

Das Entscheidende

Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht

Dezember 2024

Inhalt

1. Urheberrecht – Luftbildaufnahmen mittels einer Drohne
2. „Cashless“-Zahlungssysteme – Keine Gebühr für Guthabenauszahlung
3. AGB im Internet – Verweis dazu im Werbebrief
4. Fristlose Kündigung bei vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit
5. Zielvereinbarung für Tantieme
6. Kinderwunschbehandlung – Kostenübernahme der Krankenkasse
7. Unfall bei Firmen-Fußballturnier ist kein Arbeitsunfall
8. Maklervertrag – Aufwendungsersatz bei Beendigung der Verkaufsabsicht
9. Verkehrssicherungspflicht – Schneefanggitter erforderlich?

[Aktuelle Kanzlei-News](#) | [Kurz notiert](#) | [Impressum](#)

1. Urheberrecht – Luftbildaufnahmen mittels einer Drohne

Die im Urheberrechtsgesetz geregelte Panoramafreiheit bezweckt die Freistellung der Nutzung von Werken, wenn und soweit sie Teil des von der Allgemeinheit wahrnehmbaren Straßen- oder Landschaftsbildes sind. Bei der Auslegung der Regelung muss eine Abwägung zwischen der Informations- und Kommunikationsfreiheit der Werknutzer und dem berechtigten Interesse der Urheber, an der wirtschaftlichen Nutzung ihrer Werke tunlichst angemessen beteiligt zu werden, erfolgen.

Im Falle der Nutzung von durch Drohnen aus der Luft angefertigten Lichtbildern in Buchveröffentlichungen geht die Abwägung zugunsten des Interesses der Urheber der fotografierten Werke aus. Unter Zuhilfenahme einer Drohne gefertigte Luftbildaufnahmen von urheberrechtlich geschützten Werken fallen also nicht unter die Panoramafreiheit.

2. „Cashless“-Zahlungssysteme – Keine Gebühr für Guthabenauszahlung

Mittlerweile werden bei Veranstaltungen wie z. B. Festivals häufig „Cashless“-Zahlungssysteme verwendet, um den Kauf von Speisen, Getränken, Merchandise oder anderen Services zu erleichtern. Der Ablauf ist normalerweise wie folgt:

- ▶ Besucher erhalten beim Eintritt eine spezielle Karte oder ein RFID-Armband, das sie mit Guthaben z. B. per Kreditkarte oder EC-Karte aufladen können.
- ▶ Während der Veranstaltung kann dann an Verkaufsständen und Bars durch Anhalten der Karte oder des Armbands bezahlt werden. Der entsprechende Betrag wird vom aufgeladenen Guthaben abgebucht.
- ▶ Eine Erstattung nicht verbrauchten Guthabens erfolgt i. d. R. nach der Veranstaltung auf das ursprüngliche Zahlungsmittel.

Der Bundesgerichtshof hat nun in seinem Urteil v. 11.9.2024 entschieden, dass eine von einem Festivalveranstalter in den AGBs verwendete Klausel, die eine Erhebung einer Auszahlungsgebühr (Payout Fee) i. H. von 2,50 € bei nicht verbrauchten Guthaben vorsah, unwirksam ist.

3. AGB im Internet – Verweis dazu im Werbebrief

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch werden Allgemeine Geschäftsbedingungen u. a. nur dann Bestandteil eines Vertrags, wenn der Verwender bei Vertragsschluss der anderen Vertragspartei die Möglichkeit verschafft, in zumutbarer Weise, die auch eine für den Verwender erkennbare körperliche Behinderung der anderen Vertragspartei angemessen berücksichtigt, von ihrem Inhalt Kenntnis zu nehmen.

In einem vom Oberlandesgericht Düsseldorf (OLG) entschiedenen Fall hatte ein Telekommunikationsunternehmen eine Vielzahl von Verbrauchern mit einem Werbebrief angeschrieben. Dieser enthielt u. a. ein Anschreiben und ein Antwortschreiben mit auszugsweise folgendem Text: „Ja, ich möchte von Ihrem Tarif ... profitieren. Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (abrufbar über [www...de](#))“. Verbraucher, die das Angebot annehmen wollten, mussten den Auftrag ebenfalls per Briefpost zurückschicken.

Die OLG-Richter entschieden, dass der Hinweis auf die im Internet auffindbaren AGBs hier nicht ausreichte, damit diese Bestandteil des Vertrages wurden. Der Verweis stellte hier einen Medienbruch dar. So hätten die AGBs ohne Probleme dem Werbeschreiben beigefügt werden können. Hinzu kommt, dass nicht davon ausgegangen werden konnte, dass die angeschriebenen Personen über ein internetfähiges und an das Internet angeschlossenes Gerät verfügen.

4. Fristlose Kündigung bei vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit

Der Beweis krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit (AU) wird in der Regel durch die Vorlage einer ärztlichen AU-Bescheinigung geführt. Die ordnungsgemäß ausgestellte AU-Bescheinigung ist das gesetzlich ausdrücklich vorgesehene und insoweit wichtigste Beweismittel für das Vorliegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit.

Der Arbeitgeber kann den Beweiswert der AU-Bescheinigung jedoch dadurch erschüttern, dass er tatsächliche Umstände darlegt und im Bestreitensfall beweist, die Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers geben, mit der Folge, dass der ärztlichen Bescheinigung kein Beweiswert mehr zu kommt. Ein „bloßes Bestreiten“ der AU reicht nicht.

Zu dieser Problematik hatte das Landesarbeitsgericht Niedersachsen über folgenden Fall zu entscheiden: In einem Personalgespräch am 7.9.2022 teilte die Schulleiterin einer angestellten Lehrerin mit, dass zu Beginn der niedersächsischen Sommerferien am 6.7.2023 und an den folgenden Tagen Urlaub nicht gewährt werden könne. In der Folgezeit bestand die Lehrerin darauf, am 6.7.2023 Urlaub zu bekommen, was die Schulleitung ablehnte. Am 5.7.2023 teilte die Lehrerin der Schulleiterin telefonisch mit, dass es ihr nicht gut gehe und legte für die Zeit vom 5.7.2023 bis zum 7.7.2023 eine AU vor. Trotz der vorliegenden AU nahm sie am 6.7.2023 an einem Trainer-Lizenz-Lehrgang (C-Lizenz) teil, wovon die Schulleitung Kenntnis bekam. Daraufhin wurde das Arbeitsverhältnis am 18.7.2023 fristlos gekündigt.

Die außerordentliche Kündigung ist wirksam. Die vorgetäuschte AU rechtfertigt auch nach der gebotenen umfassenden Interessenabwägung die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

5. Zielvereinbarung für Tantieme

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte zu entscheiden, ob ein Arbeitgeber schadensersatzpflichtig wird, wenn er bei einer Tantieme die Ziele einseitig festlegt. In dem Fall aus der Praxis sah der Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers ein jährliches Grundgehalt von 180.000 € vor. Zusätzlich wurde die Möglichkeit einer erfolgsabhängigen Tantieme bis zur gleichen Höhe zugesichert, die an das Erreichen bestimmter wirtschaftlicher Ziele gebunden war, welche gemeinsam zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt werden sollten. Sofern keine Einigung erzielt werden konnte, sah der Vertrag vor, dass der Arbeitgeber die Ziele einseitig bestimmen durfte – was dieser für das Jahr 2020 auch tat. Der Arbeitnehmer hatte jedoch den Vertrag bereits zum 31.12.2020 gekündigt und der Arbeitgeber gewährte ihm daher für 2020 keine Tantieme. Der Arbeitnehmer forderte daraufhin Schadensersatz für die entgangene Tantieme.

Das BAG entschied zugunsten des Arbeitnehmers. „Hat sich der Arbeitgeber vertraglich verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer für eine Zielperiode Ziele zu vereinbaren, an deren Erreichen eine Tantieme- oder Bonuszahlung geknüpft ist, erfüllt er diese Vertragspflicht regelmäßig nur, wenn er mit dem Arbeitnehmer Verhandlungen über den Abschluss einer Zielvereinbarung führt und es diesem ermöglicht, auf die Festlegung der Ziele Einfluss zu nehmen“, so die BAG-Richter.

Hinweis: Grundlegend ist die Unterscheidung Zielvereinbarungen und Zielvorgaben. Bei Zielvereinbarungen sind nach der vertraglichen Regelung die Ziele, von deren Erfüllung die erfolgsabhängige variable Vergütung abhängt, von den Arbeitsvertragsparteien gemeinsam festzulegen. Hingegen werden Zielvorgaben allein vom Arbeitgeber getroffen, dem dafür ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht eingeräumt wird.

6. Kinderwunschbehandlung – Kostenübernahme der Krankenkasse

Das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg (LSG) hat eine für die Praxis bedeutsame Auslegung einer Vorschrift aus dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch vorgenommen. Nach den gesetzlichen Vorgaben umfassen die Leistungen der Krankenbehandlung auch medizinische Maßnahmen zur Herbeiführung einer Schwangerschaft, wenn nach ärztlicher Feststellung hinreichende Aussicht besteht, dass durch die Maßnahmen eine Schwangerschaft herbeigeführt wird. Eine hinreichende Aussicht besteht nicht mehr, wenn die Maßnahme drei Mal ohne Erfolg durchgeführt worden ist.

Für die Anzahl der erfolglosen Versuche ist nur auf dieselbe Behandlungsmethode abzustellen; dass daneben auch weitere erfolglose Versuche mit anderen Methoden unternommen wurden, ist grundsätzlich unbeachtlich, entschieden die LSG-Richter.

7. Unfall bei Firmen-Fußballturnier ist kein Arbeitsunfall

Verletzt sich ein Arbeitnehmer bei einem firmeninternen Fußballturnier, handelt es sich nicht um einen Arbeitsunfall. Zu dieser Entscheidung kam das Bundessozialgericht mit seinem Urteil v. 26.9.2024.

Dazu lag den Richtern der nachfolgende Sachverhalt zur Entscheidung vor: Eine Unternehmensgruppe veranstaltet jährlich ein Firmen-Fußballturnier. An dem betreffenden Turnier nahmen 80 Mitarbeiter teil und ein Arbeitnehmer verletzte sich beim Spiel am Knie. Die Berufsgenossenschaft lehnte es ab, den Unfall als Arbeitsunfall zu entschädigen und führte an, dass der Mitarbeiter weder seiner Beschäftigung als Kommissionierer nachgegangen noch das Fußballturnier Bestandteil des Betriebssports oder einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung war. Ferner diene die Veranstaltung dem Unternehmen auch nicht als Werbeplattform.

Mit der Teilnahme am Fußballturnier und am konkreten Fußballspiel erfüllte der Arbeitnehmer keine geschuldete Haupt- oder Nebenpflicht aus seinem Beschäftigungsverhältnis. Im Unfallzeitpunkt war er auch weder unter dem Gesichtspunkt des Betriebssports noch der betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung versichert, weil zum einen der Wettkampfcharakter im Vordergrund stand, zum anderen die Veranstaltung von vornherein nur auf den fußballinteressierten Teil der Belegschaft ausgerichtet war.

Unter Werbungsgesichtspunkten begründet die Teilnahme an einer Sportveranstaltung nicht allein deswegen Unfallversicherungsschutz, weil die Veranstaltung betrieblich unterstützt wird und eine Berichterstattung in der Presse erfolgt. Solange die Sportveranstaltung vom Beschäftigungsunternehmen nicht zielgerichtet in der Öffentlichkeit als Werbeplattform genutzt wird, stellt der mit einer nachträglichen Presseberichterstattung bezweckte Werbeeffect nicht mehr als einen rechtlich unwesentlichen Reflex dar.

8. Maklervertrag – Aufwendungsersatz bei Beendigung der Verkaufsabsicht

Gibt ein Kunde seine Verkaufsabsicht auf, kann der Makler grundsätzlich nur Ersatz der konkret durch die Bearbeitung des einzelnen Auftrags entstandenen Kosten verlangen. Soll sich der Aufwendungsersatz nach AGB-Regelungen auch auf die Zahlung von Gemeinkosten erstrecken (hier: anteilige Bürokosten), ist die Klausel zum Aufwendungsersatz insgesamt unwirksam.

Das Oberlandesgericht Frankfurt am Main (OLG) hat damit einen Anspruch der Maklerin auf Zahlung von rund 11.500 € abgelehnt.

Zwar kann eine Pflicht des Maklerkunden zum Aufwendungsersatz grundsätzlich in Allgemeinen Geschäftsbedingungen vereinbart werden. Sie müssen sich dann aber „wirklich und ausschließlich auf den Ersatz von konkretem Aufwand beziehen“, betonten die OLG-Richter. Eine darüberhinausgehende Pflicht zum Aufwendungsersatz lässt sich in AGBs nicht wirksam vereinbaren. Grundsätzlich ist beim Maklervertrag die Provision vom Erfolg der Tätigkeit abhängig. Bürokosten sind laufende Gemeinkosten, die beim Makler grundsätzlich fest eingeplant sind und keine Aufwendungen für einen konkreten Kunden.

9. Verkehrssicherungspflicht – Schneefanggitter erforderlich?

Eine Autobesitzerin forderte Schadensersatz von einer Grundstückseigentümerin, nachdem ihr Fahrzeug durch eine Dachlawine beschädigt worden war. Die Frau parkte ihr Auto bei starkem Schneefall in der Nähe eines Hauses. Am nächsten Tag, bedingt durch extreme Wetterbedingungen, ging Schnee vom Dach ab und stürzte auf das Auto. Sie führte an, dass die Grundstückseigentümerin ihrer Verkehrssicherungspflicht nicht ausreichend nachgekommen war, denn das Dach hätte mit einem Schneefanggitter ausgestattet sein müssen. Ihrer Ansicht nach wäre eine solche Absicherung nötig gewesen, weil das Dach eine starke Neigung von über 45 Grad aufwies, wodurch die Gefahr von Dachlawinen erhöht war. Alternativ hätte die Eigentümerin zumindest Warnschilder anbringen müssen.

Ob eine Verkehrssicherungspflicht besteht, ist aus einer Gesamtbetrachtung der Umstände heraus zu entscheiden. Die Rechtsprechung, die eine Verkehrssicherungspflicht bei steilen Schrägdächern (über 45 Grad) bejaht, gründet sich in allen Fällen nicht ausschließlich auf das Vorhandensein eines außergewöhnlichen, die Gefahr erhöhenden Daches, sondern jeweils auf zusätzliche weitere Umstände, wie allgemeinen Schneereichtum, eine bestehende Ortsüblichkeit oder sogar eine bestehende behördlich angeordnete Schneefanggitterpflicht. Evtl. sind Vorsorgemaßnahmen im Rahmen der Verkehrssicherungspflicht geboten, wenn die Gefahrenquelle trotz Anwendung der von den Verkehrsteilnehmern zu erwartenden eigenen Sorgfalt nicht rechtzeitig erkennbar ist.

Hinweis: So ist es durchaus für Gebäudeeigentümer ratsam, im Vorfeld zu klären, ob sie verpflichtet sind, ein Schneefanggitter anzubringen, um Schäden durch Dachlawinen zu vermeiden. In bestimmten Fällen, wie z. B. bei stark geneigten Dächern, kann diese Verpflichtung durch die Rechtsverordnung des jeweiligen Bundeslandes vorgegeben sein.

Aktuelle Kanzlei-News

Eimer Heuschmid Mehle 2024 erneut als eine der besten Anwaltskanzleien Deutschlands ausgezeichnet

Bei der aktuellen Umfrage des Stern-Magazins (Ausgabe vom 16.05.2024) erhielt unsere Partnerschaft wiederum eine Auszeichnung in der Rubrik „Beste Anwaltskanzleien im Familienrecht“. Diese Einstufung erfolgt ununterbrochen seit 2020, was unsere hohe Leistungsbereitschaft und überdurchschnittliche Fachkompetenz bestätigt. Im Rahmen der Studie wurden ausschließlich Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen befragt und gebeten, die aus ihrer Sicht besten Kanzleien für Privatmandanten zu empfehlen. Zum fünften Mal in Folge wurde Eimer Heuschmid Mehle aufgrund dieser Empfehlungen ausgezeichnet.

Wir freuen uns sehr über dieses Ergebnis. Es bestätigt unsere außergewöhnlichen Leistungen als eine der größten familienrechtlich spezialisierten Kanzleien in Deutschland mit insgesamt acht Fachanwälten/-innen im Familienrecht.



Dr. Andreas Fränken

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Familienrecht

Tel.: +49 (0)228 62092-48/40

E-Mail: fraenken@ehm-kanzlei.de

Kurz notiert

Basiszinssatz (§ 247 Abs. 1 BGB):

seit 1.7.2024 = 3,37 %

1.1. – 30.6.2024 = 3,62 %

1.7. – 31.12.2023 = 3,12 %

1.1. – 30.6.2023 = 1,62 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter: www.bundesbank.de und dort unter „Basiszinssatz“.

Verzugszinssatz (§ 288 BGB seit 1.1.2002):

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 (2020 = 100):

2024: Oktober = 120,2; September = 119,7; August = 119,7; Juli = 119,8; Juni = 119,4; Mai = 119,3; April = 119,2; März = 118,6; Februar = 118,1; Januar = 117,6; 2023: Dezember = 117,4; November = 117,3

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:

www.destatis.de – Zahlen und Fakten – Konjunkturindikatoren

Bitte beachten Sie, dass dieses Informationsschreiben eine individuelle Beratung nicht ersetzen kann! Eventuelle Änderungen, die nach Ausarbeitung dieses Schreibens erfolgen, werden erst in der nächsten Ausgabe berücksichtigt. Trotz sorgfältiger und gewissenhafter Bearbeitung aller Beiträge übernehmen wir keine Haftung für den Inhalt.

Impressum

Eimer Heuschmid Mehle
Rechtsanwälte Partnerschaft mbB
Portlandweg 2
53227 Bonn
Telefon +49 228 62092-0
Fax +49 228 460708
kontakt@ehm-kanzlei.de
www.ehm-kanzlei.de