



## 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](mailto:kontakt@wgg.eu)



[www.wgg.eu](http://www.wgg.eu)

**Das Entscheidende**

Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht

**September 2019**

## Inhaltsverzeichnis

1. **Hinweispflicht des Arbeitgebers auf drohenden Verfall des Urlaubsanspruchs**
2. **Versicherungspflichtgrenze – Überprüfung des Jahresarbeitsentgelts**
3. **Elternzeit - Kürzung von Urlaubsansprüchen**
4. **Erhöhung des Elterngeldes aufgrund von Gehaltsnachzahlungen**
5. **Reisevertrag - vorformulierte „Trinkgeldempfehlung“ eines Reiseveranstalters**
6. **Zwischenlandung und Landung in Drittstaat – Ausgleich bei Flugverspätung**
7. **Ausgleich nach der Fluggastrechteverordnung – Erstattung von Anwaltskosten**
8. **„Gefällt mir“-Button von Facebook**
9. **Online-Plattformen müssen keine Telefonnummer zur Verfügung stellen**
10. **Entgeltliche Überlassung von Gemeinschaftsräumen an Miteigentümer**
11. **Unterhaltsanspruch einer nicht ehelichen Mutter bei neuer Partnerschaft**

### 1. **Hinweispflicht des Arbeitgebers auf drohenden Verfall des Urlaubsanspruchs**

Arbeitgeber müssen auf den drohenden Verfall von Urlaub aus vergangenen Jahren hinweisen. Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln (LAG) vom 9.4.2019 erlischt der Urlaubsanspruch eines Arbeitnehmers in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über seinen Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat. Diese Initiativlast des Arbeitgebers bezieht sich nicht nur auf das laufende Kalenderjahr, sondern auch auf den

Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren.

In dem vom LAG entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer in der Zeit vom 1.9.2012 bis zum 31.3.2017 als Bote bei einer Apotheke beschäftigt. Bezüglich der Urlaubsansprüche enthielt der Arbeitsvertrag eine Regelung, wonach der Arbeitnehmer seinen Jahresurlaub auf eigenen Wunsch in Form einer wöchentlichen Arbeitszeitverkürzung nimmt. Statt der bezahlten 30 Stunden/Woche arbeitete er nur 27,5 Stunden/Woche. Die Gewährung darüber hinausgehenden Urlaubs hatte der Bote während des Arbeitsverhältnisses nicht verlangt. Nach Beendigung des Ar-

beitsverhältnisses begehrte er einen finanziellen Ausgleich für in den Jahren 2014, 2015 und 2016 nicht gewährten Urlaub.

Nach der Bewertung des LAG sind die Urlaubsansprüche nicht durch den geringeren Arbeitszeitumfang erfüllt worden. Die wöchentliche Arbeitszeitverkürzung stellte keinen Erholungsurlaub im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes dar. Die Urlaubsansprüche waren auch nicht verfallen. Denn unter Berücksichtigung des europäischen Rechts verfällt der Urlaub eines Arbeitnehmers in der Regel nur, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlöscht. Dem Arbeitgeber obliegt die Initiativlast, im laufenden Kalenderjahr den Arbeitnehmer konkret aufzufordern, den Urlaub zu nehmen. Diese Obliegenheit des Arbeitgebers bezieht sich auch auf Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren. In dem o. g. Fall hatte der Arbeitgeber 3.600 € an den Arbeitnehmer zu zahlen.

### 2. Versicherungspflichtgrenze – Überprüfung des Jahresarbeitentgelts

Das Bundeskabinett beschließt jährlich die Verordnung über die Sozialversicherungsrechengrößen und somit auch die Jahresarbeitentgeltgrenze (JAEG). Die JAEG gibt an, ab welcher Höhe des regelmäßigen jährlichen Arbeitentgelts ein Arbeitnehmer nicht mehr in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert sein muss.

Für die Prüfung, ob Versicherungspflicht vorliegt, muss der Arbeitgeber bei Beginn einer Beschäftigung, bei Änderungen des Gehalts und zum Jahreswechsel das Entgelt der nächsten zwölf Monate vorausschauend betrachten.

Für einen Arbeitnehmer endet die Krankenversicherungspflicht zum Ablauf des Kalenderjahres, in dem sein regelmäßiges Jahresentgelt die JAEG übersteigt. Ferner muss sein regelmäßiges Jahresentgelt über der Entgeltgrenze des Folgejahres liegen.

Zur Berechnung des Entgelts werden die monatlichen Bezüge mit zwölf multipliziert und regelmäßige Sonderzuwendungen in den folgenden zwölf Monaten hinzugerechnet.

Dabei sind bereits feststehende Änderungen des Entgelts – egal ob Erhöhungen oder Minderungen – nicht zu berücksichtigen. Zum Zeitpunkt der Entgeltänderungen erfolgt dann eine erneute Überprüfung der Versicherungspflicht.

**Ausnahme:** Zur Ermittlung, ob ein Arbeitnehmer zum Jahreswechsel aus der Versicherungspflicht ausscheidet, müssen auch die bereits feststehenden oder mit hinreichender Sicherheit absehbaren Veränderungen des Entgelts in die Prognose für das Folgejahr einbezogen werden (z. B. Änderungen durch Mutterschutzfristen beziehungsweise Elternzeit).

### 3. Elternzeit - Kürzung von Urlaubsansprüchen

Der gesetzliche Urlaubsanspruch besteht auch für den Zeitraum der Elternzeit, er kann jedoch vom Arbeitgeber gekürzt werden. Möchte der Arbeitgeber jedoch von seiner Befugnis Gebrauch machen, den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um 1/12 zu kürzen, muss er eine darauf gerichtete empfangsbedürftige rechtsgeschäftliche Erklärung abgeben. Dazu ist es ausreichend, dass für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass der Arbeitgeber von der Kürzungsmöglichkeit Gebrauch machen will.

Das Kürzungsrecht des Arbeitgebers erfasst auch den vertraglichen Mehrurlaub, wenn die Arbeitsvertragsparteien für diesen keine für die Urlaubskürzung aufgrund von Elternzeit abweichende Regelung vereinbart haben.

Die Kürzung des gesetzlichen Mindesturlaubsanspruchs verstößt auch nicht gegen EU-Recht. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sind Arbeitnehmer, die wegen Elternzeit im Bezugszeitraum nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet waren, nicht Arbeitnehmern gleichzustellen, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben.

### 4. Erhöhung des Elterngeldes aufgrund von Gehaltsnachzahlungen

Nachgezahlter laufender Arbeitslohn, den der Elterngeldberechtigte außerhalb der für die Bemessung des Elterngeldes maßgeblichen 12 Monate vor dem Monat der Geburt des Kindes (Bemessungszeitraum) „erarbeitet“ hat, ist der Bemessung des Elterngeldes zugrunde zu legen, wenn er im Bemessungszeitraum zugeflossen ist. Denn entscheidend ist, welches Einkommen der Berechtigte „im Bemessungszeitraum hat“. Dies folgt aus der gesetzlichen Neuregelung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) zum 18.9.2012.

Dieser Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 27.6.2019 lag der nachfolgende Sachverhalt zugrunde: Für die Bemessung des Elterngeldes wurde der Bemessungszeitraum Juli 2013 bis Juni 2014 (Geburt: 25.8.2014) festgelegt. Das im August 2013 aufgrund einer Gehaltserhöhung nachgezahlte Gehalt für Juni 2013 wurde ausgeklammert.

### 5. Reisevertrag - vorformulierte „Trinkgeldempfehlung“ eines Reiseveranstalters

Die vom Reiseveranstalter für eine Kreuzfahrt vorformulierte „Trinkgeldempfehlung“, der zufolge ein pauschaliertes Trink-



geld vom Bordkonto des Reisenden abgebucht wird, solange dieser nicht widerspricht, benachteiligt den Reisenden unangemessen. Sie ist daher unwirksam. Das entschieden die Richter des Oberlandesgerichts Koblenz in ihrem Beschluss vom 14.6.2019.

Folgende Klausel verwendete der Reiseveranstalter in dem entschiedenen Fall: „Trinkgeldempfehlung: [Sie sind sicher gerne bereit, die Leistung der Servicecrew durch Trinkgeld zu honorieren.] Hierfür wird auf Ihrem Bordkonto ein Betrag i. H. v. 10 € pro Person/Nacht an Bord gebucht, die sie an der Rezeption kürzen, streichen oder erhöhen können.“

Bei der verwendeten „Trinkgeldempfehlung“ handelte es sich um eine den Verbraucher unangemessen benachteiligende Allgemeine Geschäftsbedingung (AGB). Die „Trinkgeldempfehlung“ unterlag daher der gesetzlichen Inhaltskontrolle, welche festlegt, dass eine AGB unwirksam ist, wenn sie den Vertragspartner unangemessen benachteiligt. Die unangemessene Benachteiligung lag hier in der vorgegebenen Widerspruchslösung. Denn in der Folge wurde der Reisende „stillschweigend“, ohne dass zuvor eine ausdrückliche Vereinbarung darüber getroffen wurde, zu einer über den Reisepreis hinausgehenden Zahlung verpflichtet.

Das Gesetz schreibt jedoch für Verbraucherverträge vor, dass eine Vereinbarung, die auf eine über das vereinbarte Entgelt für die Hauptleistung hinausgehende Zahlung des Verbrauchers gerichtet ist, ausdrücklich getroffen werden muss.

### 6. Zwischenlandung und Landung in Drittstaat – Ausgleich bei Flugverspätung

In einem vom Europäischen Gerichtshof am 11.7.2019 entschiedenen Fall buchten Fluggäste bei einem tschechischen Luftfahrtunternehmen einen Flug von Prag (Tschechische Republik) über Abu Dhabi (Vereinigte Arabische Emirate) nach Bangkok (Thailand). Der erste Teilflug dieses Fluges mit Umsteigen, der von einer tschechischen Airline durchgeführt wurde und von Prag nach Abu Dhabi ging, kam pünktlich in Abu Dhabi an.

Dagegen war der zweite Teilflug, der im Rahmen einer Codesharing-Vereinbarung von Etihad Airways, einem Luftfahrtunternehmen von außerhalb der Gemeinschaft, durchgeführt wurde und von Abu Dhabi nach Bangkok ging, bei der Ankunft um 488 Minuten verspätet. Diese Verspätung von mehr als drei Stunden kann nach der Verordnung über Fluggastrechte dazu führen, dass Fluggästen ein Anspruch auf einen Ausgleich zusteht.

Die EuGH-Richter entschieden dazu: „Ein Luftfahrtunternehmen, das den ersten Teilflug durchgeführt hat, ist verpflichtet, den Fluggästen einen Ausgleich zu leisten, wenn es bei der Ankunft des zweiten Teilflugs, der von einem Luftfahrtunternehmen von außerhalb der Gemeinschaft durchgeführt wurde, zu einer großen Verspätung gekommen ist.“

Der EuGH kam zu dem Ergebnis, dass in diesem Fall die tschechische Airline für den in der Verordnung vorgesehenen Ausgleich wegen der großen Verspätung bei der Ankunft des Fluges mit Umsteigen nach Bangkok haftet, obwohl die große Verspätung auf dem Flug von Abu Dhabi nach Bangkok entstanden und Etihad Airways zuzurechnen ist.

In diesem Sinne unterstreicht der EuGH insbesondere, dass sich ein ausführendes Luftfahrtunternehmen, das den ersten Teilflug eines Fluges mit ein- oder mehrmaligem Umsteigen durchgeführt hat, der Gegenstand einer einzigen Buchung war, nicht auf die mangelhafte Durchführung eines späteren, von einem anderen Luftfahrtunternehmen durchgeführten Teilflugs zurückziehen kann.

### 7. Ausgleich nach der Fluggastrechteverordnung – Erstattung von Anwaltskosten

Ein Fluggast kann die Erstattung der Anwaltskosten, die ihm durch die außergerichtliche Geltendmachung eines Ausgleichsanspruchs nach der Fluggastrechteverordnung entstanden sind, beanspruchen, wenn das ausführende Luftverkehrsunternehmen seine Verpflichtung verletzt hat, den Fluggast im Falle einer Annullierung, großen Verspätung oder Beförderungsverweigerung gemäß der FluggastrechteVO auf seine Rechte hinzuweisen, oder es sich bei der Beauftragung des Rechtsanwalts mit der Erfüllung der Ausgleichsleistung in Verzug befand.

### 8. „Gefällt mir“-Button von Facebook

Der Betreiber einer Website, der den „Gefällt mir“-Button von Facebook so eingebettet hat, dass schon beim Aufrufen der Seite die personenbezogenen Daten des Besuchers an Facebook übertragen werden, ist gemeinsam mit Facebook für die Einhaltung von datenschutzrechtlichen Regelungen verantwortlich.

Die Verantwortlichkeit für die Verarbeitungsvorgänge bezieht sich auf die Seiten, auf die der Betreiber tatsächlich Einfluss hat. Bei dem „Gefällt mir“-Button ist es die Phase der Erhebung der Daten durch das Einbetten des Buttons sowie die Übermittlung der erhobenen Nutzerdaten an Facebook, die durch Aufruf der eigenen Seite ausgelöst wird. Daher hat der Seitenbetreiber ggf. die Einwilligung des Nutzers einzuholen und muss ihn über die Datenverarbeitung informieren, bevor eine Erhebung und Übermittlung der Daten erfolgt.

