



ERLANGEN

Nürnberger Straße 71
91052 Erlangen
Telefon 09131 88515-0
Fax 09131 88515-55

FÜRTH

Gebhardtstraße 2
90762 Fürth
Telefon 0911 217694-0
Fax 0911 217694-22

E-Mail kontakt@wgg.eu



www.wgg.eu

Das Entscheidende

Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht

September 2018

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung einer Brückenteilzeit
2. Einstellung von Langzeitarbeitslosen – Lohnkostenzuschüsse ab 1.1.2019
3. Kündigung wegen eigenmächtiger Urlaubsnahme
4. Benutzerkonto bei einem sozialen Netzwerk ist vererbbar
5. Haftung bei Urheberrechtsverletzungen über ungesichertes WLAN
6. Architektenhaftung – Verantwortlichkeit für Planungsmängel
7. D&O deckt nicht GmbH-Geschäftsführerhaftung
8. Nach 6 Wochen und 3.300 km kein Neuwagen mehr
9. Familienportal online

1. Einführung einer Brückenteilzeit

Das Bundeskabinett hat am 13.6.2018 dem Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts und zur Einführung einer Brückenteilzeit zugestimmt. Es soll zum 1.1.2019 in Kraft treten. Dieser Entwurf sieht eine Ergänzung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) um einen Rechtsanspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit vor. Eine Rückkehr nach der Teilzeitphase zu der vorherigen Arbeitszeit soll dadurch ermöglicht werden.

Voraussetzung für die neue Brückenteilzeit ist:

- Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer.
- Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.

- Der Arbeitnehmer stellt beim Arbeitgeber einen Antrag, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit- oder bisherige Teilzeitarbeit) für einen bestimmten Zeitraum, der zwischen einem und fünf Jahren liegt, zu verringern.
- Es müssen keine bestimmten Gründe (z. B. Kindererziehung, Pflege) vorliegen.
- Der Antrag wird mindestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Verringerung in Textform gestellt.
- Es stehen keine betrieblichen Gründe, die die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen, entgegen.
- Für Arbeitgeber, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmer beschäftigen, gilt eine besondere Zumutbarkeitsgrenze: Selbst wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen, müssen diese

Arbeitgeber nur einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmern den Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren.

Arbeit auf Abruf

Neben den Regelungen zur Rückkehr in Vollzeit sieht der Gesetzentwurf auch Änderungen bei der Arbeit auf Abruf vor. Grundsätzlich müssen Arbeitnehmer mit ihrer Arbeitszeit und mit ihrem Einkommen planen können. Wer auf Abruf arbeiten muss, kann das nur bedingt. Flexibel auf Auftrags- und Personallage reagieren zu können ist gleichwohl für Unternehmen wichtig. Wenn keine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart ist, gelten künftig 20 – statt bisher 10 – Stunden/Woche als vereinbart. Zudem werden Grundsätze für einen angemessenen Ausgleich zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen gesetzlich festgeschrieben.

2. Einstellung von Langzeitarbeitslosen – Lohnkostenzuschüsse ab 1.1.2019

Mit dem Gesetz zur Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose führt die Bundesregierung neue Lohnkostenzuschüsse im Sozialgesetzbuch II ein. Das Gesetz soll ab 1.1.2019 in Kraft treten.

- Arbeitgeber können einen Lohnkostenzuschuss erhalten, wenn sie sehr **schwer vermittelbare Langzeitarbeitslose** sozialversichert einstellen. Dazu gehören Personen, die mindestens 25 Jahre alt sind und seit mindestens sieben Jahren Arbeitslosengeld II erhalten. Der Lohnkostenzuschuss wird für maximal fünf Jahre gezahlt. Er beträgt in den ersten zwei Jahren 100 % des gesetzlichen Mindestlohns. Danach sinkt er um 10 Prozentpunkte pro Jahr.
- Lohnkostenzuschüsse soll es auch geben, wenn Personen beschäftigt werden, die **mindestens zwei Jahre arbeitslos** sind. Ihre Arbeitslosigkeit soll sich nicht noch weiter verfestigen. Das geförderte Arbeitsverhältnis muss für mindestens zwei Jahre geschlossen werden. Der Zuschuss beträgt im 1. Jahr 75 %, im 2. Jahr 50 %. Maßgeblich ist in diesem Fall das tatsächliche Arbeitsentgelt.

3. Kündigung wegen eigenmächtiger Urlaubsnahme

In einem vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG) entschiedenen Fall war eine Frau seit dem 1.8.2014 als Junior Business Excellence Manager mit Controlling-Tätigkeiten in einem Unternehmen beschäftigt. Berufsbegleitend absolvierte sie ein Masterstudium „BWL Management“, das sie am

21.6.2017 erfolgreich abschloss. Im Hinblick auf die Prüfung hatte die Arbeitnehmerin für den Donnerstag und Freitag (22. und 23.6.2017) genehmigten Urlaub.

Am Montag, den 26.6.2017 erschien sie jedoch nicht im Betrieb, sondern schickte um 12.04 Uhr eine E-Mail mit dem Betreff „Spontan-Urlaub“ an ihren Vorgesetzten. In dieser Mail teilte sie mit, dass sie wegen ihrer bestandenen Prüfung von ihrem Vater mit einem Aufenthalt auf Mallorca überrascht worden sei und in der Euphorie und Eile keine Möglichkeit gehabt hätte, ihre Abwesenheit an ihrem Rechner zu vermerken. Sie werde in der Zeit vom 26.6.2017 bis zum 30.6.2017 abwesend sein und bat um eine kurze Rückmeldung. Um 17.02 Uhr antwortete der Vorgesetzte per E-Mail, dass die Anwesenheit der Arbeitnehmerin aus dringenden betrieblichen Gründen erforderlich sei.

Er bot ihr an, Freitag sowie Montag und Dienstag der nächsten Woche frei zu nehmen. Am Dienstag, den 27.06.2017 um 09.26 Uhr antwortete die Arbeitnehmerin per E-Mail, dass sie sich bereits seit dem Wochenende auf Mallorca befinde und keine Möglichkeit bestünde, ins Büro zu kommen, was sie auch nicht tat. Am Montag, den 3.7.2017 erschien sie ebenfalls nicht. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrats fristgerecht zum 31.8.2017.

Grundsätzlich stellt die eigenmächtige Inanspruchnahme von Urlaub einen Kündigungsgrund dar, der an sich sogar eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Die Richter des LAG stellten fest, dass auch hier ein Kündigungsgrund gegeben ist. Spätestens ab dem Dienstag hatte die Frau ernsthaft zu erkennen gegeben, dass sie an dem eigenmächtig genommenen Urlaub festhalten und nicht zur Arbeit kommen werde. Damit hat sie die falschen Prioritäten gesetzt und ihre vertragliche Pflicht zur Arbeit beharrlich verletzt.

4. Benutzerkonto bei einem sozialen Netzwerk ist vererbbar

Die Erben haben gegen den Betreiber eines sozialen Netzwerks (hier Facebook) einen Anspruch, ihnen den Zugang zum Benutzerkonto des Erblassers und den darin vorgehaltenen Kommunikationsinhalten zu gewähren. Dies ergibt sich aus dem Nutzungsvertrag zwischen dem Erblasser und dem sozialen Netzwerkbetreiber, der im Wege der Gesamtrechtsnachfolge auf die Erben übergegangen ist.



Eine Differenzierung des Kontozugangs nach vermögenswerten und höchstpersönlichen Inhalten scheidet aus. Nach der gesetzgeberischen Wertung gehen auch Rechtspositionen mit höchstpersönlichen Inhalten auf die Erben über. So werden analoge Dokumente wie Tagebücher und persönliche Briefe vererbt. Es besteht aus erbrechtlicher Sicht kein Grund dafür, digitale Inhalte anders zu behandeln.

Datenschutzrechtliche Belange des Erblassers sind nicht betroffen, da die Verordnung nur lebende Personen schützt. Die der Übermittlung und Bereitstellung von Nachrichten und sonstigen Inhalten immanente Verarbeitung der personenbezogenen Daten der Kommunikationspartner des Erblassers ist nach der Datenschutz-Grundverordnung zulässig.

5. Haftung bei Urheberrechtsverletzungen über ungesichertes WLAN

Der Betreiber eines Internetzugangs über WLAN und eines Tor-Exit-Nodes haftet nach dem Telemediengesetz (TMG) zwar nicht als Störer für von Dritten über seinen Internetanschluss im Wege des Filesharings begangene Urheberrechtsverletzungen auf Unterlassung. Ggf. kommt jedoch ein Sperranspruch des Rechteinhabers in Betracht.

Denn im TMG ist geregelt: Wurde ein Telemediendienst von einem Nutzer in Anspruch genommen, um das Recht am geistigen Eigentum eines anderen zu verletzen und besteht für den Inhaber dieses Rechts keine andere Möglichkeit, der Verletzung seines Rechts abzuwehren, so kann der Inhaber des Rechts von dem betroffenen Diensteanbieter die Sperrung der Nutzung von Informationen verlangen, um die Wiederholung der Rechtsverletzung zu verhindern.

Die Sperrung muss zumutbar und verhältnismäßig sein. Ein Anspruch gegen den Diensteanbieter auf Erstattung der vor- und außergerichtlichen Kosten für die Geltendmachung und Durchsetzung des Anspruchs besteht i. d. R. nicht.

Der Anspruch auf Sperrmaßnahmen ist nicht auf bestimmte Sperrmaßnahmen beschränkt und kann auch die Pflicht zur Registrierung von Nutzern, zur Verschlüsselung des Zugangs mit einem Passwort oder – im äußersten Fall – zur vollständigen Sperrung des Zugangs umfassen.

6. Architektenhaftung – Verantwortlichkeit für Planungsmängel

Der mit der Planung beauftragte Architekt trägt allein das Risiko der Auswahl der Konstruktion (hier: Fußbodenaufbau einer Großküche). Dieses Risiko kann er nicht auf seinen Auftraggeber verlagern, indem er diesen vor der Ausführung in seine Planungsüberlegungen einbezieht und seine Zustimmung einholt. Denn diese Zustimmung steht – zumindest stillschweigend – unter der Bedingung des Gelingens.

Ein Abzug „neu für alt“ kommt nur in Betracht, wenn der Mangel erst sehr spät in Erscheinung tritt, der Auftraggeber das Werk bis dahin aber ohne Beeinträchtigungen nutzen konnte und durch die Nachbesserung im Wege der Neuherstellung die Lebensdauer des Werks entscheidend verlängert wird.

Dagegen scheidet eine Vorteilsausgleichung in Fällen, in denen der Unternehmer die Nachbesserung unter Bestreiten der Mangelhaftigkeit lange hinauszögert und der Auftraggeber während dieses Zeitraums das mangelhafte Werk nur eingeschränkt nutzen kann, grundsätzlich aus. Der Werkunternehmer soll dadurch, dass er den werkvertraglichen Erfolg nicht sofort, sondern erst verspätet im Wege der Nachbesserung erreicht, nicht bessergestellt werden.

7. D&O deckt nicht GmbH-Geschäftsführerhaftung

Bei einer D&O-Versicherung handelt es sich um eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung, die ein Unternehmen für seine leitenden Angestellten und Organe abschließt. Sie ist der Art nach den Berufshaftpflichtversicherungen zuzuordnen und ist eine Versicherung zugunsten Dritter. Der Versicherungsschutz gilt nur für die Organe und Manager des Unternehmens, nicht aber für das Unternehmen selbst.

Nach dem GmbH-Gesetz hat ein Geschäftsführer für Zahlungen persönlich einzustehen, die trotz Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder der Feststellung der Überschuldung der Gesellschaft geleistet worden sind. Das Oberlandesgericht Düsseldorf (OLG) hatte nun zu entscheiden, ob in einem solchen Fall eine bestehende D&O-Versicherung den Schaden abdeckt.

Es handelt sich nach Auffassung der OLG-Richter hier um keinen von der D&O-Versicherung erfassten Anspruch. Der Haftungsanspruch gemäß des GmbH-Gesetzes ist mit dem versicherten Anspruch auf Schadensersatz wegen eines Vermögensschadens nicht vergleichbar.

Es handelt sich vielmehr um einen „Ersatzanspruch eigener

