

TIPPS & WISSENSWERTES

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser!

Mit unserem heutigen Rundschreiben informieren wir Sie über aktuelle Entscheidungen aus den Bereichen Öffentliches Recht, Wettbewerbs-, Arbeits-, Verkehrs- und Ordnungswidrigkeitenrecht. Der erste Beitrag geht der Frage nach, ob bei Filialbetrieben ein Verstoß gegen das in der Handwerksordnung normierte Gebot der Meisterpräsenz vorliegt. Der zweite Beitrag beschäftigt sich mit dem „Equal-pay“-Grundsatz nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in Hinblick auf die Zahlung von Sondervergütungen wie Weihnachtsgeld. Der abschließende Beitrag vermittelt einen Überblick über das neue Punktesystem in der Flensburger Verkehrssünderdatei und informiert über die Vollstreckung von Bußgeldern für im Ausland begangene Verkehrsordnungswidrigkeiten.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre mit unserem Rundschreiben.

Zweigniederlassung verstößt nicht gegen Meisterpräsenz Handwerksmeister muss nicht immer anwesend sein

Eigentlich fordert die Handwerksordnung für alle zulassungspflichtigen Handwerksbetriebe die Präsenz des Handwerksmeisters. Doch wie streng ist die Vorschrift des § 1 Abs. 1 der Handwerksordnung (HwO) auszulegen? Diese Frage taucht insbesondere immer wieder bei Hörgeräteakustikern auf, die zu den zulassungspflichtigen Betrieben in diesem Sinne zählen. Probleme ergeben sich hier durch die zunehmende Filialbildung. Nicht selten hat ein Hörgeräteakustiker noch eine oder auch mehrere Filialen in anderen Orten. Krankenkassen verlangen jedoch regelmäßig, dass in jeder der Filialen die Meisterpräsenz gewährleistet ist. Mitbewerber sehen in der Filialbildung einen Wettbewerbsverstoß, wenn nicht in jeder der Filialen ständig ein Meister anwesend ist.

Verbraucher werden nicht irreführt

Der Bundesgerichtshof (BGH) entschied jedoch mit Urteil vom 17. Juli 2013 (Az.: I ZR 222/11), dass es weder für den Verbraucher irreführend sei noch einen Verstoß gegen den Grundsatz der Meisterpräsenz nach der Handwerksordnung darstelle, wenn der Meister in einem Hörgeräteakustik-Unternehmen nicht ständig anwesend, sondern noch für einen zweiten Betrieb in einer benachbarten Stadt zuständig ist. Damit hob der BGH die Entscheidungen der Vorinstanzen auf. Die Bundesrichter bestätigten zwar, dass ein Dienstleistungsunternehmen beim Verbraucher grundsätzlich den Eindruck erweckt, dass die angebotenen Dienstleistungen in seinem Geschäftslokal während der Geschäftszeiten für die Kunden unmittelbar erbracht werden können. Dennoch sei es im Geschäftsverkehr üblich, dass gerade bei beratungsintensiven Dienstleistungen, wie z. B. auch bei der Auswahl eines Hörgerätes oftmals eine Beratung erst nach einer vorherigen Terminvereinbarung erfolgen kann, obwohl das Geschäftslokal geöffnet ist.

Meisterpräsenz auch ohne körperliche Anwesenheit

Die Bundesrichter halten mit ihrem Urteil grundsätzlich an der Meisterpräsenz fest. Sie betonen auch, dass gerade bei Gesundheitshandwerken, von engen Ausnahmefällen abgesehen, für eine Betriebsstätte eine ständige Meisterpräsenz zu verlangen sei. Allerdings folge daraus nicht, dass der Betreiber eines Hörgeräteakustik-Unternehmens sein Ladenlokal nicht offenhalten darf, wenn der Meister im Geschäftslokal nicht anwesend ist. So könnten während dieser Zeit beispielsweise Kundentermine vereinbart, Ersatz- und Verschleißteile wie etwa Batterien für Hörgeräte abgegeben und ähnliche Leistungen erbracht werden, für die eine Anwesenheit eines Meisters nicht erforderlich ist. Unzulässig ist es jedoch, wenn ein Meister einer Filiale nur gelegentlich zur Verfügung steht, weil er eine Vielzahl von Filialen oder weit voneinander entfernt liegende Betriebe zu betreuen hat. Doch ein solcher Verstoß gegen die Handwerksordnung liegt nicht vor, wenn ein Hörgeräteakustik-Meister mit zwei Betrieben jeder der beiden Filialen täglich etwa für die Hälfte seiner Arbeitszeit zur Verfügung steht und auch während seiner Abwesenheit ohne Weiteres telefonisch erreichbar ist.

Fazit: Eine gesetzeskonforme Meisterpräsenz mit nur einem Handwerksmeister kann es auch in einem Hörgeräteakustik-Unternehmen mit einem Stammbetrieb und einer Filiale ohne ständige körperliche Anwesenheit des Meisters geben. Voraussetzung ist

- die regelmäßige Präsenz des Meisters in beiden Betrieben und nicht nur gelegentliche Besuche in einer der Filialen und
- die ständige Erreichbarkeit des Meisters per Telefon oder durch den Einsatz anderer moderner Kommunikationsmittel.

Marc Nörig, Rechtsanwalt
Eisenbeis Rechtsanwaltskanzlei mbH, Köln

„Equal-pay“ gilt auch für das Weihnachtsgeld

Nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) müssen Verleiher dem Leiharbeiter das gleiche Arbeitsentgelt zahlen, das der Entleiher vergleichbaren Stammarbeitnehmern gewährt. Von diesem Gleichbehandlungsgebot darf nur durch einen Tarifvertrag abgewichen werden. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können arbeitsvertraglich vereinbaren, dass die tariflichen Regelungen eines solchen Tarifvertrages für Leiharbeiter anzuwenden sind. Das im AÜG festgeschriebene „Equal-pay“-Gebot gilt nicht nur für die laufende monatliche Vergütung, sondern auch für Sonderzahlungen, wie das Urlaubs- oder Weihnachtsgeld. Dies entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein mit Urteil vom 21. Mai 2013 (Az.: 2 Sa 398/12).

Stichtagsregelungen entscheiden über Entgeltanspruch

In dem entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer auf Zahlung eines anteiligen Weihnachtsgeldes geklagt. Das Urteil des LAG enthält für den klagenden Arbeitnehmer eine gute und eine schlechte Nachricht. Erst die gute Nachricht: Der Arbeitnehmer, der als Leiharbeiter in einem Entleiherbetrieb arbeitet, hat unter dem Gesichtspunkt des „Equal-pay“ grundsätzlich einen Anspruch auf Sonderzahlungen, wie das Weihnachtsgeld, wenn dieses auch den regulären Arbeitnehmern im Entleiherbetrieb, also den dort fest Beschäftigten, zusteht. Allerdings soll der Leiharbeiter auch nicht besser gestellt werden als die Stammebelegschaft. Hieraus folgt die schlechte Nachricht: Gibt es eine wirksame Stichtagsregelung, wonach die Arbeitnehmer im Entleiherbetrieb zu einem bestimmten Datum im Betrieb beschäftigt sein müssen, um Weihnachtsgeld beanspruchen zu können, so gilt das auch für entliehene Arbeitnehmer.

Im Urteilsfall enthielt der Tarifvertrag eine Stichtagsregelung, wonach einem Arbeitnehmer nur dann (anteilig) ein Weihnachtsgeld zusteht, wenn er am 1. Dezember des Jahres im Unternehmen beschäftigt ist. Der Leiharbeiter war zwar im Dezember für das Unternehmen tätig, jedoch gerade nicht am Stichtag, dem 1. Dezember. Damit wird er genauso behandelt wie ein Arbeitnehmer, der durchgängig bis zum 30. November des Jahres im Unternehmen beschäftigt ist. Auch er hat infolge der Stichtagsregelung, keinen – auch keinen anteiligen – Anspruch auf die Zahlung eines Weihnachtsgeldes.

Dr. Stefan Müller-Thele, Rechtsanwalt
Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Steffen Pasler, Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht und für Handels- und Gesellschaftsrecht
Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Greifswald

Dr. Uwe Schlegel, Rechtsanwalt
Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Grünes Licht für die Punktereform Ab Mai 2014 gelten neue Regelungen für Verkehrssünder

Einfacher und gerechter soll sie werden, die „Punktevergabe“ in der Verkehrssünderdatei in Flensburg. Inzwischen wurde ein Kompromiss gefunden, am 26. Juni 2013 gab der Bundesrat grünes Licht.

Punkteskala und Verjährung ändern sich

Anstelle der bisherigen Punkteskala von 1 bis 7 Punkten gibt es künftig, je nach Schwere des Vergehens, nur noch 1, 2 oder 3 Punkte. Der Führerschein wird dann bereits bei 8 statt bisher 18 Punkten entzogen. Festgehalten wird dagegen an der Möglichkeit, über den freiwilligen Besuch von Schulungen einen Punkt innerhalb von fünf Jahren abzubauen, vorausgesetzt man hat maximal fünf Punkte. Gespeicherte Punkte sollen jeweils separat verjähren. Eine Punkte-Amnestie gibt es nicht. Es soll jedoch stärker differenziert werden. Zukünftig sollen nur noch sicherheitsgefährdende Verstöße in die Kartei aufgenommen werden. Dies hat auch Folgen für einen Teil der derzeit in Flensburg gespeicherten Punkte. Gelöscht werden sollen Punkte für leichtere Ordnungswidrigkeiten, etwa das Fahren in einer Umweltzone ohne Plakette, für das es bislang einen Punkt gibt. Im Gegenzug drohen teils höhere Geldbußen. Die übrigen Punkte werden nach dem neuen System umgerechnet.

Für gefährliche Überholmanöver gibt es künftig einen Punkt statt zwei Punkte. Wer in Ortschaften zwischen 31 und 40 Kilometer pro Stunde zu schnell fährt, bekommt zwei statt drei Punkte. Bei einem Alkohol-Vollrausch am Steuer werden drei statt der bisherigen sieben Punkte fällig. Punkte verjähren künftig jeweils getrennt, und zwar je nach Schwere nach zweieinhalb, fünf oder zehn Jahren. Bisher verhindert jeder neue Verstoß, dass die erfassten Punkte insgesamt verschwinden.

Rechtzeitiges Informieren kann vorteilhaft sein

Das reformierte Punktesystem tritt am 1. Mai 2014 in Kraft. Wer denkt, bis dahin sei ja noch viel Zeit, der irrt. Denn wer sich rechtzeitig mit den neuen Bestimmungen beschäftigt, kann möglicherweise aus dem Zusammenspiel von den noch geltenden und den zukünftigen Regelungen profitieren. Einige Beispiele sollen dies verdeutlichen.

- Eine Eintragung von Entscheidungen im Verkehrszentralregister erfolgt zukünftig nur noch wegen solcher Delikte, die in der Anlage 13 der Fahrerlaubnis-Verordnung (FeV) erfasst sind. Ist ein Delikt dort nicht aufgeführt, gelangt dieses nicht zur Eintragung.
- Bei Ordnungswidrigkeiten muss die neue Eintragungsgrenze von 60 EUR erreicht werden, anderenfalls erfolgt keine Eintragung. Allerdings werden die Geldbußen insgesamt angehoben, für zahlreiche Delikte eben genau auf dieses Niveau von 60 EUR.
- Verurteilungen wegen einer Verkehrsstraftat, z. B. einer Trunkenheitsfahrt, werden immer erfasst. Andere Straftaten, wie z. B. die fahrlässige Körperverletzung infolge eines Verkehrsunfalles, werden hingegen nur eingetragen, wenn sie auch in der Anlage 13 FeV genannt sind und zudem eine Entziehung, Sperre oder ein Fahrverbot angeordnet wurde.

Altes oder neues Recht – was ist günstiger?

Bei einer aktuell begangenen Ordnungswidrigkeit kann es verfahrenstaktisch sinnvoll sein, die Eintragung einer Ordnungswidrigkeit vor oder nach dem Stichtag der neuen Verordnung anzustreben. So ist es möglicherweise bei einer groben Ordnungswidrigkeit nach neuer Verordnung über die Erteilung einer Verwarnung, die Regelsätze für Geldbußen und die Anordnung eines Fahrverbotes wegen Ordnungswidrigkeiten im Straßenverkehr (BKatV) sinnvoll, eine Eintragung vor dem Stichtag anzustreben, um eine zukünftig fünfjährige Tilgungsfrist zu vermeiden. Andererseits kann die Eintragung einer einfachen Ordnungswidrigkeit nach dem Stichtag die sichere Löschung nach zwei Jahren wegen des Wegfalls der Tilgungshemmung bedeuten.

Tipp: Das Hinauszögern des Rechtskrafteintritts im Strafverfahren kann dazu führen, dass einfache Straftaten in Ermangelung einer Führerscheinmaßnahme nach neuem Recht nicht mehr in das Verkehrszentralregister eingetragen werden. Auch die Mitnahme aktueller Punkterabatte vor der geplanten „Umrechnung“ kann sinnvoll sein. Daher empfehlen wir: Denken Sie jetzt noch an die „alten Punkte“! Lassen Sie sich von uns beraten! Die Rechtsanwälte der ETL Bußgeldprüfstelle unterstützen Sie gern!

Hinweis: Das „EU-Knöllchen“ kommt. Auch ausländische Bußgelder können dann vollstreckt werden. Der Bundestag hat am 17. Mai 2013 eine Regelung verabschiedet, die den europäischen Datenaustausch bei Verkehrsordnungswidrigkeiten ermöglicht. Danach sollen zukünftig ausländische Behörden beim Kraftfahrtbundesamt Daten zum Fahrzeughalter elektronisch abfragen können. Mit diesen Daten können sie den Halter anschreiben und zur Zahlung der Geldbuße auffordern. Das entsprechende EU-Gesetz muss bis zum 7. November 2013 in den Mitgliedstaaten in Kraft gesetzt sein.

Alexander Streibhardt, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Verkehrsrecht
Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Gera

Haben Sie Fragen zu den Themen dieses Rundschreibens? Dann sprechen Sie uns an!