

Mandantenrundschriften II/2006

Einführung eines Europäischen Mahnverfahrens

Vereinbarung von Mindestarbeitszeit und abrufbarer Arbeitszeit in einem Arbeitsvertrag

Ausschlussfristen im Formulararbeitsvertrag

Pauschalbeitragssatz für geringfügig Beschäftigte

Keine Angabe des Kündigungsgrundes in einer Rückzahlungsklausel

Ausgleich von Nachtarbeitsstundenzuschlägen

Vereinbarung über finanzielle Entschädigung anstatt Urlaub nicht erlaubt

Vergütungspflicht von Kostenvoranschlägen in den allg. Geschäftsbedingungen (AGB)

Die Eckpunkte der geplanten GmbH-Reform

Tapetenklausel in Mietverträgen unzulässig

Basiszinssatz / Verzugszinssatz

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten 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.

Einführung eines Europäischen Mahnverfahrens

Nach den Ausführungen des Bundesjustizministeriums soll der Erlass des Europäischen Zahlungsbefehls - ähnlich dem deutschen Mahnverfahren - mit Hilfe eines Formulars zu beantragen sein, mit dem die für den Erlass eines Titels notwendigen Angaben abgefragt werden. Dieses Formular wird maschinell lesbar sein und bei der zuständigen Stelle EDV-gestützt bearbeitet.

Sind alle Voraussetzungen erfüllt, wird dem Schuldner der Zahlungsbefehl zugestellt. Hat dieser Bedenken gegen die Berechtigung des Anspruchs, kann er gegen den Zahlungsbefehl innerhalb von 30 Tagen Einspruch einlegen. Das Verfahren geht dann in ein herkömmliches Verfahren über und wird vor Gericht verhandelt. Falls der Schuldner keinen Einspruch einlegt, wird der Zahlungsbefehl von der Stelle, die ihn erlassen hat, automatisch für vollstreckbar erklärt.

Ein Anerkennungsverfahren wird damit bei einer Vollstreckung innerhalb der Europäischen Union überflüssig. Die Verordnung wird nach einer Umsetzungsfrist von zwei Jahren wirksam werden.

Vereinbarung von Mindestarbeitszeit und abrufbarer Arbeitszeit in einem Arbeitsvertrag

Die Bestimmungen des Teilzeitbefristungsgesetzes erfordern die Festlegung einer Mindestdauer der wöchentlichen und der täglichen Arbeitszeit. Ferner können Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirksam vereinbaren, dass der Arbeitnehmer über die vertragliche Mindestarbeitszeit hinaus Arbeit auf Abruf leisten muss. Dabei gilt es jedoch zu beachten, dass bei einer Vereinbarung von Arbeit auf Abruf die einseitig vom Arbeitgeber abrufbare Arbeit des Arbeitnehmers nicht mehr als 25 % der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen darf. Eine solche Regelung berücksichtigt die berechtigten beiderseitigen Interessen in angemessener Weise. Hierdurch wird dem Arbeitgeber ein hohes Maß an Flexibilität eingeräumt.

Bei einer Sockelarbeitszeit von 30 Wochenstunden kann er über eine vereinbarte Arbeit auf Abruf die regelmäßige Arbeitszeit in der Woche auf bis zu 37,5 Stunden heraufsetzen. Liegen die Voraussetzungen für die Anordnung von Überstunden vor, kann die Arbeitszeit noch weiter verlängert werden.

Die Höchstgrenze von 25 % der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit führt aber auch zu einem Schutz der Arbeitnehmer vor Vereinbarungen, die nur eine geringe Mindestarbeitszeit und einen hohen variablen Arbeitszeitanteil vorsehen und so die Planungssicherheit des Arbeitnehmers in unangemessener Weise beeinträchtigen.

Je geringer die vereinbarte wöchentliche Mindestarbeitszeit ist, desto geringer ist rechnerisch die einseitig vom Arbeitgeber abrufbare Arbeitsleistung des Arbeitnehmers. Ist z. B. eine Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden vereinbart, beträgt die zusätzlich abrufbare Arbeitsleistung nur 3,75 Stunden. Will der Arbeitgeber ein relativ hohes Maß an Flexibilität, darf er mit dem Arbeitnehmer keine allzu niedrige Mindestarbeitszeit vereinbaren.

Ausschlussfristen im Formulararbeitsvertrag

Die meisten Arbeitsverträge beinhalten Ausschlussfristen, innerhalb derer der Arbeitnehmer Forderungen gegen den Arbeitgeber bei diesem anzumelden hat. Versäumt der Arbeitnehmer die rechtzeitige Geltendmachung, ist er mit diesen Forderungen bereits durch Fristablauf ausgeschlossen, unabhängig von der Frage, ob ihm tatsächlich noch Ansprüche aus Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, Überstunden oder Ähnlichem zustehen. Grundsätzlich ist gegen die Vereinbarung solcher Ausschlussfristen in Formulararbeitsverträgen nichts einzuwenden.

Das Bundesarbeitsgericht entschied jedoch in einem Fall, dass eine Klausel, die für den Beginn der Ausschlussfrist allein auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstellt und nicht *die Fälligkeit* der Ansprüche berücksichtigt, den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt und deshalb unwirksam ist. Folgende Klausel war Gegenstand einer Verhandlung: "Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen von beiden Vertragsteilen spätestens innerhalb eines Monats *nach Beendigung* schriftlich geltend gemacht werden. Andernfalls sind sie verwirkt."

Die Unwirksamkeit der Klausel führt zu ihrem ersatzlosen Wegfall bei Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags mit der Folge, dass der Arbeitnehmer evtl. Ansprüche innerhalb der gesetzlichen regelmäßigen Verjährungsfrist (zzt. 3 Jahre) geltend machen kann.

Pauschalbeitragssatz für geringfügig Beschäftigte

Mit den Neuregelungen durch das Haushaltsbegleitgesetz 2006 wird der Pauschalbeitragssatz für geringfügig Beschäftigte **ab dem 1.7.2006 von 25 % auf 30 % angehoben.**

In diesem Zusammenhang erhöht sich der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung von 11 % auf 13 % und zur Rentenversicherung von 12 % auf 15 %. Die Höhe der pauschalen Steuer bleibt bei 2 %. Im Gleichklang zur Anhebung des Pauschalbeitragssatzes für die Kranken- und Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte wird auch die Formel für die Gleitzone an die neue Pauschalgrenze angepasst.

Minijobs in Privathaushalten, die über das Haushaltsscheckverfahren gemeldet werden, sind von der Beitragserhöhung nicht betroffen. Hier sind weiterhin je 5 % zur Kranken- und Rentenversicherung zu zahlen.

Keine Angabe des Kündigungsgrundes in einer Rückzahlungsklausel

Eine Rückzahlungsklausel ist unwirksam, wenn in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag vereinbart wurde, dass der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf einer bestimmten Frist vom Arbeitgeber übernommene Ausbildungskosten zurückzahlen muss, ohne dass es auf den Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ankommt. Eine Auslegung der Klausel dahingehend, dass sie nur für den Fall gilt, dass das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer selbst oder wegen eines von ihm zu vertretenden Grundes durch den Arbeitgeber beendet wird (geltungserhaltende Reduktion), scheidet aus.

Ausgleich von Nachtarbeitsstundenzuschlägen

Nachtzeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist die Zeit von 23.00 bis 6.00 Uhr und in Bäckereien und Konditoreien die Zeit von 22.00 bis 5.00 Uhr. Nachtarbeit liegt vor, wenn die Arbeit mehr als zwei Stunden der Nachtzeit umfasst.

Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts beträgt der angemessene Umfang der bezahlten Freizeit 25 % der geleisteten Nachtarbeitsstunden. Dabei hat der Arbeitgeber das Wahlrecht, ob er den gesetzlich bestimmten Anspruch des Arbeitnehmers auf Ausgleichsleistungen durch eine angemessene Zahl freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das dem Arbeitnehmer für die Nachtarbeit zustehende Bruttoarbeitsentgelt erfüllt.

Die Möglichkeit der Zahlung und der Freizeitgewährung sind als gleichwertig anzusehen. Der Umfang der Ausgleichsverpflichtung soll nicht davon abhängen, für welche Art des Ausgleichs sich der Arbeitgeber entscheidet.

Vereinbarung über finanzielle Entschädigung anstatt Urlaub nicht erlaubt

Nach der Arbeitszeitrichtlinie haben die Mitgliedstaaten der Europäischen Union die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen erhält.

Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.

Der Europäische Gerichtshof unterstreicht in seinem Urteil, dass der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ein bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Gemeinschaft ist. Die Arbeitnehmer müssen über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen, damit ein wirksamer Schutz ihrer Sicherheit und ihrer Gesundheit sichergestellt ist. *Nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses* kann dieser Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.

Die positive Wirkung dieses Urlaubs für die Sicherheit und die Gesundheit des Arbeitnehmers entfaltet sich vollständig, wenn der Urlaub in dem vorgesehenen Jahr genommen wird. Er verliert jedoch seine Bedeutung für das Ziel der Sicherheit der Arbeitnehmer nicht, wenn er zu einer späteren Zeit genommen wird. Die Möglichkeit einer finanziellen Entschädigung für den übertragenen Mindestjahresurlaub würde jedenfalls einen mit den Zielen der Richtlinie unvereinbaren Anreiz schaffen, auf den Erholungsurlaub zu verzichten oder die Arbeitnehmer dazu anzuhalten, darauf zu verzichten.

Folglich steht die Richtlinie dem entgegen, dass der bezahlte Mindestjahresurlaub im Fall der Übertragung auf ein späteres Jahr durch eine finanzielle Vergütung ersetzt wird. Insoweit ist es nicht von Belang, ob eine finanzielle Entschädigung für den bezahlten Jahresurlaub auf einer vertraglichen Vereinbarung beruht oder nicht.

Vergütungspflicht von Kostenvoranschlägen in den allg. Geschäftsbedingungen (AGB)

Das Oberlandesgericht Karlsruhe stellt in einem Urteil klar, dass eine *in den AGB* enthaltene Vergütungsklausel für Kostenvoranschläge unwirksam ist, da sie den Kunden unangemessen benachteiligt. Eine Vergütungsregelung kann jedoch ausdrücklich und individualvertraglich vereinbart werden. Im Zweifelsfall ist ein Kostenvoranschlag jedoch nicht zu vergüten.

Die Eckpunkte der geplanten GmbH-Reform

Ein Kernanliegen der GmbH-Novelle ist die Erleichterung und Beschleunigung von Unternehmensgründungen. Hier wird häufig ein Wettbewerbsnachteil der GmbH gegenüber ausländischen Rechtsformen wie der englischen Limited gesehen, denn in vielen Mitgliedstaaten der EU werden geringere Anforderungen an die Gründungsformalien und die Aufbringung des Mindeststammkapitals gestellt.

Nachfolgend sollen die wichtigsten Punkte der Reform aufgezeigt werden:

- **Erleichterung der Kapitalaufbringung und Übertragung von Geschäftsanteilen:** Der Entwurf schlägt vor, das Mindeststammkapital der GmbH von bisher 25.000 Euro auf 10.000 Euro herabzusetzen, um Gründungen insbesondere für Dienstleistungsgewerbe zu erleichtern. Des Weiteren ist geplant, dass die Gesellschafter künftig individueller über die jeweilige Höhe ihrer Stammeinlagen bestimmen können. Der Entwurf sieht weiter vor, dass jeder Geschäftsanteil nur noch auf einen Betrag von mindestens einem Euro lauten muss. Das Verbot, bei der Errichtung der Gesellschaft mehrere Geschäftsanteile zu übernehmen, soll aufgehoben werden; genauso wie das Verbot, mehrere Teile von Geschäftsanteilen gleichzeitig an denselben Erwerber zu übertragen.
- **Beschleunigung der Registereintragung:** Um die Handelsregistereintragung von Gesellschaften zu erleichtern, deren Unternehmensgegenstand genehmigungspflichtig ist, wird das Eintragungsverfahren von der verwaltungsrechtlichen Genehmigung abgekoppelt. Das betrifft z. B. Handwerks- und Restaurantbetriebe oder Bauträger, die eine gewerberechtliche Erlaubnis brauchen. Bislang kann eine solche Gesellschaft nur dann in das Handelsregister eingetragen werden, wenn bereits bei der Anmeldung zur Eintragung die staatliche Genehmigungsurkunde vorliegt. Zukünftig soll anstelle der Genehmigung die Versicherung genügen, dass die Genehmigung bei der zuständigen Stelle beantragt worden ist. Beschleunigt wird insbesondere die Gründung von Ein-Personen-GmbHs. Hier wird künftig auf die Stellung besonderer Sicherheitsleistungen verzichtet.
- **Verlegung des Verwaltungssitzes ins Ausland:** Als ein Wettbewerbsnachteil wird angesehen, dass EU-Auslandsgesellschaften nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ihren Verwaltungssitz in einem anderen Staat - also auch in Deutschland - wählen können. Diese Auslandsgesellschaften sind in Deutschland als solche anzuerkennen. Umgekehrt haben deutsche Gesellschaften diese Möglichkeit bislang nicht. Nunmehr soll es deutschen Gesellschaften ermöglicht werden, einen Verwaltungssitz zu wählen, der nicht notwendig mit dem Satzungssitz übereinstimmt. Dieser Sitz kann auch im Ausland liegen.
- **Mehr Transparenz bei Geschäftsanteilen:** Nach dem Vorbild des Aktienregisters soll künftig nur derjenige als Gesellschafter gelten, der in die Gesellschafterliste eingetragen ist. So können Geschäftspartner der GmbH lückenlos nachvollziehen, wer hinter der Gesellschaft steht.

Weiterhin sind einschneidende Änderungen bei der Deregulierung des Eigenkapitalersatzrechts sowie bei der Bekämpfung von Missbräuchen vorgesehen. Mit einem endgültigen Gesetzentwurf ist ca. Anfang 2007 zu rechnen. Das Gesetz könnte damit voraussichtlich Ende 2007 in Kraft treten.

Tapetenklausel in Mietverträgen unzulässig

Der Bundesgerichtshof hat in der Vergangenheit entschieden, dass eine Formulklausel, die den Mieter - ohne Rücksicht auf den tatsächlichen Zustand der einzelnen Räume - zu Schönheitsreparaturen *nach einem "starren" Fristenplan* verpflichtet, unwirksam ist.

Darüber hinaus kamen die Bundesrichter in zwei weiteren Urteilen zu dem Entschluss, dass auch eine vorformulierte Klausel, nach der der Mieter verpflichtet ist, bei seinem Auszug alle von ihm angebrachten oder vom Vormieter übernommenen Tapeten zu beseitigen, wegen unangemessener Benachteiligung des Mieters unwirksam ist. Nach Auffassung der Richter würde eine solche Klausel den Mieter in einem unzulässigen Umfang mit Renovierungsverpflichtungen belasten, weil ihm unabhängig von der Dauer des Mietverhältnisses und vom Zeitpunkt der letzten Schönheitsreparaturen die Beseitigung aller in der Wohnung vorhandenen Tapeten auferlegt wird. Sie würde den Mieter nach ihrem Wortlaut sogar dann zu einer Entfernung der Wand- und Deckentapeten verpflichten, wenn er diese im Rahmen der fälligen Schönheitsreparaturen gerade erst erneuert hat.

Basiszinssatz / Verzugszinssatz

Basiszinssatz nach § 247 Abs. 1 BGB maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen	1.1. 2002 - 30.6.2002	2,57 %
	1.7.2002 - 31.12.2002	2,47 %
	1.1.2003 - 30.6.2003	1,97 %
	1.7.2003 - 31.12.2003	1,22 %
	1.1.2004 - 30.6.2004	1,14 %
	1.7.2004 - 31.12.2004	1,13 %
	1.1.2005 - 30.6.2005	1,21 %
	1.7.2005 - 31.12.2005	1,17 %
	1.1.2006 - 30.6.2006	1,37 %
	ab 1.7.2006	1,95 %

Verzugszinssatz ab 1.1.2002 (§ 288 BGB)	Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern: Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte
	Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern: Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Staib

Rechtsanwalt u.
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de