



Newsletter – Arbeits- und Wirtschaftsrecht 10/2010

„Denken ist schwer, darum urteilen die meisten.“ (Carl Gustav Jung). Wir möchten Ihnen Stoff zum Nachdenken geben. Urteilen Sie selbst!

Arbeitsrecht

Auch Arbeitgeber, die keinem Arbeitgeberverband angehören, können mit ihren Betrieben unter den Anwendungsbereich eines Tarifvertrages fallen. Dies ist der Fall, wenn der Bundesminister für Arbeit und Soziales einen Tarifvertrag gemäß § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt. Eine **Allgemeinverbindlichkeitsklärung** des Ministers bewirkt, dass auch die Arbeitsverhältnisse der nichttarifgebundenen Arbeitnehmer von dem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag erfasst werden. Daher kann es für Unternehmer von Interesse sein, sich von Zeit zu Zeit darüber zu informieren, ob ihre Betriebe von einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag erfasst werden. Im Bereich der Dienstleistungsunternehmen betrifft dies beispielsweise den Tarifvertrag des Gebäudereinigerhandwerks.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) veröffentlicht auf seiner Website regelmäßig eine aktualisierte Liste des Verzeichnisses der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge. Zuletzt hat das Ministerium dieses Tarifregister im Oktober 2010 aktualisiert. Einzelfragen können auch mit dem zuständigen Referat III a 8 in 53107 Bonn geklärt werden.

Einen interessanten Beschluss hat das Bundesarbeitsgericht am 05.10.2010 (AZ. 1 ABR 71/09) erlassen. Danach darf ein Arbeitsgericht in einem Beschlussverfahren mit einem **Betriebsrat** gegenüber dem Arbeitgeber keine **Ordnungshaft** androhen.

In der Sache führte der Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung zum Thema Jahresarbeitszeit nicht durch. Der Betriebsrat setzte hiergegen einen Unterlassungsanspruch gemäß § 23 Absatz 3 BetrVG erfolgreich durch. Im Rahmen der Zwangsvollstreckung wollte der Betriebsrat nun den Arbeitgeber zwingen, die Betriebsvereinbarung durchzuführen. Das Arbeitsgericht drohte dem Arbeitgeber sogar für den Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld und ersatzweise Ordnungshaft an.

Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass gegen den Arbeitgeber die Androhung der Ordnungshaft rechtswidrig war. Das Arbeitsgericht darf allenfalls ein Ordnungsgeld festsetzen.

Wirtschaftsrecht

Der ehemalige **Geschäftsführer einer GmbH** hat keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung in ähnlich leitender Funktion. Dies hat der BGH mit Urteil vom 11.10.2010 entschieden (Az. II ZR 266/08). Der Anstellungsvertrag des Geschäftsführers einer GmbH hat regelmäßig nur die Beschäftigung als Geschäftsführer zum Inhalt. Eine Tätigkeit unterhalb der Organebene ist typischerweise



nicht vereinbart und der abberufene Geschäftsführer kann sie daher auch nicht verlangen. Allerdings muss die Gesellschaft dem Geschäftsführer die vereinbarte Vergütung für die Dauer des Bestehens des Dienstverhältnisses weiter zahlen. Etwas anderes kann aber gelten, wenn der Anstellungsvertrag die Möglichkeit einer anderen Beschäftigung ausdrücklich vorsieht.

Pflegerecht

Das Bundessozialgericht hat in seinem Urteil vom 12.08.2009 (Az. B 3 KR 8/08 R) über die Gewährung von **Hilfsmitteln nach § 33 SGB V** durch die Krankenkassen entschieden. Demnach hat die Krankenkasse einem gehunfähigen Versicherten einen Elektrorollstuhl zu stellen, wenn er den Nahbereich um seine Wohnung mit einem Aktivrollstuhl nicht aus eigener Kraft erschließen kann.

Die Krankenkasse darf den Rollstuhlfahrer nicht an Verwandte oder andere Begleitpersonen verweisen. Vielmehr ist es wesentliches Ziel der Hilfsmittelversorgung, den behinderten Menschen von der Hilfe anderer Menschen unabhängig zu machen und ihm eine selbständigere Lebensführung zu ermöglichen.

Medien-, Urheber- und Wettbewerbsrecht

Die Verlängerung eines zunächst **zeitlich befristeten Frühbucherrabatts** stellt keine Irreführung im Sinne des unlauteren Wettbewerbs dar (OLG Hamm, Urteil vom 02.09.2010, Az. I-4 U 52/10). Nach der Entscheidung des OLG Hamm kommt es bei einer in die Zukunft gerichteten Werbeaussage nur darauf an, ob sie im Zeitpunkt des Erscheinens der Werbung richtig war oder nicht. Ist ein Frühbucherrabatt tatsächlich bis zum Ende der Frist verfügbar, liegt keine Irreführung vor. Bei einer unerwarteten Entwicklung der Marktlage kann ein gutgläubig Werbender auch nach Ablauf der Rabattaktion zugunsten der Verbraucher Preisnachlässe gewähren. Da die Verbraucher diese Sondervorteile nur für einen längeren Zeitraum erhalten als sie annahmen, liegt ein übertriebenes Anlocken seitens des Werbenden nicht vor.

Der EuGH hat am 14.09.2010 entschieden, dass der Spielbaustein von **Legó** nicht als Gemeinschaftsmarke eintragungsfähig ist (Az. C-48/09 P). Dies begründet der EuGH damit, dass die Form des Spielbausteins ausschließlich zur Erreichung seiner technischen Wirkung erforderlich ist. Wenn man den Markenrechtsschutz auch auf solche Formen erstrecken würde, würde anderen Unternehmen nach Ablauf des Patentrechtsschutzes die Möglichkeit der Verwendung der technischen Lösung erheblich beschränkt. Ein so weitgehender Schutz könnte zu einer Monopolstellung für technische Lösungen führen.

Rückfragen?

Ihre Rückfragen beantworten wir selbstverständlich gerne.



Dr. Ulbrich & Kaminski
RECHTSANWÄLTE

Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte
Hellweg 2
44787 Bochum

Telefon +49 (0)234 579 521-0
Telefax +49 (0)234 579 521-21

E-Mail: kontakt@ulbrich-kaminski.de
www.ulbrich-kaminski.de