

## **Mandanteninformation IV/2016**

### **Vergütungsanspruch für nicht genommenen Jahresurlaub**

### **Urlaubsabgeltung ist vererbbar**

### **Geplante Erhöhung des Mindestlohns auf 8,84 €**

### **Staffelung des Urlaubsanspruches nach Alter muss substantiiert dargelegt werden**

### **Verbotswidrige Arbeitsvergütung - Lohnwucher**

### **"Bestellerprinzip" bei Maklerprovisionen für Wohnraummietverträge verfassungsgemäß**

### **Ordentliche Kündigung bei beharrlichem Leugnen einer Pflichtverletzung durch den Mieter**

### **Auskunftsanspruch des Erben über lebzeitige Zuwendungen an Pflichtteilsberechtigten**

### **Anforderungen an die Fristsetzung zur Nacherfüllung im Kaufrecht**

### **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.

### **Vergütungsanspruch für nicht genommenen Jahresurlaub**

Beendet ein Arbeitnehmer von sich aus sein Arbeitsverhältnis, hat er Anspruch auf eine finanzielle Vergütung, wenn er seinen bezahlten Jahresurlaub ganz oder teilweise nicht verbrauchen konnte.

Wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde und es deshalb nicht mehr möglich ist, bezahlten Jahresurlaub tatsächlich zu nehmen, hat der Arbeitnehmer nach einer europäischen Richtlinie Anspruch auf eine finanzielle Vergütung, um zu verhindern, dass ihm wegen dieser fehlenden Möglichkeit jeder Genuss des Urlaubsanspruches, selbst in finanzieller Form, vorenthalten wird. Dabei spielt der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Rolle.

### **Urlaubsabgeltung ist vererbbar**

Soweit das Bundesarbeitsgericht (BAG) in der Vergangenheit nur einen Schadensersatzanspruch, nicht aber den Urlaubsabgeltungsanspruch selbst als vererblich angesehen hat, will es hieran nicht mehr festhalten.

Durch die Einordnung des Urlaubsabgeltungsanspruches als reiner Geldanspruch folgt, dass dieser Anspruch weder von der Erfüllbarkeit oder Durchsetzbarkeit des Urlaubsanspruches abhängt noch mit dem Tod des Arbeitnehmers untergeht. Vielmehr ist er vererbbar, so die BAG-Richter in ihrer Entscheidung vom 22.9.2015.

### **Geplante Erhöhung des Mindestlohns auf 8,84 €**

Die Mindestlohn-Kommission hat einstimmig beschlossen, den gesetzlichen Mindestlohn ab dem 1.1.2017 auf 8,84 € brutto je Zeitstunde festzulegen. Die Mindestlohn-Kommission hat sich bei ihrer Entscheidung am Tarifindex des Statistischen Bundesamtes orientiert. Der Index berücksichtigt, welche Tarifierhöhungen von Januar 2015 bis einschließlich Juni 2016 erstmals gezahlt werden. Der Beschluss wird der Bundesregierung vorgelegt, damit er als Rechtsverordnung ab 1.1.2017 verbindlich werden kann.

Bis zum 31.12.2016 läuft die Übergangsregelung aus, die erlaubt, tarifvertraglich vom Mindestlohn abzuweichen. Übergangsweise gelten noch in der Land- und Forstwirtschaft, im Gartenbau und in der ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie niedrigere Mindestlöhne. Spätestens zum 1.1.2017 müssen die Beschäftigten auch hier mindestens 8,50 € bekommen. Ab dem 1.1.2018 soll der von der Mindestlohnkommission neu festgesetzte Mindestlohn gelten.

Zwei Sonderregelungen gelten für Zeitungsausträger und Saisonkräfte: Zeitungsausträger müssen 2016 mindestens 7,23 € brutto pro Stunde bekommen (85 % des gesetzlichen Mindestlohns). Ab dem 1.1.2017 haben sie Anspruch auf brutto 8,50 €. Ab dem 1.1.2018 gilt auch für Zeitungsausträger dann der neu festgesetzte Mindestlohn. Für Saisonarbeitskräfte, z. B. Erntehelfer, gilt der gesetzliche Mindestlohn. Allerdings können Saisonarbeiter kurzfristig statt 50 bis zu 70 Tage pro Jahr sozialabgabenfrei arbeiten. Diese Regelung gilt noch bis Ende 2018.

### **Staffelung des Urlaubsanspruchs nach Alter muss substantiiert dargelegt werden**

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

Beruft sich der Arbeitgeber bei der Gewährung von Urlaub darauf, obliegt es ihm darzulegen, dass mit der Ungleichbehandlung ein legitimes Ziel angestrebt wird und dass die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Er genügt seiner Darlegungslast nicht bereits, wenn er allgemein geltend macht, die Regelung diene dem Schutz älterer Arbeitnehmer. Vielmehr hat er substantiierten Sachvortrag zu leisten.

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) am 12.4.2016 entschiedenen Fall war in einem Unternehmen der Urlaubsanspruch nach Lebensalter gestaffelt. Er beträgt bei einem Lebensalter von bis zu 30 Jahren - 26 Arbeitstage; 30 bis 40 Jahren - 29 Tage; 40 bis 50 Jahren - 30 Tage; über 50 Jahren - 33 Tage. Ein 1959 Geborener verlangte für die Jahre 2009 bis 2012 die Gewährung von jeweils 3 Tagen Ersatzurlaubstagen. Seiner Auffassung nach stellt die o. g. Regelung eine Diskriminierung jüngerer Arbeitnehmer dar.

Der Arbeitgeber hatte zur Begründung pauschal auf ein "mit zunehmendem Alter gesteigertes Erholungsbedürfnis" und den mit der Tarifregelung bezweckten "Gesundheitsschutz" verwiesen. Das reicht nach Auffassung des BAG nicht aus. Der Arbeitnehmer hatte demnach für das Jahr einen Urlaubsanspruch von 33 Tagen.

### **Verbotswidrige Arbeitsvergütung - Lohnwucher**

Der Tatbestand des Lohnwuchers verlangt eine Ausbeutung der Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder der erheblichen Willensschwäche eines anderen. Der Tatbestand des wucherähnlichen Geschäfts erfordert in der Regel eine verwerfliche Gesinnung des Arbeitgebers.

Dazu hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine Vermutungsregel entwickelt: Ist der objektive Wert einer Arbeitsleistung mindestens doppelt so hoch wie der Wert der Gegenleistung, gestattet dieses besonders grobe Missverhältnis den tatsächlichen Schluss auf eine verwerfliche Gesinnung des Arbeitgebers. Andernfalls muss der Arbeitnehmer zusätzliche Umstände, aus denen geschlossen werden kann, der Arbeitgeber habe die Not oder einen anderen den Arbeitnehmer hemmenden Umstand in verwerflicher Weise zu seinem Vorteil ausgenutzt, darlegen und im Streitfall beweisen.

So haben die BAG-Richter in ihrer Entscheidung vom 19.8.2015 festgelegt, dass die Vergütungsvereinbarung einer Lehrkraft an einer staatlich anerkannten Privatschule nichtig ist, wenn die Vergütung 80 % der Vergütung einer vergleichbaren Lehrkraft an einer öffentlichen Schule unterschreitet.

### **"Bestellerprinzip" bei Maklerprovisionen für Wohnraummietverträge verfassungsgemäß**

Der Gesetzgeber hat durch das Mietrechtsnovellierungsgesetz das Bestellerprinzip bei der Wohnungsvermittlung eingeführt. Danach darf ein Wohnungsvermittler für die Vermittlung oder den Nachweis der Gelegenheit zum Abschluss von Mietverträgen über Wohnräume vom Wohnungssuchenden kein Entgelt fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, es sei denn, der Wohnungsvermittler holt ausschließlich wegen des Vermittlungsvertrags mit dem Wohnungssuchenden vom Vermieter den Auftrag ein, die Wohnung anzubieten.

Auch Vereinbarungen, durch die Wohnungssuchende verpflichtet werden, ein vom Vermieter oder einem Dritten geschuldetes Vermittlungsentgelt zu zahlen, sind unwirksam. Hierdurch soll gewährleistet werden, dass diejenige Partei, in deren wirtschaftlichem Interesse der Wohnungsvermittler vorwiegend tätig wird, auch dessen Vertragspartner im rechtlichen Sinne wird und bleibt.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hatte sich in diesem Zusammenhang mit 2 Beschwerden zu befassen. Darin rügten Immobilienmakler mit ihrer Verfassungsbeschwerde im Wesentlichen eine Verletzung ihrer Berufsfreiheit und ein Wohnungsmieter rügte die Verletzung seiner durch das Grundgesetz (GG) geschützten Vertragsfreiheit.

In seinem Beschluss vom 29.6.2016 stellt das BVerfG nunmehr hierzu fest, dass die angegriffenen Regelungen zwar die Berufsfreiheit der Immobilienmakler beschränken, dies aber verfassungsrechtlich gerechtfertigt sei. Der Gesetzgeber darf die durch das GG geschützte Freiheit, ein Entgelt für berufliche Leistungen einzelvertraglich zu vereinbaren, durch zwingendes Gesetzesrecht begrenzen, um sozialen oder wirtschaftlichen Ungleichgewichten entgegenzuwirken.

Auch das gleichzeitig eingeführte Textformerfordernis für Wohnungsvermittlungsverträge verletzt die Immobilienmakler nicht in ihrer Berufsfreiheit. Das Textformerfordernis dient dem legitimen Zweck, die Beteiligten zuverlässig über den Inhalt und die rechtlichen Folgen ihrer Erklärungen zu informieren und hiermit Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für die Betroffenen zu fördern.

### **Ordentliche Kündigung bei beharrlichem Leugnen einer Pflichtverletzung durch den Mieter**

Die Nichtzahlung einer auf die Verletzung mietvertraglicher Pflichten zurückgehende titulierte Schadensersatzforderung des Vermieters stellt keine die ordentliche Kündigung des Mietverhältnisses berechtigende schuldhafte Pflichtverletzung des Mieters dar, wenn dieser aufgrund einer festgestellten Vermögenslosigkeit nicht zahlen kann.

In dem beharrlichen Leugnen der Pflichtverletzung allerdings kann dann ein berechtigter Grund zur ordentlichen Kündigung liegen, wenn Umstände festgestellt werden können, die die Besorgnis des Vermieters begründen, der Mieter setze seine Obhutspflichtverletzung auch nach der rechtskräftigen Verurteilung fort.

Das entschied der Bundesgerichtshof mit seinem Urteil vom 13.4.2016. Im entschiedenen Fall kam der Mieter seinen Belüftungspflichten nicht nach, wobei erhebliche Feuchtigkeitsschäden in der Mietwohnung auftraten.

### **Auskunftsanspruch des Erben über lebzeitige Zuwendungen an Pflichtteilsberechtigten**

Grundsätzlich steht dem Erben ein Anspruch auf Auskunftserteilung gegenüber den Pflichtteilsberechtigten hinsichtlich der vom Erblasser erhaltenen Zuwendungen zu. Anzugeben sind alle wertbildenden Faktoren, der Zeitpunkt der Zuwendung und etwaige Anordnungen des Erblassers.

Auskünfte des Pflichtteilsberechtigten, er habe vom Erblasser keine Zuwendungen mit der Bestimmung erhalten, sich diese auf einen Pflichtteil anrechnen zu lassen, stellen keine ausreichende Auskunft dar. Werden konkrete Zuwendungen in den Raum gestellt, muss sich der Zuwendungsempfänger hinreichend erklären.

So entschied die Richter des Oberlandesgerichts Koblenz: "Über lebzeitige, auf den Pflichtteil anzurechnende Zuwendungen ist der Pflichtteilsberechtigte dem Erben auskunftspflichtig. Schöpft der Erbe seine Erkenntnismöglichkeiten hinsichtlich solcher Zuwendungen aus, muss der Pflichtteilsberechtigte seinerseits wegen der ihn treffenden Auskunftspflicht substantiiert erwidern."

### **Anforderungen an die Fristsetzung zur Nacherfüllung im Kaufrecht**

Für eine Fristsetzung zur Nacherfüllung eines Kaufvertrages genügt es, wenn der Käufer durch das Verlangen nach sofortiger, unverzüglicher oder umgehender Leistung oder durch vergleichbare Formulierungen deutlich macht, dass dem Verkäufer für die Erfüllung nur ein begrenzter Zeitraum zur Verfügung steht. Der Angabe eines bestimmten Zeitraums oder eines bestimmten (End-) Termins bedarf es dabei nicht. Das hat der Bundesgerichtshof (BGH) in seiner Entscheidung vom 13.7.2016 festgelegt.

Insbesondere wenn - wie im entschiedenen Fall - in einer E-Mail mit auf 5 Seiten konkretisierten Mängeln einer Einbauküche und der Bitte um "schnelle Behebung" versehene Nachbesserungsverlangen die Nachbesserung aufgelistet wird, ist dies eine ausreichende Fristsetzung.

Mit einer derartigen Formulierung wird nach Auffassung der BGH-Richter dem Verkäufer eine zeitliche Grenze gesetzt, die aufgrund der jeweiligen Umstände des Einzelfalls bestimmbar ist und ihm vor Augen führt, dass er die Nachbesserung nicht zu einem beliebigen Zeitpunkt bewirken darf.

## Verzugszins / Basiszins

- **Verzugszinssatz ab 1.1.2002:** (§ 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 01.07.2016 = - 0,88 %**

01.01.2016 - 30.06.2016 - 0,83 %

01.07.2015 - 31.12.2015 - 0,83 %

01.01.2015 - 30.06.2015 - 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