



Foto: Marcus Cyron

Das Entscheidende

Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht

März 2025

Inhalt

1. Vertragslaufzeiten bei Glasfaseranschlüssen – Beginn der Laufzeit
 2. Ausgleichszahlung wegen Flugverspätung – Enteisierung eines Flugzeugs
 3. Minderung der Vergütung und Kostenvorschussanspruch bei Mängeln
 4. Entgeltabrechnungen als elektronisches Dokument
 5. Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen
 6. Vergleichbarkeit – Gleichbehandlungsgrundsatz bei freiwilliger Lohnerhöhung
 7. Gesetzliche Unfallversicherung – Sturz beim Tablettenholen
 8. Corona – Erstattungsanspruch von Arbeitgeber wegen Quarantäne
 9. Abstandsflächen sind einzuhalten
- Aktuelle Kanzlei-News | Kurz notiert | Impressum

1. Vertragslaufzeiten bei Glasfaser-anschlüssen – Beginn der Laufzeit

Eine Verbraucherzentrale monierte vor Gericht, dass ein Glasfaseranbieter – wie viele Mitbewerber – Verträge mit einer Mindestlaufzeit von 2 Jahren anbot. Dabei begann die Vertragslaufzeit jedoch nicht mit dem Abschluss des Vertrags, sondern erst mit der Freischaltung des Glasfaseranschlusses.

Diese Praxis, die sich in der Branche etabliert hatte, wurde von der Verbraucherzentrale vor dem Hanseatischen Oberlandesgericht (OLG) angefochten. Mit Erfolg: Das OLG erklärte diese Regelung für unzulässig.

Ein zentraler Kritikpunkt war, dass die Verzögerung des Vertragsbeginns die tatsächliche Bindungsdauer der Verbraucher unzulässig verlängerte. Der Zeitraum des Glasfaserausbau wurde dabei faktisch auf die gesetzlich maximal zulässige Vertragslaufzeit von 2 Jahren aufgeschlagen. Das OLG betonte in seinem Urteil, dass die gesetzliche Regelung speziell dazu dient, Verbraucher vor einer übermäßig langen Bindung zu schützen und ihre Wahlfreiheit bei der Anbieterwahl zu erhalten.

Der Glasfaserausbau kann sich je nach Region und Projektumfang von wenigen Wochen bis zu mehr als einem Jahr hinziehen. Verträge werden oft bereits vor Baubeginn abgeschlossen, häufig im Rahmen von Haustürgeschäften. Bislang mussten Verbraucher akzeptieren, dass die Kündigungsfrist erst ab der tatsächlichen Freischaltung des Anschlusses begann – unabhängig davon, wie lange der Ausbau dauerte. Diese Praxis wurde durch das OLG nun als rechtswidrig eingestuft.

Das Urteil setzt ein klares Signal an die Anbieter, dass die gesetzliche Höchstlaufzeit von 2 Jahren auch im Zusammenhang mit dem Glasfaserausbau eingehalten werden muss. Es wurde Revision beim Bundesgerichtshof eingelegt, wodurch das Urteil nicht rechtskräftig geworden ist.

2. Ausgleichszahlung wegen Flugverspätung – Enteisierung eines Flugzeugs

Der Bundesgerichtshof hatte am 27.8.2024 über folgenden Sachverhalt zu entscheiden: Eine Frau wollte Ende 2021 von Minneapolis über Amsterdam nach Düsseldorf fliegen. Der Abflug in Minneapolis verzögerte sich, da das Flugzeug enteist werden musste. Aufgrund der Verspätung verpasste die Frau ihren Anschlussflug in Amsterdam und erreichte Düsseldorf etwa vier Stunden später als geplant. Daraufhin forderte sie von der Fluggesellschaft eine Ausgleichszahlung.

Die Richter des BGH entschieden zugunsten der Reisenden. Sie stellten fest, dass die Notwendigkeit der Enteisierung eines Flugzeugs vor dem Start, insbesondere an Flughäfen und in Zeiträumen, in denen winterliche Temperaturen zu erwarten sind, keinen außergewöhnlichen Umstand im Sinne der Fluggastrechteverordnung darstellt. Die Fluggesellschaft konnte sich daher nicht von ihrer Verpflichtung zur Ausgleichszahlung befreien.

3. Minderung der Vergütung und Kostenvorschussanspruch bei Mängeln

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall forderte ein Bauherr nach der Fertigstellung eines Einfamilienhauses eine Minderung der Vergütung wegen Schallschutzmängeln von der beauftragten Baufirma. Das Gericht wies diesen Anspruch jedoch zurück. In der Berufungsinstanz änderte der Bauherr seine Forderung und verlangte stattdessen einen Kostenvorschuss zur Beseitigung der Mängel.

Nach den Regelungen im Bürgerlichen Gesetzbuch kann ein Besteller (Auftraggeber) bei Mängeln

- ▶ Nacherfüllung verlangen,
- ▶ den Mangel selbst beseitigen und Ersatz der erforderlichen Aufwendungen verlangen,
- ▶ von dem Vertrag zurücktreten oder die Vergütung mindern und
- ▶ Schadensersatz oder Ersatz vergeblicher Aufwendungen verlangen.

Zu Kostenvorschussansprüchen für die Beseitigung eines Mangels stellte der BGH klar, dass diese nicht ausgeschlossen sind, wenn der Besteller wegen des Mangels zunächst die Minderung der Vergütung erklärt hat. Denn es existiert keine gesetzliche Regelung, wonach die Geltendmachung eines Kostenvorschussanspruchs ausgeschlossen ist, wenn der Besteller die Minderung des Werklohns erklärt hat. Nach dem Gesetzeswortlaut ist davon auszugehen, dass diese Rechte nebeneinander bestehen können.

Demnach konnte der Anspruch auf Kostenvorschuss geltend gemacht werden, auch wenn zuvor eine Minderung erklärt wurde. Beide Ansprüche schließen sich nicht aus, sondern können parallel bestehen und ergänzen sich.

Die Befugnis des Bestellers auf Selbstvornahme und der Anspruch auf Kostenvorschuss sind jedoch ausgeschlossen, wenn der Unternehmer zu Recht die

Nacherfüllung verweigert. Der Unternehmer kann diese verweigern, wenn sie nur mit unverhältnismäßigen Kosten möglich ist. Die Kosten für die Beseitigung eines Mangels gelten als unverhältnismäßig, wenn der Nutzen der Mangelbeseitigung im Einzelfall nicht angemessen zur Höhe der dafür erforderlichen Ausgaben steht.

4. Entgeltabrechnungen als elektronisches Dokument

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Diese Verpflichtung kann er grundsätzlich auch dadurch erfüllen, dass er die Abrechnung als elektronisches Dokument zum Abruf in ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach einstellt.

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf die Abrechnung seines Entgelts ist eine sog. Holschuld. Der Arbeitgeber erfüllt also seine Pflicht, indem er die Abrechnung an einer elektronischen Ausgabestelle bereitstellt. Für deren tatsächlichen Abruf durch den Arbeitnehmer ist er nicht verantwortlich.

Allerdings muss er dabei sicherstellen, dass auch diejenigen Beschäftigten, die privat keinen Online-Zugriff haben (z.B. weil sie keinen Computer oder Internetanschluss besitzen), ihre Abrechnung dennoch einsehen und ggf. drucken können. Dies lässt sich z.B. durch die Bereitstellung der erforderlichen Ausstattung im Betrieb sicherstellen.

5. Ungleichbehandlung von Teilzeit-beschäftigten bei Überstundenzuschlägen

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall unterlagen geleistete Überstunden einem Zuschlag von 30%, sofern sie die monatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers überschritten und im jeweiligen Kalendermonat nicht durch Freizeit ausgeglichen wurden. Alternativ konnte der Zuschlag in Form einer entsprechenden Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Die Richter des BAG kamen zu der Entscheidung, dass eine tarifliche Regelung, die vorsieht, dass Überstundenzuschläge erst gezahlt werden, wenn die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten überschritten wird, Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten benachteiligt. Diese Regelung verstößt gegen das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten, sofern keine sachlichen Gründe die Ungleichbehandlung rechtfertigen.

Fehlen solche sachlichen Gründe, kann dies außerdem eine mittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts darstellen, wenn unter den betroffenen Teilzeitbeschäftigten deutlich mehr Frauen als Männer sind. In solchen Fällen wird die Ungleichbehandlung regelmäßig als Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gewertet.

6. Vergleichbarkeit – Gleichbehandlungsgrundsatz bei freiwilliger Lohnerhöhung

In einem vom Landesarbeitsgericht Hamm entschiedenen Fall bot ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern neue, mit Ausnahme des Entgelts gleichlautende, Arbeitsverträge an, die u.a. Regelungen zu einem Arbeitszeitkonto und zur Anordnung von Kurzarbeit, die Zahlung eines Zuschlags für ausgezahlte Plus-/Überstunden und einen um 4% höheren Grundlohn vorsahen.

Mit Wirkung ab Januar 2023 zahlte das Unternehmen den Arbeitnehmern, die die neuen Arbeitsverträge unterzeichnet hatten, eine weitere Grundlohnerhöhung von 5%. Eine Arbeitnehmerin argumentierte, dass es gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt, wenn ihr die vom Unternehmen ab Januar 2023 gewährte Grundlohnerhöhung von 5% vorenthalten wird, nur weil sie das neue Arbeitsvertragsformular nicht unterschrieben hatte. Ihrer Meinung nach stellt dies eine unzulässige Benachteiligung dar, die allein auf der Nichtunterzeichnung des neuen Vertrags beruht.

Die Richter des LAG entschieden, dass hier keine unzulässige Ungleichbehandlung vorliegt. Die Arbeitnehmerin mit ihrem alten Arbeitsvertrag und die Arbeitnehmer mit neuem Arbeitsvertrag befinden sich nicht in einer vergleichbaren Lage. So ist für die Annahme einer vergleichbaren Lage nicht in jedem Falle bereits das gemeinsame Band eines Arbeitsverhältnisses zum selben Arbeitgeber ausreichend, denn hier waren die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerin und der Arbeitnehmer mit neuem Arbeitsvertrag vollkommen unterschiedlich und damit nicht vergleichbar.

Vergleichbarkeit ist jedoch Bedingung für die Geltendmachung eines Anspruchs nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Allein der Umstand, dass die Arbeitnehmerin dieselbe Tätigkeit wie andere Arbeitnehmer mit neuem Arbeitsvertrag verrichtet, begründet, angesichts dieser zahlreichen Unterschiede, keine Vergleichbarkeit.

7. Gesetzliche Unfallversicherung – Sturz beim Tablettenholen

Das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg (LSG) hatte zu entscheiden, ob es sich bei dem nachfolgenden Sachverhalt um einen von der gesetzlichen Unfallversicherung abgedeckten Arbeitsunfall handelt. Eine Arbeitnehmerin trat kurz vor 6 Uhr ihre Frühschicht in einer Näherei an. Ihren Pkw hatte sie in der Nähe des Betriebs auf einem öffentlichen Parkplatz abgestellt. Gegen 9.30 Uhr bemerkte sie, dass sie die von ihr regelmäßig einzunehmenden Epilepsie-Tabletten in ihrem Pkw vergessen hatte. Da ihre Schicht erst gegen 11 Uhr enden sollte, ging sie zu ihrem Auto, um die Tabletten zu holen. Auf dem Rückweg zur Arbeit stürzte sie auf einem Fußweg und brach sich das rechte Handgelenk.

Das LSG entschied, dass dies nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stand und somit kein Arbeitsunfall vorlag, denn die Einnahme von Medikamenten gehört nicht zu den arbeitsvertraglichen Pflichten, sondern ist dem nicht versicherten, persönlichen Lebensbereich zuzuordnen. Hätte die Frau mit der Einnahme der Epilepsie-Tabletten bis zum Schichtende gewartet, wäre ihre Arbeitsfähigkeit nicht gefährdet gewesen. Besteht ein bloß abstraktes Risiko, dass es ohne die regelmäßige Einnahme der Tabletten während der Arbeitszeit zu einem Epilepsie-Anfall kommt, liegt die Einnahme vorrangig im privaten Interesse, also dem nicht versicherten Bereich.

Hingegen kann ein zum Versicherungsschutz führendes, überwiegend betriebliches Interesse dann bestehen, wenn vergessene Gegenstände geholt würden, die zwingend benötigt werden, um die Arbeit fortzusetzen. Dies hat das Bundessozialgericht (BSG) etwa für das Holen einer Brille oder des Schlüssels für einen Spind bejaht. Ebenso hat das BSG entschieden, dass der Weg zum Mittagessen während einer vollschichtigen beruflichen Tätigkeit grundsätzlich versichert ist. Dies ist dadurch begründet, dass erst die Nahrungsaufnahme die Arbeitsfähigkeit auch für den Nachmittag sicherstellt. Diese Wertung lässt sich aber nicht auf das Holen vergessener Tabletten übertragen, wenn deren Einnahme nicht zwingend erforderlich ist, um die Arbeit fortzusetzen.

8. Corona – Erstattungsanspruch von Arbeitgeber wegen Quarantäne

Arbeitgeber können vom Staat keine Erstattung von Zahlungen verlangen, die sie an ihre Arbeitnehmer für einen Zeitraum geleistet haben, in dem diese sich wegen des Verdachts der Ansteckung mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 in häuslicher Quarantäne befanden, wenn den Arbeitnehmern ein Anspruch auf Weiterzahlung ihres Arbeitsentgelts zustand. Ein solcher Anspruch konnte sich ergeben, wenn der Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit an der Arbeitsleistung gehindert war. Dies war im Frühsommer 2020 bei einer Quarantänedauer von bis zu 14 vollen Tagen der Fall. Zu dieser Entscheidung kam das Bundesverwaltungsgericht.

9. Abstandsflächen sind einzuhalten

Ein Grundstückseigentümer kann sich nicht erfolgreich gegen die Baugenehmigung seines Nachbarn wehren, wenn sein eigenes Gebäude die vorgeschriebenen Abstandsflächen in ähnlicher Weise nicht einhält.

Umgekehrt bedeutet dies jedoch nicht, dass die Behörde dem Nachbarn allein aus diesem Grund eine Baugenehmigung erteilen muss. Die Einhaltung der Abstandsflächen bleibt grundsätzlich erforderlich, es sei denn, es wird eine Ausnahme beantragt und genehmigt.

Auch der Umstand, dass sich an derselben Stelle zuvor bereits ein Gebäude ohne Grenzabstand befand, befreit den Bauherrn nicht von der Pflicht, die geltenden Abstandsflächen einzuhalten.

Aktuelle Kanzlei-News

Dr. Hermann Heuschmid: Ein Abschied nach über 50 Jahren in unserer Kanzlei

Nach mehr als fünf Jahrzehnten engagierter und erfolgreicher Tätigkeit in unserer Kanzlei hat Dr. Hermann Heuschmid nun seinen wohlverdienten Ruhestand angetreten. Sein Abschied markiert das Ende einer Ära, die von Professionalität, Hingabe und einem unermüdlichen Einsatz für die Mandanten geprägt war.

Dr. Hermann Heuschmid gründete vor über 51 Jahren gemeinsam mit Richard Eimer und Professor Dr. Volkmar Mehle unsere Kanzlei im Bonner Stadtteil Beuel. Mit seinem umfassenden Wissen im Bereich des Rechts und seiner Fähigkeit, komplexe Sachverhalte verständlich zu machen, hat er nicht nur zahlreiche Mandanten erfolgreich vertreten, sondern auch jüngere Kolleginnen und Kollegen inspiriert und gefördert.

Seine Expertise erstreckte sich über verschiedene Rechtsgebiete, wobei er besonders in dem Bereich des Familienrechts herausragende Leistungen erbrachte. Dr. Heuschmid war bekannt für seine akribische Arbeitsweise und seine Fähigkeit, auch in schwierigen Situationen einen kühlen Kopf zu bewahren. Viele Mandanten schätzten seine einfühlsame Art und sein Engagement, stets die besten Lösungen für ihre Anliegen zu finden.

Neben seiner fachlichen Kompetenz war Dr. Heuschmid auch ein sehr geschätzter Kollege. Sein Humor und seine positive Einstellung trugen zu einem angenehmen Arbeitsklima in der Kanzlei bei. Er war stets bereit,

sein Wissen zu teilen und seine Erfahrungen weiterzugeben, was ihn zu einem Mentor für viele machte.

Der Abschied von Dr. Heuschmid fällt uns allen schwer, doch wir respektieren und unterstützen seine Entscheidung, sich in den Ruhestand zurückzuziehen. Wir sind dankbar für die vielen Jahre der Zusammenarbeit und die wertvollen Beiträge, die er geleistet hat. Seine Fußstapfen sind groß und wir werden sein Erbe in der Kanzlei weitertragen.

Wir wünschen Dr. Hermann Heuschmid alles Gute für die kommenden Jahre. Möge er die Zeit im Ruhestand genießen, neue Abenteuer erleben und die wohlverdiente Entspannung finden, die er sich über all die Jahre erarbeitet hat. Vielen Dank, Dr. Hermann Heuschmid, für alles!



Dr. Hermann Heuschmid
Rechtsanwalt (bis Januar 2025)
Fachanwalt für Familienrecht

Kurz notiert

Basiszinssatz (§ 247 Abs. 1 BGB):

seit 1.7.2024 = 3,37 %

1.1. – 30.6.2024 = 3,62 %

1.7. – 31.12.2023 = 3,12 %

1.1. – 30.6.2023 = 1,62 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter: www.bundesbank.de und dort unter „Basiszinssatz“.

Verzugszinssatz (§ 288 BGB seit 1.1.2002):

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern: Basiszinssatz +5 Prozentpunkte;

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern

(abgeschlossen bis 28.7.2014): Basiszinssatz +8 Prozentpunkte;

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern

(abgeschlossen ab 29.7.2014): Basiszinssatz +9 Prozentpunkte;

zzgl. 40 € Pauschale

Verbraucherpreisindex (2020 = 100):

2024: Januar = 120,3

2024: Dezember = 120,5; November = 119,9; Oktober = 120,2;

September = 119,7; August = 119,7; Juli = 119,8; Juni = 119,4;

Mai = 119,3; April = 119,2; März = 118,6; Februar = 118,1;

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:

www.destatis.de – Zahlen und Fakten – Konjunkturindikatoren

Bitte beachten Sie, dass dieses Informationsschreiben eine individuelle Beratung nicht ersetzen kann! Eventuelle Änderungen, die nach Ausarbeitung dieses Schreibens erfolgen, werden erst in der nächsten Ausgabe berücksichtigt. Trotz sorgfältiger und gewissenhafter Bearbeitung aller Beiträge übernehmen wir keine Haftung für den Inhalt.

Impressum

Eimer Heuschmid Mehle

Rechtsanwälte Partnerschaft mbB

Portlandweg 2

53227 Bonn

Telefon +49 228 62092-0

Fax +49 228 460708

kontakt@ehm-kanzlei.de

www.ehm-kanzlei.de