

# RECHT AKTUELL

## Inhalt

### SEITE 2

- Unzulässige Werbung einer Influencerin
- Auslegung einer betrieblichen Altersversorgungsregelung

### SEITE 3

- Anhebung des Mindestlohns zum 1.1.2021
- Betriebsvereinbarung – Inkrafttreten nicht abhängig von der Zustimmung durch die Belegschaft

### SEITE 4

- Baugenehmigung sperrt naturschutzrechtliche Untersagungsverfügung
- Angabe in Maklerexposé ist keine Beschaffheitsgarantie

### SEITE 5

- Bundesregierung beschließt Verbraucherschützende Änderungen im Darlehensrecht
- Gewerbemietvertrag – fristlose Kündigung wegen Erkrankung

### SEITE 6

- Fristlose Kündigung wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- Recht auf Akteneinsicht bei Testament des Ex-Ehegatten
- Kündigung eines Bankdarlehens aus wichtigem Grund

### SEITE 7

- Arbeitnehmereigenschaft von „Crowdworkern“
- Keine Entziehung des Pflichtteils

### SEITE 8

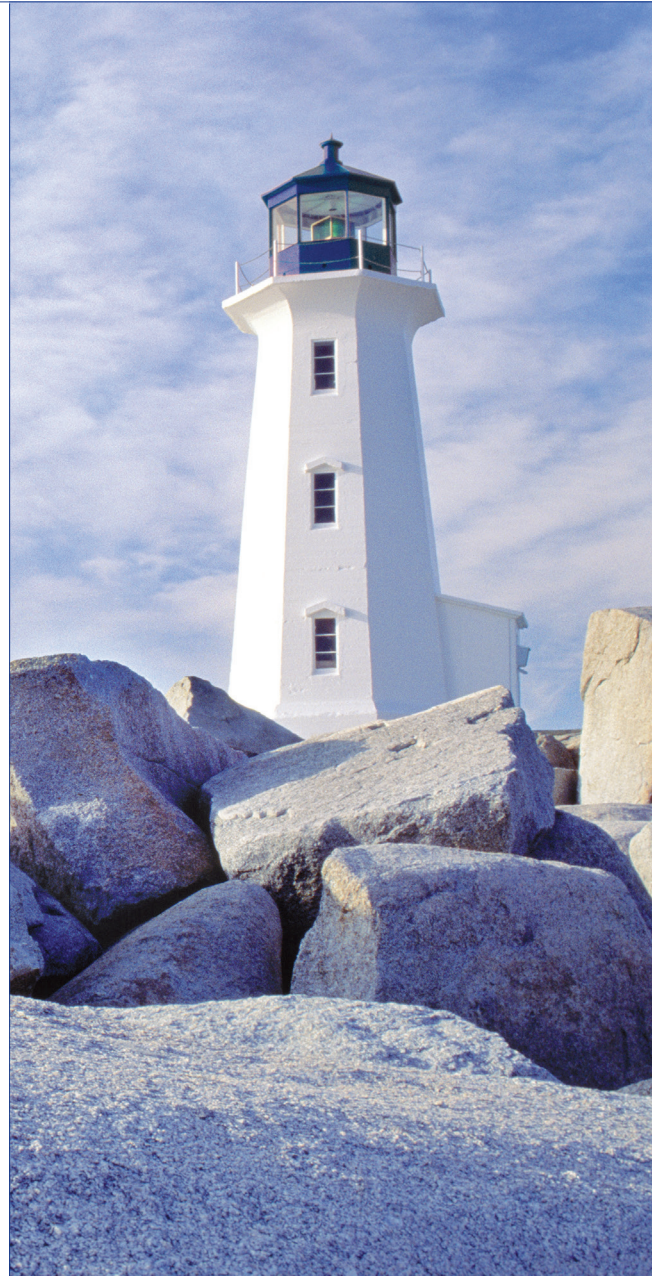
- Vergütung von Bereitschaftszeiten
- Umgangspflicht des Vaters

### SEITE 9

- Keine Haftungserleichterung für Bank beim kontaktlosen Zahlen
- „Düsseldorfer Tabelle“ ab dem 1.1.2021

### SEITE 10

- Angedrohte Erkrankung als Kündigungsgrund
- Rechtliche Verbindung zwischen Mietverhältnis über Wohnraum und Geschäftsräume



**Knapp & Partner** Rechtsanwälte

#### Büro Offenbach

Herrnstraße 53, 63065 Offenbach am Main

Telefon: +49 (0) 69-45 00 34-0 Fax: +49 (0) 69-45 00 34-333

[ra.of@conscientia.de](mailto:ra.of@conscientia.de)

### SEITE 11

- Recht auf Zugang zu außerhalb der Bußgeldakte befindlichen Informationen
- Beschäftigung von Leiharbeitnehmern bei betriebsbedingter Kündigung eines Stammarbeitnehmers

## Unzulässige Werbung einer Influencerin

Eine Influencerin darf im geschäftlichen Verkehr auf ihrem Instagram-Auftritt keine Bilder von sich einstellen, auf denen sie Waren präsentiert und auf die Accounts der Hersteller verlinkt, ohne dies als Werbung kenntlich zu machen.

In einem vom Oberlandesgericht Braunschweig (OLG) am 13.5.2020 entschiedenen Fall war eine Influencerin auf der Social-Media-Plattform Instagram aktiv und veröffentlichte dort regelmäßig Bilder und kurze Videosequenzen zu Sportübungen sowie Fitness- und Ernährungstipps. Klickten die Nutzer die Bilder an, erschienen Namen und Marken der Hersteller von den beim Clip getragenen Kleidungsstücken. Mit einem weiteren Klick wurden die Nutzer dann zu den Instagram-Auftritten der Hersteller geleitet. Dies, so die OLG-Richter, ist unzulässige Werbung. Durch das Einstellen der Bilder und die Verknüpfung mit den Namen und Accounts der Hersteller handelte die Influencerin zu kommerziellen Zwecken.

Auch das Oberlandesgericht Karlsruhe hat in seinem Urteil vom 9.9.2020 entschieden, dass für eine Influence-

rin die wettbewerbsrechtliche Pflicht besteht, Werbung für andere Unternehmen entsprechend kenntlich zu machen. Sog. „Tap Tags“ sind bei einem Instagram-Business-Account als geschäftliche Handlung anzusehen.

Die Influencerin betreibt den Instagram-Account nicht privat, sondern zugunsten der Imagepflege und zum Aufbau ihrer eigenen Marke und ihres Unternehmens. Nicht allein entscheidend sei hierbei, dass sie für bestimmte Werbung keine materielle Gegenleistung erhalten habe. Die Erwartung, das Interesse von Drittunternehmen an einem Influencer-Marketing zu wecken und auf diese Weise Umsätze zu generieren, reiche aus. Immerhin bezeichne sich die Beklagte selbst als Influencerin. Hierbei handelt es sich in der Regel um bekannte und beliebte Personen, die sich dafür bezahlen lassen, dass sie mit einem bestimmten Produkt abgebildet werden. Auch dass ihre Beiträge auf Instagram keinen redaktionellen Anlass für die Bilder und die Herstellernennung böten, spreche für ein kommerzielles Handeln.

## Auslegung einer betrieblichen Altersversorgungsregelung

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) am 22.9.2020 entschiedenen Fall war in einer Versorgungsordnung u. a. Folgendes geregelt: Versorgungsberechtigt ist, wer in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen steht und das 55. Lebensjahr bei Beginn des Arbeitsverhältnisses noch nicht vollendet hat. Nicht teilnahmeberechtigt sind befristet Beschäftigte. Außerdem ist eine schriftliche Vereinbarung über die Versorgungszusage gefordert.

Im entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer in dem Betrieb zunächst befristet und im unmittelbaren Anschluss unbefristet beschäftigt. Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses hatte er das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet. Die Richter des BAG hatten nun die Frage zu

klären, ob auf den Arbeitnehmer die Versorgungsregelung zutrifft.

Sie kamen zu der Entscheidung, dass hier ein Anspruch auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung besteht. Die Versorgungsordnung war dahin auszulegen, dass das Höchstalter bei Beginn der Betriebszugehörigkeit maßgeblich ist. Das gilt unabhängig davon, ob zunächst ein befristetes Arbeitsverhältnis vorlag, sofern sich eine unbefristete Beschäftigung unmittelbar an das befristete Arbeitsverhältnis anschließt. Die Voraussetzung einer „schriftlichen Vereinbarung über die Versorgungszusage“ ist nicht konstitutiv für den Versorgungsanspruch.

## Anhebung des Mindestlohns zum 1.1.2021

Der gesetzliche Mindestlohn wird in mehreren Schritten bis Juli 2022 auf 10,45€ brutto steigen. Seit dem 1.1.2020 liegt dieser bei 9,35€ brutto. Zum 1.1.2021 wird der Mindestlohn je Zeitstunde auf brutto 9,50€ angehoben und steigt dann in weiteren Schritten zum 1.7.2021 auf brutto 9,60€, zum 1.1.2022 auf brutto 9,82€ und zum 1.7.2022 auf brutto 10,45€.

Grundsätzlich gilt der gesetzliche Mindestlohn für alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Auch Praktikanten haben unter bestimmten Vorausset-

zungen Anspruch auf den Mindestlohn. Ausgenommen vom Erhalt des Mindestlohns sind jedoch z. B. Auszubildende, ehrenamtlich Tätige, Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer Maßnahme der Arbeitsförderung und Angestellte mit Branchentarifverträgen.

Bei geringfügig Beschäftigten, den sog. Minijobbern, sollte geprüft werden, ob die gesetzliche Verdienstgrenze von insgesamt 450€ pro Monat überschritten wird.

## Betriebsvereinbarung – Inkrafttreten nicht abhängig von der Zustimmung durch die Belegschaft

Arbeitgeber und Betriebsrat können die Geltung einer Betriebsvereinbarung nicht davon abhängig machen, dass die betroffenen Arbeitnehmer zustimmen. Zu dieser Entscheidung kamen die Richter des Bundesarbeitsgerichts in ihrem Beschluss vom 28.7.2020.

Sie führten dazu aus, dass die normative Wirkung einer Betriebsvereinbarung nicht von einem Zustimmungsquorum der Belegschaft abhängig gemacht werden

kann. Eine solche Regelung widerspricht den Strukturprinzipien der Betriebsverfassung. Danach ist der gewählte Betriebsrat Repräsentant der Belegschaft. Er wird als Organ der Betriebsverfassung im eigenen Namen kraft Amtes tätig und ist weder an Weisungen der Arbeitnehmer usw. gebunden noch bedarf sein Handeln deren Zustimmung. Eine von ihm abgeschlossene Betriebsvereinbarung gilt kraft Gesetzes unmittelbar und zwingend.

## Baugenehmigung sperrt naturschutzrechtliche Untersagungsverfügung

Zur Errichtung von drei Wohnhäusern wurde einem Grundstückseigentümer eine Baugenehmigung erteilt. Für das Bauvorhaben war es erforderlich, dass eine auf dem Grundstück befindliche Wallhecke entfernt werden musste. Die zuständige Naturschutzbehörde wehrte sich mit einer für sofort vollziehbar erklärten Untersagungsverfügung gegen die Beseitigung der Hecke. Daraufhin stellte der Eigentümer einen Antrag auf Eilrechtsschutz gegen die Verfügung. Das Verwaltungsgericht Oldenburg wies den Antrag zurück. Dagegen richtete sich die Beschwerde des Grundstückseigentümers.

Gemäß der „Schlusspunkttheorie“ stellt die Baugenehmigung – soweit die Prüfpflicht der Bauaufsichtsbehörde reicht – eine umfassende öffentlich-rechtliche Unbedenklichkeitsbescheinigung dar und gibt den Bau frei. Weil die Bauaufsichtsbehörde im bauaufsichtlichen Verfahren über die Baugenehmigung erst entscheiden darf, wenn andere Genehmigungen, Zustimmungen, Bewilligungen oder Erlaubnisse beantragt und erteilt sind, geht von einer einmal erteilten Baugenehmigung die Feststellungswirkung aus, dass das genehmigte Vorhaben sämtliche im Baugenehmigungsverfahren zu prüfenden öffentlich-rechtlichen Anforderungen erfüllt. D. h., es sind auch keine anderen Genehmigungen, Zustimmungen, Bewilligungen oder Erlaubnisse mehr erforderlich.

Die Richter des Oberverwaltungsgerichts Lüneburg entschieden am 30.9.2020 zugunsten des Grundstückseigentümers. Die Untere Naturschutzbehörde darf auf naturschutzrechtlicher Ermächtigungsgrundlage keine Maßnahmen gegen den Bauherren treffen, die einem Ausnutzen der Baugenehmigung entgegenstehen.

## Angabe in Maklerexposé ist keine Beschaffenheitsgarantie

Die Angabe in einem Maklerexposé, ein Gebäude sei „mit wenigen Handgriffen bereit, neue Besitzer zu beherbergen“ stellt keine Beschaffenheitsgarantie bezüglich des Wohn- und Sanierungsstandards dar. Enthält der notarielle Kaufvertrag keine Angaben zur geschuldeten Beschaffenheit eines Grundstücks, kann der Käufer nicht davon ausgehen, dass der Verkäufer eine solche mit ihm vereinbaren wollte.

Zwar gehören nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch zur Sollbeschaffenheit einer Kaufsache auch Eigenschaften, die der Käufer nach den öffentlichen Äußerungen des Verkäufers oder seines Gehilfen erwarten darf. Dazu zählen auch Angaben in einem vom Verkäufer selbst oder von einem Makler erstellten Exposé. Die Annahme eines Sachmangels wegen des Fehlens einer Eigenschaft der Kaufsache, die der Käufer erwarten kann, setzt nicht voraus, dass diese Eigenschaft in dem notariellen Kaufvertrag Erwähnung findet. Das vom Makler erstellte Verkaufsexposé enthält aber keine Beschaffenheitsangabe oder -garantie in diesem Sinne, die zu einer Haftung des Maklers für die vom Hauskäufer nach dem Erwerb des Grundstücks ausgeführten Putz- und Elektrikarbeiten führen kann.

Bei der o. g. Angabe in dem Exposé handelt es sich lediglich um eine allgemeine Anpreisung des Gebäudes ohne konkreten oder näher bestimmbareren Aussagegehalt. Es kann nicht als konkrete Zustandsbeschreibung verstanden werden, mit dem Inhalt, dass grundsätzlich keine Renovierungs- und Sanierungsarbeiten am Gebäude zur Erreichung eines modernen Wohnstandards mehr erforderlich sind. So enthält das Verkaufsexposé u. a. den ausdrücklichen Hinweis darauf, dass der Zustand des 1920 errichteten Gebäudes renovierungsbedürftig sei.

## Bundesregierung beschließt verbraucherschützende Änderungen im Darlehensrecht

Die Bundesregierung hat am 18.11.2020 den vom Justizministerium vorgelegten Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Verbraucherdarlehensrechts zur Umsetzung der Vorgaben aus zwei Urteilen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) beschlossen.

Nach den Änderungen soll ein Darlehensnehmer bei vorzeitiger Rückzahlung ein Recht auf Ermäßigung der Gesamtkosten des Darlehens entsprechend der verbleibenden Laufzeit des Vertrages haben. Der EuGH hatte entschieden, dass diese Ermäßigung auch laufzeitunabhängige Kosten – dies sind beispielsweise Entgelte der Banken für eine einmalig erbrachte Leistung – umfasst.

Über das einem Verbraucher zustehende 14-tägige Widerrufsrecht hat der Kreditgeber im Vertrag zu informieren. Damit die 14-tägige Widerrufsfrist beginnt, müssen die Kreditgeber insbesondere wichtige gesetzliche Pflichtangaben an die Verbraucher übermitteln. Derzeit werden Darlehensnehmer hierbei zum Teil auf die maßgeblichen Bestimmungen im Gesetzestext verwiesen. Die Änderungen sehen vor, dass der Kreditgeber künftig alle notwendigen Pflichtangaben direkt in der Widerrufsinformation aufzählen muss. Durch den Abgleich mit den vorgelegten Unterlagen können Verbraucher dann feststellen, ob und wann die Widerspruchsfrist zu laufen begonnen hat, ohne noch einmal im Gesetz nachschauen zu müssen.

## Gewerbemietvertrag – fristlose Kündigung wegen Erkrankung

Den Richtern des Oberlandesgericht Rostock (OLG) lag am 9.7.2020 folgender Sachverhalt zur Entscheidung vor: Der Mieter kündigte im März 2017 einen geschlossenen Gewerberaum-Mietvertrag aufgrund seiner schweren Erkrankung. Diese würde ihm die Nutzung der Mieträume unmöglich machen.

Nach den Regelungen im Bürgerlichen Gesetzbuch kann eine Vertragspartei das Mietverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich fristlos kündigen. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere eines Verschuldens der Vertragsparteien, und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die

Fortsetzung des Mietverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur sonstigen Beendigung des Mietverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Das OLG kam in dem o. g. Urteil zu dem Entschluss, dass die Erkrankung des Mieters nicht die fristlose Kündigung eines Gewerberaum-Mietverhältnisses rechtfertigt. So wird der Mieter von der Entrichtung der Miete nicht dadurch befreit, dass er durch einen in seiner Person liegenden Grund an der Ausübung seines Gebrauchsrechts gehindert wird. Ein solcher in der Person des Mieters liegender Grund, der das Vertragsrisiko auf der Seite des Mieters ansiedelt, ist auch dessen Gesundheitszustand, so die OLG-Richter.



## Fristlose Kündigung wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Leider kommt es in der Arbeitswelt z. B. beim Umgang mit Kolleginnen und Kollegen zu sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz. Das kann von anzüglichen Bemerkungen oder Belästigungen über unerwünschte sexualisierte Berührungen bis hin zu sexualisierten körperlichen Übergriffen reichen.

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz hat ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter vor sexuellen Belästigungen wirksam zu schützen. Im Falle einer

sexuellen Belästigung kann auch eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden, denn einem Arbeitgeber ist u. U. der Ausspruch einer Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist nicht zuzumuten. Ferner ist eine vorherige Abmahnung nicht erforderlich, wenn der Arbeitnehmer nicht ernsthaft damit rechnen kann, dass sein Arbeitgeber sein Verhalten toleriert. Dies stellte das Landesarbeitsgericht Köln in seiner Entscheidung vom 19.6.2020 fest.

## Recht auf Akteneinsicht bei Testament des Ex-Ehegatten

In der Regel errichten Ehegatten ein gemeinschaftliches Testament. Jetzt hatten die Richter des Oberlandesgerichts Schleswig-Holstein (OLG) zu klären, ob ein geschiedener Ehegatte einen Anspruch auf die Einsicht in ein neues Testament hat, welches der Ex-Ehegatte mit dem neuen Ehepartner verfasste.

Sie bejahten das berechnigte Interesse des Ex-Ehegatten, da es sich aus der Erbenstellung aufgrund des

gemeinschaftlichen ersten Testaments ergibt. Dieses Testament könnte mit der Scheidung zwar unwirksam geworden sein. Zwingend ist dies aber nicht. Das Akteneinsichtsgesuch des ersten Ehegatten dient dazu, sich Klarheit über Inhalt und Wirksamkeit des Testaments zu verschaffen, um so Klarheit darüber zu gewinnen, ob z. B. ein Erbscheinantrag gestellt werden soll.

## Kündigung eines Bankdarlehens aus wichtigem Grund

Wenn in den Vermögensverhältnissen des Darlehensnehmers oder in der Werthaltigkeit einer für das Darlehen gestellten Sicherheit eine wesentliche Verschlechterung eintritt oder einzutreten droht, durch die die Rückzahlung des Darlehens, auch unter Verwertung der Sicherheit, gefährdet wird, kann der Darlehensgeber den Darlehensvertrag vor Auszahlung des Darlehens im Zweifel stets, nach Auszahlung fristlos kündigen. Ein Überschreiten dieser Wesentlichkeitsgrenze kann jedoch erst dann angenommen werden, wenn die Prognose ergibt, dass die drohende

oder eingetretene wirtschaftliche Verschlechterung nicht nur vorübergehend ist.

Neben der Prüfung der Vermögensverhältnisse hat auch eine Überprüfung der vereinbarten Sicherheiten vor dem Hintergrund zu erfolgen, ob auch bei der Verwertung dieser Sicherheiten der Anspruch der Bank gefährdet ist. Ergibt diese Überprüfung, dass auf Dauer keine Gefahr für die Werthaltigkeit der Sicherheiten besteht, kann der Darlehensvertrag nicht gekündigt werden.

## Arbeitnehmereigenschaft von „Crowdworkern“

Die tatsächliche Durchführung von Kleinstaufträgen („Mikrojobs“) durch Nutzer einer Online-Plattform („Crowdworker“) auf der Grundlage einer mit deren Betreiber („Crowdsourcer“) getroffenen Rahmenvereinbarung kann ergeben, dass die rechtliche Beziehung als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist.

Dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 1.12.2020 lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein Unternehmen kontrolliert im Auftrag seiner Kunden die Präsentation von Markenprodukten im Einzelhandel und an Tankstellen. Die Kontrolltätigkeiten selbst lässt es durch „Crowdworker“ ausführen. Deren Aufgabe besteht insbesondere darin, Fotos von der Warenpräsentation anzufertigen und Fragen zur Werbung von Produkten zu beantworten. Auf der Grundlage einer „Basis-Vereinbarung“ und allgemeiner Geschäftsbedingungen bietet das Unternehmen die „Mikrojobs“ über eine Online-Plattform an. Über einen persönlich eingerichteten Account kann jeder Nutzer der Online-Plattform auf bestimmte Verkaufsstellen bezogene Aufträge annehmen, ohne dazu vertraglich verpflichtet zu sein. Übernimmt der „Crowdworker“ einen Auftrag, muss er diesen regelmäßig binnen zwei Stunden nach detaillierten Vorgaben des „Crowdsourcers“ erledigen.

Die Arbeitnehmereigenschaft hängt davon ab, ob der Beschäftigte weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit leistet. Zeigt die tatsächliche Durchführung eines Vertragsverhältnisses, dass es sich hierbei um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

Die dazu vom Gesetz verlangte Gesamtwürdigung aller Umstände kann ergeben, dass „Crowdworker“ als Arbeitnehmer anzusehen sind. Für ein Arbeitsverhältnis spricht es, wenn der Auftraggeber die Zusammenarbeit über die von ihm betriebene Online-Plattform so steuert, dass der Auftragnehmer infolgedessen seine Tätigkeit nach Ort, Zeit und Inhalt nicht frei gestalten kann.

Im entschiedenen Fall leistete der „Crowdworker“ in arbeitnehmertypischer Weise weisungsgebundene und fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit. Zwar war er vertraglich nicht zur Annahme von Angeboten des Unternehmens verpflichtet. Die Organisationsstruktur der betriebenen Online-Plattform war aber darauf ausgerichtet, dass über einen Account angemeldete und eingearbeitete Nutzer kontinuierlich Bündel einfacher, Schritt für Schritt vertraglich vorgegebener Kleinstaufträge annehmen, um diese persönlich zu erledigen.

## Keine Entziehung des Pflichtteils

Wer gesetzlicher Erbe ist – also zum Beispiel die Kinder des Erblassers –, aber vom Erblasser enterbt wird, kann grundsätzlich immer noch den sogenannten Pflichtteil beanspruchen. Der Pflichtteil ist halb so groß wie der gesetzliche Erbteil. Wenn der Erblasser also nur ein Kind hinterlässt, das nach der gesetzlichen Erbfolge Alleinerbe wäre, kann es im Falle der Enterbung immer noch die Hälfte des Erbes beanspruchen.

Dieser Grundsatz gilt aber nicht uneingeschränkt. Nach dem Gesetz kann der Pflichtteil entzogen werden, wenn der potenzielle Erbe sich einer schweren Straftat gegen den Erblasser oder eine diesem nahestehende Person schuldig macht – ohne dass eine mehrjährige Freiheitsstrafe verhängt werden muss – oder wenn er seine Unterhaltspflichten gegenüber dem Erblasser böswillig verletzt.

## Vergütung von Bereitschaftszeiten

Arbeitsbereitschaft ist ebenso wie Bereitschaftsdienst eine vergütungspflichtige Arbeitsleistung. Der Bereitschaftsdienst muss aber nicht wie Vollarbeit vergütet werden. Die Arbeitsvertragsparteien können für diese Sonderform der Arbeit ein geringeres Entgelt als für Vollarbeit vereinbaren.

Dies gilt auch dann, wenn der Bereitschaftsdienst zusammen mit der regulären Arbeitszeit die wöchentliche Höchstarbeitszeit des Arbeitszeitgesetzes überschreitet. Bereitschaftsdienst, den der Arbeitgeber nicht hätte anordnen dürfen und den der Arbeitnehmer dennoch leistet, bleibt Bereitschaftsdienst und wird nicht etwa von selbst zu voller Arbeitsleistung mit einem entsprechenden Vergütungsanspruch. Hat die Ableistung der Bereitschaftsdienste gegen öffentlich-rechtliche Arbeitsschutzvorschriften verstoßen und waren die zugrundeliegenden Anordnungen nichtig, führt dies nicht zur Nichtigkeit der Vergütungsvereinbarung.

Die Vorschriften zur Arbeitszeit, den Ruhepausen, zur Ruhezeit usw. dienen dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer und sollen ihn vor einer die Gesundheit gefährdenden Überbeanspruchung bewahren. Eine angemessene Vergütung der Arbeit wollen sie dagegen nicht sicherstellen. Dem Ziel des Gesundheitsschutzes steht es grundsätzlich entgegen, finanzielle Anreize für eine Überschreitung der Arbeitszeitgrenzen zu setzen, indem beispielsweise die geringere Bereitschaftsdienstvergütung auf den Stundenlohn für Vollarbeit angehoben wird.

## Umgangspflicht des Vaters

Ein getrennt lebender Kindesvater ist auch gegen seinen ausdrücklich erklärten Willen zum Umgang mit seinen Kindern verpflichtet, wenn der Umgang dem Kindeswohl dient. Kinder haben ein Recht auf Umgang mit ihren Eltern und Eltern eine gesetzliche Verpflichtung zum Umgang mit ihren Kindern.

Das Oberlandesgericht Frankfurt a. M. (OLG) wies deshalb mit seinem Beschluss v. 11.11.2020 eine Beschwerde eines Kindsvaters zurück, mit der er sich gegen die Verpflichtung wehrte, einmal im Monat tagsüber Umgang mit seinen drei Söhnen zu haben.

In seiner Erklärung führte das OLG aus, dass dem Wohl des Kindes grundsätzlich zugutekommt, wenn es durch Umgang mit seinen Eltern die Möglichkeit erhält, seinen Vater und seine Mutter kennen zu lernen, mit ihnen vertraut zu werden oder eine persönliche Beziehung zu ihnen mithilfe des Umgangs fortsetzen zu können. Die Verweigerung jeglichen Umgangs mit dem Kind und damit die Loslösung von einer persönlichen Bindung stellt einen maßgeblichen Entzug elterlicher Verantwortung und zugleich die Vernachlässigung eines wesentlichen Teils der Erziehungspflicht dar.



## Keine Haftungserleichterung für Bank beim kontaktlosen Zahlen

Neu ausgegebene Bankkarten sind häufig mit einer Nahfeldkommunikationsfunktion (NFC-Funktion) – „kontaktlose Zahlungsfunktion“ – ausgestattet. Diese Funktion wird i. d. R. bei der ersten Benutzung der Karte durch den Kunden automatisch aktiviert und ermöglicht die kontaktlose Bezahlung von Kleinbeträgen ohne die Karte in ein Zahlungsterminal einführen und einen PIN-Code eingeben zu müssen. Bei der Bezahlung von höheren Beträgen ist jedoch die Authentifizierung durch PIN-Code erforderlich.

Nun hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) zu klären, wie es mit der Haftung bei dem Verlust einer solchen Karte aussieht. Die Richter des EuGH entschieden, dass das kontaktlose Zahlen ein anonymisiertes Zahlungsinstrument ist und somit der Bank grundsätzlich Haftungserleichterungen ermöglicht. Meldet ein Kunde jedoch den Verlust oder die missbräuchliche Verwendung einer Bankkarte, dürfen ihm keine negativen finanziellen Folgen entstehen. Etwas anders gilt, wenn er in betrügerischer Absicht gehandelt hat.

## „Düsseldorfer Tabelle“ ab dem 1.1.2021

Die „Düsseldorfer Tabelle“ ist Richtlinie und Hilfsmittel für die Bemessung des angemessenen Unterhalts im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuchs und wird von allen Oberlandesgerichten zur Bestimmung des Kindesunterhalts verwendet. Zum 1.1.2021 wurden die Regelsätze angepasst und betragen nun bei einem Nettoeinkommen des/der Unterhaltspflichtigen bis 1.900 €:

- 393 € für Kinder von 0 – 5 Jahren,
- 451 € für Kinder von 6 – 11 Jahren,
- 528 € für Kinder von 12 – 17 Jahren und
- 564 € für Kinder ab 18 Jahren.

Die Sätze steigen mit höherem Einkommen um bestimmte Prozentsätze.

Die gesamte Tabelle befindet sich auf der Internetseite des Oberlandesgerichts Düsseldorf unter:

**[www.olg-duesseldorf.nrw.de](http://www.olg-duesseldorf.nrw.de) – Schnellzugriff – Düsseldorfer Tabelle**

## Angedrohte Erkrankung als Kündigungsgrund

Ein wichtiger Kündigungsgrund an sich – eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten – liegt unter anderem vor, wenn der Arbeitnehmer seine Interessen im Arbeitsverhältnis durch die rechtswidrige Drohung mit einem empfindlichen Übel gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen versucht. Vor diesem Hintergrund entschied das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz mit seinem Urteil v. 21.7.2020 Folgendes:

Tritt der Arbeitnehmer einer Weisung des Arbeitgebers mit der Drohung entgegen, sich krankschreiben zu lassen, so rechtfertigt das im Grundsatz eine außerordentliche fristlose Kündigung. Unerheblich ist hierbei, ob der Arbeitnehmer später tatsächlich erkrankt oder ob die Weisung rechtswidrig war, denn die kündigungsrelevante Nebenpflichtverletzung besteht in der Art und Weise des Vorgehens des Arbeitnehmers.

## Rechtliche Verbindung zwischen Mietverhältnis über Wohnraum und Geschäftsräume

In einem Fall aus der Praxis wurden von einem Mieter mit einem „Wohnungs-Einheitsmietvertrag“ Räumlichkeiten im 1. Obergeschoss zu Wohnzwecken und die im Erdgeschoss vorhandenen Räume mit einem „Mietvertrag für gewerbliche Räume“ zur Nutzung als Kanzlei angemietet. Beide Verträge enthielten eine Klausel, wonach die Mietverträge jeweils aneinander gebunden waren. Das Gewerbemietverhältnis wurde im Juli 2017 vom Vermieter gekündigt.

Grundsätzlich gilt, dass dann, wenn der Mieter die Räumlichkeiten vereinbarungsgemäß sowohl zu

Wohn- als auch zu Gewerbebezwecken nutzen kann, ein Mischraummietverhältnis vorliegt. Es kommt dabei nicht darauf an, ob der Mieter einen bestimmten Teil der Räumlichkeiten ausschließlich gewerblich nutzt und in dem anderen ausschließlich wohnt (z. B. Gaststätte mit Wirtewohnung) oder ob er die Räume in ihrer Gesamtheit sowohl zum Wohnen als auch zu Gewerbebezwecken nutzt. Folge dieses einheitlichen Rechtsverhältnisses ist, dass dieses auch nur insgesamt gekündigt werden kann. Die Kündigung des Vermieters im o. g. Fall war deshalb unwirksam.

## Recht auf Zugang zu außerhalb der Bußgeldakte befindlichen Informationen

Ein Autofahrer wurde vom Amtsgericht wegen Überschreitung der zulässigen Höchstgeschwindigkeit außerhalb geschlossener Ortschaften um 30 km/h zu einer Geldbuße und einem einmonatigen Fahrverbot verurteilt.

Im Rahmen des behördlichen Bußgeldverfahrens verlangte er erfolglos Zugang zu Informationen, unter anderem der Lebensakte des verwendeten Messgeräts, dem Eichschein und den sogenannten Rohmessdaten, die sich nicht in der Bußgeldakte befanden.

Die Richter des Bundesverfassungsgerichts kamen in ihrem Beschluss vom 12.11.2020 zu der Entscheidung,

dass Betroffenen im Bußgeldverfahren wegen Geschwindigkeitsüberschreitung Zugang zu Informationen gewährt werden muss, die nicht Teil der Bußgeldakte waren. Dem Autofahrer musste also der geforderte Zugang gewährt werden. Aus dem Recht auf ein faires Verfahren folgt grundsätzlich auch im Ordnungswidrigkeitenverfahren das Recht, Kenntnis von solchen Inhalten zu erlangen, die zum Zweck der Ermittlung entstanden sind, aber nicht zur Akte genommen wurden. Wenn der Betroffene Zugang zu Informationen begehrt, die sich außerhalb der Gerichtsakte befinden, um sich Gewissheit über seiner Entlastung dienenden Tatsachen zu verschaffen, ist ihm dieser Zugang grundsätzlich zu gewähren.

## Beschäftigung von Leiharbeitnehmern bei betriebsbedingter Kündigung eines Stammarbeitnehmers

Die betriebsbedingte Kündigung von Stammarbeitnehmern ist wegen alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten unwirksam, wenn der Arbeitgeber Leiharbeiter beschäftigt, mit denen er ein nicht schwankendes, ständig vorhandenes (Sockel-)Arbeitsvolumen abdeckt. Dieses entschieden die Richter des Landesarbeitsgerichts Köln (LAG) am 2.9.2020.

Den Richtern des LAG lag dazu folgender Sachverhalt vor: Ein Automobilzulieferer beschäftigte neben 106 Arbeitnehmern auch Leiharbeiter. Weil ein Auftraggeber das Volumen seiner Autoproduktion reduzierte, sprach der Zulieferer wegen des dadurch bei ihm entstehenden Personalüberhangs fünf Stammar-

beitnehmern betriebsbedingte Kündigungen aus. In den knapp zwei Jahren vor Ausspruch der Kündigungen wurden sechs Leiharbeiter fortlaufend mit nur wenigen Unterbrechungen (etwa zum Jahresende oder während der Werksferien) im Betrieb eingesetzt.

Die Kündigungsschutzklagen hatten Erfolg. Die Richter führten in ihrer Begründung aus, dass die gekündigten Arbeitnehmer auf den Arbeitsplätzen der Leiharbeiter hätten weiterbeschäftigt werden können. Diese sind als freie Arbeitsplätze anzusehen. Leiharbeiter, die fortlaufend beschäftigt wurden, sind nicht als Personalreserve zur Abdeckung von Vertretungsbedarf im Unternehmen eingesetzt.