

DAS ENTSCHEIDENDE

Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht

November 2024

Inhaltsverzeichnis

1. Prozentangabe der Preisermäßigung in einer Werbung
2. Online-Kündigung von Verbraucherverträgen über Kündigungsbutton
3. Anspruch auf Equal Pay
4. Kein Anspruch auf Abfindung nach Sozialplan
5. Errichtung eines Pools unter Bäumen – kein Anspruch auf Laubrente
6. Denkmalrechtliche Genehmigung für Solarzaun
7. Klärung der Testierfähigkeit – Herausgabeanspruch von Behandlungsakte

1. Prozentangabe der Preisermäßigung in einer Werbung

Eine deutsche Verbraucherzentrale beanstandete die Art und Weise, in der ein Discounter in seinen wöchentlichen Prospekten u.a. mit Preisermäßigungen wirbt. In dem Prospekt war für 1 kg Bananen ein Preis von 1,29 € angegeben. Die als letzter Verkaufspreis genannten 1,69 € waren durchgestrichen und ein Rabatt von -23 % abgedruckt. Als niedrigsten Preis der letzten 30 Tage (n.G.) gab der Discounter 1,29 € an.

Die Verbraucherzentrale war der Ansicht, dass eine in der Werbung angegebene Preisermäßigung nicht auf der Grundlage des Preises unmittelbar vor Angebotsbeginn (hier 1,69 €) berechnet werden darf, sondern dies auf der Grundlage des niedrigsten Preises der letzten 30 Tage erfolgen muss (hier 1,29 €; der jedoch mit dem angeblich „ermäßigten“ Preis identisch war). Es genügt nicht, in der Bekanntgabe lediglich den niedrigsten Preis der letzten 30 Tage zu nennen.

Eine in der Werbung bekanntgegebene Preisermäßigung muss auf der Grundlage des niedrigsten Preises der letzten 30 Tage und darf nicht auf Basis des kurz vorher verlangten Preises berechnet werden. Das gilt auch, wenn anstatt eines Prozentsatzes ein Angebot als „Preis-Highlight“ angepriesen wird.

2. Online-Kündigung von Verbraucherverträgen über Kündigungsbutton

Seit Juli 2022 sind Unternehmen, die auf ihrer Homepage den Abschluss kostenpflichtiger Dauerverträge anbieten, verpflichtet, eine Kündigungsmöglichkeit in Form eines Kündigungsbuttons einzurichten.

Der Unternehmer hat sicherzustellen, dass der Verbraucher auf der Webseite eine Erklärung zur ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung eines auf der Webseite abschließbaren Vertrags über einen Kündigungsbutton abgeben kann. Dieser muss gut lesbar und mit nichts anderem als den Wörtern „Verträge hier kündigen“ oder mit einer entsprechenden eindeutigen Formulierung beschriftet sein. Über den Button muss der

Verbraucher unmittelbar zu einer Bestätigungsseite gelangen, die ihn auffordert und ihm ermöglicht, Angaben zu machen

1. zur Art der Kündigung sowie im Falle der außerordentlichen Kündigung zum Kündigungsgrund
2. zu seiner eindeutigen Identifizierbarkeit
3. zur eindeutigen Bezeichnung des Vertrags
4. zum Zeitpunkt, zu dem die Kündigung das Vertragsverhältnis beenden soll
5. zur schnellen elektronischen Übermittlung der Kündigungsbestätigung an ihn

Ferner muss diese Seite einen Bestätigungsbutton enthalten, über dessen Anklicken der Verbraucher die Kündigungserklärung abgeben kann und der gut lesbar mit nichts anderem als den Wörtern „jetzt kündigen“ oder mit einer entsprechend eindeutigen Formulierung beschriftet ist.

Die Schaltflächen und die Bestätigungsseite müssen ständig verfügbar sowie unmittelbar und leicht zugänglich sein.

Des Weiteren muss der Verbraucher seine durch das Auslösen des Bestätigungsbuttons abgegebene Kündigungserklärung mit dem Datum und der Uhrzeit der Abgabe auf einem dauerhaften Datenträger so speichern können, dass erkennbar ist, dass die Kündigungserklärung durch das Anklicken der Bestätigungsschaltfläche abgegeben wurde.

Der Unternehmer hat dem Verbraucher den Inhalt sowie Datum und Uhrzeit des Zugangs der Kündigungserklärung sowie den Zeitpunkt, zu dem das Vertragsverhältnis durch die Kündigung beendet werden soll, sofort auf elektronischem Wege in Textform zu bestätigen.

Wird bei der Abgabe der Kündigungserklärung kein Zeitpunkt angegeben, zu dem der Vertrag beendet werden soll, wirkt die Kündigung im Zweifel zum frühestmöglichen Zeitpunkt.

Werden die Schaltflächen und die Bestätigungsseite nicht entsprechend den o.g. Regelungen zur Verfügung gestellt, kann ein Vertrag, für dessen Kündigung die Schaltflächen und die Bestätigungsseite zur Verfügung zu stellen sind, jederzeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Die Praxis zeigt allerdings, dass sich nicht alle Unternehmen an diese Regelungen halten. So hat beispielsweise das Oberlandesgericht Düsseldorf (OLG) mit seinem Ur. v. 23.5.2024 einem Versorgungsunternehmen untersagt, online eine Kündigungsbestätigungsseite vorzuhalten, die erst durch Eingabe von Benutzername und Passwort oder Eingabe von Vertragskontonummer und Postleitzahl der Verbrauchsstelle erreichbar und damit nicht unmittelbar und leicht zugänglich ist.

Hinweis: Die Revision wurde zugelassen, weil bislang eine höchstrichterliche Rechtsprechung fehlt.

In einem vom Oberlandesgericht Koblenz (OLG) am 19.9.2024 entschiedenen Fall wurde auf der Website eines Telekommunikationsanbieters neben dem Kündigungsbutton ein zusätzlicher und sehr auffällig gestalteter Button mit der Bezeichnung „Kündigungsassistent“ angezeigt. Unter der Überschrift „Schnell kündigen mit wenigen Klicks. Nutzen Sie unseren Kündigungsassistenten“, wurden die Nutzer zu einem Login in das Kundenkonto geführt. Diese Gestaltung erweckte auch nach Auffassung der OLG-Richter bei einem Durchschnittskunden des Unternehmens den Eindruck, er könnte die Kündigungserklärung nur über diesen Button abgeben und lenkte ihn von der nachfolgenden „gesetzlichen Kündigungsmöglichkeit“ ab.

3. Anspruch auf Equal Pay Nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) ist bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit eine unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen verboten. Zudem darf für gleiche oder für gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts der oder des Beschäftigten ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden, als bei einer oder einem Beschäftigten des anderen Geschlechts.

Steht fest, dass ein(e) Arbeitnehmer(in) im Hinblick auf einen oder mehrere Vergütungsbestandteile niedriger vergütet wurde, als diejenige Vergleichsgruppe des anderen Geschlechts, die eine gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichtet, muss der/die Arbeitgeber(in) darlegen und beweisen, dass ausschließlich andere Gründe als das Geschlecht zu einer ungünstigeren Behandlung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin geführt haben.

Beruft sich der/die Arbeitgeber(in) darauf, dass die Personen aus der Vergleichsgruppe eine größere Berufserfahrung, eine längere Betriebszugehörigkeit und/oder eine höhere Arbeitsqualität aufwiesen, muss er/sie darlegen, wie er/sie diese Kriterien im Einzelnen bewertet und zueinander gewichtet hat. Gelingt eine entsprechende Darlegung und ggf. der entsprechende Beweis nicht, steht dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin eine höhere Vergütung nach Maßgabe des Entgeltgleichheitsgesetzes zu.

4. Kein Anspruch auf Abfindung nach Sozialplan In einem vom Landesarbeitsgericht Saarland entschiedenen Fall war eine Krankenschwester seit 1986 im evangelischen Krankenhaus in Saarbrücken tätig, das zum 31.3.2023 geschlossen wurde. In der 1. Instanz wandte sich die Schwester noch gegen ihre Versetzung in ein anderes Krankenhaus des Betreibers in Neunkirchen und gegen die vom Arbeitgeber vorsorglich für den Fall der Unwirksamkeit der Versetzung ausgesprochene Änderungskündigung mit dem Angebot auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in Neunkirchen. Gleichzeitig begehrte sie die Zahlung einer Abfindung nach dem Sozialplan, der eine solche für gekündigte Mitarbeiter vorsieht, diejenigen aber ausgenommen hat, die aufgefordert wurden, in einer anderen Einrichtung in Saarbrücken, Neunkirchen oder Schwalbach ohne Änderung ihrer Eingruppierung tätig zu werden.

Die Ungleichbehandlung von denjenigen Mitarbeitern, denen ein zumutbares Arbeitsplatzangebot gemacht wurde und denjenigen, denen ein weiter entfernter und damit nach der Definition des Sozialplans nicht mehr zumutbarer Arbeitsplatz angeboten wurde, ist sachlich gerechtfertigt. Das gilt auch, wenn denjenigen mit dem zumutbaren Arbeitsplatzangebot kein Wahlrecht zwischen der Zahlung der Abfindung und der Annahme des Arbeitsplatzangebots angeboten wurde.

5. Errichtung eines Pools unter Bäumen – kein Anspruch auf Laubrente Ein Grundstückseigentümer kann die Zuführung von z.B. Gasen, Dämpfen, Gerüchen, Rauch, Erschütterungen und ähnliche von einem anderen Grundstück ausgehende Einwirkungen insoweit nicht verbieten, als die Einwirkung die Benutzung seines Grundstücks nicht oder nur unwesentlich beeinträchtigt. Eine unwesentliche Beeinträchtigung liegt i.d.R. vor, wenn die in Gesetzen oder Rechtsverordnungen festgelegten Grenz- oder Richtwerte nicht überschritten werden. Das Gleiche gilt insoweit, als eine wesentliche Beeinträchtigung durch eine ortsübliche Benutzung des anderen Grundstücks herbeigeführt wird und nicht durch Maßnahmen verhindert werden kann, die Benutzern dieser Art wirtschaftlich zumutbar sind. Hat der Eigentümer hiernach eine Einwirkung zu dulden, kann er jedoch von dem Benutzer des anderen Grundstücks einen angemessenen Ausgleich in Geld verlangen.

Errichtet ein Grundstückseigentümer im Traufbereich zweier auf dem Nachbargrundstück vor 90 Jahren ohne Einhaltung des Grenzabstands gepflanzter Eichen einen offenen Pool, kann er keine Kostenbeteiligung des Nachbarn hinsichtlich des erhöhten Reinigungsaufwands verlangen. Das Oberlandesgericht Frankfurt am Main (OLG) lehnte den Anspruch auf monatliche Ausgleichsleistungen ab.

Die Grundstücke liegen in einem Bereich, der durch älteren und höheren Baumbestand geprägt ist. Dies wusste der „Poolbauer“, als er auf seinem Grundstück einen nicht überdachten und im freien gelegenen Pool errichtete. „Dass mithin der Pool (...) durch Laub- und Fruchtabwurf der Bäume vom Nachbargrundstück betroffen sein würde, war sicher zu erwarten“, untermauerte das OLG weiter.

6. Denkmalrechtliche Genehmigung für Solarzaun In einem vom Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz (OVerwG) entschiedenen Fall handelte es sich um den Eigentümer eines Grundstücks mit einem

Wohngebäude, das seit 1998 als Kulturdenkmal unter Schutz gestellt ist. Seinen Antrag auf Erteilung einer denkmalrechtlichen Genehmigung für die Errichtung eines Solarzaunes auf der bestehenden, zwischen 1 und 1,60 m hohen Einfriedungsmauer entlang der Straße lehnte die Stadt ab.

Vor dem Verwaltungsgericht Koblenz hatte der Eigentümer keinen Erfolg und nun hat das OLG entschieden, dass ihm die beantragte denkmalrechtliche Genehmigung für die Errichtung eines Solarzauns zu erteilen ist. Zur Begründung führte es aus: Es stehe außer Frage, dass der in der Umgebung des unter Denkmalschutz stehenden Gebäudes geplante Solarzaun einer Genehmigung bedarf. Das öffentliche Interesse an der Errichtung des Solarzauns ist vorliegend von solchem Gewicht, dass das Interesse an der unveränderten Erhaltung des Erscheinungsbildes des unter Denkmalschutz stehenden Gebäudes zurückzustehen hat und die Erteilung der Genehmigung geboten erscheint.

7. Klärung der Testierfähigkeit – Herausgabeanspruch von Behandlungsakte Die Richter des Oberlandesgerichts Hamm (OLG) hatten zu entscheiden, ob eine Klinik nach dem Tod einer Patientin verpflichtet werden kann, die Krankenunterlagen zur Feststellung der Testierfähigkeit an einen Gutachter zu übergeben.

In dem Fall aus der Praxis hatte eine verstorbene Erblasserin in ihrem Testament aus dem Jahr 1998 zunächst ihre Schwester als Alleinerbin eingesetzt. Mit einem neuen Testament, dessen Beurkundung wegen einer lebensbedrohlichen Entzündung der Bauchspeicheldrüse auf der Intensivstation eines Krankenhauses stattfand, setzte sie nun ihre Nichte und deren zwei Kinder als Erben ein. Die Schwester war damit nicht einverstanden und hatte Zweifel an der Testierfähigkeit. Es wurde vom Gericht ein Gutachter bestellt, aber die Klinik weigerte sich, die Unterlagen herauszugeben. Als Begründung führte das Krankenhaus an, dass eine postmortale Vollmacht zugunsten der Kinder vorliegt, und diese hätten die Klinik nicht von der Schweigepflicht befreit.

Die OLG-Richter verpflichteten das Krankenhaus zur Herausgabe der Unterlagen und führten aus, dass die Verfügungsbefugnis über Geheimnisse aus dem persönlichen Lebensbereich des Patienten mit dessen Tod erlischt, sodass eine Entbindung von der Schweigepflicht grundsätzlich nicht mehr in Betracht kommt, insbesondere auch nicht durch die Erben und/oder nächsten Angehörigen. Die Schweigepflicht, als höchstpersönliches Recht, ist nicht vererblich.

Ferner kommt es für die Frage, ob und inwieweit der Arzt von seiner Schweigepflicht nach dem Tod des Patienten freigestellt ist, allein auf den erklärten oder den mutmaßlichen Willen des Erblassers an. Hat der Erblasser sich dazu geäußert, ist seine Erklärung entscheidend. Liegt keine solche Erklärung vor, muss sein mutmaßlicher Wille ermittelt werden. Dabei wird i.d.R. angenommen, dass es im Interesse des Erblassers ist, Zweifel an seiner Testierfähigkeit aufzuklären, wenn er ein Testament hinterlassen hat. Es ist üblicherweise der Wunsch des Erblassers, seinen Willen durch ein Testament zur Geltung zu bringen. Hinsichtlich solcher Tatsachen, welche die Willensbildung des Erblassers und das Zustandekommen der letztwilligen Verfügung betreffen, ist daher grundsätzlich keine Verschwiegenheitspflicht anzunehmen.

Basiszinssatz: Seit 1.7.2024 = 3,37 %; 1.1. – 30.6.2024 = 3,62 %; 1.7. – 31.12.2023 = 3,12 %
(§ 247 Abs. 1 BGB) Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter: <http://www.bundesbank.de> und dort unter „Basiszinssatz“.

Verzugszinssatz: (§ 288 BGB)	Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern	Basiszinssatz + 5-%-Punkte
	• abgeschlossen bis 28.7.2014:	Basiszinssatz + 8-%-Punkte
	• abgeschlossen ab 29.7.2014:	Basiszinssatz + 9-%-Punkte
	• bei Handelsgeschäften zusätzlich	zzgl. 40 € Pauschale

Verbraucherpreisindex: 2024: September = 119,7; August = 119,7; Juli = 119,8; Juni = 119,4; Mai = 119,3;
2020 = 100 April = 119,2; März = 118,6; Februar = 118,1; Januar = 117,6
2023: Dezember = 117,4; November = 117,3; Oktober = 117,8

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

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