



RECHTSANWÄLTE



Ausgabe Juni 2019 | Seite 229 - 234

#### INHALT

SEITE 229: **Arbeitsrecht**  
Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes für „Arbeit auf Abruf“

SEITE 231: **Arbeitsrecht**  
LAG Nürnberg: Kein Hinweis auf Betriebsratstätigkeit in Arbeitszeugnis

SEITE 232: **Verbraucherrecht**  
EuGH Grundsatzurteil:  
Rücksendung sperriger Produkte

SEITE 233: **Reiserecht**  
OLG Düsseldorf:  
Bestpreisklausel von Booking.com

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Juni 2019.

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

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre bpl Rechtsanwälte

## Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes für „Arbeit auf Abruf“

Seit dem 01.01.2019 ist ein geändertes Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Kraft getreten.

Aufgrund der Änderung des § 12 Abs. 2 TzBfG wird angenommen, dass die wöchentliche Arbeitszeit nunmehr 20 Stunden wöchentlich (anstelle von 10 Stunden) beträgt, sofern in dem

Arbeitsvertrag keine genaue wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist.

Dies führt dazu, dass auch bei tatsächlich geringerem Auszahlungsbetrag von einem fiktiven Auszahlungsbetrag, der über 450,00 EUR hinausgeht, ausgegangen wird. Dies bedeutet, dass in einem solchen Fall kein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis mehr vorliegt und der Arbeitgeber sowohl für die Arbeitnehmer- als auch für die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung einschließlich etwaiger Säumniszuschläge von 1 % monatlich auf Basis des höheren Entgelts, sowie für die Pauschalsteuer mit 20 %, haftet.

Zur Verdeutlichung folgendes Beispiel:

Sie vereinbaren mit Ihrem Arbeitnehmer eine Arbeitszeit „auf Abruf“, ohne dabei eine wöchentliche Arbeitszeit festzulegen.

Die tatsächliche Arbeitszeit beträgt im Monat 7 Stunden

**Tatsächliche** Vergütung brutto:

7 Std. x 9,19 EUR (Mindestlohn) = 64,33 EUR

**Fiktives** Gehalt zur Festlegung der Sozialversicherungspflicht:

86,6 Std. (20 Wo/Std. x 4,33 Wo/mtl.) x 9,19 EUR = 795,85 EUR

Die Nichtregelung einer bestimmten Wochenarbeitszeit führt aufgrund der fiktiven Berechnung also zur verpflichtenden Abführung der Sozialabgaben und entsprechenden Haftung des Arbeitgebers und sollte daher dringend vermieden werden.

Aufgrund des zuvor Genannten sollte daher in den Arbeitsverträgen immer eine Regelung der Wochenarbeitszeit enthalten sein.

Den Fall der Abweichung zwischen der im Arbeitsvertrag festgelegten Wochenarbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden regelt § 12 Abs. 2 TzBfG. Danach darf der Arbeitgeber, bei einer im Arbeitsvertrag festgelegten Mindestarbeitszeit, bis zu 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen. Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber bis zu 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

Eine andere Lösung könnte außerdem die Einführung eines Arbeitszeitkontos sein. Dort werden die Mehrarbeitsstunden (höchstens 50 % der vereinbarten Arbeitsstunden) aufgeführt. Die Mehrarbeitsstunden müssen aber innerhalb eines Jahres vollständig abgebaut sein.

**Hinweis:**

Bitte überprüfen Sie dahingehend die von Ihnen verwendeten Arbeitsverträge mit Ihren Aushilfen und ändern diese gegebenenfalls. Nur so verhindern Sie die Verpflichtung zur Abführung der Sozialabgaben aufgrund fiktiver Wochenarbeitszeiten. Die Zeiten der weitgehenden Flexibilität der Arbeitszeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind damit vorbei. Dazu wird dann wohl auch noch eine umfassende Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten kommen. Wir helfen Ihnen gerne die dann noch für Sie passende Vertragsgestaltung zu finden.

## LAG Nürnberg: Kein Hinweis auf Betriebsratstätigkeit in Arbeitszeugnis

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg hat entschieden, dass die Tätigkeit eines Mitarbeiters im Betriebsrat grundsätzlich nicht im Arbeitszeugnis vermerkt werden darf, auch wenn dieser jahrelang fast ausschließlich Betriebsratstätigkeiten ausgeübt hat.

Eine solche Tätigkeit dürfe nur dann aufgenommen werden, wenn dies auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers geschieht.

Im betreffenden Fall hatte die Mitarbeiterin eines Elektrofachmarktes geklagt. In ihrem Arbeitszeugnis hieß es: „Seit dem 01.02.2014 kann die Arbeit von (...) nicht mehr bewertet werden.“

In den letzten drei Jahren des Beschäftigungsverhältnisses war ein großer Teil der Arbeitszeit der Mitarbeiterin auf ihre Tätigkeit als Betriebsrätin entfallen.

Die Klägerin trug vor, ihr Arbeitgeber wolle mit dem Arbeitszeugnis nun hervorheben, dass die

Mitarbeiterin ihre fachliche Tätigkeit nur während eines Teils des Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt habe, nicht aber die volle Zeit.

Die Richter entschieden nun, dass der Zeitraum der Betriebsratstätigkeit nicht als eine Bewertung des Arbeitsverhältnisses herangezogen werden dürfe.

Der entsprechende Satz im Arbeitszeugnis der Klägerin sei demnach unzulässig. Das Gericht führt aus, der Satz suggeriere, dass in den vergangenen drei Jahren keinerlei Arbeitsleistung erfolgt sei. Die Tatsache, dass explizit kein Grund genannt wird stehe dem nicht entgegen. Ein Leser könne jedenfalls schlussfolgern, dass die Arbeitnehmerin eine Betriebsratstätigkeit ausgeführt habe.

Ein Arbeitszeugnis soll ein möglichst vollständiges, wahres und wohlwollendes Bild der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers widerspiegeln. Die Erwähnung einer ehrenamtlichen Betriebsratszugehörigkeit sei, sofern nicht ausdrücklich gewünscht, nicht notwendig (LAG Nürnberg, Urt. v. 11.10.2018, Az. 5 Sa 1007/18).

## **EuGH Grundsatzurteil: Rücksendung sperriger Produkte**

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat sich der Frage gewidmet ob Verbraucher zusätzliche Kosten und Unannehmlichkeiten in Kauf nehmen müssen, wenn sie mangelhafte Ware zugeschickt bekommen.

Mit seinem Urteil zu dieser Thematik hat der EuGH einmal mehr die Rechte von Verbrauchern gestärkt.

Sofern für den Käufer mit dem Rücktransport der gekauften Ware erhebliche Unannehmlichkeiten verbunden sind, müsse sich der Verkäufer selbst um die Rücknahme kümmern.

Für den Verbraucher dürften insbesondere keine Zusatzkosten entstehen.

Hintergrund war eine Klage aus Deutschland. Ein Mann hatte per Telefon ein fünf mal sechs Meter langes Partyzelt bestellt. Dieses wies seiner Meinung nach jedoch Mängel auf, weshalb er Beseitigung des Schadens oder Lieferung eines neuen Zeltes verlangte. Das beklagte Unternehmen ging darauf jedoch nicht ein und bestritt die Mängel.

Das Amtsgericht Norderstedt hatte das Verfahren an den EuGH verwiesen, da es um die Frage ging, wie bestehendes EU-Recht und dessen deutsche Umsetzung, auszulegen seien.

Das Amtsgericht hatte Zweifel daran, dass der Käufer dazu verpflichtet sei, dem Verkäufer die Ware zurückzusenden.

Die Frage die daher geklärt werden sollte war, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Verbraucher eine per Telefon oder Internet gekaufte Ware, die sich als mangelhaft herausstellt, zurückgeben kann bzw. diese repariert werden kann.

Der EuGH führt aus, dass es grundsätzlich Sache der nationalen Gerichte sei zu bestimmen wo eine Ware zurückgegeben oder ausgetauscht werden muss.

Dies hänge immer von den Umständen des Einzelfalls ab. Wenn es sich aber um ein sehr schweres und sperriges Produkt handle, sei der Verkäufer zur Abholung verpflichtet.

Eine Rücksendung durch den Käufer sei nur dann möglich, wenn diesem keine zusätzlichen Kosten entstünden.

Für den Fall, dass der Verkäufer seinen Pflichten nicht nachkommt, könne der Käufer vom Kaufvertrag zurücktreten.

Mit diesem Urteil folgt der EuGH seiner Linie der vergangenen Jahre die Verbraucherrechte zu stärken (EuGH, Urt. v. 23.05.2019, Az. C-52/18).

## OLG Düsseldorf: Bestpreisklausel von Booking.com

Das Oberlandesgericht (OLG) Düsseldorf hat mit Urteil vom 04.06.2019 entschieden, dass Hotelbuchungsportale Hotels verbieten dürfen, ihre Zimmer auf der hoteleigenen Webseite günstiger anzubieten als auf dem Portal.

Eine solche „enge“ Bestpreisklausel sei zulässig. Das OLG hob damit die Untersagung dieser Praxis durch das Bundeskartellamt auf. Die Klausel sei nicht wettbewerbsbeschränkend, sondern notwendig, um „ein illoyales Umlenken von Kundenbuchungen“ zu verhindern.

Mit den Klauseln wollen die Hotelbuchungsportale verhindern, dass Kunden sich auf dem Portal über die Angebote informieren, dann aber auf der Hotelwebseite zu möglicherweise besseren Konditionen buchen. In diesem Fall erhalten die Portale dann keine Vermittlungsprovision.

Die sogenannte „weite“ Bestpreisklausel hielt das OLG 2015 bereits für kartellrechtswidrig. Hierbei wurden die Hotels generell dazu verpflichtet, auf dem Portal stets die günstigsten Konditionen anzubieten.

Infolgedessen modifizierten die Betreiber der Portale ihre Praxis und verpflichteten die Hotels nur noch, ihre Zimmer auf den eigenen Internetseite nicht günstiger anzubieten als bei Booking.com. Auch diese Beschränkung untersagte das Bundeskartellamt noch im Jahr 2015.

Nun entschied das OLG jedoch, dass modifizierte Klauseln zulässig sind und verwendet werden dürfen. Die Klauseln würden einen fairen und ausgewogenen Leistungsaustausch zwischen den Portalbetreibern und den Hotels gewährleisten.

Das Portal dürfe mittels solcher Klauseln präventiv gegen ein illoyales Umlenken von Kundenbuchungen vorgehen und verhindern, dass Kunden wegen niedriger Zimmerpreise oder besserer Vertragskonditionen von der Portalseite auf die des Hotels wechselten.

Das Bundeskartellamt äußerte sich wie folgt zu der Entscheidung: *"Angesichts des schnell wachsenden Marktes für Hotelportalbuchungen und der immer stärkeren Angewiesenheit der Hotels auf den Marktführer Booking.com, mit einem Marktanteil von zuletzt über 60 Prozent, bedauern wir es natürlich, dass wir das OLG Düsseldorf nicht von unserer Verfügung gegen Booking.com überzeugen konnten."*

Das Kartellamt werde nun zunächst die Urteilsbegründung abwarten und dann gegebenenfalls Rechtsmittel gegen das Urteil einlegen (OLG Düsseldorf, Ur. v. 04.06.201, Az. VI – Kart 2/16 (V)).

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

[www.bpl-recht.de](http://www.bpl-recht.de)

Unsere jeweils aktuellen Datenschutzinformationen finden Sie unter

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>