrieb die Beklagte A die Apotheke mit verringerter Beschäftigtenzahl weiter. Im September wurde das Geschäft, einschließlich des Warenbestandes von der Beklagten B übernommen. Diese verpflichtete sich im Kaufvertrag des Weiteren dazu, die vorhandenen drei Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen.

Der Kläger nahm mit seiner Klage nun sowohl die ehemalige Eigentümerin, als auch die neue Eigentümerin auf Wiedereinstellung in Anspruch.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Auch die daraufhin eingelegte Berufung und die damit begehrte Wiedereinstellung nur gegenüber der Beklagten B wurde vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf zurückgewiesen.

Das BAG stellte nun in seiner Entscheidung dar, dass ein Anspruch auf Wiedereinstellung nur solchen Arbeitnehmern zustünde, welche im Zeitpunkt der ergangenen Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz Kündigungsschutz genießen. Die aufgekommene Frage, ob dies bei Kleinbetrieben ausnahmsweise nach den Grundsätzen von Treu und Glauben (§ 242 BGB) anders sei, müsse vorliegend nicht beantwortet werden, da ein solcher Anspruch nur gegen die Beklagte A hätte gerichtet werden können. Diese Klage sei aber bereits rechtskräftig abgewiesen worden (BAG Urt. v. 19.10.2017, Az. 8 AZR 845/15).

Automatische Verlängerung einer kostenlosen Probemitgliedschaft darf nicht mit „Jetzt gratis testen“ beschrieben werden

Eindeutiger Hinweis auf kostenpflichtige Bestellung zwingend notwendig

Im vorliegenden Fall wurde eine Online-Händlerin auf Unterlassung in Anspruch genommen.

Kunden der Beklagten wurde während des Bestellvorgangs eine 30-tägige kostenlose Premi-

ummitgliedschaft angeboten. Um den Bestellvorgang mit der Probemitgliedschaft fortzusetzen mussten Kunden einen mit „Jetzt gratis testen“ beschriebenen Button anklicken. Nach Ablauf der 30 Tage ging diese Probemitgliedschaft dann in eine kostenpflichtige Premiummitgliedschaft über. Unter dem Button, den die Kunden anklicken mussten, stand in nicht hervorgehobener Art „Danach kostenpflichtig.“

Das Landgericht Köln hatte der Unterlassungsklage zuvor stattgegeben. Gegen dieses Urteil richtete sich die Berufung der Beklagten, zu der das Oberlandesgericht (OLG) Köln sein Urteil fällte.

Das OLG bestätigte die Entscheidung des Landgerichts und wies die Berufung der Online-Händlerin zurück. Es führte an, dass wenn bei Anklicken eines Buttons eine kostenpflichtige Premiummitgliedschaft abgeschlossen werde, dieser Button nicht mit „Jetzt gratis testen“ beschrieben sein dürfe. Dass der kostenpflichtigen Mitgliedschaft eine kostenfreie Probemitgliedschaft vorangehe, sei dabei unerheblich. Ferner sei der nicht hervorgehobene Hinweis „Danach kostenpflichtig“ nicht ausreichend um auf die kostenpflichtige Bestellung hinzuweisen.

Der Button der Beklagten entspreche nicht den Anforderungen des § 312 j Abs. 3 S. 2 BGB, weshalb ein Unterlassungsanspruch bestehe.

Eine Schaltfläche, die ein Unternehmer für die Bestellung seiner kostenpflichtigen Bestellung verwende, müsse gut lesbar sein und mit nichts anderem als den Worten „zahlungspflichtig bestellen“ oder einer entsprechenden Formulierung beschriftet sein. Dies sei vorliegend nicht der Fall.

Für den Kunden müsse es, so führte das OLG weiter aus, deutlich erkennbar sein, dass er eine Zahlungspflicht eingee, wenn er den Button anklicke. Bei einem Button mit der Aufschrift „Jetzt gratis testen“ und einem schlecht zu lesenden Hinweis „Danach kostenpflichtig“ sei dies nicht der Fall. Es bestehe die Möglichkeit, dass der Kunde den unteren Hinweis überhaupt nicht wahrnehme. Für den Fall, dass er diesen doch wahrnehme, sei nicht eindeutig, welche Konstellation den Kunden bei Betätigung der Schaltfläche treffe. Die Formulierung „Danach“ sei zweideutig und könne auch dahingehend verstanden werden, dass man nur gratis testen könne, diese kostenlose Testmöglichkeit danach aber weg falle.

Folglich werde nach Ansicht des OLG bereits durch Anklicken des Buttons ein kostenpflichtiger Vertrag geschlossen. Die Tatsache, dass diesem ein kostenfreier Zeitraum vorangehe, sei unbeachtlich, da bereits mit Anklicken die spätere Kostenpflicht ausgelöst werde (OLG Köln, Urt. v. 07.10.2016, Az. 6 U 48/16).

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an info@bpl-recht.de

bpl 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