

V. THUNEN ANWALTS- & NOTARPRAXIS

Marktstraße 5 · 33602 Bielefeld
Telefon: 05 21 / 9 67 37 - 0 · Telefax: 05 21 / 9 67 37 - 17
E-Mail: info@stvt.de · Web: www.stvt.de

Das Entscheidende

Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht

August 2022

Inhaltsverzeichnis

1. Kein Schmerzensgeld für Quarantäne
2. Keine Kürzung des Heimentgelts bei coronabedingten Besuchs- und Ausgangsbeschränkungen
3. Kein Wettbewerbsverbot von Gesellschaftern einer GbR
4. Entgelt bei vom Arbeitgeber angeordneter Quarantäne
5. Verhaltensbedingte Kündigung bei Arbeitszeitbetrug
6. Steigender Verbraucherpreisindex bei Indexmietvertrag
7. Umlage von Überwachungskosten auf Gewerberaummieter
8. Unterhaltspflicht bei mehrstufiger Ausbildung
9. Gebot der Rücksichtnahme bei beidseitiger Fahrbahnverengung
10. Brandschaden durch eingeschaltete Herdplatte

1. Kein Schmerzensgeld für Quarantäne

In den letzten beiden Jahren wurde vielfach Quarantäne für Bürger angeordnet, die Kontakt zu Corona-infizierten Personen hatten, auch wenn bei ihnen selbst keine Krankheitssymptome vorlagen.

In einem vom Oberlandesgericht Oldenburg (OLG) am 30.3.2022 entschiedenen Fall hatte ein Landkreis zunächst für eine Mutter, deren unmittelbare Arbeitskollegin ein positives PCR-Testergebnis erhalten hatte, Quarantäne angeordnet, nach einem positiven PCR-Test der Mutter auch für den Vater und die beiden Kinder. Die Familie begehrte später Schmerzensgeld. Sie argumentierte, dass es für die Quarantäne-Anordnung keine gültige Rechtsgrundlage gab, die PCR-Methode zudem ungeeignet war und die Quarantäne unter anderem zu sozialen Einschränkungen und psychischen Belastungen geführt hatte. In einem zweiten Fall vor dem OLG argumentierte eine Lehrerin ähnlich.

Die Richter des OLG wiesen in beiden Fällen darauf hin, dass es sich bei einer Quarantäneanordnung nicht um eine Freiheitsentziehung, sondern nur um eine Freiheitsbeschränkung handelte. Diese rechtmäßige Maßnahme verlangte den Betroffenen ein zwar spürbares, angesichts der schwerwiegenden Gefahren für die Gesellschaft insgesamt aber geringfügiges Opfer zugunsten der Gemeinschaft ab, das ohnehin weder unter Ausgleichs- noch unter Genugtungsaspekten einen Schmerzensgeldanspruch rechtfertigen kann.

2. Keine Kürzung des Heimentgelts bei coronabedingten Besuchs- und Ausgangsbeschränkungen

Der Bundesgerichtshof hat am 28.4.2022 über die Frage entschieden, ob Bewohner einer stationären Pflegeeinrichtung wegen Besuchs- und Ausgangsbeschränkungen, die im Rahmen der Bekämpfung der COVID-19-Pandemie hoheitlich angeordnet wurden, zu einer Kürzung des Heimentgelts berechtigt sind.

Nach dem Wohn- und Betreuungsvertragsgesetz in Verbindung mit dem Pflegevertrag war die Einrichtung verpflichtet, dem Vertragspartner (Heimbewohner) ein bestimmtes Zimmer als Wohnraum zu überlassen sowie die vertraglich vereinbarten Pflege- und Betreuungsleistungen nach dem allgemein anerkannten Stand fachlicher Erkenntnisse zu erbringen. Diese den Schwerpunkt des Pflegevertrags bildenden Kernleistungen konnten trotz pandemiebedingt hoheitlich angeordneter Besuchs- und Ausgangsbeschränkungen weiterhin in vollem Umfang erbracht werden. Eine Entgeltkürzung wegen Nicht- oder Schlechtleistung scheidet daher von vornherein aus. Es kommt aber auch keine Herabsetzung des Heimentgelts wegen Störung der Geschäftsgrundlage in Betracht, da sich durch die Besuchs- und Ausgangsbeschränkungen die Geschäftsgrundlage für den bestehenden Pflegevertrag nicht schwerwiegend geändert hatte.

3. Kein Wettbewerbsverbot von Gesellschaftern einer GbR

Grundsätzlich unterliegen Gesellschafter von Personenhandelsgesellschaften (GmbH & Co. KG, oHG, KG) sowie Partner einer Partnerschaftsgesellschaft einem gesetzlichen Wettbewerbsverbot. Es bedarf dazu keiner weiteren vertraglichen Vereinbarung. Dieses allgemeine Verbot für Gesellschafter einer OHG, mit der Gesellschaft in Wettbewerb zu treten, gilt allerdings nicht für die Gesellschafter einer GbR, entschieden die Richter des Oberlandesgerichts München (OLG).

Das OLG ist der Auffassung, dass einer GbR Unterlassungsansprüche gegen ihre Wettbewerb treibenden Gesellschafter unter dem Gesichtspunkt der Geschäftschancenlehre zustehen können. Eine schlichte Konkurrenztaetigkeit eines Gesellschafters genügt nicht zur Begründung eines Unterlassungsanspruchs. Ein zur Geschäftsführung befugter Gesellschafter darf aber nicht Geschäftschancen aus dem Geschäftsbereich der Gesellschaft an sich ziehen, die der Gesellschaft aufgrund bestimmter Umstände bereits zugeordnet sind, etwa wenn der Gesellschafter auf Seiten der Gesellschaft bereits Vertragsverhandlungen geführt hat.

4. Entgelt bei vom Arbeitgeber angeordneter Quarantäne

Ein Arbeitgeber kann zum Schutz seiner Beschäftigten vor einer Infektion mit dem Coronavirus die Art und Weise der Arbeitserbringung regeln, und zwar auch mit der Folge, dass derjenige Arbeitnehmer, der nicht bereit ist, seine Arbeitsleistung entsprechend der Festlegung zu erbringen, mittelbar seinen Entgeltanspruch verliert.

In einem vom Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg entschiedenen Fall hatte ein Arbeitgeber über eine Mitarbeiterinformation angeordnet, dass sich Arbeitnehmer, die ihren Urlaub in einem Risikogebiet verbringen, unverzüglich nach der Einreise auf direktem Weg in die eigene Wohnung begeben und sich dort, für einen Zeitraum von 14 Tagen nach der Einreise, ständig aufhalten müssen. Weiter stand in der Mitteilung: Sie verlieren für die Zeit einer Quarantäne, wie auch einer tatsächlichen COVID-19-Erkankung ihre Lohnfortzahlungsansprüche.

Die Regelung ging zu weit. Die Anordnung des Arbeitgebers durch das Hygienekonzept begründet anders als staatlich angeordnete Quarantänepflicht kein rechtliches Unvermögen. Nach dem Wortlaut des Hygienekonzepts „Rückkehrer aus Risikogebieten bleiben 14 Tage

zu Hause“ ist kein reines Betretungsverbot des Betriebs, sondern mit einer Pflicht, „zu Hause zu bleiben“, eine Quarantänepflicht angeordnet, für die der Arbeitgeber ersichtlich keine Regelungskompetenz hatte.

5. Verhaltensbedingte Kündigung bei Arbeitszeitbetrug

Ein Arbeitszeitbetrug, bei dem ein Mitarbeiter vortäuscht, für einen näher genannten Zeitraum seine Arbeitsleistung erbracht zu haben, obwohl dies nicht oder nicht in vollem Umfang der Fall ist, stellt eine besonders schwerwiegende Pflichtverletzung dar und erfüllt an sich den Tatbestand des wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung. Dasselbe gilt für den Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die abgeleistete, vom Arbeitgeber sonst kaum kontrollierbare Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren. Ebenso ist die Missachtung der Anweisung, bei Raucherpausen auszustempeln, geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu begründen.

Bei besonders schwerwiegenden Verstößen ist eine Abmahnung grundsätzlich entbehrlich, weil in diesen Fällen regelmäßig davon auszugehen ist, dass das pflichtwidrige Verhalten das für ein Arbeitsverhältnis notwendige Vertrauen auf Dauer zerstört hat. Bei bewusst falschen Angaben hinsichtlich der Arbeitszeit oder bei mehrfachen nicht unerheblichen Falschzeichnungen bedarf es in der Regel nicht noch einer vergeblichen Abmahnung.

6. Steigender Verbraucherpreisindex bei Indexmietvertrag

In einem Mietvertrag können die Vertragsparteien schriftlich vereinbaren, dass die Miete durch den vom Statistischen Bundesamt ermittelten Preisindex für die Lebenshaltung aller privaten Haushalte in Deutschland bestimmt wird (Indexmiete). Die derzeitige Entwicklung der Inflationsrate wirkt sich deutlich auf Indexmietverträge aus und Mieterhöhungen sind die Folge.

Die Mieterhöhung aufgrund des steigenden Preisindex muss in Textform (z. B. per E-Mail) erfolgen. Dabei sind die eingetretenen Preisindexänderungen und die jeweilige Miete oder die Erhöhung in einem Geldbetrag anzugeben. Ferner setzt eine derartige Mieterhöhung voraus, dass die bisherige Miete mindestens ein Jahr unverändert geblieben ist. Zu zahlen ist die geänderte Miete mit Beginn des übernächsten Monats nach dem Zugang der Erklärung.

Die Höhe der Miete kann grundsätzlich frei vereinbart werden. Sofern für das Gebiet, in dem die Wohnung liegt, jedoch eine Mietpreisbremsenverordnung gilt, sind deren Vorgaben nur auf die Ausgangsmiete (die erste zu zahlende Miete) anzuwenden. Die nachfolgenden Mieterhöhungen unterliegen jedoch nicht mehr den Begrenzungen durch die Mietpreisbremse. Ferner gibt es auch keine Grenze für die Indexmieterhöhung.

In erster Linie ist ein Indexmietvertrag Grundlage für Mieterhöhungen. Es kann allerdings auch bei einer entsprechenden Preisentwicklung eine Mietsenkung möglich sein. In einem solchen Fall muss der Mieter diese in Textform (z. B. E-Mail) geltend machen.

7. Umlage von Überwachungskosten auf Gewerberaummieter

In einem vom Kammergericht Berlin (KG) am 2.5.2022 entschiedenen Fall war in einem Gewerberaummietvertrag die Umlage der Kosten für die 24-Stunden-Bewachung des Gebäudes auf die Mieter vereinbart. Eine Mieterin hielt dies jedoch für unzulässig und verlangte die Rückzahlung von Betriebskosten für die Jahre 2014 - 2016 in Höhe von ca. 73.000 €.

Die Richter des KG entschieden zugunsten des Vermieters und kamen zu dem Entschluss, dass „Kosten der Bewachung des Gebäudes“ auf Grundlage einer ausdrücklichen vertragli-

chen Regelung – auch einer Allgemeinen Geschäftsbedingung – als Betriebskosten auf den Mieter von Gewerberaum umgelegt werden können, ohne dass es einer Begrenzung der Höhe nach bedarf.

Die gegenteilige Auffassung, Bewachungskosten sind Verwaltungskosten, die gemäß der Verordnung über die Aufstellung von Betriebskosten nicht zu diesen gehören, überzeugte nicht. Eine Bewachung geht deutlich über die allgemeine Verwaltung hinaus.

8. Unterhaltungspflicht bei mehrstufiger Ausbildung

Kinder haben grundsätzlich nur Anspruch auf eine Ausbildung, nicht auf mehrere. Haben Eltern die ihnen obliegende Pflicht, ihrem Kind eine angemessene Ausbildung zu gewähren, erfüllt und hat es den üblichen Abschluss seiner Ausbildung erlangt, sind sie ihrer Unterhaltungspflicht in ausreichender Weise nachgekommen. Sie sind unter diesen Umständen grundsätzlich nicht verpflichtet, noch eine weitere zweite Ausbildung zu finanzieren.

Ein Anspruch auf Ausbildungsunterhalt kann aber ausnahmsweise auch dann in Betracht kommen, wenn die weitere Ausbildung als eine bloße Weiterbildung anzusehen ist und diese von vornherein angestrebt war. Dann haben die Eltern ihre Verpflichtung erst erfüllt, wenn die geplante Ausbildung insgesamt beendet ist. Im Falle von Ausbildung und anschließendem Studium erfordert dieser Anspruch einen engen sachlichen Zusammenhang.

Dazu entschieden die Richter des Hanseatischen Oberlandesgerichts Bremen, dass eine Ausbildung zum Bauzeichner mit anschließendem Architekturstudium in engem sachlichen Zusammenhang steht und unterhaltsrechtlich als eine (mehrstufige) Ausbildung im vorgenannten Sinne anzusehen ist und somit Unterhaltungspflicht besteht.

9. Gebot der Rücksichtnahme bei beidseitiger Fahrbahnverengung

Bei einer beidseitigen Fahrbahnverengung gilt das Gebot der wechselseitigen Rücksichtnahme. Fahren zwei Fahrzeuge gleichauf auf die Engstelle zu, ergibt sich auch kein regelhafter Vortritt des rechts fahrenden. Die Situation einer Kreuzung oder Einmündung, in der derjenige Vorfahrt hat, der von rechts kommt, ist nicht vergleichbar.

In diesem vom Bundesgerichtshof am 8.3.2022 entschiedenen Fall befuhr eine Autofahrerin mit ihrem Pkw den rechten Fahrstreifen einer in Fahrtrichtung zunächst zweispurigen Straße. Neben ihr, auf dem linken Fahrstreifen, fuhr ein Lkw. Nach einer Ampel folgten noch fünf Markierungen zwischen den beiden Fahrstreifen, dann befindet sich das Symbol der beidseitigen Fahrbahnverengung auf der Fahrbahn. Der Fahrer des Lkw zog nach rechts und kollidierte mit dem Pkw der Frau, welchen er nicht gesehen hatte. Beide Fahrzeuge wurden beschädigt.

Der Schaden am Pkw wurde vorgerichtlich auf Grundlage einer Haftungsquote von 50:50 reguliert. Damit war die Frau nicht einverstanden. Vor Gericht hatte sie jedoch keinen Erfolg.

10. Brandschaden durch eingeschaltete Herdplatte

Das Oberlandesgericht Bremen hatte in einem Fall zu entscheiden, in dem eine Versicherungsnehmerin Leistungen aus der Wohngebäudeversicherung nach einem Brandschaden in ihrem – selbstbewohnten – Wohnhaus begehrte. Ursächlich für den Brand war, dass die Frau – kurz bevor sie das Haus verließ – den Elektroherd nicht ausschaltete, sondern versehentlich den Drehknopf einer anderen Herdplatte betätigte und diese dadurch auf die höchste Stufe stellte. Den Schaden regulierte die Versicherung zu 75 %.

Die Versicherung ist berechtigt, die Versicherungsleistung zu kürzen, wenn der Versicherungsnehmer im guten Glauben, den Elektroherd ausgeschaltet zu haben, das Haus verlässt, tatsächlich aber beim Abschalten ein falsches Kochfeld bedient hat. In einem solchen Fall liegt grobe Fahrlässigkeit vor, weil eine Vergewisserung, ob das richtige Kochfeld ausgeschaltet und auch kein anderes in Betrieb ist, unterblieb.

Eine solche Nachschaupflicht besteht jedenfalls dann, wenn der Küchenherd ohne Sicht auf die Bedienelemente und in dem Wissen, dass unmittelbar an die Beendigung des Bedienvorgangs das Haus verlassen wird, betätigt worden ist.

Basiszinssatz

nach § 247 Abs. 1 BGB
maßgeblich für die Berechnung
von Verzugszinsen

seit 1.7.2016 = - 0,88 %
1.1.2015 – 30.6.2016 = - 0,83 %
1.7. – 31.12.2014 = - 0,73 %
1.1. – 30.6.2014 = - 0,63 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter:
<http://www.bundesbank.de/Basiszinssatz>

Verzugszinssatz ab 1.1.2002:
(§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern
(abgeschlossen bis 28.7.2014): Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern

(abgeschlossen ab 29.7.2014): Basiszinssatz + 9 Prozentpunkte
zzgl. 40 € Pauschale

Verbraucherpreisindex
(2015 = 100)

2022: Juni = 117,4; Mai = 117,3; April = 116,2; März = 115,3;
Februar = 112,5; Januar = 111,5
2021: Dezember = 111,1; November = 110,5; Oktober = 110,7;
September = 110,1; August = 110,1; Juli = 110,1

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:
<https://www.destatis.de - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreisindex>

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden. Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.