

## ARBEITSRECHT

### Sachgrundlose Befristung - Vorbeschäftigung

Wird ein Arbeitnehmer 22 Jahre nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses erneut bei demselben Arbeitgeber eingestellt, gelangt das in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bestimmte Verbot der sachgrundlosen Befristung nach einer Vorbeschäftigung in verfassungskonformer Auslegung der Vorschrift regelmäßig nicht zur Anwendung.

Die Klägerin war in der Zeit vom 22. Oktober 1991 bis zum 30. November 1992 bei der Beklagten als Hilfsbearbeiterin für Kindergeld beschäftigt. Mit Wirkung zum 15. Oktober 2014 stellte die Beklagte die Klägerin als Telefonserviceberaterin im Servicecenter erneut ein. Das zunächst bis zum 30. Juni 2015 sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis wurde später bis zum 30. Juni 2016 verlängert. Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Befristung am 30. Juni 2016 geendet hat. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben.

Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte Erfolg. Die Befristung des Arbeitsvertrags ist ohne Sachgrund wirksam. Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes zwar nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Juni 2018 (- 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14 -) können und müssen die Fachgerichte jedoch durch verfassungskonforme Auslegung den Anwendungsbereich von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränken, soweit das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar ist, weil eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Das Verbot der sachgrundlosen Befristung kann danach u.a. dann unzumutbar

sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt. Um einen solchen Fall handelt es sich vorliegend, da die Vorbeschäftigung bei der erneuten Einstellung 22 Jahre zurücklag. Besondere Umstände, die dennoch die Anwendung des in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bestimmten Verbots gebieten könnten, liegen nicht vor.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21. August 2019 - 7 AZR 452/17 –*

*(Quelle: Pressemitteilung des BAG – Nr.29/19)*

### Arbeitsvertragsschluss durch tatsächliches Handeln

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. Dies hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein am 7. August 2018 entschieden.

Der klagende Arbeitnehmer arbeitete zunächst bei einem Konzernunternehmen. Dort war die Schließung des Standorts absehbar. Für den Kläger wurde eine wohnortnahe Beschäftigung in einem anderen Konzernunternehmen gesucht. Die konzernangehörige Beklagte übersandte dem Kläger dazu diverse Willkommensinformationen. Der zukünftige Vorgesetzte erklärte u.a. dem Kläger, dass dieser am 1. Juni 2016 bei der Beklagten anfangen werde. Der Kläger bestätigte in einer mit den Willkommensinformationen beigelegten Einverständniserklärung, dass er mit Tätigkeit und Bezahlung einverstanden sei.

Arbeitsrecht	1
Kaufrecht (online)	2
Sozialrecht	3
Wettbewerbsrecht	5
Neues HDE-Merkblatt	6
Personalplanung 2020	7

Zum Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags kam es nicht. Der Kläger nahm am 1. Juni 2016 seine Arbeit bei der Beklagten auf und wurde vertragsgerecht vergütet. Im September 2016 wurde dem Kläger und anderen Mitarbeitern bedeutet, es liege ein Fehler vor: Der alte Arbeitgeber habe den Kläger und weitere Mitarbeiter an die Beklagte im Wege der Arbeitnehmerüberlassung verliehen. Ein Arbeitsverhältnis zur Beklagten bestehe nicht.

Die Klage des Arbeitnehmers auf Feststellung eines Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten war wie bereits vor dem Arbeitsgericht Kiel (Urteil vom 19. Dezember 2017 - 3 Ca 381e/17 -) erfolgreich. Hat ein Arbeitgeber durch einen nicht zum Abschluss von Arbeitsverträgen bevollmächtigten Mitarbeiter (zukünftiger Fachvorgesetzter) einem in einem anderen Unternehmen des Konzerns beschäftigten Mitarbeiter mitgeteilt, er werde zu ihm „wechseln“ und ihm dabei die Konditionen der Beschäftigung mitgeteilt und hat der Arbeitnehmer keine Anhaltspunkte dafür, dass eine Arbeitnehmerüberlassung beabsichtigt ist, gibt der Arbeitnehmer mit Aufnahme der Arbeit zu den neuen Arbeitsvertragsbedingungen ein konkludentes Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrags ab. Dieses Angebot nimmt der Arbeitgeber regelmäßig durch Eingliederung des Betroffenen in den Betrieb und widerspruchsloses „Arbeiten lassen“ konkludent an. Die Schriftformklausel im anwendbaren Tarifvertrag ist nicht konstitutiv, das heißt ein Arbeitsvertrag ist auch ohne Einhaltung der Schriftform wirksam.

Das Urteil ist rechtskräftig. Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen.

*LAG Schleswig-Holstein, Urt.v.17.12.2018  
- 1 Sa 23/18 –  
(Quelle: Pressemitteilung vom 17.12.2018)*

## Kaufrecht (online)

### Widerrufsrecht des Verbrauchers auch bei Online-Matratzenkauf

Die Beklagte ist eine Online-Händlerin, die unter anderem Matratzen vertreibt. Der Klä-

ger bestellte zu privaten Zwecken über die Website der Beklagten eine Matratze zu einem Kaufpreis von 1.094,52 €, die ihm mit einer versiegelten Schutzfolie geliefert wurde.

In der Rechnung der Beklagten vom 26. November 2014 wurde auf dort abgedruckte Allgemeine Geschäftsbedingungen hingewiesen, in denen auch eine "Widerrufsbelehrung für Verbraucher" enthalten ist. Dort ist unter anderem ausgeführt, dass das Widerrufsrecht bei Verträgen zur Lieferung versiegelter Waren, die aus Gründen des Gesundheitsschutzes oder der Hygiene nicht zur Rückgabe geeignet sind, vorzeitig erlischt, wenn ihre Versiegelung nach der Lieferung entfernt wurde.

Nach Erhalt der Matratze entfernte der Kläger die Schutzfolie.

Der Kläger bat die Beklagte mit E-Mail vom 9. Dezember 2014 um die Vereinbarung eines Termins zum Rücktransport, da er die Matratze zurücksenden wolle. Da die Beklagte den erbetenen Rücktransport nicht veranlasste, gab der Kläger den Transport selbst zu Kosten von 95,59 € in Auftrag.

Die auf Erstattung des Kaufpreises und der Transportkosten, insgesamt 1.190,11 €, nebst Zinsen sowie auf Freistellung von vorgerichtlichen Anwaltskosten gerichtete Klage hat in den Vorinstanzen Erfolg gehabt. Das Berufungsgericht hat darauf abgestellt, dass es sich bei einer Matratze nicht um einen Hygieneartikel im Sinne des § 312g Abs. 2 Nr. 3 BGB handele, so dass der Widerruf auch nach dem Entfernen der Schutzfolie durch den Kläger nicht ausgeschlossen gewesen sei. Mit der vom Berufungsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Klageabweisungsbegehren weiter.

Der VIII. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat entschieden, dass es sich bei einem Kaufvertrag, den ein Verbraucher mit einem Online-Händler über eine Matratze schließt, die ihm mit einer Schutzfolie versiegelt geliefert wird, nicht um einen Vertrag zur Lieferung versiegelter Waren handelt, die aus Gründen des Gesundheitsschutzes oder der Hygiene zur

Rückgabe ungeeignet sind, wenn die Versiegelung nach der Lieferung entfernt wird (§ 312g Abs. 2 Nr. 3 BGB). Dem Verbraucher steht daher auch dann das Recht zu, seine auf den Vertragsschluss gerichtete Willenserklärung gemäß § 312g Abs. 1 BGB zu widerrufen, wenn er die Schutzfolie entfernt hat.

Diese Rechtsprechung folgt im Ergebnis und in der Begründung den Maßstäben, die der Gerichtshof auf den Vorlagebeschluss des Senats vom 15. November 2017 hin im Urteil vom 27. März 2019 (C-681/17) vorgegeben hat. Denn die deutsche Ausnahmegvorschrift des § 312g Abs. 2 Nr. 3 BGB geht auf die gleichlautende europarechtliche Vorschrift des Art. 16 Buchst. e der Verbraucherrichtlinie zurück, die der deutsche Gesetzgeber vollständig in deutsches Recht umsetzen wollte.

Eine Ausnahme von dem bei Fernabsatzverträgen Verbrauchern grundsätzlich eingeräumten Widerrufsrecht ist vor allem mit Blick auf dessen Sinn und Zweck zu verneinen. Das Widerrufsrecht soll den Verbraucher in der besonderen Situation im Fernabsatzhandel schützen, in der er keine Möglichkeit hat, das Erzeugnis vor Abschluss des Vertrages zu sehen und seine Eigenschaften zur Kenntnis zu nehmen. Dieser Nachteil soll mit dem Widerrufsrecht ausgeglichen werden, das dem Verbraucher eine angemessene Bedenkzeit einräumt, in der er die Möglichkeit hat, die gekaufte Ware zu prüfen und auszuprobieren.

Im Hinblick hierauf greift die Ausnahmeregelung nur dann ein, wenn nach der Entfernung der Versiegelung der Verpackung die darin enthaltene Ware aus Gründen des Gesundheitsschutzes oder der Hygiene endgültig nicht mehr verkehrsfähig ist, weil der Unternehmer Maßnahmen, die sie unter Wahrung des Gesundheitsschutzes oder der Hygiene wieder verkehrsfähig machten, nicht oder nur unter unverhältnismäßigen Schwierigkeiten ergreifen könnte.

Bei Anlegung dieses Maßstabs fällt eine Matratze, deren Schutzfolie der Verbraucher entfernt hat, nicht unter den Ausnahmetatbestand. Eine Matratze kann im Hinblick auf das

Widerrufsrecht mit einem Kleidungsstück gleichgesetzt werden, das ebenfalls mit dem menschlichen Körper direkt in Kontakt kommen kann. Es ist davon auszugehen, dass Unternehmer bezüglich beider Waren in der Lage sind, diese nach Rücksendung mittels einer Behandlung wie einer Reinigung oder einer Desinfektion für eine Wiederverwendung durch einen Dritten und damit für ein erneutes Inverkehrbringen geeignet zu machen.

Da das Berufungsgericht die Ankündigung der Rücksendung der Matratze und die Bitte um Übernahme der Transportkosten rechtsfehlerfrei als Widerrufserklärung ausgelegt hat, waren die Parteien gemäß § 355 Abs. 1 BGB nicht mehr an ihre auf den Abschluss des Vertrages gerichteten Willenserklärungen gebunden mit der Folge, dass die beklagte Online-Händlerin den Kaufpreis und die verauslagten Transportkosten an den Kläger zu erstatten hat. Die Revision der Beklagten hatte daher keinen Erfolg.

*BGH, Urt.v. 03.07.2019 - VIII ZR 194/16  
(Quelle: Pressemitteilung des BGH - Nr.089)*

## SOZIALRECHT

### Mehr Rechtssicherheit für Betriebe bei beanstandungsfreien Betriebsprüfungen

Betriebsprüfungen müssen künftig auch bei fehlenden Beanstandungen zwingend durch einen Verwaltungsakt, der insbesondere den Umfang, die geprüften Personen und das Ergebnis der Betriebsprüfung festhält, beendet werden. Das wird zu mehr Rechtssicherheit führen. Denn weder die "Kopf-und-Seele"-Rechtsprechung einzelner Senate des Bundessozialgerichts noch Betriebsprüfungen, die mangels Beanstandungen ohne Bescheid beendet wurden, vermitteln Vertrauensschutz. Dies hat heute der 12. Senat des Bundessozialgerichts entschieden und vier Revisionen von mittelständischen Unternehmen zurückgewiesen.

Die Geschäftsführer der klagenden GmbHs unterlagen aufgrund Beschäftigung der Sozial-

versicherungspflicht. Das familiäre Näheverhältnis zwischen Geschäftsführern und Mehrheitsgesellschaftern einer GmbH ändert daran nichts. Frühere anderslautende Entscheidungen der für das Unfallversicherungsrecht und das Recht der Arbeitsförderung zuständigen Senate des Bundessozialgerichts vermitteln kein Vertrauen in eine hiervon abweichende Beurteilung. Es handelte sich dabei stets um spezifische Einzelfälle. Der für das Versicherungs- und Beitragsrecht zuständige 12. Senat des Bundessozialgerichts hat diesen Aspekt nur höchst selten und als einen Einzelaspekt in eine Gesamtabwägung eingebracht. Ebenso wenig begründen Betriebsprüfungen, die ohne Beanstandungen beendet wurden und ohne dass ein entsprechender feststellender Bescheid erging, Vertrauensschutz, weil es an einem Anknüpfungspunkt hierfür fehlt.

Seit einer Änderung der Beitragsverfahrensordnung zum 1.1.2017 müssen allerdings Betriebsprüfungen künftig auch bei fehlenden Beanstandungen zwingend durch einen Verwaltungsakt beendet werden. Die darin enthaltenen Feststellungen sind bei neuerlichen Betriebsprüfungen zu beachten und können unter Umständen einer anderslautenden Beurteilung entgegen gehalten werden. Zudem sind die prüfenden Rentenversicherungsträger verpflichtet, die Betriebsprüfung auf die im Betrieb tätigen Ehegatten, Lebenspartner, Abkömmlinge des Arbeitgebers sowie geschäftsführende GmbH-Gesellschafter zu erstrecken, sofern ihr sozialversicherungsrechtlicher Status nicht bereits durch Verwaltungsakt festgestellt worden ist.

*BSozG, Urt.v.19.09.2019 - B 12 R 25/18 R u.w.  
(Quelle: Pressemitteilung Nr.41 v.19.09.2019)*

## **Sturz im Hotel wegen eines Telefonats aus privaten Gründen ist kein Arbeitsunfall**

Nur beruflich bedingte Tätigkeiten auf einer Dienstreise sind gesetzlich unfallversichert.

Beschäftigte sind auch auf Dienstreisen gesetzlich unfallversichert. Dies gilt jedoch nur während der Betätigungen, die einen inneren

Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit aufweisen. Bestellt sich ein Versicherter ein Taxi, um einen Mietwagen für den im Anschluss an einen dienstlichen Kongress geplanten Urlaub abzuholen, so handelt es sich um eine private Verrichtung, die nicht unter den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz fällt. Dies entschied in einem heute veröffentlichten Urteil der 3. Senat des Hessischen Landessozialgerichts.

Eine Versicherte aus Frankfurt am Main nahm im Sommer 2015 aus beruflichen Gründen an einem Kongress in Lissabon teil. Im Anschluss wollte die damals 62-jährige Frau, die an einer Polio-Erkrankung leidet, Urlaub in Portugal machen. Um den Mietwagen abholen zu können, wollte sie ein Taxi bestellen. Im Hotelzimmer stürzte sie auf dem Weg vom Bad zum Telefon und zog sich eine Oberschenkelfraktur zu. Die Berufsgenossenschaft lehnte eine Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Der Unfall habe sich im privaten und eigenwirtschaftlichen Lebensbereich ereignet. Die Klägerin verwies darauf, dass sie ein Taxi zum Flughafen habe rufen wollen. Dies stehe mit der Dienstreise in einem wesentlichen Zusammenhang und sei daher unfallversichert.

Die Richter beider Instanzen verneinten einen Arbeitsunfall. Zwar seien Beschäftigte auch während einer Dienstreise unfallversichert. Es komme jedoch darauf an, ob die Betätigung im Unfallzeitpunkt eine rechtlich bedeutsame Beziehung zu der betrieblichen Tätigkeit am auswärtigen Dienstort aufweise.

Als die Versicherte im Hotelzimmer gestürzt sei, seien der Kongress und ihr letztes dienstliches Gespräch jedoch bereits seit 20 Stunden beendet gewesen. Die Frau habe sich auch nicht auf der Rückreise zu ihrem Wohnort befunden. Vielmehr habe sie ein Taxi zum Flughafen bestellen wollen, um den Mietwagen für die private Urlaubsreise abzuholen. Die Handlungstendenz bei dem Gang durch das Hotelzimmer zum Telefon sei daher privater Natur gewesen.

Die Versicherte sei - auch angesichts ihrer krankheitsbedingten Ausfallerscheinungen -

zudem nicht durch die Umstände der Dienstreise einer besonderen Gefährdung ausgesetzt gewesen. Es lägen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass die Ausstattung des Hotelzimmers mit Parkettboden als besonders gefährlich einzustufen sei. Etwas anders ergebe sich auch nicht aufgrund der fehlenden Handläufe an den Wänden, zumal auch in der Wohnung der an Polio erkrankten Versicherten keine Handläufe angebracht seien.

LSG Darmstadt, Urt.v.12.09.2019 - AZ L 3 U 198/17 - Die Revision wurde nicht zugelassen. (Quelle: Pressemitteilung des LSG Darmstadt Nr. 13/2019)

## WETTBEWERBSRECHT

### 1,5 Prozent Rucola im „Pesto mit Basilikum und Rucola“ reichen für den Verbrauchergeschmack

Das hat das OLG Frankfurt a. M. entschieden (Urteil v. 22.8.2019, Az. 6 U 133/18). Es geht um eine Pesto mit Basilikum und Rucola im Glas („I Pesti con Basilico e Rucola“). Auf dem Glas selbst sind neben der Bezeichnung auch Basilikum, Petersilie und Rucola abgebildet. Grafisch nimmt der Rucola etwas mehr Raum ein als die anderen beiden Kräuter. Laut Zutatenverzeichnis weist das Produkt u.a. folgende Anteile aus: 20,7% Basilikum, 11,8% Petersilie und 1,5% Rucola.

Der Bundesverband der Verbraucherzentralen und Verbraucherverbände hält die Aufmachung des Produkts für irreführend, da der Verbraucher mit der Bezeichnung und Abbildung einen höheren Rucola-Anteil als 1,5% erwarte.

Dem folgt das Oberlandesgericht nicht. Zunächst einmal sei davon auszugehen, dass der Verbraucher das Zutatenverzeichnis lese. Dort sei alles richtig deklariert. Dennoch könne ein Produkt irreführend sein, wenn sich dies aus der „Gesamtwirkung der Verpackung“ ergebe. Das sei hier aber nicht der Fall. Die auch nur geringfügige Konzentration eines Lebensmittelbestandteils sei wettbewerbsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn die beworbene Zutat

jedenfalls enthalten sei und die berechtigten Geschmackserwartungen durchschnittlicher Verbraucher nicht enttäuscht würden. Da das Pesto auch nach Rucola schmecke, werde die Geschmackserwartung des Verbrauchers nicht enttäuscht.

Die Mengenverhältnisse der eingesetzten Zutaten hätten im Übrigen etwas mit der Rezeptur zu tun. Allein das Mengenverhältnis von Zutaten lasse keine Rückschlüsse auf deren Anteil im Geschmack zu. Deshalb habe der Verbraucher keine Veranlassung, bestimmte Vorstellungen von den Mengenverhältnissen der beworbenen Zutaten zu haben. Die Richter folgen hier der Argumentation der Beklagten. Dabei sei zunächst festzustellen, dass es gerichtsbekannt sei, wie Rucola schmecke. Es sei daher nachvollziehbar, dass die Beklagte die Zutat „Rucola“ bei diesem Pesto aufgrund einer bitteren Note eher im niedrigeren Umfang eingesetzt habe, um den Geschmack nicht zu sehr zu dominieren.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig.

(Quelle: Pressemitteilung der Zentrale zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs Frankfurt am Main e. V. vom 18.09.2019)

### Aufschrift "Thermomix" kann trotz Markenschutz zulässig sein

Ein Verlag darf auf das Cover seiner Kochbücher mit Rezepten für den "Thermomix" trotz bestehenden Markenschutzes den Produktnamen und ein stilisiertes Bild der Küchenmaschine drucken. Die Verwendung der Marke hat sich allerdings im Rahmen dessen zu halten, was erforderlich ist, um die Verbraucher über den Zweck des Kochbuches zu informieren. Dies hat der 6. Zivilsenat des Oberlandesgerichts Köln mit Urteil vom 13.09.2019 im Rechtsstreit zwischen der Herstellerfirma und dem Kochbuchverlag entschieden und eine erstinstanzliche Entscheidung des Landgerichts Köln bestätigt.

Zur Begründung führte der Senat im Wesentlichen aus, dass es sich bei "Thermomix" um



eine bekannte Wortmarke handele, um die sich seit langen Jahren ein "Kult" entwickelt habe. Der Kochbuchverlag habe durch die Verwendung des Produktnamens die Wertschätzung dieser bekannten Wortmarke ausgenutzt, um auf ihre Kochbücher aufmerksam zu machen. In Deutschland werde eine unübersehbare Flut von Kochbüchern angeboten, so dass die Bezugnahme auf eine bekannte Marke erkennbar dazu diene, sich aus der Masse hervorzuheben und interessierte Verbraucher aufmerksam zu machen.

Die Benutzung der Marke sei aber gem. § 23 Nr. 3 MarkenG gerechtfertigt. Die Kochbücher seien für jeden nutzlos, der nicht über einen "Thermomix" verfüge. Um eine Irreführung der Verbraucher zu vermeiden, habe der Verlag deutlich darauf hinweisen müssen, dass die Kochbücher ausschließlich für diese Küchenmaschine bestimmt sind. Im konkreten Fall habe der Verlag bei der Covergestaltung auch die Grenze der Erforderlichkeit (das "Wie" der Markennutzung) noch nicht überschritten. Der Blick der Verbraucher richte sich in erster Linie auf den hervorgehobenen Buchtitel und erst danach gleichrangig auf das Wort "Thermomix" sowie das ebenfalls auf dem Cover aufgedruckte Zeichen des Kochbuchverlags. Die stilisierte Abbildung der Küchenmaschine nehme als relativ kleines Dekorationselement nicht am Blickfang teil.

Insgesamt sei klar, dass es bei den Kochbüchern um Rezepte aus dem Verlag der Beklagten für die Küchenmaschine der Klägerin gehe.

Der Senat hat die Revision nicht zugelassen, da das Urteil die tatrichterliche Übertragung allgemein anerkannter Auslegungs- und Rechtsanwendungsgrundsätze auf den Einzelfall betrifft. Nach der Streitwertfestsetzung durch den Senat ist die Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde zum Bundesgerichtshof gegeben. Das Urteil ist im anonymisierten Volltext unter [www.nrwe.de](http://www.nrwe.de) veröffentlicht.

OLG Köln, Urt.v.13.09.2019 - Az. 6 U 29/19  
(Quelle: Pressemitteilung vom 23.09.2019)

## Neues HDE-Merkblatt

### Wertersatz bei Widerruf des Kaufvertrages im Online-Handel

Wenn ein Verbraucher eine im Online-Handel gekaufte Ware während der Widerrufsfrist übermäßig in Gebrauch nimmt und die Ware dadurch an Wert verliert, hat der Händler gegen den Verbraucher gemäß § 357 Abs. 7 BGB einen Anspruch auf Wertersatz, soweit der Kunde von seinem Widerrufsrecht Gebrauch macht. Dieser Wertersatzanspruch hat besondere Bedeutung gewonnen, weil dem Verbraucher nach der aktuellen Rechtsprechung (BGH, Urteil vom 03.07.2019, Az. VII ZR 194/16 – **siehe oben Seite XY**) sehr weitgehende Möglichkeiten zur Ingebrauchnahme der Kaufsache während der Widerrufsfrist eingeräumt werden, die de facto lediglich durch den Wertersatzanspruch des Händlers begrenzt sind. Dieser Anspruch hat damit große praktische und wirtschaftliche Bedeutung für den Online-Handel, weil damit die wirtschaftlichen Schäden der Händler bei einem Missbrauch des Widerrufsrechts durch die Verbraucher reduziert werden können.

Gleichzeitig ist die Durchsetzung dieses Wertersatzanspruchs aber mit erheblichen praktischen Schwierigkeiten verbunden. Das neue

### [HDE-Merkblatt „Wertersatz beim Widerruf im Online-Handel“](#)

eine erste wichtige Orientierung, um festzustellen, ob entsprechende Ansprüche ggfs. erfolgreich geltend gemacht werden können.

IV/2019

## Personalplanung 2020 - Hessen

**Die folgenden z.Zt. gültigen tarifvertraglichen Daten dienen der ersten Orientierung für die Personaleinsatzplanung im Jahre 2020.**

### Urlaubstage

Der Urlaubsanspruch (36 Werktage) besteht aus dem gesetzlichen (24 Werktage) und dem tariflichen Urlaub (12 Werktage). Schwerbehinderte erhalten zusätzlich 6 Arbeitstage Urlaub. Genommener Urlaub wird zuerst auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch angerechnet.

### Urlaubsentgelt

Das Urlaubsentgelt entspricht dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 12 Monate vor Beginn des Urlaubs. Zum Arbeitsverdienst zählen nicht: Weihnachtsgratifikationen, Jahrestantiemen und sonstige nicht regelmäßige Sonderzuwendungen. Auf Wunsch können die Bezüge vor Urlaubsantritt ausgezahlt werden.

### Urlaubsgeld

Das tarifliche Urlaubsgeld 2020 beträgt für Vollzeitkräfte € 1.328,00. Bei Teilzeitkräften wird der Betrag nach der Formel  $\text{€ 1.328,00} : 37,5 \times \text{tatsächlich geleisteten Wochenstunden}$  oder  $\text{€ 1.328,00} : 163 \times \text{der durchschnittlichen Monatsstunden}$  ermittelt. Die Auszubildenden und diesen Gleichzustellende erhalten € 886,00.

Das Urlaubsgeld ist auf Verlangen des Arbeitnehmers vor Urlaubsantritt, spätestens jedoch zum 30. Juni des laufenden Jahres, auszuzahlen. Durch Betriebsvereinbarung kann ein anderer Fälligkeitstermin bestimmt werden. Der Anspruch auf Urlaubsgeld erwächst Mitarbeitern und Auszubildenden ab dem ersten Tag des Beschäftigungsverhältnisses. Es gibt keine Wartezeiten. Eintretende oder ausscheidende Mitarbeiter und Auszubildende erhalten für jeden vollen Kalendermonat des bestehenden Arbeitsverhältnisses 1/12 Urlaubsgeld.

### Sonderzuwendung

Die tarifliche Sonderzuwendung beträgt 62,5 % des jeweiligen individuellen monatlichen Tarifentgelts. Maßgebend für die Berechnung ist der 30. November des jeweiligen Kalenderjahres bzw. der Monat des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis.

Die tarifliche Sonderzuwendung muss spätestens am 30. November des laufenden Jahres zur Auszahlung kommen. Anspruchsberechtigt sind aber nur diejenigen, die am 01. Dezember 2020 dem Betrieb/Unternehmen mindestens 12 Monate ununterbrochen angehört haben.

### Altersvorsorge

Stichtag für die Fälligkeit des tariflichen Altersvorsorgebetrages ist der 30. November 2020 bzw. bei unterjährigem Ausscheiden der anteilige Betrag mit dem letzten Abrechnungsmonat.