



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

Juni 2019

Inhaltsverzeichnis

1. **Auslandsreisekrankenversicherung**
2. **Flugverspätung wegen Beschädigung eines Flugzeugreifens**
3. **Abofalle bei dubiosen Streaming-Portalen**
4. **Sachgrundlose Befristung – Rechtsmissbrauch**
5. **Arbeitsvertragsschluss durch tatsächliches Handeln**
6. **Krankenkassenwahlrecht - Kündigung**
7. **Mietverhältnis – keine Duldung umfangreicher Umbaumaßnahmen**
8. **Verbot kurzzeitiger Vermietung nur bei Zustimmung aller Eigentümer**
9. **Elterngeldbemessung bei mehrfachem Steuerklassenwechsel**
10. **Gesetz für schnellere Arzttermine**

1. Auslandsreisekrankenversicherung

Die Sommerreisezeit beginnt und viele planen ihren Urlaub im Ausland zu verbringen. Nicht immer verläuft dieser reibungslos. Im Extremfall kann es passieren, dass man während des Aufenthalts erkrankt oder gar verunfallt. Bei einer unzureichenden Zusatzversicherung bleiben die meisten Reisenden auf den u. U. sehr hohen Behandlungskosten sitzen, da die gesetzlichen Krankenkassen maximal die Kosten erstatten, die bei einer inländischen Behandlung angefallen wären. Fällt im Reiseland ein niedrigerer Erstattungssatz an, wird dieser erstattet.

Zum Schutz vor dem finanziellen Risiko empfiehlt sich daher i. d. R. der Abschluss einer Auslandsreisekrankenversicherung. Hierfür gibt es verschiedene Tarife. Zum einen für die klassische Urlaubsreise und zum anderen für einen längeren Aufenthalt im Ausland. Ferner bieten die meisten Versicherungen Familien- und auch Seniorentarife an. Einen Blick in die Tarifbedingungen und auf den Leistungsumfang sollten insbesondere ältere Menschen (ggf. Höchstaltersgrenze), chronisch Kranke, Schwangere, Sportler und aus beruflichen Gründen Reisende werfen.

Für jemanden, der nur gelegentlich ins Ausland reist (z. B. Familienurlaub im Sommer) genügt i. d. R. der Abschluss einer Versicherung speziell für diese Reisezeit. Bei regelmäßigen Auslandsaufenthalten kann es günstiger sein, eine zeitlich unbefristete Auslandsreisekrankenversicherung abzuschließen.

Eine gute Versicherung zeichnet sich i. d. R. dadurch aus, dass auch ein „medizinisch sinnvoller“ und nicht nur ein „medizinisch notwendiger“ Rücktransport im Leistungsumfang enthalten ist. Neben diesem Anhaltspunkt sollten evtl. Kostenbegrenzungen für einzelne Behandlungen und ein Ausschluss bestimmter Erkrankungen in den Bedingungen beachtet werden. Auch privat Krankenversicherte sind im Ausland nicht automatisch perfekt geschützt und sollten ihre Verträge daraufhin überprüfen, ob der Schutz für die Reisezeit und das Reiseziel ausreichen.

2. Flugverspätung wegen Beschädigung eines Flugzeugreifens

Nach der EU-Fluggastrechteverordnung haben Passagiere bei einer Flugverspätung, die mehr als drei Stunden am Endziel beträgt, einen Anspruch auf eine Ausgleichsleistung.

In einem vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) entschiedenen Fall wurde ein gebuchter Flug mit einer Ankunftsverspätung von 3 Stunden und 28 Minuten durchgeführt. Die Fluggesellschaft lehnte eine vom Passagier verlangte Ausgleichszahlung mit der Begründung ab, dass die Flugverspätung auf die Beschädigung eines Flugzeugreifens durch eine Schraube auf der Start- oder Landebahn zurückzuführen war, also nach ihrer Auffassung ein Umstand, der als außergewöhnlich im Sinne der Fluggastrechteverordnung zu qualifizieren ist und die Fluggesellschaft von ihrer in dieser Verordnung vorgesehenen Ausgleichspflicht befreit.

Der EuGH entschied dazu, dass ein Luftfahrtunternehmen für eine Verspätung von drei Stunden oder mehr im Fall einer Beschädigung eines Flugzeugreifens durch eine Schraube eine Ausgleichszahlung nur leisten muss, wenn es nicht alle ihm zur Verfügung stehenden Mittel eingesetzt hat, um die Flugverspätung zu begrenzen.

Außergewöhnliche Umstände sind Vorkommnisse, die in ihrer Natur oder Ursache nach nicht Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit des betreffenden Luftfahrtunternehmens sind und von ihm nicht tatsächlich beherrscht werden können. Der oben genannte Umstand war nach Auffassung der EuGH-Richter nicht beherrschbar und somit als außergewöhnlich anzusehen, was eine Ausgleichszahlung ausschließt.

3. Abofalle bei dubiosen Streaming-Portalen

Zurzeit häufen sich Beschwerden zu dubiosen Streaming-Portalen bei den Verbraucherzentralen. Meistens werden auf diesen Portalen Anwender mit kostenlosen, kurzzeitigen Abos ange lockt, bei denen der Name sehr einem seriösen Streamingdienst ähnelt. In solchen Fällen ist häufig die Registrierung angeblich nicht erfolgreich oder das versprochene Streaming von Filmen und Serien funktioniert nicht. Die Daten des Users wurden dennoch gespeichert und ihm in Rechnung gestellt. Die Einforderung der Zahlung erfolgt meist sehr aggressiv. Für den Fall, dass Verbraucher bei YouTube Aufklärung dazu suchen, laden die Betreiber selbst erstellte Videos mit fragwürdigen Informationen hoch.

Anmerkung: Bei einem seriösen Angebot erhalten Sie i. d. R. eine Vertragsbestätigung mit den gesetzlich vorgeschriebenen Angaben zu den geltenden Konditionen via E-Mail und Sie können sofort auf die Inhalte des Dienstes zugreifen. Zudem finden Sie auf den seriösen Webseiten Verbraucherschützende Angaben wie Kosten des Abonnements, die automatische Verlängerung oder einen „Kostenpflichtig-registrieren-Button“.

Hinweis: Im Internet gibt es meistens schon Hinweise zu dubiosen Streaming-Portalen. Daher sollte vor dem Abschluss eines solchen Abos und der Eingabe persönlicher Daten im Netz nach dem Anbieter recherchiert werden.

4. Sachgrundlose Befristung – Rechtsmissbrauch

Schließt ein mit einem anderen Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich verbundener Arbeitgeber mit einem zuvor bei dem anderen Arbeitgeber befristet beschäftigten Arbeitnehmer einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag ab, kann es sich um eine rechtsmissbräuchliche Umgehung der gesetzlichen Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung handeln. Dies hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) entschieden.

Dieser Entscheidung des LAG vom 31.1.2019 lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein Unternehmen betrieb gemeinsam mit einem Forschungsverbund ein Labor. Eine Arbeitnehmerin war zunächst bei dem Forschungsverbund befristet angestellt. Sie beendete dieses Arbeitsverhältnis und schloss mit dem Unternehmen einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag mit ansonsten unveränderten Arbeitsbedingungen ab.

Die LAG-Richter sahen diese Vertragsgestaltung als rechts-



missbräuchlich an. Für den Arbeitgeberwechsel gab es keinen sachlichen Grund. Er diene ausschließlich dazu, eine sachgrundlose Befristung zu ermöglichen, die sonst nicht möglich gewesen wäre.

5. Arbeitsvertragsschluss durch tatsächliches Handeln

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (LAG) musste in einem Fall aus der Praxis entscheiden, ob ein Arbeitsvertrag durch tatsächliches Handeln zustande gekommen ist, indem ein Arbeitnehmer zunächst bei einem Konzernunternehmen arbeitete, bei dem die Schließung des Standorts absehbar war. Das Unternehmen suchte für den Arbeitnehmer eine wohnortnahe Beschäftigung in einem anderen Konzernunternehmen. Der zukünftige Vorgesetzte erklärte ihm gegenüber, dass er am 1.6.2016 bei dem neuen Konzern anfängt. Zum Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags kam es nicht.

Die Arbeit wurde am 1.6.2016 aufgenommen und vergütet. Im September 2016 wurde mehreren Arbeitnehmern mitgeteilt, dass ein Fehler vorliegt. Der alte Arbeitgeber habe den Arbeitnehmer und weitere Mitarbeiter an den Konzern im Wege der Arbeitnehmerüberlassung verliehen; ein Arbeitsverhältnis zum neuen Konzern bestehe nicht.

Grundsätzlich gilt: Ein Arbeitsvertrag kann zustande kommen, indem der Arbeitnehmer seine Arbeit tatsächlich aufnimmt und der Arbeitgeber die Arbeit annimmt. Arbeitnehmer und Arbeitgeber erklären dadurch konkludent Angebot und Annahme des Arbeitsvertrags.

Ein tarifliches Schriftformgebot für den Abschluss eines Arbeitsvertrags führt in der Regel nicht zur Unwirksamkeit des durch tatsächliches Handeln zustande gekommenen Arbeitsvertrags. Das sahen auch die Richter des LAG so. Mit dem neuen Arbeitgeber sei ein Vertragsabschluss durch tatsächliches Handeln geschlossen worden.

6. Krankenkassenwahlrecht – Kündigung

Versicherungspflichtige und Versicherungsberechtigte sind an die Wahl der Krankenkasse mindestens 18 Monate gebunden. Die Kündigungsfrist beträgt zwei Monate zum Monatsende.

Die Krankenkasse hat dem Mitglied unverzüglich – spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Kündigung – eine Kündigungsbestätigung auszustellen. Die Kündigung wird wirksam, wenn das Mitglied innerhalb der Kündigungsfrist eine Mitgliedschaft bei einer anderen Krankenkasse durch eine Mitgliedsbescheinigung nachweist.

gungsfrist eine Mitgliedschaft bei einer anderen Krankenkasse durch eine Mitgliedsbescheinigung nachweist.

Beispiel: Eine Kündigung zum 31.8. geht bis Ende Juni bei der alten Krankenkasse ein. Die Kündigungsbestätigung muss dem Mitglied bis 14 Tage nach Eingang zugestellt werden. Anmeldung bei der neuen Krankenkasse erfolgt zum 1.9. Diese stellt die Mitgliedsbescheinigung zur Vorlage bei der bisherigen Kasse aus.

Ohne Kündigung kann eine neue Krankenkasse bei einem nahtlosen Wechsel des Arbeitgebers gewählt werden, wenn die Mindestbindungsfrist von 18 Monaten abgelaufen ist. Das entschied das Bundessozialgericht mit Urteil vom 11.9.2018. In einem solchem Fall hat der Arbeitnehmer die Mitgliedschaftsbestätigung seiner neuen Krankenkasse dem neuen Arbeitgeber binnen der ersten zwei Wochen seiner Beschäftigung vorzulegen. Geschieht das nicht, wird der Arbeitnehmer bei der alten Krankenkasse angemeldet.

Ein Sonderkündigungsrecht besteht, wenn die Krankenkasse ihren individuellen Zusatzbeitrag erhöht. Die Mindestbindungsfrist greift hier nicht und die Kündigung muss bis zum Ende des Monats erfolgen, in dem der Zusatzbeitrag erhöht wird.

7. Mietverhältnis – keine Duldung umfangreicher Umbaumaßnahmen

Mietet eine Rechtsanwaltskanzlei Räumlichkeiten an, kann sie verlangen, dass der Vermieter keine lärm-, erschütterungs- und staubintensiven Umbau- und Modernisierungsarbeiten im gesamten Haus zur Ermöglichung einer anderen Nutzung durchführt.

Die Kanzlei ist auch nicht zur Duldung der Arbeiten außerhalb der üblichen Bürozeiten oder am Wochenende verpflichtet, da Rechtsanwälte gerichtsbekannt regelmäßig auch außerhalb der gängigen Geschäftszeiten arbeiten.

In einem vom Oberlandesgericht Frankfurt am 25.3.2019 entschiedenen Fall musste der Vermieter einer Rechtsanwaltskanzlei den vertragsgemäßen Gebrauch der Räume bis zum Vertragsende (31.12.2023) gewähren. Der vertragliche Nutzungszweck der Räume liegt in dem Betrieb eines Rechtsanwalts- und Notariatsbüros. Die hiermit zusammenhängenden geistig-gedanklichen Tätigkeiten müssen grundsätzlich ungestört durchgeführt werden können. Der Abbruch sämtlicher Zwischenwände sowie Bodenbeläge mittels Schlagbohrmaschinen und Vorschlaghammer verursacht zwangsläufig ganz erhebliche Lärm- und Staubbelästigungen sowie massive Erschütterungen.

Derart umfangreiche Arbeiten stellen auch keine Renovierungs-

