

› Ausländische Schwesterfirma ◀

Familienhaftung

Ein Anbieter, der in seiner Homepage auf die Homepage einer ausländischen Schwesterfirma verweist, auf der sich nach deutschem Recht wettbewerbswidrige Werbung befindet, muß sich die Werbung der Schwesterfirma auch dann als eigenes wettbewerbswidriges Verhalten zurechnen lassen, wenn die Werbung nach dem nationalen Recht im Land der Schwesterfirma wettbewerbsrechtlich zulässig ist. (Landgericht Frankfurt/Main, AZ 3/12o173/97)

› Online-Banking ◀

Zugangsstörungen

Eine Bank, die ihren Kunden den Online-Service „rund um die Uhr“ anbietet, kann ihre Haftung für technisch oder betrieblich bedingte zeitweilige Beschränkungen und Unterbrechungen zum Online-Banking nicht in ihren allgemeinen Geschäftsbedingungen umfassend zu Lasten des Online-Teilnehmers ausschließen. Zumindest kann sich die Bank bei Online-Störungen nicht von der Haftung für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit freizeichnen. (Bundesgerichtshof, AZ XIZR138/00)

› BetrVG ◀

Vereinfachtes Wahlverfahren

In kleineren Betrieben mit 5 bis 50 Arbeitnehmern wird der Betriebsrat nach der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) in einer Wahlversammlung gewählt (§ 14a BetrVG). Dieses vereinfachte

Wahlverfahren wird in zwei Stufen durchgeführt. In einer ersten Stufe werden der Wahlvorstand bestellt und die Wahlvorschläge vorgelegt. In einer zweiten Stufe – nach nur einer Woche – wird der Betriebsrat in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. In Betrieben von 51 bis 100 Arbeitnehmern kann das vereinfachte Wahlverfahren zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber vereinbart werden. Aus Arbeitgebersicht ist dies unter Umständen sinnvoll, weil hierdurch die Kosten der Wahl reduziert werden. Das vereinfachte Wahlverfahren führt dazu, daß statt wie bisher in frühestens 7 Wochen nunmehr bereits nach 15 Tagen – jedenfalls in kleineren Betrieben – ein Betriebsrat implementiert werden kann.

› Nachtarbeit ◀

Ausgleichsanspruch

Nachtarbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes liegt vor, wenn Arbeit für mehr als 2 Stunden während der „Nachtzeit“ geleistet wird. Als Nachtzeit wird vom Arbeitszeitgesetz die Zeit von 23:00 bis 06:00 Uhr im Allgemeinen und in Konditoreien und Bäckereien die Zeitspanne von 22:00 bis 05:00 Uhr festgelegt (§ 2 Abs. 3 und 4 ArbZG). Nachtarbeitnehmer sind definiert als Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Arbeitszeitgestaltung normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder Nachtarbeit an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr leisten. Das Arbeitszeitgesetz fordert, daß Nachtarbeit – soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen – grundsätzlich auszugleichen ist. Entweder durch eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf

das dem Nachtarbeiter zustehende Bruttoarbeitsentgelt. Wie hoch dieser Zuschlag im Einzelfall auszusehen hat, wird im Gesetz nicht definiert. Im Zweifel können – sofern Tarifverträge in der Branche nicht vorhanden sind – auch über die zuständigen Kammern (IHK, Handwerkskammer oder ähnliches) Vergleichszahlen abgerufen werden.

› Arbeitszeitgesetz ◀

Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten

Die Einhaltung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) werden durch das Amt für Arbeitsschutz oder durch die Gewerbeaufsichtsämter überwacht. Diese werden auch tätig, wenn anonyme Anzeigen eingehen. Die Überprüfung der Einhaltung bringt für den Arbeitgeber oft Überraschungen, da nicht alle Pflichten ohne weiteres bekannt sind. So ist ein Arbeitgeber z. B. gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer hinausgehende Arbeitszeit seiner Mitarbeiter aufzuzeichnen und für mindestens 2 Jahre aufzubewahren. Hierdurch sollen die Aufsichtsämter in die Lage versetzt werden, die Einhaltung des Gesetzes auch überprüfen zu können. Die Nichteinhaltung dieser Vorschrift führt dazu, daß eine Geldbuße bis zu 15 000 Euro verhängt werden kann. Einen Teil der Verpflichtung, nämlich die Aufzeichnungspflicht, kann der Arbeitgeber auf seine Arbeitnehmer übertragen. Allerdings muß er dann die Einhaltung der Pflicht überprüfen.

› Nebentätigkeit ◀

Abmahnung mit Bestand

Der Kläger ist bei der Beklagten als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Im Arbeitsvertrag ist festgelegt, daß eine Neben-

beschäftigung der Zustimmung der Beklagten bedarf. Der Kläger nahm, ohne daß er die Zustimmung der Beklagten einholte, dennoch eine Nebenbeschäftigung auf und wurde deswegen abgemahnt. Er verlangte die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte und war beim Arbeits- und Landesarbeitsgericht erfolgreich. Der 9. Senat des Bundesarbeitsgerichtes entschied in seinem Urteil vom 11. 12. 2001 (Aktenzeichen 9 AZR 464/00) jedoch, daß die Abmahnung nicht zu entfernen sei. Die Abmahnung wäre nur dann zu entfernen, wenn die Klausel über das Zustimmungserfordernis zur Aufnahme einer Nebentätigkeit unwirksam ist. Nach Auffassung des BAG ist die vertragliche Klausel aber wirksam, da sie den Kläger nicht unangemessen in seiner Berufsfreiheit beschränke. Das BAG legt die Klausel über das Zustimmungserfordernis zur Aufnahme einer Nebentätigkeit dergestalt aus, daß hier der Arbeitnehmer verpflichtet sei, die Aufnahme anzuzeigen. Dies ermögliche dem Arbeitgeber die Prüfung, ob durch die Nebentätigkeit die betrieblichen Interessen beeinträchtigt werden.

› Zuviel Lohn ◀

Rückzahlungsanspruch?

Der beklagte Arbeitnehmer hatte während der Zeit von Februar 1988 bis Mai 1989 aufgrund eines Abrechnungsfehlers seines Arbeitgebers einen zu hohen Nettolohn erhalten. Die zu hohe Auszahlung beruhte darauf, daß der durch einen Kfz-Nutzungsüberlassungsvertrag entstandene Nettoabzug unterblieb. Ende 1990 fand bei dem klagenden Arbeitgeber eine Lohnsteueraußenprüfung statt, bei der der Auszahlungsfehler bemerkt wurde. Ab 1991 forderte der Arbeitgeber die Rückzahlung überzahlter Nettobeträge von einem ehemaligen Kollegen des beklagten Arbeit-

nehmers. Erstmals mit Schreiben vom 21. 10. 1996 machte der Arbeitgeber gegenüber dem Beklagten Rückzahlungsansprüche geltend. Am 22. 05. 1997 erhob der Arbeitgeber Klage. Der Arbeitnehmer wandte ein, daß die Forderung des Arbeitgebers verwirkt sei. Zudem erhob er den Einwand der Entreicherung. Das Bundesarbeitsgericht stellte fest, daß die Verwirkung noch nicht eingetreten ist. Auf Verwirkung kann sich nur berufen, wer aufgrund eines Zeit- und eines Umstandsmomentes nach Treu und Glauben nicht mehr damit rechnen mußte, daß er in Anspruch genommen wird. Das BAG bejahte zwar das Zeitmoment, stellte aber fest, daß hier das Umstandsmoment noch nicht gegeben war. Zu keinem Zeitpunkt konnte der beklagte Arbeitnehmer darauf vertrauen,

daß der Arbeitgeber die Überzahlung nicht mehr zurückfordern würde. Der Beklagte hatte zudem auch den Einwand der Entreicherung erhoben. Mit diesem Gesichtspunkt hatte sich das Berufungsgericht nicht eingehend befaßt, so daß das Verfahren zur Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen wurde. (BAG, 5 AZR 497/99)

› Schwangerschaft ‹ Mitteilungspflicht

Die Klägerin war seit Mai 1999 bei der Beklagten beschäftigt. Am 21. 07. 1999 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis zu Mitte August. Am 17. 08. 1999 wurde festgestellt, daß die Klägerin zum Zeitpunkt der Kündigung bereits schwanger war. Die Schwangerschaft war

dem Beklagten spätestens am 22. 09. 1999 telefonisch mitgeteilt worden. Die Klägerin hatte die Unwirksamkeit der Kündigung nach dem Mutterschutzgesetz geltend gemacht. Sie hatte dem beklagten Arbeitgeber bereits am 18. 08. 1999 per einfachem Brief die Bescheinigung über ihre Schwangerschaft geschickt. Der Arbeitgeber hat den Eingang dieses Briefes auch vor Gericht bestritten und sich darauf berufen, daß die Klägerin ihre Schwangerschaft zu spät angezeigt habe. Gemäß Mutterschutzgesetz ist eine Kündigung während der Schwangerschaft unzulässig, wenn der Arbeitgeber die Schwangerschaft kennt oder sie ihm innerhalb von 2 Wochen nach der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten der 2-Wochen-Frist ist unschädlich, wenn dieses auf ei-

nem von der Frau nicht verschuldeten Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird.

Diese Voraussetzungen waren hier gegeben, so daß die ausgesprochene Kündigung unwirksam war. Die Klägerin hat erstmals am 17. 08. 1999 von ihrer Schwangerschaft Kenntnis erlangt und zu diesem Zeitpunkt alles aus ihrer Sicht Notwendige zur Unterrichtung des Arbeitgebers getan, indem sie die Schwangerschaftsbescheinigung zur Post gegeben hat. Daß die Schwangere bei zwei anschließenden Telefonaten ihre Schwangerschaft nicht erwähnte, ist aus Sicht des Bundesarbeitsgerichtes von geringer Bedeutung. Schließlich hatte zu diesem Zeitpunkt die Klägerin keine Anhaltspunkte dafür, daß ihr Schreiben nicht bei der Beklagten angekommen

sein könnte. Der Schutz der Schwangeren wird also vom Bundesarbeitsgericht erneut in den Vordergrund gestellt. Anders als bei anderen empfangsbedürftigen Willenserklärungen wird hier das Risiko des zufälligen Verlustes auf dem Postweg nicht der Schwangeren aufgebürdet, sofern diese unverzüglich die Information an den Arbeitgeber nachholt. (BAG, 2 AZR 730/00)

› E-Mail-Werbung ‹

Nur verlangt zulässig

Das Landgericht Braunschweig hat in seiner Entscheidung AZ 22 O 1683/99 ein weiteres Urteil zum Thema Zulässigkeit der E-Mail-Werbung der bereits bestehenden Entscheidung hinzugefügt. Die bisherige Rechtsprechung geht überwiegend davon aus, daß eine unverlangte Versendung von E-Mail-Werbung unzulässig ist. In den Grundsätzen hält das Landgericht Braunschweig an dieser Auffassung fest, insbesondere wenn der Empfänger der Werbung eine solche offenkundig abgelehnt hat. Die Ausnahme, die in der Entscheidung des Landgerichts Braunschweig zur Zulässigkeit der E-Mail-Werbung geführt hat, lag in dem Verhalten des Empfängers. Der Empfänger der Werbemail hatte die Homepage des Werbenden aufgerufen und

anschließend ein Werbemail erhalten. Nach Auffassung der Braunschweiger Richter ist es dem Internetnutzer zuzumuten, in einem solchen Fall an den Werbenden die E-Mail mit einem „Austragen-Vermerk“ zurückzusenden und dadurch die weitere Werbung zu unterbinden.

› Fristlose Kündigung ‹

Wichtiger Grund erforderlich

Die fristlose Kündigung des Dienstverhältnisses eines GmbH-Geschäftsführers kann nur wirksam ausgesprochen werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Ein solcher wichtiger Grund liegt vor, wenn der Geschäftsführer seine vertraglichen Verpflichtungen schwerwiegend verletzt hat. Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) sind die folgenden Beispiele als wichtiger Grund anzusehen:

- Verdacht auf Subventionsbetrug
- Mißbrauch der Geschäftsführungsbefugnis
- Bedrohung gegenüber Gesellschaftern
- Handgreiflichkeiten gegenüber Gesellschaftern
- Ständiges Widersetzen gegen Weisungen der Gesellschafter
- Verschweigen von Eigengeschäften

- Äußerungen in der Öffentlichkeit, die die GmbH schädigen
- Schuldhaft verursachte Bewertungsdifferenzen in der Bilanz
- Annahme von Schmiergeldern

Eine außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb von 2 Wochen nach Kenntniserlangung des wichtigen Grundes erklärt werden. Ist die 2-Wochenfrist verstrichen, kann allenfalls ordentlich gekündigt werden.

› Cookies ‹

Verstoß gegen Datenschutzrecht?

Der Einsatz von Cookies greift im Internet immer mehr um sich. Dabei werden zum Teil unterschiedliche Informationen der Internetnutzer erfaßt. Ziel beim Einsatz eines Cookies ist es häufig, individualisierte Angebote für den jeweiligen Nutzer zu erstellen. Auch beim Einsatz von Cookies sind die datenschutzrechtlichen Bestimmungen des Teledienste Datenschutzgesetzes (TDDSG) zu berücksichtigen. Eine Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Daten ist nur zulässig, wenn dies aufgrund einer gesetzlichen Regelung oder aufgrund der Einwilligung des Betroffenen erfolgt. Soweit mit Hilfe von Cookies Informationen erfaßt werden, die eine Personalisierung und Zuordnung zu bestimmten oder bestimmbar Personen erlauben, sind die Datenschutzvorschriften zu beachten. Insbesondere wenn Namen, E-Mail-Adressen oder statische IP-Adressen erfaßt werden, gibt das TDDSG einen engen rechtlichen Rahmen vor.

Der Betroffene muß vor seiner Einwilligung über den Umfang und den Zweck der Erhebung oder der Verarbeitung oder Nutzung der Daten aufgeklärt werden. Außerdem stellt das TDDSG einen umfangreichen Katalog auf, wenn eine Einwilligung elektronisch erfolgt. Bei

Verstößen gegen die datenschutzrechtlichen Vorschriften besteht die Gefahr, daß Mitbewerber dies als Wettbewerbsverstoß verfolgen.

Maßgeblicher Gesichtspunkt des Wettbewerbsrechts ist hier ein Vorsprung im geschäftlichen Verkehr durch Rechtsbruch. Der Mitbewerber, der sich nicht an die datenschutzrechtlichen Vorschriften hält, hat gegenüber dem gesetzestreuen Mitbewerber Vorteile. Es besteht dann die Gefahr, daß mit Hilfe einer Abmahnung oder einer einstweiligen Verfügung der Wettbewerbsverstoß verfolgt wird.

› Arbeitsverträge ‹

Anschlußbefristung

Zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurden mehrfach befristete Arbeitsverträge geschlossen. Der vorletzte befristete Vertrag wurde als Vollzeitbeschäftigung und mit einer Befristung nach Maßgabe des Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) abgeschlossen. Erst nach Ablauf dieser Befristung schlossen die Parteien einen weiteren befristeten Vertrag, der ebenfalls nach Maßgabe des Beschäftigungsförderungsgesetz befristet war. In diesem Vertrag wurde statt Vollzeit- jedoch eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart.

Nach dem Urteil des 7. Senats des BAG besteht zwischen den Parteien nunmehr ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, da hier keine zulässige Verlängerung nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz vorliegt. Zunächst ist eine Verlängerung nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz nur dann zulässig, wenn die Verlängerungsvereinbarung noch während der Laufzeit des vorangehenden Vertrages erfolgt. Zum anderen müssen die Arbeitsbedingungen gleich bleiben. Hiervon konnte nicht ausgegangen werden, da die Arbeitszeit von Voll- auf Teilzeit umgestellt worden war. (BAG, 7 AZR 51/99)