

Mandanteninformation II/2018

Einführung einer Brückenteilzeit

Arbeit auf Abruf

Einstellung von Langzeitarbeitslosen - Lohnkostenzuschüsse ab 1.1.2019

Widerruf einer Dienstwagenüberlassung aus wirtschaftlichen Gründen

Arztbesuch während der Arbeitszeit

Kündigung wegen eigenmächtiger Urlaubsnahme

Mindestlohn steigt 2019 und 2020 stufenweise

Benutzerkonto bei einem sozialen Netzwerk ist vererbbar

Haftung bei Urheberrechtsverletzungen über ungesichertes WLAN

Geplante Änderungen bei der Mietpreisbremse

Übertragung der Schönheitsreparaturen bei unrenoviert übergebener Wohnung

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.

Einführung einer Brückenteilzeit

Das Bundeskabinett hat am 13.6.2018 dem Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts und zur Einführung einer Brückenteilzeit zugestimmt. Es soll zum 1.1.2019 in Kraft treten. Dieser Entwurf sieht eine Ergänzung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) um einen Rechtsanspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit vor. Eine Rückkehr nach der Teilzeitphase zu der vorherigen Arbeitszeit soll dadurch ermöglicht werden.

Voraussetzung für die neue Brückenteilzeit ist:

Der Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer.

Das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.

Der Arbeitnehmer stellt beim Arbeitgeber einen Antrag, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit- oder bisherige Teilzeitarbeit) für einen bestimmten Zeitraum, der zwischen einem und fünf Jahren liegt, zu verringern.

Es müssen keine bestimmten Gründe (z. B. Kindererziehung, Pflege) vorliegen.

Der Antrag wird mindestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Verringerung in Textform gestellt.

Es stehen keine betrieblichen Gründe, die die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen, entgegen.

Für Arbeitgeber, die zwischen 46 und 200 Arbeitnehmer beschäftigen, gilt eine besondere Zumutbarkeitsgrenze: Selbst wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen, müssen diese Arbeitgeber nur einem pro angefangenen 15 Arbeitnehmern den Anspruch auf Brückenteilzeit gewähren.

Arbeit auf Abruf

Neben den Regelungen zur Rückkehr in Vollzeit sieht der Gesetzentwurf auch Änderungen bei der Arbeit auf Abruf vor. Grundsätzlich müssen Arbeitnehmer mit ihrer Arbeitszeit und mit ihrem Einkommen planen können. Wer auf Abruf arbeiten muss, kann das nur bedingt. Flexibel auf Auftrags- und Personallage reagieren zu können ist gleichwohl für Unternehmen wichtig. Wenn keine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart ist, gelten künftig 20 - statt bisher 10 - Stunden/Woche als vereinbart. Zudem werden Grundsätze für einen angemessenen Ausgleich zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen gesetzlich festgeschrieben.

Einstellung von Langzeitarbeitslosen - Lohnkostenzuschüsse ab 1.1.2019

Mit dem Gesetz zur Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose führt die Bundesregierung neue Lohnkostenzuschüsse im Sozialgesetzbuch II ein. Das Gesetz soll ab 1.1.2019 in Kraft treten.

Arbeitgeber können einen Lohnkostenzuschuss erhalten, wenn sie sehr schwer vermittelbare Langzeitarbeitslose sozialversichert einstellen. Dazu gehören Personen, die mindestens 25 Jahre alt sind und seit mindestens sieben Jahren Arbeitslosengeld II erhalten. Der Lohnkostenzuschuss wird für maximal fünf Jahre gezahlt. Er beträgt in den ersten zwei Jahren 100 % des gesetzlichen Mindestlohns. Danach sinkt er um 10 Prozentpunkte pro Jahr.

Lohnkostenzuschüsse soll es auch geben, wenn Personen beschäftigt werden, die mindestens zwei Jahre arbeitslos sind. Ihre Arbeitslosigkeit soll sich nicht noch weiter verfestigen. Das geförderte Arbeitsverhältnis muss für mindestens zwei Jahre geschlossen werden. Der Zuschuss beträgt im 1. Jahr 75 %, im 2. Jahr 50 %. Maßgeblich ist in diesem Fall das tatsächliche Arbeitsentgelt.

Widerruf einer Dienstwagenüberlassung aus wirtschaftlichen Gründen

Die arbeitsvertraglich eingeräumte Möglichkeit, einen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Dienstwagen auch für Privatfahrten nutzen zu dürfen, ist eine zusätzliche Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung.

Wird diese Gegenleistungspflicht im Rahmen eines Formulararbeitsvertrages unter einen Widerrufsvorbehalt gestellt, bedarf es einer näheren Beschreibung des Widerrufsgrundes, der auch das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der Leistung berücksichtigt.

Eine Vertragsklausel, die den Arbeitgeber u. a. berechtigt, die Dienstwagengestellung "aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens" zu widerrufen, ist ohne nähere Konkretisierung des aus dieser Richtung kommenden Widerrufsgrundes zu weit gefasst. Nicht jeder Grund, der wirtschaftliche Aspekte betrifft, ist ein anzuerkennender Sachgrund für den Entzug der Dienstwagennutzung und der damit verbundenen privaten Nutzungsmöglichkeit. Für den Arbeitnehmer ist es typischerweise beträchtlich unzumutbar, die Entziehung hinzunehmen, wenn der Dienstwagen für die auszuübende Tätigkeit gebraucht wird und kostengünstigere Alternativen nicht vorhanden sind.

Arztbesuch während der Arbeitszeit

Grundsätzlich ist ein Arztbesuch nicht bereits dann notwendig, wenn der behandelnde Arzt einen Arbeitnehmer während der Arbeitszeit zur Behandlung oder Untersuchung in seine Praxis bestellt. Der Arbeitnehmer muss versuchen, die Arbeitsversäumnis möglichst zu vermeiden. Hält der Arzt außerhalb der Arbeitszeit Sprechstunden ab und sprechen keine medizinischen Gründe für einen sofortigen Arztbesuch, muss der Arbeitnehmer die Möglichkeit der Sprechstunde außerhalb der Arbeitszeit wahrnehmen.

Ein Fall unverschuldeter Arbeitsversäumnis liegt bei einem Arztbesuch vor, wenn der Arbeitnehmer von einem Arzt zu einer Untersuchung oder Behandlung einbestellt wird und der Arzt auf terminliche Wünsche des Arbeitnehmers keine Rücksicht nehmen will oder kann.

Kündigung wegen eigenmächtiger Urlaubsnahme

In einem vom Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG) entschiedenen Fall war eine Frau seit dem 1.8.2014 als Junior Business Excellence Manager mit Controlling-Tätigkeiten in einem Unternehmen beschäftigt. Berufsbegleitend absolvierte sie ein Masterstudium "BWL Management", das sie am 21.6.2017 erfolgreich abschloss. Im Hinblick auf die Prüfung hatte die Arbeitnehmerin für den Donnerstag und Freitag (22. und 23.6.2017) genehmigten Urlaub.

Am Montag, den 26.6.2017 erschien sie jedoch nicht im Betrieb, sondern schickte um 12.04 Uhr eine E-Mail mit dem Betreff "Spontan-Urlaub" an ihren Vorgesetzten. In dieser Mail teilte sie mit, dass sie wegen ihrer bestandenen Prüfung von ihrem Vater mit einem Aufenthalt auf Mallorca überrascht worden sei und in der Euphorie und Eile keine Möglichkeit gehabt hätte, ihre Abwesenheit an ihrem Rechner zu vermerken. Sie werde in der Zeit vom 26.6.2017 bis zum 30.6.2017 abwesend sein und bat um eine kurze Rückmeldung. Um 17.02 Uhr antwortete der Vorgesetzte per E-Mail, dass die Anwesenheit der Arbeitnehmerin aus dringenden betrieblichen Gründen erforderlich sei.

Er bot ihr an, Freitag sowie Montag und Dienstag der nächsten Woche frei zu nehmen. Am Dienstag, den 27.06.2017 um 09.26 Uhr antwortete die Arbeitnehmerin per E-Mail, dass sie sich bereits seit dem Wochenende auf Mallorca befinde und keine Möglichkeit bestünde, ins Büro zu kommen, was sie auch nicht tat. Am Montag, den 3.7.2017 erschien sie ebenfalls nicht. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber nach Anhörung des Betriebsrats fristgerecht zum 31.8.2017.

Grundsätzlich stellt die eigenmächtige Inanspruchnahme von Urlaub einen Kündigungsgrund dar, der an sich sogar eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Die Richter des LAG stellten fest, dass auch hier ein Kündigungsgrund gegeben ist. Spätestens ab dem Dienstag hatte die Frau ernsthaft zu erkennen gegeben, dass sie an dem eigenmächtig genommenen Urlaub festhalten und nicht zur Arbeit kommen werde. Damit hat sie die falschen Prioritäten gesetzt und ihre vertragliche Pflicht zur Arbeit beharrlich verletzt.

Mindestlohn steigt 2019 und 2020 stufenweise

Die Mindestlohn-Kommission entscheidet alle zwei Jahre über die Höhe des Mindestlohns. Sie wägt ab, ob er den Beschäftigten einen angemessenen Mindestschutz bietet, faire Wettbewerbsbedingungen ermöglicht und die Beschäftigung nicht gefährdet.

Die Mindestlohnkommission empfiehlt zum 1.1.2019 den Mindestlohn von 8,84 € auf 9,19 € und zum 1.1.2020 auf 9,35 € brutto je Zeitzunde anzuheben.

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

Die Aufzeichnungspflicht gilt grundsätzlich für alle Minijobber sowie Arbeitnehmer im Bau-, Gaststätten- und Beherbergungs-, im Personenbeförderungs-, Speditions-, Transport- und damit verbundenen Logistikgewerbe, im Gebäudereinigungs- und Schaustellergewerbe, bei Unternehmen der Forstwirtschaft, bei Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen, sowie in der Fleischwirtschaft.

Erleichterte Aufzeichnungspflichten gelten für Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten, die keinen Vorgaben zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unterliegen und die sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen - wie z. B. Zeitungszusteller und Kurierdienste. Die Dokumentations- und Meldepflichten gelten nicht für Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Monatsentgelt brutto mehr als 2.958 € beträgt und bei im Betrieb des Arbeitgebers arbeitenden Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern, Kindern und Eltern des Arbeitgebers.

Anmerkung: Der Zoll kontrolliert, ob Arbeitgeber den Mindestlohn einhalten. Nach dem Gesetz kann die Geldbuße bei Nichteinhalten des Mindestlohns bis zu 500.000 € betragen. Wer die Arbeitszeiten als Arbeitgeber nicht ordentlich dokumentiert, kann mit bis zu 30.000 € bestraft werden. Des Weiteren ist ein Ausschluss des Unternehmens von der Vergabe öffentlicher Aufträge möglich. Damit der Mindestlohn nicht unterlaufen wird, soll es mit dem Bundeshaushalt für 2019 deutlich mehr Stellen beim Zoll geben.

Benutzerkonto bei einem sozialen Netzwerk ist vererbbar

Die Erben haben gegen den Betreiber eines sozialen Netzwerks (hier Facebook) einen Anspruch, ihnen den Zugang zum Benutzerkonto des Erblassers und den darin vorgehaltenen Kommunikationsinhalten zu gewähren. Dies ergibt sich aus dem Nutzungsvertrag zwischen dem Erblasser und dem sozialen Netzwerkbetreiber, der im Wege der Gesamtrechtsnachfolge auf die Erben übergegangen ist.

Eine Differenzierung des Kontozugangs nach vermögenswerten und höchstpersönlichen Inhalten scheidet aus. Nach der gesetzgeberischen Wertung gehen auch Rechtspositionen mit höchstpersönlichen Inhalten auf die Erben über. So werden analoge Dokumente wie Tagebücher und persönliche Briefe vererbt. Es besteht aus erbrechtlicher Sicht kein Grund dafür, digitale Inhalte anders zu behandeln.

Datenschutzrechtliche Belange des Erblassers sind nicht betroffen, da die Verordnung nur lebende Personen schützt. Die der Übermittlung und Bereitstellung von Nachrichten und sonstigen Inhalten immanente Verarbeitung der personenbezogenen Daten der Kommunikationspartner des Erblassers ist nach der Datenschutz-Grundverordnung zulässig.

Haftung bei Urheberrechtsverletzungen über ungesichertes WLAN

Der Betreiber eines Internetzugangs über WLAN und eines Tor-Exit-Nodes haftet nach dem Telemediengesetz (TMG) zwar nicht als Störer für von Dritten über seinen Internetanschluss im Wege des Filesharings begangene Urheberrechtsverletzungen auf Unterlassung. Ggf. kommt jedoch ein Sperranspruch des Rechtsinhabers in Betracht.

Denn im TMG ist geregelt: Wurde ein Telemediendienst von einem Nutzer in Anspruch genommen, um das Recht am geistigen Eigentum eines anderen zu verletzen und besteht für den Inhaber dieses Rechts keine andere Möglichkeit, der Verletzung seines Rechts abzuweichen, so kann der Inhaber des Rechts von dem betroffenen Diensteanbieter die Sperrung der Nutzung von Informationen verlangen, um die Wiederholung der Rechtsverletzung zu verhindern.

Die Sperrung muss zumutbar und verhältnismäßig sein. Ein Anspruch gegen den Diensteanbieter auf Erstattung der vor- und außergerichtlichen Kosten für die Geltendmachung und Durchsetzung des Anspruchs besteht i. d. R. nicht.

Der Anspruch auf Sperrmaßnahmen ist nicht auf bestimmte Sperrmaßnahmen beschränkt und kann auch die Pflicht zur Registrierung von Nutzern, zur Verschlüsselung des Zugangs mit einem Passwort oder - im äußersten Fall - zur vollständigen Sperrung des Zugangs umfassen.

Geplante Änderungen bei der Mietpreisbremse

Nach dem Entwurf des Mietrechtsanpassungsgesetzes sollen die Regelungen der Mietpreisbremse transparenter und wirksamer werden. Künftig müssen Vermieter den Mieter vor Abschluss des Mietvertrages unaufgefordert und schriftlich darüber informieren, ob eine Ausnahme von der Mietpreisbremse vorliegt, wenn sie eine deutlich höhere als die ortsübliche Vergleichsmiete verlangen. Nur wenn der Vermieter diese Auskunft erteilt, kann er sich auf die Ausnahme berufen.

Nach dem Gesetz zur Mietpreisbremse dürfen die Mieten nur noch maximal 10 % über der ortsüblichen Vergleichsmiete liegen.

Ausnahmen davon gelten für die Vermietung von Neubauten und die Erstvermietung nach einer umfassenden Sanierung. Ebenso wenn der Vermieter zuvor eine Miete erzielte, die über der ortsüblichen Vergleichsmiete liegt. Er genießt dann grundsätzlich Bestandsschutz und kann weiter die Vormiete verlangen. Bezugspunkt für die vom Vermieter mitzuteilende Vormiete ist der Zeitpunkt ein Jahr vor Beendigung des Vormietverhältnisses. Dabei genügt die bloße Angabe der Höhe der vorherigen Miete. Der Mieter kann gegebenenfalls weitere Auskünfte aus dem Vormietverhältnis verlangen, etwa einen Nachweis über die Höhe der Vormiete.

Für die Rückforderung zu viel gezahlter Miete genügt zukünftig eine einfache Rüge - etwa der Satz "Ich rüge die Höhe der Miete". Der Mieter muss nicht mehr darlegen, warum die verlangte Miete seines Erachtens nach zu hoch ist.

In angespannten Wohnungsmärkten werden die Kosten der Modernisierung, die der Eigentümer auf den Mieter umlegen kann, für zunächst fünf Jahre von 11 % auf 8 % pro Jahr gesenkt. Es gilt zudem eine sog. absolute Kappungsgrenze: Der Vermieter darf die Miete nach einer Modernisierung nicht um mehr als 3 € pro m² Wohnfläche innerhalb von sechs Jahren erhöhen.

Ferner zählt das Mietrechtsanpassungsgesetz Tatbestände auf, die ein bewusstes Herausmodernisieren nahelegen:

Mit der angekündigten baulichen Veränderung wird nicht innerhalb von zwölf Monaten nach Ankündigung begonnen oder diese wird begonnen und ruht dann mehr als zwölf Monate.

Mit der angekündigten zu erwartenden Mieterhöhung würde sich die Monatsmiete mindestens verdoppeln.

Die Baumaßnahme wird in einer Weise durchgeführt, die geeignet ist, zu erheblichen, objektiv nicht notwendigen Belastungen des Mieters zu führen.

Das Gesetz muss noch den Bundestag passieren und soll bis spätestens 1.1.2019 in Kraft treten.

Übertragung der Schönheitsreparaturen bei unrenoviert übergebener Wohnung

In einem vom Bundesgerichtshof (BGH) am 22.8.2018 entschiedenen Fall wurde vom Vormieter an den neuen Mieter im Januar 2009 eine nicht renovierte Wohnung mit Gebrauchsspuren übergeben. Der vom Vermieter verwendete Formularmietvertrag sah vor, dass die Schönheitsreparaturen dem Mieter oblagen.

Bei der Übernahme hatten der Nachmieter und der Vormieter eine "Renovierungsvereinbarung" getroffen. Nach dieser Vereinbarung hatte der Mieter von dem Vormieter einige Gegenstände übernommen, sich zur Zahlung eines nicht näher festgestellten Geldbetrages verpflichtet und sich zur Übernahme der Renovierungsarbeiten bereit erklärt. Am Ende der Mietzeit führte der Mieter Schönheitsreparaturen durch, die der Vermieter als mangelhaft ansah. Er beauftragte daraufhin einen Malerbetrieb und verlangte vom Mieter Schadensersatz wegen nicht beziehungsweise mangelhaft durchgeführter Schönheitsreparaturen.

Die Richter des BGH kamen zu der Entscheidung, dass eine Formalklausel, die dem Mieter einer unrenoviert oder renovierungsbedürftig übergebenen Wohnung die Schönheitsreparaturen ohne angemessenen Ausgleich auferlegt, auch dann unwirksam ist, wenn der Mieter sich durch zweiseitige Vereinbarung gegenüber dem Vormieter verpflichtet hat, Renovierungsarbeiten in der Wohnung vorzunehmen.

Eine solche Vornahmeklausel verpflichtet den Mieter zur Beseitigung sämtlicher Gebrauchsspuren des Vormieters und führt dazu, dass der Mieter die Wohnung vorzeitig renovieren oder gegebenenfalls in einem besseren Zustand zurückgeben müsste, als er sie selbst vom Vermieter erhalten hat.

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 01.07.2018 = - 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 %
01.07.2016 - 31.12.2016 - 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 %

Verbraucherpreisindex

Verbraucherpreisindex (2010 = 100)

2018		2017	
August	111,7	Dezember	110,6
Juli	111,6	November	110,6
Juni	111,3	Oktober	109,6
Mai	111,2	September	109,6
April	110,7		
März	110,7		
Februar	110,3		
Januar	109,8		

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.