

## Mandantenbrief 05/2018

### SPRUCH des Monats

**Mit nur einer Hand lässt sich kein Knoten knüpfen.**

Mongolisches Sprichwort

Was Sie interessieren kann:

## Arbeitsrecht

### Sonderzahlung - Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) am 23.8.2017 entschiedenen Fall enthielt ein am 16.10.1984 unterzeichneter Arbeitsvertrag u. a. folgende Regelung: "Zusätzlich zum Grundgehalt wird - nach Ablauf der Probezeit - als freiwillige Leistung eine Weihnachtsgratifikation gezahlt, deren Höhe jeweils jährlich durch den Arbeitgeber bekannt gegeben wird und deren Höhe derzeit ein volles Monatsgehalt nicht übersteigt." Der Arbeitgeber zahlte bis einschließlich 2013 in jedem Kalenderjahr eine Sonderzahlung in Höhe eines ganzen Bruttogehalts. Eine Hälfte wurde als Vorschuss mit der Vergütung für Mai und die andere Hälfte mit der Vergütung für November abgerechnet und gezahlt.

In der Verdienstabrechnung für Mai 2014 war neben dem Monatsgehalt ein als "Abschl. J-gratifikat." bezeichneter Betrag in Höhe eines halben Bruttogehalts ausgewiesen. Nachdem der Arbeitgeber im August 2014 bei einem geschätzten Aufwand von 320.000 bis 350.000 € für die "zweite Hälfte" der Weihnachtsgratifikation ein negatives Betriebsergebnis vor Steuern prognostiziert hatte, entschied er im September 2014, keine weitere Gratifikation an die Belegschaft zu zahlen.

Die Richter des BAG entschieden dazu, dass die o. g. vertragliche Regelung sowohl in Bezug auf den Vorschuss als auch auf die endgültige Höhe der Weihnachtsgratifikation ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht einräumt und grundsätzlich zulässig ist.

Dem vertraglich vereinbarten Recht des Arbeitgebers zur Leistungsbestimmung steht nicht entgegen, dass er in der Vergangenheit stets eine Weihnachtsgratifikation in Höhe eines vollen Monatsgehalts gezahlt hat. Allein die gleichbleibende Aus-

übung des Leistungsbestimmungsrechts über einen längeren Zeitraum führt nicht zu einer Konkretisierung mit der Folge, dass jede andere Ausübung des Ermessens nicht mehr der Billigkeit entspräche.

## **Familienrecht**

### **Elterngeld und Elterngeld Plus**

Ziel des Elterngeldes ist, fehlendes Einkommen auszugleichen, wenn Eltern ihr Kind nach der Geburt betreuen. Eltern, die sich Erwerbs- und Familienarbeit partnerschaftlich teilen möchten, werden besonders durch das Elterngeld Plus unterstützt.

Das Basiselterngeld soll das Einkommen des Elternteils ersetzen, welcher das Kind betreut. Den Eltern stehen gemeinsam insgesamt 14 Monate Elternzeit zu, wenn sich beide an der Betreuung beteiligen und ihnen dadurch Einkommen wegfällt. Sie können die Monate frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens zwölf Monate in Anspruch nehmen.

Das Elterngeld Plus unterstützt insbesondere diejenigen, die schon während des Elterngeldbezugs wieder in Teilzeit arbeiten wollen. Mütter und Väter haben damit die Möglichkeit, länger als bisher Elterngeld in Anspruch zu nehmen. Sie bekommen doppelt so lange Elterngeld (in maximal halber Höhe): Aus einem Elterngeldmonat werden zwei Elterngeld-Plus-Monate. Wenn beide Elternteile für 25 bis 30 Stunden pro Woche in Teilzeit arbeiten und sich die Betreuung des Kindes teilen, können sie vier zusätzliche Monate lang Elterngeld erhalten. Das ist der Partnerschaftsbonus.

Detaillierte Informationen mit Erklärfilm und Elterngeldrechner finden Sie auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugendliche: [https://www.bmfsfj.de - Themen "Familie" - "Familienleistungen" - "Elterngeld und ElterngeldPlus"](https://www.bmfsfj.de - Themen \).

## **Sonstiges**

### **Wirksamer Ausschluss einer Stornierung der Flugbuchung**

Der Bundesgerichtshof entschied mit seinem Urteil vom 20.3.2018, dass eine Stornierung der Flugbuchung wirksam ausgeschlossen werden kann. Im entschiedenen Fall buchte ein Ehepaar im November 2014 Flüge für den 22./23. Mai 2015. Die Bedingungen des Luftfahrtunternehmens sahen folgende Regelung vor: "Die Stornierung der Tickets ist nicht möglich. Die nicht verbrauchten Steuern und Gebühren sind erstattbar. Der internationale/nationale Zuschlag ist nicht erstattbar." Wegen einer Erkrankung stornierte das Ehepaar am 20.3.2015 die Flüge und verlangte die Erstattung des Flugpreises. Das Unternehmen erstattete ihnen jedoch nur ersparte Steuern und Gebühren in Höhe von jeweils ca. 135 €.

Nach Auffassung des BGH sind die Vorschriften des Werkvertragsrechts grundsätzlich auf den (Luft-)Personenbeförderungsvertrag anwendbar. Der Fluggast kann daher den Beförderungsvertrag jederzeit kündigen. Die Anwendung dieser Vorschrift ist hier jedoch durch die Beförderungsbedingungen des Flugunternehmens wirksam abbedungen worden. Der Ausschluss des Kündigungsrechts (der "Stornierung") benachteiligt die Fluggäste nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen.

**Anmerkung:** Wollen Sie nicht den höheren Preis zahlen, können Sie für den Krankheitsfall eine solche Erstattung durch eine Versicherung absichern.