

Mandanteninformation II/2015

Überschreiten der 450-€-Arbeitsentgeltgrenze bei Minijobbern
Observation durch einen Detektiv mit heimlichen Videoaufnahmen
Einwilligungserfordernis für die Veröffentlichung von Videoaufnahmen eines Arbeitnehmers
Kein Abbau von Plusstunden wegen fehlender Einsatzmöglichkeit beim Entleiher
Wirksamkeit einer "Klageverzichtsklausel" in einem Aufhebungsvertrag
Schmerzensgeld und Schadensersatz im Berufsausbildungsverhältnis
Anforderungen an ein mittels Fahrtenbuchprogramm erstelltes elektronisches Fahrtenbuch
Mietpreisbremse und Bestellerprinzip bei Maklercourtage
Formularklauseln bei Schönheitsreparaturen - Änderung der Rechtsprechung
Grundsteuer: Einheitsbewertung des Grundvermögens nach Auffassung des Bundesfinanzhofs
verfassungswidrig
Endpreisangabe bei elektronischem Buchungssystem einer Airline
Verzugszins / Basiszins

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Informationen, Neuregelungen und aktuellen Urteilen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

Überschreiten der 450-€-Arbeitsentgeltgrenze bei Minijobbern

Grundsätzlich dürfen Minijobber höchstens 450€ im Monat bzw. 5.400 € im Jahr verdienen. Wird dieser Betrag überschritten, so tritt Versicherungspflicht ein.

Ein "gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten" der monatlichen Entgeltgrenze von 450€ führt nicht in jedem Fall zur Versicherungspflicht. Als gelegentlich galt dabei bis 31.12.2014 ein Zeitraum von bis zu 2 Monaten innerhalb eines Zeitjahres. **Ab dem 1.1.2015 ist als gelegentlich ein Zeitraum von bis zu 3 Monaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen.** Diese Regelung ist bis zum 31.12.2018 begrenzt. Ab dem 1.1.2019 gilt wieder ein Zeitraum von bis zu 2 Monaten als gelegentlich.

Bitte beachten Sie! Man muss davon ausgehen, dass diese Ausnahmeregelung streng ausgelegt wird und nur für die Fälle gilt, in denen die monatliche Verdienstgrenze von 450€ infolge "unvorhersehbarer Umstände" überschritten wird. "Unvorhersehbar" ist z. B. ein erhöhter Arbeitseinsatz wegen des krankheitsbedingten Ausfalls eines Mitarbeiters. Die Zahlung eines (tarif)vertraglich geregelten jährlichen Weihnachts- oder Urlaubsgeldes beispielsweise ist vorhersehbar und muss bereits bei Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts berücksichtigt werden.

Observation durch einen Detektiv mit heimlichen Videoaufnahmen

Ein Arbeitgeber, der wegen des Verdachts einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit einem Detektiv die Überwachung eines Arbeitnehmers überträgt, handelt rechtswidrig, wenn sein Verdacht nicht auf konkreten Tatsachen beruht. Für dabei heimlich hergestellte Abbildungen gilt dasselbe. Eine solche rechtswidrige Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts kann einen Geldentschädigungsanspruch ("Schmerzensgeld") begründen. Das hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 19.2.2015 entschieden.

Im entschiedenen Fall war eine Sekretärin ab dem 27.12.2011 arbeitsunfähig erkrankt, zunächst mit einer Bronchialerkrankung. Für die Zeit bis 28.2.2012 legte sie nacheinander sechs Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor, zuerst vier eines Facharztes für Allgemeinmedizin, dann ab 31.1.2012 zwei einer Fachärztin für Orthopädie. Der Arbeitgeber bezweifelte den zuletzt telefonisch mitgeteilten Bandscheibenvorfall und beauftragte einen Detektiv mit der Observation der Sekretärin.

Dabei wurde u. a. das Haus der Arbeitnehmerin, sie und ihr Mann mit Hund vor dem Haus und der Besuch der Frau in einem Waschsalon beobachtet und Videoaufnahmen erstellt. Die Sekretärin hält die Beauftragung der Observation einschließlich der Videoaufnahmen für rechtswidrig und fordert ein Schmerzensgeld.

Das Bundesarbeitsgericht sprach der Sekretärin Schmerzensgeld zu, da die Observation einschließlich der heimlichen Aufnahmen rechtswidrig war. Der Arbeitgeber hatte keinen berechtigten Anlass zur Überwachung. Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen war weder dadurch erschüttert, dass sie von unterschiedlichen Ärzten stammten, noch durch eine Änderung im Krankheitsbild oder weil ein Bandscheibenvorfall zunächst hausärztlich behandelt worden war.

Einwilligungserfordernis für die Veröffentlichung von Videoaufnahmen eines Arbeitnehmers

Ein Unternehmen mit etwa 30 Arbeitnehmern wollte Filmaufnahmen machen und diese für ihre Öffentlichkeitsarbeit verwenden. Im Herbst 2008 erklärte ein Arbeitnehmer schriftlich seine Einwilligung, dass das Unternehmen von ihm als Teil der Belegschaft Filmaufnahmen dafür machen durfte. Danach ließ das Unternehmen einen Werbefilm herstellen, in dem zweimal die Person des Arbeitnehmers erkennbar abgebildet war.

Das Video konnte von der Internet-Homepage der Firma aus angesteuert und eingesehen werden. Das Arbeitsverhältnis mit dem gefilmten Arbeitnehmer endete im September 2011. Im November 2011 erklärte er den Widerruf seiner "möglicherweise" erteilten Einwilligung und forderte den Arbeitgeber auf, das Video binnen 10 Tagen aus dem Netz zu nehmen. Dem folgte das Unternehmen - unter Vorbehalt - Ende Januar 2012. Der Arbeitnehmer verlangt die Unterlassung weiterer Veröffentlichung und Schmerzensgeld.

Das Bundesarbeitsgericht entschied dazu am 19.2.2015: **Nach dem Gesetz betreffend das Urheberrecht an Werken der bildenden Künste und der Photographie (KUG) dürfen Bildnisse von Arbeitnehmern nur mit ihrer Einwilligung veröffentlicht werden. Diese muss schriftlich erfolgen. Eine ohne Einschränkung erteilte Einwilligung des Arbeitnehmers erlischt nicht automatisch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Sie kann aber widerrufen werden, wenn dafür ein plausibler Grund angegeben wird.**

Unterstellt, die Abbildungen des Angestellten in dem Video bedurften seiner Einwilligung nach dem KUG, hatte der Arbeitgeber diese erhalten. Auch das Erfordernis einer schriftlichen Einwilligung, das sich aus dem Recht des Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung ergibt, war in diesem Falle erfüllt. Seine ohne Einschränkungen gegebene schriftliche Zustimmung erlosch nicht automatisch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Ein späterer Widerruf war grundsätzlich möglich, jedoch hat der Angestellte für diese gegenläufige Ausübung seines Rechts auf informationelle Selbstbestimmung keinen plausiblen Grund angegeben. Er kann daher eine weitere Veröffentlichung nicht untersagen lassen und würde durch diese in seinem Persönlichkeitsrecht nicht verletzt werden.

Kein Abbau von Plusstunden wegen fehlender Einsatzmöglichkeit beim Entleiher

In einem vom Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) am 17.2.2015 entschiedenen Fall setzte eine Entleihfirma eine Arbeitnehmerin als Sachbearbeiterin bei Entleihern ein. Sie erhielt unabhängig von ihrer tatsächlichen Einsatzzeit eine regelmäßige monatliche Vergütung auf der Grundlage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Ihre tatsächlichen Arbeitszeiten wurden in einem Arbeitszeitkonto erfasst. Der Arbeitgeber berücksichtigte dort Zeiten, in denen er die Arbeitnehmerin nicht einsetzen konnte, zulasten der Arbeitnehmerin.

Das LAG hielt das Vorgehen des Arbeitgebers für unzulässig. Der für dieses Arbeitsverhältnis gültige Manteltarifvertrag Zeitarbeit vom 22.7.2003 erlaube es nicht, auf dem Arbeitszeitkonto vorhandene Plusstunden einseitig mit Minusstunden zu verrechnen, die sich deswegen ergeben, weil für den Arbeitnehmer keine Einsatzmöglichkeit besteht. Selbst wenn der Tarifvertrag anders auszulegen wäre, dürfte das Risiko des Verleihers, den Leiharbeiter nicht einsetzen zu können, nicht im Rahmen eines Arbeitszeitkontos auf den Leiharbeiter verlagert werden. Eine einseitige Verrechnung dieser Stunden zulasten des Leiharbeitnehmers ist gesetzlich ausgeschlossen. Entgegenstehende tarifliche Regelungen sind unzulässig.

Anmerkung: Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Das LAG hat die Revision beim Bundesarbeitsgericht wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen, der dazu in letzter Instanz entscheiden muss.

Wirksamkeit einer "Klageverzichtsklausel" in einem Aufhebungsvertrag

Wird ein formularmäßiger "Klageverzicht" in einem Aufhebungsvertrag erklärt, der zur Vermeidung einer vom Arbeitgeber angedrohten außerordentlichen Kündigung geschlossen wird, benachteiligt dieser Verzicht den Arbeitnehmer unangemessen, wenn ein verständiger Arbeitgeber die angedrohte Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich mit einem Fall zu beschäftigen, bei dem zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber ein schriftlicher Aufhebungsvertrag ohne Zahlung einer Abfindung geschlossen wurde. Zuvor hatte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit einer außerordentlichen Kündigung und Strafanzeige gedroht, weil er aus dem Lagerbestand zwei Fertigsuppen ohne Bezahlung entnommen und verzehrt habe.

Der auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findende Manteltarifvertrag beinhaltet bei Aufhebungsverträgen ein Widerrufsrecht innerhalb von 3 Werktagen, auf das allerdings schriftlich verzichtet werden kann. Der Arbeitnehmer klagt den Aufhebungsvertrag wegen widerrechtlicher Drohung an und begehrt im vorliegenden Rechtsstreit die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis fortbesteht. Die Androhung einer außerordentlichen Kündigung sei angesichts des langjährigen, unbelasteten Bestands des Arbeitsverhältnisses nicht vertretbar gewesen.

Der BAG entschied dazu am 12.3.2015, dass der im Aufhebungsvertrag vorgesehene Klageverzicht dem Arbeitnehmer im Ergebnis die Möglichkeit nimmt, den Vertrag rechtlich durchsetzbar anzufechten. Das ist mit dem gesetzlichen Leitbild nur zu vereinbaren, wenn die Drohung mit der außerordentlichen Kündigung nicht widerrechtlich war.

Schmerzensgeld und Schadensersatz im Berufsausbildungsverhältnis

Auszubildende, die durch ihr Verhalten bei einem Beschäftigten desselben Betriebs einen Schaden verursachen, haften ohne Rücksicht auf ihr Alter nach den gleichen Regeln wie andere Arbeitnehmer. Dies entschieden die Richter des Bundesarbeitsgerichts in ihrem Urteil vom 19.3.2015.

Im entschiedenen Fall waren zwei Auszubildende bei einer Firma beschäftigt, die einen Kfz-Handel mit Werkstatt und Lager betreibt. Der 19-jährige Auszubildende (Azubi) arbeitete an der Wuchtmaschine. Er warf ohne Vorwarnung mit vom 17-jährigen abgewandter Körperhaltung ein ca. 10 g schweres Wuchtgewicht hinter sich und verletzte diesen schwer an Schläfe und Auge. Die zuständige Berufsgenossenschaft zahlt dem Geschädigten eine monatliche Rente in Höhe von ca. 200€. Das Landesarbeitsgericht kam zu dem Ergebnis, der 19-jährige hat schuldhaft gehandelt und verurteilte ihn zur Zahlung von Schmerzensgeld in Höhe von 25.000€. Das BAG bestätigte die Entscheidung.

Nach dem Sozialgesetzbuch sind Personen, die durch eine betriebliche Tätigkeit einen Versicherungsfall von Versicherten desselben Betriebs verursachen, diesen sowie deren Angehörigen und Hinterbliebenen zum Ersatz des Personenschadens nur verpflichtet, wenn sie den Versicherungsfall u. a. vorsätzlich herbeigeführt haben. Die Voraussetzungen des Haftungsausschlusses sah der BAG in diesem Fall jedoch nicht als erfüllt.

Anforderungen an ein mittels Fahrtenbuchprogramm erstelltes elektronisches Fahrtenbuch

Die private Nutzung eines Kfz, das zu mehr als 50 % betrieblich genutzt wird, ist für jeden Kalendermonat grundsätzlich mit 1 % des inländischen Listenpreises im Zeitpunkt der Erstzulassung zuzüglich der Kosten für Sonderausstattung einschließlich Umsatzsteuer anzusetzen. Abweichend hiervon kann die private Nutzung mit den auf die Privatfahrten entfallenden Aufwendungen angesetzt werden, wenn die für das Kraftfahrzeug insgesamt entstehenden Aufwendungen durch Belege und das Verhältnis der privaten zu den übrigen Fahrten durch ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch nachgewiesen werden.

Der Begriff des ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs ist gesetzlich nicht näher bestimmt. Die dem Nachweis des zu versteuernden Privatanteils an der Gesamtfahrleistung dienenden Aufzeichnungen müssen eine hinreichende Gewähr für ihre Vollständigkeit und Richtigkeit bieten und auf ihre materielle Richtigkeit hin überprüfbar sein. Dazu gehört auch, dass das Fahrtenbuch zeitnah und in geschlossener Form geführt worden ist und dass es die zu erfassenden Fahrten einschließlich des an ihrem Ende erreichten Gesamtkilometerstands vollständig und in ihrem fortlaufenden Zusammenhang wiedergibt.

Eine mittels eines Computerprogramms erzeugtes Fahrtenbuch, an deren bereits eingegebenem Datenbestand zu einem späteren Zeitpunkt noch Veränderungen vorgenommen werden können, ohne dass die Reichweite dieser Änderungen in der Datei selbst dokumentiert und bei gewöhnlicher Einsichtnahme in die Datei offengelegt wird, stellt kein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch dar. Das entschied das Finanzgericht Baden-Württemberg mit Urteil vom 14.10.2014.

Anmerkung: Der Bundesfinanzhof hatte bereits mit Beschluss vom 12.7.2011 festgelegt, dass die mithilfe des MS Excel-Tabellenkalkulationsprogramms erstellten Tabellenblätter sowie die diesen zugrunde liegenden handschriftlichen losen Aufzeichnungen nicht den von der Rechtsprechung geforderten Anforderungen genügen.

Mietpreisbremse und Bestellerprinzip bei Maklercourtage

Der Bundesrat hat am 27.3.2015 das Gesetz zur Einführung der Mietpreisbremse und zur Stärkung des Bestellerprinzips bei der Maklercourtage gebilligt. Es wird voraussichtlich im Juni diesen Jahres in Kraft treten.

Das Gesetz soll den Mietpreisanstieg dämpfen. Bei Wiedervermietung von Bestandswohnungen darf künftig die zulässige Miete höchstens 10 % über der ortsüblichen Vergleichsmiete liegen. Die Landesregierungen werden ermächtigt, bis zum 31.12.2020 - für höchstens 5 Jahre - Gebiete mit angespannten Wohnungsmärkten auszuweisen, in denen diese Mietpreisbegrenzung gilt. Neubauwohnungen, die nach dem 1.10.2014 erstmals vermietet werden, fallen nicht unter die Beschränkung. Gleiches gilt für die erste Vermietung einer Wohnung nach umfassender Modernisierung.

Das Gesetz stärkt außerdem das Bestellerprinzip bei der Maklercourtage. Künftig gilt hier das marktwirtschaftliche Prinzip "wer bestellt, der bezahlt".

Formularklauseln bei Schönheitsreparaturen - Änderung der Rechtsprechung

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat sich am 18.3.2015 in drei Entscheidungen mit der Wirksamkeit formularmäßiger Renovierungs- und Abgeltungsklauseln beschäftigt. Durch Renovierungsklauseln (auch Vornahme- oder Abwälzungsklauseln genannt) wird die - als Teil der Instandhaltungspflicht grundsätzlich dem Vermieter obliegende - Pflicht zur Vornahme der Schönheitsreparaturen auf den Mieter abgewälzt. (Quoten-)Abgeltungsklauseln erlegen dem Mieter die Pflicht zur anteiligen Tragung von Kosten der Schönheitsreparaturen für den Fall auf, dass die Wohnung am Ende des Mietverhältnisses Abnutzungs- oder Gebrauchsspuren aufweist, die Schönheitsreparaturen aber nach dem in der Renovierungsklausel festgelegten Fristenplan noch nicht fällig sind.

Der BGH hat nunmehr seine frühere Rechtsprechung aufgegeben, dass die Schönheitsreparaturen auch bei einer zu Mietbeginn dem Mieter unrenoviert überlassenen Wohnung durch Allgemeine Geschäftsbedingungen auf den Mieter übertragen werden können. Auch an seiner weiteren (früheren) Rechtsprechung zur Wirksamkeit formularmäßiger Quotenabgeltungsklauseln hält das Gericht nach den heutigen Entscheidungen nicht mehr fest.

Weiterhin maßgeblich ist allerdings der Ausgangspunkt auch der früheren Rechtsprechung, dass der Mieter nur zu den auf seine eigene Vertragszeit entfallenden Renovierungsleistungen verpflichtet werden darf. Er darf zur Vermeidung einer unangemessenen Benachteiligung - jedenfalls nicht ohne Gewährung eines angemessenen Ausgleichs durch den Vermieter - formularmäßig nicht mit der Beseitigung von Gebrauchsspuren der Wohnung belastet werden, die bereits in einem vorvertraglichen Abnutzungszeitraum entstanden sind.

So ist nach Auffassung der Richter eine Formularklausel, die dem Mieter einer unrenoviert übergebenen Wohnung die Schönheitsreparaturen ohne angemessenen Ausgleich auferlegt, unwirksam. Denn eine solche Klausel verpflichtet den Mieter zur Beseitigung sämtlicher Gebrauchsspuren des Vormieters und führt - jedenfalls bei kundenfeindlichster Auslegung - dazu, dass der Mieter die Wohnung vorzeitig renovieren oder gegebenenfalls in einem besseren Zustand zurückgeben müsste, als er sie selbst vom Vermieter erhalten hat.

Grundsteuer: Einheitsbewertung des Grundvermögens nach Auffassung des Bundesfinanzhofs verfassungswidrig

Sog. "Einheitswerte" sind neben den Steuermesszahlen und den von den Gemeinden festgelegten Hebesätzen Grundlage für die Bemessung der Grundsteuer. Maßgebend für die Feststellung der Einheitswerte sind in den alten Bundesländern und West-Berlin die Wertverhältnisse im Hauptfeststellungszeitpunkt 1.1.1964, in den neuen Bundesländern 1.1.1935.

Der Bundesfinanzhof (BFH) ist der Ansicht, dass die Maßgeblichkeit dieser veralteten Wertverhältnisse seit dem Feststellungszeitpunkt 1.1.2009 wegen des 45 Jahre zurückliegenden Hauptfeststellungszeitpunkts nicht mehr mit den verfassungsrechtlichen Anforderungen an eine gleichheitsgerechte Ausgestaltung des Steuerrechts vereinbar ist. Dabei muss nicht das Niveau der Grundsteuer angehoben werden, weil es insgesamt zu niedrig ist; vielmehr müssen die einzelnen wirtschaftlichen Einheiten innerhalb der jeweiligen Gemeinde im Verhältnis zueinander realitätsgerecht bewertet werden.

Es obliegt nunmehr dem Bundesverfassungsgericht, über die Vorlagefrage zu entscheiden. Der Vorlagebeschluss steht als solcher dem Erlass von Einheitswertbescheiden, Grundsteuerermessbescheiden und Grundsteuerbescheiden sowie der Beitreibung von Grundsteuer nicht entgegen. Die entsprechenden Bescheide werden jedoch für vorläufig zu erklären sein - so der BFH.

Endpreisangabe bei elektronischem Buchungssystem einer Airline

Das vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) zu prüfende Buchungssystem einer Airline stellte nach der Wahl des Datums und des Abflug- und Ankunftsflughafens die möglichen Flugverbindungen in einer Tabelle dar. Der Endpreis pro Person wurde nicht für jede aufgeführte Verbindung angegeben, sondern nur für die von der Airline vorausgewählte oder vom Kunden durch Anklicken ausgewählte.

Nach Ansicht des Bundesverbandes der Verbraucherzentralen und Verbraucherverbände genügt diese Praxis nicht den im Unionsrecht aufgestellten Anforderungen an die Transparenz der Preise von Luftverkehrsdiensten. Ein elektronisches Buchungssystem muss bei jedem Flug ab einem Flughafen der Union, dessen Preis angezeigt wird, von Anfang an den zu zahlenden Endpreis ausweisen.

Mit Urteil vom 15.1.2015 bestätigten die Richter des EuGH, dass der zu zahlende Endpreis im Rahmen eines elektronischen Buchungssystems einer Airline bei jeder Angabe von Preisen für Flugdienste, einschließlich bei ihrer erstmaligen Angabe, auszuweisen ist. Dies gilt nicht nur für den vom Kunden ausgewählten Flugdienst, sondern auch für jeden Flugdienst, dessen Preis angezeigt wird.

Verzugszins / Basiszins

Verzugszinssatz seit 01.01.2002: (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

Basiszinssatz + 5%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen bis 28.7.2014):

Basiszinssatz + 8%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen ab 29.7.2014):

Basiszinssatz + 9%-Punkte

zzgl. 40 € Pauschale

Basiszinssatz nach § 247 Abs. 1 BGB

maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen

seit 01.01.2015 = - 0,83 %

01.07.2014 - 31.12.2014 - 0,73 %

01.01.2014 - 30.06.2014 - 0,63 %

01.07.2013 - 31.12.2013 - 0,38 %

Thomas Staib

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de