



## Mandantenbrief

aus wichtigen Rechtsgebieten

Ausgabe IV/2012

Die meisten Menschen verwenden mehr Kraft daran, um die Probleme herumzureden, statt sie anzupacken.  
Henry Ford I; 1863 – 1947, amerikanischer Automobilproduzent

### Inhaltsverzeichnis

1. Gewährleistung garantiert
2. Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr
3. Entgelt für Eintrag in ein Internet-Branchenverzeichnis
4. Räum- und Streudienst – keine Verpflichtung der Wohnungseigentümer durch Mehrheitsbeschluss
5. Benötigung der Mietwohnung für berufliche Zwecke als Kündigungsgrund des Vermieters
6. Wirksamkeit eines Mieterhöhungsverlangens
7. Unterschiedliche Entscheidungen zur Haftung eines Arztes nach Behandlungsfehler für die Folgen eines Zweiteingriffs
8. Kündigung per E-Mail ist unwirksam
9. Kündigung wegen Privatnutzung von Internet und E-Mail
10. Arbeitsunfähigkeit – begründete Zweifel
11. Entgeltfortzahlung bei Sportunfällen
12. Befristung eines Arbeitsvertrages aufgrund einer Krankheitsvertretung
13. In eigener Sache

#### 1. Gewährleistung garantiert

Viele Verbraucher kennen häufig ihre Rechte in Bezug auf Umtausch oder Reparatur nicht. Und ebenso wenig den Unterschied zwischen Gewährleistung und Garantie.

Der **Gewährleistungsanspruch** ist gesetzlich klar geregelt. Will ein Kunde ein defektes Produkt innerhalb von 2 Jahren umtauschen oder reparieren lassen, muss der Verkäufer dies organisieren und bezahlen. Das gilt auch bei Waren, die reduziert oder im Sonderangebot sind. Sie müssen nicht in der Originalverpackung zurückgegeben werden. Ist der Kassenzettel nicht mehr vorhanden, reicht als Nachweis ein Kontoauszug über den Kauf. Bei Waren, die der Ver-

käufer als „zweite Wahl“ gekennzeichnet hat, muss der Kunde allerdings kleinere Mängel in Kauf nehmen.

Während der ersten 6 Monate nach dem Kauf geht das Gesetz davon aus, dass der Mangel von Anfang an vorhanden war; es sei denn, der Verkäufer beweist das Gegenteil. Danach kehrt sich die Beweislast um und der Käufer muss beweisen, dass die Ware schon beim Kauf beschädigt war. Die Zeit, in der ein Gerät in Reparatur ist, zählt nicht zur Gewährleistungsfrist.

**Beispiel:** Ein Kunde lässt seinen MP3-Player nach vier Monaten reparieren. Die Reparatur dauert einen Monat. Wenn er das Gerät zurück erhält, hat er noch 20 Monate Anspruch auf eine erneute Gewährleistung – und nicht nur 19 Monate. Tauscht der Verkäufer das Gerät gegen

ein neues aus, beginnt die zweijährige Frist von vorn.

Mit der Gewährleistung muss der Verkäufer sämtliche Nebenkosten wie Versand, Reparaturkosten, Ein- oder Ausbau tragen. Erwirbt ein Kunde beispielsweise eine Spülmaschine, die sich nicht reparieren lässt, muss der Verkäufer nicht nur eine neue Spülmaschine liefern, sondern auch den Ein- und Ausbau übernehmen.

Von der gesetzlichen Gewährleistung ist die sogenannte **Herstellergarantie** zu unterscheiden. Sie sichert zu, dass eine Ware über bestimmte Eigenschaften verfügt und für eine bestimmte Dauer funktionstüchtig ist. Der Verkäufer oder Hersteller kann diese Garantie freiwillig und zusätzlich zu den gesetzlichen Gewährleistungsrechten einräumen.

Unter Umständen kann es für den Kunden günstiger sein, nach Ablauf der 6 Monatsfrist die Herstellergarantie in Anspruch zu nehmen. Dabei ist zu beachten, dass die Garantie oftmals keine Nebenkosten umfasst.

Davon zu unterscheiden ist der Umtausch einwandfreier Ware, die dem Käufer beispielsweise nicht mehr gefällt. Kein Händler ist zum Umtausch verpflichtet – dies ist eine freiwillige Leistung. Viele Händler gewähren sie aber aus Kulanzgründen.

## 2. Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr

Die Bundesregierung hat einen Gesetzentwurf „zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr“ in den Bundestag eingebracht und möchte damit eine EU-Richtlinie in deutsches Recht umsetzen. Der Gesetzentwurf sieht unter anderem die Anhebung des gesetzlichen Verzugszinses und Höchstgrenzen für vertraglich festgelegte Zahlungsfristen vor. Hier die wichtigsten geplanten Änderungen:

- **Verzugszins:** Der Verzugszinssatz soll von derzeit 8 Prozentpunkten auf 9 Prozentpunkte angehoben werden.

- **Zahlungsfristen:** Um die Schuldner noch stärker zur unverzüglichen Zahlung anzuhalten, schränkt die Neufassung jedoch die Vertragsfreiheit der Parteien ein, Zahlungsfristen zu vereinbaren. So müssen vertraglich vereinbarte Zahlungsfristen zwischen Unternehmen grundsätzlich auf 60 Tage beschränkt sein, wenn die Parteien nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart haben und dies für den Gläubiger nicht grob nachteilig ist. Ist der Schuldner ein öffentlicher Auftraggeber, darf die Vereinbarung über eine Zahlungsfrist 30 Tage nicht übersteigen. Das gilt nicht, wenn im Vertrag ausdrücklich etwas anderes vereinbart wurde und das Abweichen aufgrund der besonderen Natur oder der besonderen Merkmale des Vertrags objektiv begründet ist. In keinem Fall darf die Vereinbarung der Zahlungsfrist mit einem öffentlichen Auftraggeber als Schuldner 60 Tage überschreiten.

- **Abnahme- und Überprüfungsfristen:** Ist ein Abnahme- oder Überprüfungsverfahren vorgesehen, durch das die Übereinstimmung der Waren und Dienstleistungen mit dem Vertrag festgestellt werden soll, darf die Höchstdauer dieses Verfahrens nicht mehr als 30 Tage ab Empfang der Waren oder Dienstleistungen betragen. Etwas anderes müssen die Parteien ausdrücklich vereinbaren. Die Vereinbarung darf aber für den Gläubiger nicht grob fahrlässig nachteilig sein.

- **Entschädigung für Beitreibung:** Neu ist hier, dass der Gläubiger einer Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners grundsätzlich einen Anspruch von 40 € hat.

- **Nachteilige Vertragsklauseln und Praktiken:** Vertragsklauseln oder Praktiken, die für den Gläubiger hinsichtlich des Zahlungstermins, der Zahlungsfrist, des Verzugszinses oder der Erstattung von Beitreibungskosten grob nachteilig sind, sollen entweder nicht durchsetzbar sein oder einen Schadensersatzanspruch begründen.

### 3. Entgelt für Eintrag in ein Internet-Branchenverzeichnis

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat am 26.7.2012 eine Entscheidung zu der Frage getroffen, ob eine Entgeltklausel in einem Antragsformular für einen Grundeintrag in ein Branchenverzeichnis im Internet nach dem Erscheinungsbild des Formulars überraschenden Charakter hat und deshalb nicht Vertragsbestandteil wird.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein Unternehmen unterhielt ein Branchenverzeichnis im Internet. Um Eintragungen zu gewinnen, übersendete es Gewerbetreibenden ein Formular, welches als „Eintragungsantrag Gewerbedatenbank ...“ bezeichnet wurde. In der linken Spalte befinden sich mehrere Zeilen für Unternehmensdaten. Nach einer Unterschriftszeile, deren Beginn mit einem fettgedruckten „X“ hervorgehoben ist, heißt es in vergrößerter Schrift: „Rücksendung umgehend erbeten“ und (unterstrichen) „zentrales Fax“. Es folgt die fett und vergrößert wiedergegebene Faxnummer des Unternehmens.

Die rechte Seite des Formulars besteht aus einer umrahmten Längsspalte mit der Überschrift „Hinweise zum Ersteintragungsantrag, Leistungsbeschreibung sowie Vertragsbedingungen, Vergütungshinweis sowie Hinweis nach § 33 BDSG (Bundesdatenschutzgesetz)“. In dem sich anschließenden mehrzeiligen Fließtext ist unter anderem folgender Satz enthalten: „... Vertragslaufzeit zwei Jahre, die Kosten betragen 650 Euro netto pro Jahr ...“ Der Geschäftsführer füllte das ihm unaufgefordert zugesandte Formular aus und sandte es zurück. Die Adresse wurde in das Verzeichnis eingetragen und 773,50 € brutto dafür in Rechnung gestellt.

Die Richter des BGH erklärten die Entgeltklausel im Vertrag für unwirksam. Mit Rücksicht darauf, dass Grundeinträge in ein Branchenverzeichnis im Internet in einer Vielzahl von Fällen unentgeltlich angeboten werden, **wird eine Entgelt-**

**klausel, die nach der drucktechnischen Gestaltung des Antragsformulars so unauffällig in das Gesamtbild eingefügt ist, dass sie von dem Vertragspartner des Klauselverwenders dort nicht vermutet wird, nicht Vertragsbestandteil.**

### 4. Räum- und Streudienst – keine Verpflichtung der Wohnungseigentümer durch Mehrheitsbeschluss

Eine Verpflichtung der einzelnen Wohnungseigentümer, die Räum- und Streupflicht im Wechsel zu erfüllen, kann nicht durch Mehrheitsbeschluss, sondern nur durch Vereinbarung begründet werden.

Die Mehrheitsbeschlüsse einer Wohnungseigentümergeinschaft sind nur gültig, wenn sie sich aus dem Gesetz oder aus einer Vereinbarung ergeben. Auch soweit eine Angelegenheit durch Mehrheitsbeschluss festlegbar ist, umfasst dies nicht die Befugnis, dem einzelnen Wohnungseigentümer außerhalb der gemeinschaftlichen Kosten und Lasten Leistungspflichten aufzuerlegen. Fehlt die Beschlusskompetenz, ist ein dennoch gefasster Beschluss nicht nur anfechtbar, sondern nichtig.

So hat der Bundesgerichtshof in seinem Urteil vom 9.3.2012 entschieden, dass Wohnungseigentümer nicht zu einer turnusmäßigen Übernahme der Räum- und Streupflicht durch Mehrheitsbeschluss verpflichtet werden dürfen. Soll deren Erfüllung auf öffentlichen Gehwegen sichergestellt werden, dient dies nicht dem Zweck einer Hausordnung, weil die Pflicht insoweit nicht auf das Gemeinschaftseigentum bezogen ist. Sie ist nur aufgrund von öffentlich-rechtlichen Vorschriften von der Wohnungseigentümergeinschaft zu erfüllen. Aber auch die Räum- und Streupflicht hinsichtlich des Gemeinschaftseigentums, wie etwa der Zuwegung, geht über eine Regelung des Zusammenlebens der Wohnungseigentümer hinaus, weil sie auch die Verkehrssicherungspflichten gegenüber Dritten betrifft.

## **5. Benötigung der Mietwohnung für berufliche Zwecke als Kündigungsgrund des Vermieters**

Der Vermieter kann dem Mieter nur kündigen, wenn er ein berechtigtes Interesse an der Beendigung des Mietverhältnisses hat. Ein berechtigtes Interesse des Vermieters liegt u. a. vor, wenn er die Räume als Wohnung für sich, seine Familienangehörigen oder Angehörige seines Haushalts benötigt.

Der Bundesgerichtshof (BGH) hatte sich am 26.9.2012 mit der Frage zu befassen, ob die Absicht des Vermieters, die Mietwohnung zu rein beruflichen Zwecken zu nutzen, auch ein solches berechtigtes Interesse an der Beendigung des Mietverhältnisses darstellen kann. In dem zur Entscheidung vorliegenden Fall wurde ein Mietverhältnis mit der Begründung gekündigt, dass die Ehefrau des Vermieters beabsichtige, ihre Anwaltskanzlei in die gemietete Wohnung zu verlegen.

Der BGH hat dazu entschieden, dass auch dann, wenn der Vermieter die vermietete Wohnung ausschließlich für seine berufliche Tätigkeit oder die eines Familienangehörigen nutzen will, ein berechtigtes Interesse an der Beendigung des Mietverhältnisses vorliegen kann. Dieses ist aufgrund der verfassungsrechtlich geschützten Berufsfreiheit nicht geringer zu bewerten als der gesetzlich geregelte Eigenbedarf des Vermieters zu Wohnzwecken. Das gilt umso mehr, wenn sich – wie hier – die selbst genutzte Wohnung des Vermieters und die vermietete Wohnung in demselben Haus befinden.

## **6. Wirksamkeit eines Mieterhöhungsverlangens**

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) kann der Vermieter die Zustimmung zu einer Erhöhung der Miete bis zur ortsüblichen Vergleichsmiete verlangen, wenn die Miete in dem Zeitpunkt, zu dem die Erhöhung eintreten soll, seit 15 Monaten unverändert ist. Das Mieterhöhungsverlangen kann frühestens ein Jahr nach der letzten Mieterhöhung gel-

tend gemacht werden. Die ortsübliche Vergleichsmiete wird gebildet aus den üblichen Entgelten, die in der Gemeinde oder einer vergleichbaren Gemeinde für Wohnraum vergleichbarer Art, Größe, Ausstattung, Beschaffenheit und Lage in den letzten vier Jahren vereinbart oder geändert worden sind. Das o. g. Mieterhöhungsverlangen ist dem Mieter in Textform zu erklären und zu begründen. Zur Begründung kann u. a. Bezug genommen werden auf entsprechende Entgelte für einzelne vergleichbare Wohnungen. Hierbei genügt die Benennung von drei Wohnungen.

Die Richter des Bundesgerichtshofs (BGH) hatten am 28.3.2012 in einem Fall zu entscheiden, bei dem der Vermieter sieben Wohnungen benannt hatte und die Miete bei einer der Wohnungen unterhalb der verlangten Miete lag. Der BGH kam zu dem Urteil, dass ein solches Erhöhungsverlangen, bei dem der Vermieter über die im BGB geforderten drei Vergleichswohnungen hinaus weitere Wohnungen benennt, die nicht die o. g. Voraussetzungen (entsprechende Entgelte für vergleichbare Wohnungen) erfüllen, weder insgesamt noch teilweise unwirksam ist.

## **7. Unterschiedliche Entscheidungen zur Haftung eines Arztes nach Behandlungsfehler für die Folgen eines Zweiteingriffs**

Ein Arzt haftet auch für die Folgen eines Zweiteingriffs durch einen nachbehandelnden Arzt, der erforderlich wird, weil ihm beim Ersteingriff ein Behandlungsfehler unterlaufen ist. Dies entschieden die Richter des Bundesgerichtshofs mit ihrem Urteil vom 22.5.2012.

Im entschiedenen Fall war bei einem Patienten ein Tumor diagnostiziert und eine Probe des Tumors entnommen worden. Die Entfernung des Tumors erfolgte jedoch nicht. Bei einer Kontrolluntersuchung 7 Monate später fiel auf, dass der Tumor nicht entfernt worden war. Das wurde in einem anderen Krankenhaus nachgeholt. Nach dieser Operation kam es zu Komplikationen. Der für den Ersteingriff verantwortliche Arzt wur-

de von dem Patienten auf Schadensersatz und Schmerzensgeld verklagt. Der Bundesgerichtshof stellt in seinem Urteil fest, dass sich die Haftung des Arztes nicht nur auf die unmittelbar mit der zweiten Operation in Zusammenhang stehenden gesundheitlichen Belastungen erstreckt, sondern auch auf die in dem Zusammenhang auftretenden Komplikationen.

Das Oberlandesgericht Koblenz (OLG) entschied in einem weiteren Fall jedoch, dass trotz einer fehlerhaften medizinischen Behandlung die Haftung des Arztes ausgeschlossen sein kann, wenn der Patient im Anschluss die dringend empfohlene fachgerechte Behandlung durch einen anderen Arzt verweigert. Wäre der gesundheitliche Schaden durch die richtige Zweitbehandlung verhindert worden, kann dies dazu führen, dass der erste Arzt auch bei grobem Behandlungsfehler keinen Schadensersatz leisten muss.

In dem entschiedenen Fall erlitt ein Berufsfußballer in einem Spiel eine Bissverletzung, die im weiteren Verlauf zu einer Kniegelenksinfektion führte. Bei einem heftigen Zweikampf hatten die Schneidezähne seines Gegenspielers eine Rissverletzung am rechten Knie verursacht. Der Arzt nähte die Verletzung und überwies den Fußballspieler zur weiteren Untersuchung ins Krankenhaus. Der dort behandelnde Arzt empfahl ihm dringend die Öffnung der Naht und die Durchführung einer antibiotischen Therapie.

Das lehnte der Spieler ab. In der Folge wurde diese (richtige) Empfehlung nicht umgesetzt. Letztlich stellte sich ein irreparabler Knieschaden ein, er kann seinen Beruf als Fußballspieler nicht mehr ausüben. Daraufhin warf er dem erstbehandelnden Arzt u. a. vor, ihn nicht fachgerecht behandelt zu haben. Die Erstversorgung der Wunde durch Vernähen sei grob fehlerhaft gewesen. Wegen des bleibenden Schadens verlangte er Schmerzensgeld in Höhe von 75.000 €, eine monatliche Rente von 200 € und Verdienstaufschlag in Höhe von ca. 1,33 Mill. €.

Die Richter des OLG sahen in der medizinischen Erstbehandlung einen groben Behandlungsfehler des ersten Arztes.

Eine menschliche Bissverletzung könne eine Wundinfizierung durch Bakterien auslösen, was ein Vernähen der Wunde verbiete. Allerdings scheitere die Haftung des erstbehandelnden Arztes daran, dass der Fußballspieler die dringende Empfehlung des zweitbehandelnden Arztes nicht befolgt habe, die Wunde zu öffnen und antibiotisch zu therapieren.

## **8. Kündigung per E-Mail ist unwirksam**

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedarf zu ihrer Wirksamkeit grundsätzlich der Schriftform. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf gilt dies auch, wenn bei der elektronischen Übermittlung per E-Mail eine unterzeichnete PDF-Datei angefügt wird. Auch die Tatsache, dass beide Parteien von der Formunwirksamkeit wussten, ist unerheblich. Vor diesem Hintergrund ist es u. U. ratsam, das Kündigungsschreiben mit einem höheren Aufwand – z. B. durch Boten – zuzustellen.

## **9. Kündigung wegen Privatnutzung von Internet und E-Mail**

Grundsätzlich kann die unbefugte private Nutzung eines dienstlich zur Verfügung gestellten PC ebenso wie eines E-Mail-Accounts eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

Ein Arbeitnehmer verstößt gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten, wenn er ein ausdrückliches Verbot des Arbeitgebers missachtet, das Internet privat zu nutzen und dabei seine Arbeitsleistung beeinträchtigt. Die Pflichtverletzung wiegt dabei umso schwerer, je mehr der Arbeitnehmer bei der privaten Nutzung des Internets seine Arbeitspflicht in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht vernachlässigt. Dabei kommen als kündigungsrechtlich relevante Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten folgende Alternativen in Betracht:

- das Herunterladen einer erheblichen Menge von Daten aus dem Internet auf betriebliche Datensysteme, insbesondere wenn damit einerseits die Gefahr möglicher Vireninfiltrierungen oder andere Störungen des Betriebssystems verbunden sein können, oder andererseits von solchen Daten, bei deren Rückverfolgung es zu möglichen Rufschädigungen des Arbeitgebers kommen kann, weil etwa strafbare oder pornografische Darstellungen heruntergeladen werden;
- die private Nutzung des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internetanschlusses als solche, weil durch sie dem Arbeitgeber möglicherweise – zusätzliche – Kosten entstehen können und der Arbeitnehmer jedenfalls die Betriebsmittel – unberechtigterweise – in Anspruch genommen hat;
- die private Nutzung des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Internets während der Arbeitszeit, weil der Arbeitnehmer während der privaten Nutzung seine arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringt und dadurch seine Arbeitspflicht verletzt.

Die exzessive Nutzung des Internets während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken kann je nach den Umständen des Einzelfalles eine so schwere Pflichtverletzung des Arbeitsvertrages sein, die den Arbeitgeber auch ohne vorangegangene Abmahnung zu einer Kündigung berechtigen kann.

In einem Fall aus der Praxis hat das Landesarbeitsgericht Hamm die Führung und Speicherung von 287 privaten Dateien mit einer Speicherkapazität von ca. 170 MB und den Erhalt einzelner E-Mails, insbesondere sogenannter „Fun-Mails“ und deren Weiterleitung an einzelne Arbeitskollegen oder auch an externe Dritte, noch nicht als exzessive Nutzung eines allein zu dienstlichen Zwecken zur Verfügung gestellten PC angesehen.

## **10. Arbeitsunfähigkeit – begründete Zweifel**

Der Arbeitnehmer, der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall begehrt, hat darzulegen und zu beweisen, dass er arbeitsunfähig krank war. Diesen Beweis führt der Arbeitnehmer in der Regel durch Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Nach einer für den BKK Bundesverband durchgeführten Studie lassen sich 43 % der Männer und 38 % der Frauen von einem Arzt krankschreiben, obwohl sie gesund sind. Da ist es nicht verwunderlich, dass manchen Arbeitgebern an einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit Zweifel kommen. Diese können sich beispielsweise daraus ergeben, dass sich ein Arbeitnehmer auffällig häufig nur für kurze Dauer „krank meldet“, die Arbeitsunfähigkeit oft den Wochenbeginn bzw. die Tage am Ende einer Woche betrifft oder eine Krankmeldung nach innerbetrieblichen Differenzen vorgelegt wird.

Hat der Arbeitgeber Zweifel am Vorliegen der Arbeitsunfähigkeit, muss er den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern. Dazu kann er sich an die Krankenkasse des Arbeitnehmers wenden und diese bitten, eine Begutachtung des Arbeitnehmers beim Medizinischen Dienst der Krankenversicherung anzuordnen.

## **11. Entgeltfortzahlung bei Sportunfällen**

Im Entgeltfortzahlungsgesetz ist geregelt, dass ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen hat, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, ohne dass ihn ein Verschulden trifft.

Bei dem zunehmenden Angebot außergewöhnlicher und oftmals gefährlicher Sportarten stellt sich für den Arbeitgeber häufig die Frage: Besteht dieser Anspruch auch, wenn die Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines Sportunfalls eintritt?

Wenn die Verletzung als selbstverschuldet eingeordnet werden kann, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Dafür ist mindestens grob fahrlässiges Verhalten erforderlich. Das heißt, dass der Arbeitnehmer in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartenden Verhaltensweisen verstoßen haben muss, um dies anzunehmen. Das kann zum Beispiel auch der Fall sein, wenn sich eine ungeübte Person mit einer Sportart übernimmt oder wenn ein Verstoß gegen die anerkannten Regeln einer Sportart vorliegt. Leichte Fahrlässigkeit reicht nicht für ein Selbstverschulden aus. Eine grundsätzliche Einordnung, welche Sportarten gefährlich sind, gibt es nicht.

## **12. Befristung eines Arbeitsvertrages aufgrund einer Krankheitsvertretung**

Nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. So liegt z. B. ein sachlicher Grund vor, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird.

In einem vom Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (LAG) entschiedenen Fall ist eine Arbeitnehmerin seit dem 1.8.2008 in Teilzeit bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Seit Arbeitsbeginn haben die Parteien 10 befristete Arbeitsverträge vereinbart. Der letzte befristete Vertrag, datiert vom 22.12.2010, beinhaltet eine Befristung ab dem 1.1.2011 „für die Zeit der Vertretung der erkrankten Arbeitnehmerin A., längstens bis 30.6.2011“.

Nach Auffassung der vertretenden Arbeitnehmerin lag für die Befristung des letzten Änderungsvertrags kein sachlicher Grund vor, da der Arbeitgeberin, angesichts der langen Erkrankungsdauer, hätte klar sein müssen, dass Frau A. ihren Dienst nicht wieder aufnehmen würde.

Das LAG kam jedoch zu dem Entschluss, dass für die Befristung der sachliche Grund der Vertretung bestand. In den Fällen der Vertretung besteht der sachliche Grund für die Befristung darin,

dass der Arbeitgeber seinen Arbeitskräftebedarf bereits durch den Arbeitsvertrag mit dem erkrankten Arbeitnehmer abgedeckt hat und deshalb an der Arbeitskraft des Vertreters von vornherein nur ein vorübergehender, zeitlich durch die Rückkehr des Vertretenen begrenzter Bedarf besteht, so die Richter in ihrer Begründung.

## **13. In eigener Sache**

Dieser Mandantenbrief erscheint 4-5 mal im Jahr und aus dem Kreise meiner Mandanten und Freunden möchte ich einzelne Angebote/Dienstleistungen vorstellen. Sie sind hiermit aufgerufen, Ihr(e) Idee/Geschäft/Projekt hier vorzustellen; schreiben Sie mir.

Wenn Sie möchten können diesen Brief gerne weitergeben. „Spam“ ist ausdrücklich erwünscht.

Alle Artikel sind auch auf meiner Homepage unter [www.wasserfall.com](http://www.wasserfall.com) zu finden und noch viel mehr...

Wenn Sie Fragen zum Mandantenbrief oder Artikel haben, zögern Sie nicht mich zu kontaktieren.

Ich wünsche Ihnen und Ihren Liebsten ein besinnliches Weihnachtsfest und für 2013 viel Erfolg und Gesundheit.

Ihr  
Jan Wasserfall

Rechtlicher Hinweis:  
Dieser Mandantenbrief ersetzt keine rechtliche Beratung Ihres Falls. Eine Haftung für die Inhalt dieses Mandantenbriefs wird nicht übernommen.