

Mandanteninformation I/2021

"Berliner Mietendeckel" mit dem Grundgesetz unvereinbar
Bundestag hat eine bundeseinheitliche Notbremse beschlossen
Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko für Mitarbeiter auch in der Pandemie
Kurzarbeit Null kürzt den Urlaub
Anhebung des Mindestlohns ab 1.7.2021
Geschäftsführervertrag - freies Dienstverhältnis
Unwirksamkeit der befristeten Erhöhung der Wochenarbeitszeit
Überschreiten der Höchstarbeitszeit durch zweite Arbeitsstelle
Darlegungslast bei Überstundenvergütung
Verzugszins / Basiszins
Verbraucherpreisindex

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.

"Berliner Mietendeckel" mit dem Grundgesetz unvereinbar

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 25.3.2021 das Gesetz zur Mietenbegrenzung im Wohnungswesen in Berlin (MietenWoG Bln) für mit dem Grundgesetz unvereinbar und deshalb nichtig erklärt.

Regelungen zur Miethöhe für frei finanzierten Wohnraum, der auf dem freien Wohnungsmarkt angeboten werden kann (ungebundener Wohnraum), fallen in die konkurrierende Gesetzgebungszuständigkeit. Die Länder sind nach dem Beschluss jedoch nur zur Gesetzgebung befugt, solange und soweit der Bund von seiner Gesetzgebungskompetenz keinen abschließenden Gebrauch gemacht hat. Nachdem der Bundesgesetzgeber das Mietpreisrecht aber abschließend geregelt hat, ist für die Gesetzgebungsbefugnis der Länder kein Raum mehr. Da das MietenWoG Bln im Kern auch die Miethöhe für ungebundenen Wohnraum regelt, ist es nach dem Beschluss des BVerfG insgesamt nichtig.

"Berliner Mietendeckel" besteht im Wesentlichen aus drei Regelungskomplexen:

einem Mietenstopp, der eine Miete verbietet, die die am 18.6.2019 (Stichtag) wirksam vereinbarte Miete überschreitet, einer lageunabhängigen Mietobergrenze bei Wiedervermietungen, wobei gebäude- und ausstattungsbezogene Zuschläge sowie bestimmte Modernisierungsumlagen erlaubt sind sowie einem gesetzlichen Verbot überhöhter Mieten.

Auf Neubauten, die ab dem 1.1.2014 erstmalig bezugsfertig wurden, fanden die Vorschriften des MietenWoG Bln dagegen keine Anwendung.

Bundestag hat eine bundeseinheitliche Notbremse beschlossen

Am Freitag, 23. April, ist die Neuregelung in Kraft getreten. Diese Maßnahmen sind im neu eingefügten §28 b des Infektionsschutzgesetzes zu finden.

Kontaktbeschränkungen für private Treffen drinnen und draußen: Treffen eines Haushalts mit einer weiteren Person auch bei einer Inzidenz über 100 weiterhin möglich - Treffen mit mehr Menschen dagegen nicht.

Öffnungen von Geschäften: Auch bei einer hohen Inzidenz wird die Versorgung der Bevölkerung mit Lebensmitteln, Verbrauchsgütern des täglichen Bedarfs und existentiellen Dienstleistungen verlässlich sichergestellt. Geöffnet bleiben der Lebensmittelhandel einschließlich der Direktvermarktung, Getränkemarkte, Reformhäuser, Babyfachmärkte, Apotheken, Sanitätshäuser, Drogerien, Optiker, Hörakustiker, Tankstellen, Stellen des Zeitungsverkaufs, Buchhandlungen, Blumenfachgeschäfte, Tierbedarfsmärkte, Futtermittelmärkte, Gartenmärkte und der Großhandel. In allen Fällen bleiben die Beachtung entsprechender Hygienekonzepte und die Maskenpflicht Voraussetzung.

Bei einer Inzidenz unter 150 wird es zudem bei allen weiteren Geschäften möglich sein, mit Termin und mit einem aktuellen negativen Testergebnis einzukaufen. Im Dienstleistungsbereich bleibt alles, was nicht ausdrücklich untersagt wird, offen, also beispielsweise Fahrrad- und Autowerkstätten, Banken und Sparkassen, Poststellen und ähnliches.

Körpernahe Dienstleistungen - nur in Ausnahmen: Körpernahe Dienstleistungen sollen nur zu medizinischen, therapeutischen, pflegerischen oder seelsorgerischen Zwecken in Anspruch genommen werden. Ausnahme: der Friseurbesuch und Fußpflege, allerdings nur, wenn die Kundinnen und Kunden einen tagesaktuellen negativen Corona-Test vorlegen können - und nur mit Maske. Andere körpernahe Dienstleistungen sollen nicht mehr möglich sein.

Eingeschränkte Freizeit- und Sportmöglichkeiten: Gastronomie und Hotellerie, Freizeit- und Kultureinrichtungen sollen bei einer Inzidenz über 100 schließen. Ausnahmen: Außenbereiche von zoologischen und botanischen Gärten. Sie können mit aktuellem negativen Test besucht werden. Berufssportler sowie Leistungssportler der Bundes- und Landeskader können weiterhin trainieren und auch Wettkämpfe austragen - wie gehabt ohne Zuschauer und unter Beachtung von Schutz- und Hygienekonzepten. Für alle anderen gilt: Sport ja, aber alleine, zu zweit oder nur mit Mitgliedern des eigenen Hausstandes. Ausnahme: Kinder bis 14 Jahre können draußen in einer Gruppe mit bis zu fünf anderen Kindern kontaktfrei Sport machen.

Kultureinrichtungen: Theater, Opern, Konzerthäuser, Musikclubs, Museen, Gedenkstätten müssen geschlossen bleiben. Dies gilt auch für Kinos mit Ausnahme von Autokinos.

Ausgangsbeschränkungen: Im Zeitraum zwischen 22 Uhr und 5 Uhr soll nur derjenige das Haus verlassen, der einen guten Grund hat - also etwa zur Arbeit geht, medizinische Hilfe braucht oder den Hund ausführen muss. Bis 24 Uhr wird es weiterhin möglich sein, alleine draußen zu joggen oder spazieren zu gehen.

Kein Präsenzunterricht bei einer Inzidenz über 165: Das Infektionsgeschehen macht nicht vor der Schultür halt. Bei einer Inzidenz über 165 soll der Präsenzunterricht in Schulen und die Regelbetreuung in Kitas untersagt werden. Mögliche Ausnahmen: Abschlussklassen und Förderschulen.

Homeoffice: Die Verpflichtung, Homeoffice anzubieten, wenn dies betrieblich möglich ist, ist bereits jetzt schon Bestandteil der Corona-Arbeitsschutzverordnung. Mit der Aufnahme in das Infektionsschutzgesetz wird die Homeoffice-Pflicht verstärkt. Beschäftigte haben jetzt auch die Pflicht, Homeoffice-Angebote wahrzunehmen, wenn es privat möglich ist.

Arbeitgeber trägt das Betriebsrisiko für Mitarbeiter auch in der Pandemie

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG) hatte sich in seiner Entscheidung vom 30.3.2021 mit einem Fall zu befassen, in dem eine Mitarbeiterin wegen Corona-Pandemie-bedingter Betriebsschließung keinen Lohn vom Arbeitgeber erhielt. Dieser war der Auffassung, dass der Lohnausfall zum allgemeinen Lebensrisiko der Arbeitnehmerin gehört, weil ihr aufgrund der behördlich angeordneten bzw. veranlassten Betriebsschließung die Annahme der Arbeitskraft nicht möglich war.

Das sah das LAG anders und sprach der Arbeitnehmerin die Vergütung für die ausgefallenen 62 Arbeitsstunden in Höhe von ca. 660 € brutto - bestehend aus Grundvergütung, Nacht- und Sonntagszuschlägen für die geplanten Schichten - zu. Nach Auffassung des LAG befand er sich im Verzug mit der Annahme der Arbeitsleistung. Nach den Regelungen im BGB trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko. Dies sind Ursachen, die von außen auf den Betrieb einwirken und die Fortführung desselben verhindern. Die bisherige Rechtsprechung erfasst auch Fälle höherer Gewalt, wie z. B. Naturkatastrophen, Erdbeben, Überschwemmungen oder extreme Witterungsverhältnisse.

Um ein solches Ereignis handelt es sich bei der aktuellen Pandemie. Auch eine durch diese Pandemie begründete Betriebsschließung rechnet zum Betriebsrisiko. Ein Fall, in dem die Arbeitnehmerin ihre Arbeitskraft überhaupt nicht mehr verwerten konnte, was ggf. zu deren allgemeinen Lebensrisiko gehört, war nicht gegeben.

Bitte beachten Sie! Diese Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Das LAG hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen, das u. U. in letzter Instanz darüber entscheiden wird.

Kurzarbeit Null kürzt den Urlaub

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf kamen in ihrem Urteil vom 12.3.2021 zu der Entscheidung, dass einem Arbeitnehmer für Zeiträume, in denen er aufgrund von Kurzarbeit gar nicht gearbeitet hat, die Urlaubsansprüche entsprechend gekürzt werden können. Für jeden vollen Monat der Kurzarbeit Null kann der Urlaub um 1/12 gekürzt werden.

Im Hinblick darauf, dass der Erholungsurlaub bezweckt, sich zu erholen, setzt dies eine Verpflichtung zur Tätigkeit voraus. Da während der Kurzarbeit die beiderseitigen Leistungspflichten aufgehoben sind, werden Kurzarbeiter wie vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt, deren Urlaub ebenfalls anteilig zu kürzen ist.

Anhebung des Mindestlohns ab 1.7.2021

Die Mindestlohnkommission empfahl am 1.7.2020 eine gesetzliche Anpassung des Mindestlohns in mehreren Stufen. Daraufhin wurde dieser ab dem 1.1.2021 von 9,35 € brutto auf 9,50 € angehoben. Zum 1.7.2021 erfolgt nunmehr eine weitere Erhöhung auf 9,60 €. Die nächsten Anpassungen erfolgen dann zum 1.1.2022 auf 9,82 € und ab dem 1.7.2022 auf 10,45 €.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 18 Jahre. Unter bestimmten Voraussetzungen haben auch Praktikantinnen und Praktikanten Anspruch auf Mindestlohn. Ausgenommen vom Erhalt des Mindestlohns sind z. B. Auszubildende, ehrenamtlich Tätige oder Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer Maßnahme der Arbeitsförderung.

Bitte beachten Sie! Arbeitgeber sind verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit von bestimmten Arbeitnehmern spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens 2 Jahre aufzubewahren. Das gilt entsprechend für Entleiher, denen ein Verleiher Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung überlässt und für geringfügig Beschäftigte.

Anmerkung: Bei Verträgen mit Minijobbern muss überprüft werden, ob durch den Mindestlohn die Geringfügigkeitsgrenze von 450 € pro Monat überschritten wird.

Geschäftsführervertrag - freies Dienstverhältnis

Der Geschäftsführer einer GmbH wird für diese in aller Regel auf der Grundlage eines freien Dienstvertrags, nicht eines Arbeitsvertrags, tätig. Auch gegenüber einem Geschäftsführer als freien Dienstnehmer steht der Gesellschaft ein unternehmerisches Weisungsrecht zu. Eine Weisungsgebundenheit des GmbH-Geschäftsführers, die so stark ist, dass sie auf einen Status als Arbeitnehmer schließen lässt, kommt allenfalls in extremen Ausnahmefällen in Betracht.

Das Anstellungsverhältnis wandelt sich auch nicht ohne Weiteres durch den Verlust von zuvor übertragenen Geschäftsführeraufgaben in ein Arbeitsverhältnis um. Das kommt allerdings dann in Betracht, wenn der Geschäftsführer bei der Ausübung seiner verbliebenen Tätigkeiten einem Weisungsrecht der Gesellschaft unterliegt.

Dementsprechend gelten bei der Kündigung eines Geschäftsführerdienstvertrags andere Vorgaben als für einen Arbeitsvertrag. Wird beispielsweise die Vergütung nach Monaten bemessen, ist die Kündigung spätestens am 15. eines Monats für den Schluss des Kalendermonats möglich und bei einer Vergütung, die nicht nach Zeitabschnitten bemessen wird, jederzeit.

Unwirksamkeit der befristeten Erhöhung der Wochenarbeitszeit

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz kann ein Arbeitsvertrag befristet werden, sofern die Befristung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Die Befristung einzelner Vertragsbedingungen ist unzulässig.

In einem vom Landesarbeitsgericht München (LAG) entschiedenen Fall war eine Kirchenmusikerin seit dem 28.10.2016 unbefristet bei der Kirchengemeinde als Kirchenmusikerin mit 3,5 Wochenstunden in Teilzeit angestellt. Mit Änderungsvertrag vom 25.8.2017 wurde - wegen der Erkrankung der 1. Organistin - ihre Wochenstundenzahl befristet bis längstens 31.8.2018 auf 39 Stunden angehoben und dann wegen fortdauernder Erkrankung verlängert bis längstens 31.5.2019.

Das LAG entschied dazu, dass die Musikerin weiterhin mit 39 Wochenstunden zu beschäftigen ist, weil sie durch die nur befristete Erhöhung der Wochenstundenzahl unangemessen benachteiligt wurde. Das Gericht hat die Befristung in dem allein maßgeblichen letzten Änderungsvertrag als treuwidrig angesehen und als unangemessene Benachteiligung für unwirksam erklärt, weil bei Abschluss des Änderungsvertrages nicht zu erkennen gewesen war, dass der betriebliche Bedarf für die erhöhte Wochenstundenzahl bei Ende der Befristung nicht mehr bestehen würde.

Überschreiten der Höchstarbeitszeit durch zweite Arbeitsstelle

Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen. Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Bei dieser Regelung im ArbZG handelt es sich um ein Verbotsgesetz.

Führt der Abschluss eines zweiten Arbeitsvertrags mit einem anderen Arbeitgeber dazu, dass der Arbeitnehmer die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden überschreitet, hat dies grundsätzlich die Nichtigkeit des zuletzt abgeschlossenen Arbeitsvertrags zur Folge, entschieden die Richter des Landesarbeitsgerichts Nürnberg in ihrem Urteil vom 19.5.2020.

Der Fortbestand des Arbeitsvertrags unter Reduktion der vereinbarten Arbeitszeit auf das gesetzlich noch zulässige Maß kommt nur in Betracht, wenn sich insoweit eindeutig ein übereinstimmender hypothetischer Wille beider Vertragsparteien feststellen lässt.

Darlegungslast bei Überstundenvergütung

Die Vergütung von Überstunden setzt zum einen voraus, dass der Arbeitnehmer diese tatsächlich geleistet hat, und zum anderen, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet worden oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sind. Für beide Voraussetzungen - einschließlich der Anzahl geleisteter Überstunden - trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast.

So entschieden die Richter des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern am 20.10.2020, dass ein Kraftfahrer, dem vom Arbeitgeber bestimmte Touren zugewiesen werden, seiner Darlegungslast bereits dadurch genügen kann, dass er vorträgt, an welchen Tagen er welche Tour wann begonnen und wann beendet hat. Im Rahmen der gestuften Darlegungslast ist es dann Sache des Arbeitgebers, unter Auswertung seiner eigenen Aufzeichnungen, zu denen er nach dem Arbeitszeitgesetz verpflichtet ist, substantiiert darzulegen, an welchen Tagen der Arbeitnehmer aus welchen Gründen im geringeren zeitlichen Umfang als von ihm behauptet gearbeitet haben muss.

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 01.01.2021 = - 0,88 %

01.07.2020 - 31.12.2020 - 0,88 %

01.01.2020 - 30.06.2020 - 0,88 %

01.07.2019 - 31.12.2019 - 0,88 %

01.01.2019 - 30.06.2019 - 0,88 %

01.07.2018 - 31.12.2018 - 0,88 %

01.01.2018 - 30.06.2018 - 0,88 %

01.07.2017 - 31.12.2017 - 0,88 %

01.01.2017 - 30.06.2017 - 0,88 %

Verbraucherpreisindex

Verbraucherpreisindex (2015 = 100)

2021

107,5 März

107,0 Februar

106,3 Januar

2020

105,5 Dezember

105,0 November

105,9 Oktober

105,8 September

106,0 August

106,1 Juli

106,6 Juni

106,0 Mai

106,1 April

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:

<http://www.destatis.de> - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreise

Thomas Staib

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin

hds@staib-partner.de

Sofern Sie unsere Mandanteninformation künftig nicht mehr erhalten wollen, teilen Sie uns dies gerne per E-Mail: kanzlei@staib-partner.de - Telefax: 07231/933620 - oder Telefon: 07231/933600 - mit.