

## Mandanteninformation I/2014

**Anspruch auf Entgeltumwandlung - Aufklärungspflicht des Arbeitgebers**  
**Privates Telefonieren während der Arbeitszeit ist nicht gesetzlich unfallversichert**  
**Sonderzahlung mit Mischcharakter - Stichtagsregelung**  
**Darlegungslast bei Überstundenvergütung**  
**1-%-Regelung bei Überlassung mehrerer Kraftfahrzeuge**  
**Die Sozialversicherungsgrenzen und Sachbezugswerte 2014**  
**Aufbewahrungsfristen**  
**Kriterien bei der Prüfung drohender Zahlungsunfähigkeit**  
**Kein Auskunftsanspruch gegenüber der SCHUFA zur Berechnungsformel**  
**Mieterhöhung - Mietspiegel einer vergleichbaren Gemeinde**  
**Keine Zahlung für Handwerkerleistungen bei teilweiser Schwarzgeldabrede**  
**Basiszins / Verzugszins**

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.

### **Anspruch auf Entgeltumwandlung - Aufklärungspflicht des Arbeitgebers**

Nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. **Der Arbeitgeber ist nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 21.1.2014 nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer von sich aus auf diesen Anspruch hinzuweisen.**

Im entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer bis zum 30.6.2010 bei einem Unternehmen beschäftigt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte er von seinem Arbeitgeber Schadensersatz mit der Begründung, dieser habe es pflichtwidrig unterlassen, ihn auf seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach dem BetrAVG hinzuweisen. Bei entsprechender Kenntnis seines Anspruchs hätte er 215 € seiner monatlichen Arbeitsvergütung in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt. Als Durchführungsweg hätte er die Direktversicherung gewählt.

### **Privates Telefonieren während der Arbeitszeit ist nicht gesetzlich unfallversichert**

Arbeitnehmer sind während ihrer Arbeit gesetzlich unfallversichert. Persönliche oder eigenwirtschaftliche Verrichtungen - wie z. B. Essen oder Einkaufen - können allerdings die versicherte Tätigkeit und damit den Unfallversicherungsschutz unterbrechen. Dies gilt auch für das private Telefonieren während der Arbeitszeit, wenn damit die versicherte Tätigkeit nicht lediglich geringfügig unterbrochen wird. Dies entschied das Hessische Landessozialgericht (LSG) in seinem Urteil vom 25.9.2013.

In einem Fall aus der Praxis wollte ein Lagerarbeiter seine Frau mit dem Handy anrufen. Da es in der Lagerhalle zu laut war und eine schlechte Verbindung bestand, ging der Mann nach draußen auf die Laderampe. Als er nach dem zwei- bis dreiminütigen Telefonat in die Halle zurückkehren wollte, blieb er an einem an der Laderampe montierten Begrenzungswinkel hängen, verdrehte sich das Knie und erlitt eine Kreuzbandruptur. Er beantragte die Anerkennung als Arbeitsunfall. Dies lehnte die Berufsgenossenschaft ab.

Die Richter des LSG gaben der Berufsgenossenschaft Recht. Persönliche oder eigenwirtschaftliche Verrichtungen unterbrechen regelmäßig den Unfallversicherungsschutz. Nur bei zeitlich und räumlich ganz geringfügigen Unterbrechungen bleibe der Versicherungsschutz bestehen. Dies sei der Fall, wenn die private Tätigkeit "im Vorbeigehen" oder "ganz nebenher" erledigt werde. Hiervon sei im entschiedenen Fall nicht auszugehen. Denn dieser habe sich mindestens 20 m von seinem Arbeitsplatz entfernt und zwei bis drei Minuten mit seiner Frau telefoniert.

### **Sonderzahlung mit Mischcharakter - Stichtagsregelung**

Eine Sonderzahlung mit Mischcharakter, die jedenfalls auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung darstellt, kann in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vom Bestand des Arbeitsverhältnisses am 31.12. des Jahres abhängig gemacht werden, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde.

In dem vom Bundesarbeitsgericht am 13.11.2013 entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer seit 2006 als Controller in einem Verlag beschäftigt. Er erhielt jährlich mit dem Novembergehalt eine als Gratifikation, ab dem Jahr 2007 als Weihnachtsgatifikation bezeichnete Sonderzahlung in Höhe des jeweiligen Novemberentgelts. Der Verlag übersandte jeweils im Herbst eines Jahres ein Schreiben an alle Arbeitnehmer, in dem "Richtlinien" der Auszahlung aufgeführt waren.

In dem Schreiben für das Jahr 2010 hieß es u. a., die Zahlung erfolge "an Verlagsangehörige, die sich am 31.12.2010 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis" befänden; Verlagsangehörige sollten für jeden Kalendermonat mit einer bezahlten Arbeitsleistung 1/12 des Bruttomonatsgehalts erhalten. Im Lauf des Jahres eintretende Arbeitnehmer erhielten die Sonderzahlung nach den Richtlinien anteilig. Das Arbeitsverhältnis des Controllers endete aufgrund seiner Kündigung am 30.9.2010. Nun verlangte er die anteilige (9/12) Zahlung der Sonderleistung.

Die BAG-Richter gaben dem Arbeitnehmer Recht und verurteilten den Verlag zur entsprechenden Zahlung. In ihrer Begründung führten sie aus, dass die Sonderzahlung nach den Richtlinien einerseits den Arbeitnehmer über das Jahresende hinaus an das Unternehmen binden und damit die Betriebstreue belohnen soll, dient aber zugleich der Vergütung der im Laufe des Jahres geleisteten Arbeit.

In derartigen Fällen sind Stichtagsregelungen, wie die in den o. g. Richtlinien vereinbart, unwirksam. Die Klausel benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen. Sie entzieht ihm bereits erarbeiteten Lohn. Der Vergütungsanspruch wurde nach den Richtlinien monatlich anteilig erworben. Anhaltspunkte dafür, dass die Sonderzahlung Gegenleistung vornehmlich für Zeiten nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers oder für besondere - vom Arbeitnehmer nicht erbrachte - Arbeitsleistungen sein sollte, sind nicht ersichtlich.

### **Darlegungslast bei Überstundenvergütung**

Verlangt der Arbeitnehmer Arbeitsvergütung für Überstunden, hat er darzulegen und - im Bestreitensfall - zu beweisen, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden zeitlichen Umfang verrichtet hat. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass geleistete Überstunden angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit erforderlich waren, trägt der Arbeitnehmer als derjenige, der den Anspruch erhebt. Für eine ausdrückliche Anordnung von Überstunden muss er vortragen, wer wann auf welche Weise wie viele Überstunden angeordnet hat.

Konkulent ordnet der Arbeitgeber Überstunden an, wenn er dem Arbeitnehmer Arbeit in einem Umfang zuweist, der unter Ausschöpfung der persönlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers nur durch die Leistung von Überstunden zu bewältigen ist. Dazu muss der Arbeitnehmer darlegen, dass eine bestimmte angewiesene Arbeit innerhalb der Normalarbeitszeit nicht zu leisten oder ihm zur Erledigung der aufgetragenen Arbeiten ein bestimmter Zeitrahmen vorgegeben war, der nur durch die Leistung von Überstunden eingehalten werden konnte.

Mit der Billigung von Überstunden ersetzt der Arbeitgeber gleichsam durch eine nachträgliche Genehmigung die fehlende vorherige Anordnung schon geleisteter Überstunden. Die Billigung von Überstunden setzt deshalb voraus, dass der Arbeitgeber zu erkennen gibt, mit der schon erfolgten Leistung bestimmter Überstunden einverstanden zu sein. Das muss nicht ausdrücklich erfolgen und kann insbesondere dann anzunehmen sein, wenn der Arbeitgeber oder ein für ihn handelnder Vorgesetzter des Arbeitnehmers eine bestimmte Anzahl von Stunden abzeichnet und damit sein Einverständnis mit einer Überstundenleistung ausdrückt. Dazu reicht aber die widerspruchslöse Entgegennahme der vom Arbeitnehmer gefertigten Arbeitszeitaufzeichnungen nicht aus.

Die Duldung von Überstunden bedeutet, dass der Arbeitgeber in Kenntnis einer Überstundenleistung diese hinnimmt und keine Vorkehrungen trifft, die Leistung von Überstunden fürderhin zu unterbinden, er also nicht gegen die Leistung von Überstunden einschreitet, sie vielmehr weiterhin entgegennimmt.

## 1%-Regelung bei Überlassung mehrerer Kraftfahrzeuge

Überlässt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung, führt das zu einem als Lohnzufluss zu erfassenden steuerbaren Nutzungsvorteil des Arbeitnehmers. **Die Überlassung eines Dienstwagens durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer für dessen Privatnutzung führt damit unabhängig von den tatsächlichen Nutzungsverhältnissen zu einer Bereicherung des Arbeitnehmers.** Denn der Vorteil aus der Nutzungsüberlassung umfasst das Zurverfügungstellen des Fahrzeugs selbst sowie die Übernahme sämtlicher damit verbundener Kosten wie Steuern, Versicherungsprämien, Reparatur-, Wartungs- und Treibstoffkosten und damit nutzungsabhängige wie -unabhängige Kosten.

Der als Lohnzufluss zu erfassende geldwerte Vorteil aus der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung eines Kfz zu privaten Zwecken ist grundsätzlich nach der 1%-Methode zu bewerten. Der tatsächliche Umfang der Privatnutzung wird nur berücksichtigt, wenn der Steuerpflichtige diesen durch ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch nachweist. Ist dies der Fall, ist der für die Überlassung eines dienstlichen Kfz zur privaten Nutzung anzusetzende geldwerte Vorteil entsprechend dem Anteil der Privatnutzung an den insgesamt für das Kfz angefallenen Aufwendungen zu berechnen.

**Werden dem Arbeitnehmer 2 Fahrzeuge zur privaten Nutzung überlassen und fehlt es an ordnungsgemäßen Fahrtenbüchern, so ist der in der Überlassung zur privaten Nutzung liegende geldwerte Vorteil nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 13.6.2013 für jedes Fahrzeug nach der 1%-Regelung zu berechnen.**

**Anmerkung:** Nach einem bis heute gültigen Schreiben des Bundesfinanzministeriums (BMF) vom 28.5.1996 - das jedoch über keine Gesetzeskraft verfügt - kann bei Überlassung mehrerer Fahrzeuge der Listenpreis des überwiegend genutzten Fahrzeugs zugrunde gelegt werden, wenn die Nutzung der Fahrzeuge durch andere zur Privatsphäre des Arbeitnehmers gehörende Personen so gut wie ausgeschlossen ist. Aufgrund des neuen Urteils des BFH scheint die steuerzahlerfreundliche BMF-Auslegung nicht mehr haltbar. Wie das BMF auf dieses Urteil reagieren wird, ist nicht absehbar. Grundsätzlich empfiehlt sich für solche Fahrzeuge die Fahrtenbuchmethode.

## Die Sozialversicherungsgrenzen und Sachbezugswerte 2014

Mit den neuen Rechengrößen in der Sozialversicherung werden die für das Versicherungsrecht sowie für das Beitrags- und Leistungsrecht in der Sozialversicherung maßgebenden Grenzen bestimmt. Für das Jahr 2014 gelten folgende Rechengrößen:

- Arbeitnehmer sind nicht gesetzlich krankenversicherungspflichtig, wenn sie im Jahr mehr als 53.550 € bzw. im Monat mehr als 4.462,50 € verdienen.
- Die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge werden von jährlich höchstens 48.600 € bzw. von monatlich höchstens 4.050 € berechnet.
- Die Beitragsbemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung beträgt 71.400 € (alte Bundesländer - aBL) bzw. 60.000 € (neue Bundesländer - nBL) im Jahr.
- Die Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge werden von höchstens 5.950 € (aBL) bzw. 5.000 € (nBL) monatlich berechnet.
- Die Bezugsgröße in der Sozialversicherung ist auf 2.765 € (aBL)/2.345 € (nBL) monatlich, also 33.180 € (aBL)/28.140 € (nBL) jährlich festgelegt.
- Die Geringfügigkeitsgrenze liegt weiterhin bei 450 € monatlich.

Der **Beitragssatz** für die Krankenversicherung beträgt unverändert 15,5 %. Davon tragen Arbeitgeber 7,3 % und Arbeitnehmer 8,2 %. Der Beitragssatz für die Pflegeversicherung liegt bei 2,05 % bzw. bei Kinderlosen, die das 23. Lebensjahr bereits vollendet haben, 2,3 %; der Rentenversicherungsbeitragssatz liegt bei 18,9 %. Sowohl der Beitragssatz zur Pflege- wie auch zur Rentenversicherung befanden sich bei Ausarbeitung dieses Schreibens noch in der politischen Diskussion. Der Beitragssatz für die Arbeitslosenversicherung beträgt weiterhin 3 %.

Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind i. d. R. je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen. Bei der Krankenversicherung hat der Arbeitnehmer zusätzlich 0,9 % selbst zu tragen. Auch der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose (0,25 %) ist vom Arbeitnehmer allein zu tragen. **Ausnahmen** gelten für das Bundesland Sachsen. Der Arbeitnehmer trägt hier 1,525 % (bzw. kinderlose Arbeitnehmer nach Vollendung des 23. Lebensjahres 1,775 %) und der Arbeitgeber 0,525 % des Beitrags zur Pflegeversicherung.

**Sachbezugswerte 2014:** Der Wert für Verpflegung wird ab 1.1.2014 auf 229 € monatlich angehoben (Frühstück erhöht sich auf 49 €, Mittag- und Abendessen auf je 90 €). Demzufolge beträgt der Wert für Mahlzeiten für ein Mittag- oder Abendessen 3,00 € und für ein Frühstück 1,63 €. Dies gilt auch für Mahlzeiten, die dem Arbeitnehmer während einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten zur Verfügung gestellt werden, wenn der Preis der Mahlzeit 60 € nicht übersteigt.

Der Wert für die Unterkunft erhöht sich auf grundsätzlich 221 €. Bei einer freien Wohnung gilt grundsätzlich der ortsübliche Mietpreis. Besonderheiten gelten für die Aufnahme im Arbeitgeberhaushalt bzw. für Jugendliche und Auszubildende und bei Belegung der Unterkunft mit mehreren Beschäftigten.

### **Aufbewahrungsfristen**

Die Aufbewahrungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem die letzte Eintragung in das Buch gemacht, das Inventar, die Eröffnungsbilanz, der Jahresabschluss oder der Lagebericht aufgestellt, der Handels- oder Geschäftsbrief empfangen oder abgesandt worden oder der Buchungsbeleg entstanden ist.

Im Einzelnen können nachfolgend aufgezeigte Unterlagen nach dem 31.12.2013 vernichtet werden:

- Aufbewahrungsfrist 10 Jahre\*: Bücher, Inventare, Bilanzen, Rechnungen und Buchungsbelege (Offene-Posten-Buchführung) - d. h. Bücher mit Eintragung vor dem 1.1.2004, Bilanzen und Inventare, die vor dem 1.1.2004 aufgestellt sind, sowie Belege mit Buchfunktion.
- Aufbewahrungsfrist 6 Jahre\*: Empfangene Handels- und Geschäftsbriefe sowie Kopien von abgesandten Handels- und Geschäftsbriefen, sonstige Unterlagen - d. h. Unterlagen und Lohnkonten, die vor dem 1.1.2008 entstanden sind.

\* Dies gilt nicht, soweit Bescheide noch nicht endgültig und soweit Rechtsbehelfs- oder Klageverfahren anhängig sind.

### **Kriterien bei der Prüfung drohender Zahlungsunfähigkeit**

Zahlungsunfähigkeit droht, wenn der Schuldner voraussichtlich nicht in der Lage sein wird, die bestehenden Zahlungspflichten im Zeitpunkt ihrer Fälligkeit zu erfüllen. In die Prognose, die bei der Prüfung drohender Zahlungsunfähigkeit anzustellen ist, muss die gesamte Finanzlage des Schuldners bis zur Fälligkeit aller bestehenden Verbindlichkeiten einbezogen werden. **Ergibt die Prognose, dass der Eintritt der Zahlungsunfähigkeit wahrscheinlicher ist als deren Vermeidung, droht Zahlungsunfähigkeit.**

Die der Prognose innewohnende Ungewissheit kann sich dabei auf die künftig verfügbaren liquiden Mittel, ebenso aber auch auf den Umfang der künftig fällig werdenden Verbindlichkeiten beziehen. Verbindlichkeiten aus einem Darlehen können deshalb nicht nur dann drohende Zahlungsunfähigkeit begründen, wenn der Anspruch auf Rückzahlung durch eine bereits erfolgte Kündigung auf einen bestimmten in der Zukunft liegenden Zeitpunkt fällig gestellt ist, sondern auch dann, wenn aufgrund gegebener Umstände überwiegend wahrscheinlich ist, dass eine Fälligkeit im Prognosezeitraum erfolgt.

**So entschieden die Richter des Bundesgerichtshofs mit Urteil vom 5.12.2013, dass in die Prognose, die bei der Prüfung drohender Zahlungsunfähigkeit vorzunehmen ist, auch Zahlungspflichten einzubeziehen sind, deren Fälligkeit im Prognosezeitraum nicht sicher, aber überwiegend wahrscheinlich ist.**

Ein Schuldner handelt mit Benachteiligungsvorsatz, wenn er die Benachteiligung der Gläubiger als Erfolg seiner Rechtshandlung will oder als mutmaßliche Folge erkennt und billigt. Kennt der Schuldner seine Zahlungsunfähigkeit, kann daraus auf einen Benachteiligungsvorsatz geschlossen werden. In diesem Fall weiß der Schuldner, dass sein Vermögen nicht ausreicht, um sämtliche Gläubiger zu befriedigen.

Auch die nur drohende Zahlungsunfähigkeit stellt ein starkes Beweisanzeichen für den Benachteiligungsvorsatz des Schuldners dar, wenn sie ihm bei der Vornahme der Rechtshandlung bekannt war. Der Schuldner handelt jedoch dann nicht mit Benachteiligungsvorsatz, wenn er aufgrund konkreter Umstände - etwa der sicheren Aussicht, demnächst Kredit zu erhalten oder Forderungen realisieren zu können - mit einer baldigen Überwindung der Krise rechnen kann. Droht die Zahlungsunfähigkeit, bedarf es konkreter Umstände, die nahe legen, dass die Krise noch abwendbar ist.

### **Kein Auskunftsanspruch gegenüber der SCHUFA zur Berechnungsformel**

Die SCHUFA sammelt und speichert im Rahmen ihrer Tätigkeit personenbezogene Daten, die für die Beurteilung der Kreditwürdigkeit der Betroffenen relevant sein können. Darüber hinaus erstellt sie, u. a. auch unter Berücksichtigung der hinsichtlich des jeweiligen Betroffenen vorliegenden Daten, sog. Scorewerte. Ein Score stellt einen Wahrscheinlichkeitswert über das künftige Verhalten von Personengruppen dar, der auf der Grundlage statistisch-mathematischer Analyseverfahren berechnet wird. Die von der SCHUFA ermittelten Scores sollen aussagen, mit welcher Wahrscheinlichkeit der Betroffene seine Verbindlichkeiten vertragsgemäß erfüllen wird. Ihren Vertragspartnern stellt die SCHUFA diese Scorewerte zur Verfügung, um ihnen die Beurteilung der Bonität ihrer Kunden zu ermöglichen.

In einem vor dem Bundesgerichtshof (BGH) ausgefochtenen Fall scheiterte die Finanzierung eines Autokaufs zunächst an einer unrichtigen SCHUFA-Auskunft. Die betroffene Käuferin wandte sich an die SCHUFA, die ihr eine Bonitätsauskunft sowie mehrfach eine Selbstauskunft übersandte. Sie gelangte zu der Überzeugung, dass die von der SCHUFA erteilte Auskunft nicht den gesetzlichen Anforderungen genüge und forderte diese auf, ihr hinsichtlich einzelner Scorewerte Auskunft darüber zu erteilen, welche Merkmale zur Scoreberechnung in welcher Gewichtung eine Rolle spielen.

Diesen Anspruch hatte der BGH zurückgewiesen. Allerdings hat die SCHUFA Auskunft darüber zu erteilen, welche personenbezogenen, insbesondere kreditrelevanten Daten bei ihr gespeichert und in die Berechnung der Wahrscheinlichkeitswerte eingeflossen sind. Einen darüber hinausgehenden Auskunftsanspruch verneinte der BGH mit der Begründung, dass die von ihr beanspruchten konkreten Angaben zu Vergleichsgruppen nicht zu den Elementen des Scoringverfahrens zählen, über die nach dem Bundesdatenschutzgesetz Auskunft zu erteilen ist. Gleiches gilt für die Gewichtung der in den Scorewert eingeflossenen Merkmale.

### **Mieterhöhung - Mietspiegel einer vergleichbaren Gemeinde**

Der Vermieter kann die Zustimmung zu einer Erhöhung der Miete bis zur ortsüblichen Vergleichsmiete verlangen, wenn die Miete in dem Zeitpunkt, zu dem die Erhöhung eintreten soll, seit 15 Monaten unverändert ist. Das Mieterhöhungsverlangen kann frühestens ein Jahr nach der letzten Mieterhöhung geltend gemacht werden.

Das Mieterhöhungsverlangen ist dem Mieter in Textform zu erklären und zu begründen. Zur Begründung kann insbesondere Bezug genommen werden auf

- einen Mietspiegel,
- eine Auskunft aus einer Mietdatenbank,
- ein mit Gründen versehenes Gutachten eines öffentlich bestellten und vereidigten Sachverständigen,
- entsprechende Entgelte für einzelne vergleichbare Wohnungen; hierbei genügt die Benennung von drei Wohnungen.

Sofern kein Mietspiegel vorhanden ist, kann auch der Mietspiegel einer vergleichbaren Gemeinde zur Begründung herangezogen werden. Die Begründung muss dem Mieter konkrete Hinweise auf die sachliche Berechtigung des Erhöhungsverlangens geben, damit er während der Überlegungsfrist die Berechtigung der Mieterhöhung überprüfen und sich darüber schlüssig werden kann, ob er dem Erhöhungsverlangen zustimmt oder nicht.

In einem vom Bundesgerichtshof (BGH) am 13.11.2013 entschiedenen Fall handelte es sich um eine Mietwohnung in der Nähe von Nürnberg. Da kein Mietspiegel vorlag, orientierte sich der Vermieter bei dem Mieterhöhungsverlangen an dem Nürnberger Mietspiegel und zog von diesem 30 % ab.

Die BGH-Richter entschieden in diesem Fall jedoch, dass die Gemeinde R. mit etwa 4.450 Einwohnern mit der Großstadt Nürnberg mit rund 500.000 Einwohnern nicht vergleichbar ist. Die fehlende Vergleichbarkeit der Gemeinde R. mit der Stadt Nürnberg kann nicht durch einen prozentualen Abschlag auf die Nürnberger Mieten ersetzt werden. Gemäß der Regelungen im Bürgerlichen Gesetzbuch ist der Mietspiegel einer anderen Gemeinde nur unter der Voraussetzung ein taugliches Mittel zur Begründung des Mieterhöhungsverlangens, dass es sich um einen Mietspiegel einer vergleichbaren Gemeinde handelt.

### **Keine Zahlung für Handwerkerleistungen bei teilweiser Schwarzgeldabrede**

Ist vereinbart, dass Handwerkerleistungen zum Teil ohne Rechnung erbracht werden, damit der Umsatz den Steuerbehörden verheimlicht werden kann (Schwarzgeldabrede), kann der Handwerker von dem Auftraggeber weder die vereinbarte Zahlung noch die Erstattung des Wertes der von ihm bereits erbrachten handwerklichen Leistungen verlangen.

Die Richter des Schleswig-Holsteinischen Oberlandesgerichts entschieden in ihrem Urteil vom 16.8.2013, dass **bei einer teilweisen Schwarzgeldabrede der geschlossene Vertrag insgesamt nichtig ist, und dass der Handwerker auch keinen Wertersatz für die von ihm erbrachten Bauleistungen verlangen kann.**

Auch wenn nur eine teilweise Schwarzgeldabrede vorliegt, ist der gesamte Werkvertrag nichtig, was dazu führt, dass der Auftragnehmer keinen weiteren Zahlungsanspruch hat **und die Auftraggeber keinen Schadensersatz wegen Mängeln der Arbeiten verlangen können.**

## **Basiszins / Verzugszins**

**Verzugszinssatz ab 1.1.2002:**  
(§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:  
**Basiszinssatz + 5-%-Punkte**

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern:  
**Basiszinssatz + 8-%-Punkte**

**Basiszinssatz** nach § 247 Abs. 1 BGB  
maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen

**seit 01.01.2014 = - 0,63 %**  
01.01.2013 - 31.12.2013 - 0,38 %  
01.01.2013 - 30.06.2013 = - 0,13 %

### **Thomas Staib**

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
tst@staib-partner.de

### **Heike Diehl-Staib**

Rechtsanwältin  
hds@staib-partner.de