

## **Mandanteninformation II/2014**

### **Bundesregierung beschließt Mindestlohn**

### **Umwandlung eines alten (400-€-)Minijobs in einen neuen (450-€-)Minijob**

### **Rückzahlungsklauseln für Weiterbildungskosten**

### **Kündigung nach ehrenrührigen Behauptungen über Vorgesetzte und Kollegen**

### **Geschäftsführer haften (fast) immer für steuerliche Pflichten**

### **Anspruch eines Arbeitnehmers nicht für Nachtschichten eingeteilt zu werden**

### **Ausübung von Gewerbe in einer Mietwohnung**

### **Schadensersatzpflicht des Mieters bei Verlust des Wohnungsschlüssels**

### **Enttäuschtes Vermächtnis**

### **Rücksendekosten im Online-Versandhandel**

### **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.

### **Bundesregierung beschließt Mindestlohn**

Deutschland bekommt zum 1.1.2015 einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von brutto 8,50 € je Zeitstunde. Auf diesen Mindestlohn haben alle Arbeitnehmer Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber. Abweichungen vom gesetzlichen Mindestlohn sind durch Tarifverträge auf Branchenebene bis 31.12.2016 möglich. Diese müssen über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) allgemeinverbindlich gemacht werden.

Der Mindestlohn wird ab 2018 jährlich angepasst. Über die Anpassung entscheidet eine aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetzte, unabhängige Mindestlohnkommission, die auch von Wissenschaftlern beraten wird. Die Anpassung wird durch Verordnung für alle Arbeitgeber sowie Beschäftigte verbindlich gemacht.

Seit dem 1.4.2014 gibt es in 13 Branchen spezifische Mindestlöhne bzw. eine Lohnuntergrenze: Bauhauptgewerbe, Bergbau, Aus- und Weiterbildung, Dachdeckerhandwerk, Elektrohandwerk, Gebäudereinigung, Maler- und Lackiererhandwerk, Pflegebranche, Wäschereidienstleistungen, Abfallwirtschaft, Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk auf der Grundlage des AEntG. Eine Lohnuntergrenze gibt es nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und einen Mindestlohn im Friseurhandwerk auf der Grundlage des Tarifvertragsgesetzes. Eine Liste der gültigen Mindestlöhne liegt auf der Homepage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ([www.bmas.de](http://www.bmas.de) - Themen - Arbeitsrecht - Mindestlohngesetze).

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer. Stücklöhne gibt es aber auch weiterhin. Wichtig ist dabei, dass die Beschäftigten für jede gearbeitete Stunde umgerechnet mindestens 8,50 € erhalten. Der Mindestlohn gilt jedoch nicht für:

- Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten ihrer Beschäftigung. Hiermit soll den besonderen Eingliederungsschwierigkeiten dieses Personenkreises Rechnung getragen werden,
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung. So sollen Fehlanreize bei jungen Menschen vermieden werden, sich gegen eine Ausbildung zu entschließen,
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum nach Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten,
- Praktikanten, die ein Orientierungspraktikum von bis zu 6 Wochen vor Berufsausbildung oder Studium leisten,
- Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu 6 Wochen begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten.

Die Vergütung von Auszubildenden sowie ehrenamtlich Tätigen wird nicht mit diesem Gesetz geregelt.

## **Umwandlung eines alten (400-€-)Minijobs in einen neuen (450-€-)Minijob**

Erhöht der Arbeitgeber bei einem **vor dem 1.1.2013** aufgenommenen 400-€-Minijob das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt auf mehr als 400 € bis 450 €, handelt es sich um einen rentenversicherungspflichtigen Minijob nach neuem Recht. Hierbei gilt Folgendes zu beachten.

**Nicht gewünschte Beitragszahlung zur Rentenversicherung:** Der Minijobber kann sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Der Antrag wirkt höchstens bis zum Ersten des Monats zurück, in dem der Antrag beim Arbeitgeber eingegangen ist.

**Meldepflicht des Arbeitgebers:** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Minijob-Zentrale die Befreiung innerhalb von 6 Wochen (42 Kalendertagen) nach Eingang des Befreiungsantrages des Arbeitnehmers mitzuteilen. Dies gilt auch für die Fälle, in denen Arbeitgeber das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt auf mehr als 400 € anheben beziehungsweise bereits angehoben haben. Wird der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht später gemeldet, wirkt die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht erst nach Ablauf des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs folgt.

**Kein Beitragsgruppenwechsel:** In Fällen, in denen eine bisher rentenversicherungsfreie Beschäftigung nahtlos in eine von der Rentenversicherungspflicht befreite Beschäftigung übergeht, ändert sich die bestehende Beitragsgruppe "5" in der Rentenversicherung nicht. Es ist aber gesetzlich festgelegt, dass das Beschäftigungsverhältnis zum Ablauf des Kalendermonats vor der Erhöhung des Verdienstes auf mehr als 400 € mit dem Meldegrund "33" abgemeldet und mit Beginn des folgenden Kalendermonats mit dem Meldegrund "13" wieder angemeldet wird. Meldungen per Papierbeleg können mit dem Formular "Anzeige der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht" erfolgen. Eine Kopie dieser Meldung muss der Arbeitgeber mit den Entgeltunterlagen aufbewahren.

**Wird in Entgelterhöhungsfällen bis Juni 2014 die Meldung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht im Fall der Entgelterhöhung auf über 400 € vom Arbeitgeber versäumt, ist es entscheidend, ob im Monat der Erhöhung des regelmäßigen Entgelts auf mehr als 400 € ein Befreiungsantrag vom Arbeitnehmer beim Arbeitgeber vorlag.**

**Wichtig:** Es besteht die Verpflichtung, auch für bereits beendete Beschäftigungsverhältnisse entsprechende Korrekturen vorzunehmen.

## **Rückzahlungsklauseln für Weiterbildungskosten**

In einem Fall aus der Praxis unterzeichneten die Vertragsparteien eine "Nebenabrede zum Arbeitsvertrag". Diese enthielt u. a. folgende Regelungen: "Im Rahmen der nachfolgend genannten Weiterbildung "Fachpflege Psychiatrie" wird die E GmbH den Mitarbeiter für den Besuch des Lehrgangs freistellen und die Lehrgangsgebühren übernehmen.

Der Angestellte verpflichtet sich, die der E entstandenen Aufwendungen für die Weiterbildung, einschließlich der Lohnfortzahlungskosten - wie nachfolgend beschrieben - zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Angestellten oder aus einem von ihm zu vertretenden Grunde endet. Ausgenommen ist die Kündigung bzw. der Auflösungsvertrag aufgrund einer Schwangerschaft oder Niederkunft in den letzten drei Monaten. Endet das Arbeitsverhältnis wie oben beschrieben, dann sind im ersten Jahr nach Abschluss des Lehrgangs die gesamten Aufwendungen, im zweiten Jahr nach Abschluss des Lehrgangs zwei Drittel der Aufwendungen, im dritten Jahr nach Abschluss des Lehrgangs ein Drittel der Aufwendungen zurückzuzahlen."

Das Bundesarbeitsgericht sah in der "Nebenabrede" einen Verstoß gegen das Transparenzgebot. Dieser liegt insbesondere in den Fällen vor, in denen die Klausel dem Arbeitgeber als Verwender vermeidbare Spielräume hinsichtlich der erstattungspflichtigen Kosten gewährt. Ohne dass zumindest Art und Berechnungsgrundlagen der ggf. zu erstattenden Kosten angegeben sind, kann der Arbeitnehmer sein Rückzahlungsrisiko nicht ausreichend abschätzen. Erforderlich ist die genaue und abschließende Bezeichnung der einzelnen Positionen, aus denen sich die Gesamtforderung zusammensetzen soll, und die Angabe, nach welchen Parametern die einzelnen Positionen berechnet werden.

## **Kündigung nach ehrenrührigen Behauptungen über Vorgesetzte und Kollegen**

Stellt ein Arbeitnehmer ehrenrührige Behauptungen über Vorgesetzte und Kollegen auf, kann dies zu einer ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Dies haben die Richter des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg (LAG) am 4.2.2014 entschieden.

In einem Fall aus der Praxis war eine Sekretärin in einer Stadtkämmerei eines Landkreises beschäftigt. Sie erhob vor allem gegen die Kämmerin, aber auch gegen weitere Kollegen schwere Vorwürfe. So sei es u. a. zu Alkoholexzessen und sexuellen Handlungen während des Dienstes gekommen. Der Landkreis kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis ordentlich unter Einhaltung einer Kündigungsfrist.

Die Richter des LAG haben die ordentliche Kündigung nach der Vernehmung von Zeugen für berechtigt gehalten und die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Sie sahen als erwiesen an, dass die Sekretärin ihre Kollegen zu Unrecht beschuldigt und hierdurch ihre arbeitsvertraglichen Pflichten schwerwiegend verletzt habe. Die Tatsache, dass Arbeitsabläufe in der Stadtkämmerei teilweise zu beanstanden gewesen seien, rechtfertige oder entschuldige die ehrenrührigen Behauptungen nicht.

## **Geschäftsführer haften (fast) immer für steuerliche Pflichten**

In einem vom Finanzgericht Rheinland-Pfalz (FG) rechtskräftig entschiedenen Fall vom 10.12.2013 ging es um die Frage, ob der Geschäftsführer für nicht an das Finanzamt abgeführte Lohnsteuern haftet.

Im entschiedenen Fall waren der Steuerpflichtige und Herr H. Geschäftsführer einer GmbH. Im Jahr 2010 wurde für die beschäftigten Arbeitnehmer für mehrere Monate keine Lohnsteuer an das Finanzamt abgeführt. Da Vollstreckungsmaßnahmen in das Vermögen der Arbeitgeberin (= Gesellschaft) erfolglos geblieben waren, nahm das Finanzamt den Steuerpflichtigen mit einem sog. Haftungsbescheid in Anspruch. Auch Herr H. wurde - allerdings in geringerem Umfang - zur Haftung herangezogen.

Die Klage vor dem Finanzgericht wurde als unbegründet zurückgewiesen. Der Steuerpflichtige sei Geschäftsführer und hafte daher als gesetzlicher Vertreter. Er könne sich auch nicht auf die geltend gemachte interne Aufgabenverteilung zwischen ihm und dem Mitgeschäftsführer H. berufen. Grundsätzlich gelte das Prinzip der Gesamtverantwortung eines jeden gesetzlichen Vertreters.

**Durch eine entsprechende Geschäftsverteilung kann die Verantwortlichkeit eines Geschäftsführers begrenzt werden. Dies erfordert allerdings eine im Vorhinein getroffene, eindeutige - und deshalb schriftliche - Klarstellung, welcher Geschäftsführer für welchen Bereich zuständig ist.** Anderenfalls besteht die Gefahr, dass im Haftungsfall jeder Geschäftsführer auf die Verantwortlichkeit eines anderen verweist. Aber selbst bei Vorliegen einer klaren, eindeutigen und schriftlichen Aufgabenverteilung muss der nicht mit den steuerlichen Angelegenheiten einer Gesellschaft betraute Geschäftsführer einschreiten, wenn die Person des Mitgeschäftsführers oder die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft dies erfordert, z. B. in finanziellen Krisensituationen.

Das schuldhafte Verhalten lag darin, dass der Geschäftsführer nicht darauf hingewirkt hatte, dass die Löhne nur gekürzt ausgezahlt worden sind. Dann hätte nämlich die - auf die gekürzten Löhne entfallende - Lohnsteuer aus dem verbleibenden Geld ordnungsgemäß einbehalten und an das Finanzamt abgeführt werden können.

## **Anspruch eines Arbeitnehmers nicht für Nachtschichten eingeteilt zu werden**

Kann eine Krankenschwester aus gesundheitlichen Gründen keine Nachtschichten im Krankenhaus mehr leisten, ist sie deshalb nicht arbeitsunfähig krank. Sie hat Anspruch auf Beschäftigung, ohne für Nachtschichten eingeteilt zu werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 9.4.2014 entschieden.

In dem entschiedenen Fall war eine Krankenschwester im Schichtdienst tätig und arbeitsvertraglich im Rahmen begründeter betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit verpflichtet. Nach einer Betriebsvereinbarung ist eine gleichmäßige Planung u. a. in Bezug auf die Schichtfolgen der Beschäftigten anzustreben. Das Pflegepersonal arbeitet im Schichtdienst mit Nachtschichten von 21.45 Uhr bis 6.15 Uhr. Die Krankenschwester war aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage, Nachtdienste zu leisten, weil sie medikamentös behandelt wurde.

In ihrer Urteilsbegründung führten die Richter aus, dass die Krankenschwester weder arbeitsunfähig krank noch ihr die Arbeitsleistung unmöglich geworden ist. Sie kann alle vertraglich geschuldeten Tätigkeiten einer Krankenschwester ausführen. Der Arbeitgeber muss bei der Schichteinteilung auf das gesundheitliche Defizit Rücksicht nehmen.

**Anmerkung:** Das Urteil hat für alle Schichtarbeiter eine wegweisende Wirkung und ist nicht allein auf die Krankenpflege beschränkt. Die Arbeitgeber werden sich auf eine bessere "Fürsorgepflicht" für ihre Arbeitnehmer einstellen müssen.

### **Ausübung von Gewerbe in einer Mietwohnung**

In einem vom Bundesgerichtshof (BGH) am 31.7.2013 entschiedenen Fall war der Mieter einer Wohnung Inhaber eines Gewerbebetriebs. Er gab gegenüber dem Gewerbeamt seit mehreren Jahren als Betriebsstätte seine Wohnadresse an. Unter dieser "Geschäftsadresse" tritt er auch gegenüber Kunden auf.

Der Vermieter der Wohnung mahnte den Mieter wegen unerlaubter gewerblicher Nutzung des zu Wohnzwecken vermieteten Einfamilienhauses vergeblich ab. Der Mieter hat sich darauf berufen, dass von seinem Betrieb bisher keine konkreten Störungen ausgegangen seien, weil er in dem gemieteten Einfamilienhaus in der Vergangenheit keine geschäftlichen Besuche von Mitarbeitern oder Kunden empfangen hatte. Außerdem stellte er die für seinen Betrieb benötigten Fahrzeuge nicht auf dem Wohngrundstück oder auf der Straße in der Nähe des Grundstücks ab, sondern ausschließlich auf einem dafür gesondert angemieteten Platz.

**Der BGH entschied jedoch, dass bei geschäftlichen Aktivitäten freiberuflicher oder gewerblicher Art, die nach außen in Erscheinung treten, eine Nutzung vorliegt, die der Vermieter - ohne entsprechende Vereinbarung - grundsätzlich nicht dulden muss. Eine ordentliche Kündigung von Seiten des Vermieters ist demnach gerechtfertigt.**

### **Schadensersatzpflicht des Mieters bei Verlust des Wohnungsschlüssels**

Der Bundesgerichtshof (BGH) hatte sich am 5.3.2014 in einer Entscheidung mit der Frage zu befassen, unter welchen Voraussetzungen ein Mieter Schadensersatz für die Erneuerung einer Schließanlage schuldet, wenn er einen zu seiner Wohnung gehörenden Schlüssel bei Auszug nicht zurückgibt.

Im entschiedenen Fall wurde eine Eigentumswohnung angemietet. Im von beiden Parteien unterzeichneten Übergabeprotokoll war vermerkt, dass dem Mieter zwei Wohnungsschlüssel übergeben wurden. Das Mietverhältnis endete einvernehmlich am 31.5.2010. Der Mieter gab nur einen Wohnungsschlüssel zurück. Nachdem der Vermieter die Hausverwaltung der Wohnungseigentümergeinschaft darüber informiert hatte, dass der Mieter den Verbleib des zweiten Schlüssels nicht darlegen könne, verlangte diese die Zahlung eines Kostenvorschusses in Höhe von 1.468 € für den aus Sicherheitsgründen für notwendig erachteten Austausch der Schließanlage. Sie kündigte an, den Austausch der Schließanlage nach Zahlungseingang zu beauftragen. Der Mieter zahlte den verlangten Betrag nicht und die Schließanlage wurde nicht ausgetauscht.

Der BGH entschied dazu, dass die Schadensersatzpflicht des Mieters, der einen zu einer Schließanlage gehörenden Schlüssel verloren hat, auch die Kosten des Austauschs der Schließanlage umfassen kann, wenn der Austausch aus Sicherheitsgründen erforderlich ist. Ein Vermögensschaden liegt insoweit aber erst vor, wenn die Schließanlage tatsächlich ausgetauscht worden ist. Daran fehlte es hier.

### **Enttäushtes Vermächtnis**

Auch wenn Ehegatten in einem gemeinschaftlichen Testament bestimmen, dass ein Vermögensgegenstand nach dem Tode des Letztversterbenden einem bestimmten Empfänger zustehen soll, kann der überlebende Ehegatte über diesen Gegenstand zu Lebzeiten verfügen und ihn an einen Dritten verschenken. Der testamentarisch Bedachte kann den Gegenstand nach dem Tode des letztversterbenden Ehegatten vom beschenkten Dritten nur unter besonderen Voraussetzungen herausverlangen. Das haben die Richter des Oberlandesgerichts Hamm in ihrem Urteil vom 9.1.2014 entschieden.

Bei diesem Urteil ging es um folgenden Sachverhalt: Die in den Jahren 1920 und 1929 geborenen Eheleute waren Eigentümer eines Doppelhausgrundstücks und Eltern zweier im Jahre 1951 und 1953 geborener Töchter. Im Jahre 1990 übertrugen sie der älteren Tochter eine Haushälfte und legten in einem gemeinschaftlichen Testament fest, dass die andere, noch von ihnen bewohnte Haushälfte nach dem Tode des Letztversterbenden ihrer jüngeren Tochter zustehen sollte. Der Ehemann verstarb im Jahre 1990 und wurde von der überlebenden Ehefrau allein beerbt. Diese wiederum übertrug im Jahre 1993 - nach einem Zerwürfnis mit ihrer jüngeren Tochter - die von ihr weiterhin bewohnte Haushälfte ohne Gegenleistung ihrem Enkel, einem im Jahre 1969 geborenen Sohn ihrer älteren Tochter. Sie begründete die Übertragung mit tätlichen Angriffen der Tochter auf sie und erklärte, dass sie ihr auch das Pflichtteilsrecht entziehe.

## Rücksendekosten im Online-Versandhandel

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch dürfen dem Verbraucher die regelmäßigen Rücksendekosten vertraglich auferlegt werden, wenn der Wert der zurückzuschickenden Sache einen Betrag von 40 € nicht übersteigt oder wenn bei einem höheren Preis der Sache der Verbraucher die Gegenleistung oder eine Teilzahlung zum Zeitpunkt des Widerrufs noch nicht erbracht hat, es sei denn, die gelieferte Ware entspricht nicht der bestellten.

Diese Kostenübertragung bedarf jedoch einer vertraglichen Vereinbarung zwischen den Parteien. I. d. R. genügt dafür eine entsprechende Klausel zur Kostenübertragung in den allgemeinen Geschäftsbedingungen des Verwenders oder im Rahmen von solchen allgemeinen Informationen über die Vertragsbedingungen.

**Beim Online-Versandhandel genügt das nicht. Hier muss die Klausel für sich stehen und kann nicht in der dortigen Belehrung über die Widerrufsfolgen gesehen werden.** Mit der Belehrung erfüllt der Verkäufer seine Informationspflichten. Sie besitzt daher einen einseitigen Charakter und beansprucht gerade nicht, Vertragsbestandteil zu sein. Dem entspricht, dass der Verbraucher in solchen Widerrufsbelehrungen, mit denen er die Aufklärung über gesetzlich vorgegebene Rechte und Folgen verbindet, auch kein einseitiges Vertragsangebot zu seinem Nachteil erwartet.

## 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 %**

01.07.2013 - 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