

13.12.2010

Mandanteninformation IV/2010

Urlaubsabgeltung bei Krankheit

GmbH-Geschäftsführer - Kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Abberufung

Automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters

Zusage von Bonuszahlungen durch konkludentes Verhalten

Fristlose Kündigung eines EDV-Administrators

Auswirkungen durch Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch bei den Minijobs

Haftung des Vermieters bei "kalter" Wohnungsräumung

Mietminderung bei Problemen mit dem Schallschutz

Zuparken der Garage durch Nachbarn

Bauherr muss bei Kündigung eines Hausbauvertrages zahlen

Der EuGH entschärft den Vorsteuerabzug aus Rechnungen

Gesetz zur europaweiten Vollstreckung von Geldstrafen und Geldbußen in Kraft getreten

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.

Urlaubsabgeltung bei Krankheit

Nach den deutschen Rechtsvorschriften erlosch der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub am Ende des Kalenderjahres, spätestens am Ende eines Übertragungszeitraums, der i. d. R. 3 Monate beträgt. War der Arbeitnehmer bis zum Ende dieses Zeitraums arbeitsunfähig, musste der nicht genommene bezahlte Jahresurlaub am Ende des Arbeitsverhältnisses nicht finanziell abgegolten werden.

Der Europäische Gerichtshof stellte jedoch in seiner Entscheidung vom 20.1.2009 fest, dass ein Arbeitnehmer, der während des gesamten Bezugszeitraumes und über den festgelegten Übertragungszeitraum hinaus krankgeschrieben ist, keine Möglichkeit hat, in den Genuss seines bezahlten Jahresurlaubs zu kommen. Das gilt auch für einen Arbeitnehmer, der während eines Teils des Bezugszeitraumes gearbeitet hat, bevor er krankgeschrieben wurde.

Die Vergütung, auf die ein Arbeitnehmer Anspruch hat, der nicht in der Lage war, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses auszuüben, ist demnach in der Weise zu berechnen, dass der Arbeitnehmer so gestellt wird, als hätte er diesen Anspruch während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses ausgeübt. Maßgebend für die Berechnung der finanziellen Vergütung ist das gewöhnliche Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers, das während der dem bezahlten Jahresurlaub entsprechenden Ruhezeit weiterzuzahlen ist.

Anmerkung: Mit der Entscheidung wurde das Prinzip der Befristung des Urlaubsanspruchs im deutschen Arbeitsrecht aufgeweicht. Dies führt zu erheblichen Mehrbelastungen für Arbeitgeber. Insbesondere bei Langzeitkranken können sich Urlaubsansprüche über Jahre hinweg anhäufen.

GmbH-Geschäftsführer - Kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Abberufung

Nach Kündigung des Geschäftsführeranstellungsvertrages hat der Geschäftsführer einer GmbH grundsätzlich keinen Anspruch auf Beschäftigung in einer seiner früheren Tätigkeit vergleichbaren leitenden Funktion. Der Anstellungsvertrag hat regelmäßig nur die Beschäftigung als Geschäftsführer zum Inhalt.

Eine Tätigkeit unterhalb der Organebene ist typischerweise nicht vereinbart, der abberufene Geschäftsführer kann sie daher auch nicht verlangen. Etwas anderes kann gelten, wenn der Anstellungsvertrag die Möglichkeit einer anderen Beschäftigung vorsieht.

Automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters

Nach deutschem Recht ist es den Sozialpartnern erlaubt, Klauseln in Tarifverträgen aufzunehmen, nach denen das Arbeitsverhältnis automatisch endet, wenn der Beschäftigte das Rentenalter erreicht.

In seinem Urteil vom 12.10.2010 stellt der Gerichtshof zunächst klar, dass eine Klausel, nach der das Arbeitsverhältnis automatisch endet, wenn der Beschäftigte das Rentenalter erreicht, eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung darstellt. Der Gerichtshof hat weiter geprüft, ob diese Ungleichbehandlung als gerechtfertigt angesehen werden kann.

Dazu stellt er fest, dass mit einer solchen Klausel keine zwingende Regelung des Eintritts in den Ruhestand eingeführt wird, sondern dass sie eine Art und Weise der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens des Rentenalters unabhängig von einer Kündigung zum Inhalt hat. Hinsichtlich des mit der Regelung verfolgten Ziels führt der Gerichtshof aus, dass der infrage stehende Mechanismus auf einem Ausgleich zwischen politischen, wirtschaftlichen, sozialen, demografischen und/oder haushaltsbezogenen Erwägungen beruht und von der Entscheidung abhängt, die Lebensarbeitszeit der Arbeitnehmer zu verlängern oder, im Gegenteil, deren früheren Eintritt in den Ruhestand vorzusehen.

Der Gerichtshof weist darauf hin, dass derartige Klauseln über die automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen seit Langem Teil des Arbeitsrechts zahlreicher Mitgliedstaaten und in den Beziehungen des Arbeitslebens weithin üblich sind. Da sie den Arbeitnehmern eine gewisse Stabilität der Beschäftigung bieten und langfristig einen vorhersehbaren Eintritt in den Ruhestand verheißen, während sie gleichzeitig den Arbeitgebern eine gewisse Flexibilität in ihrer Personalplanung bieten, sind diese Klauseln über die automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen Niederschlag eines Ausgleichs zwischen divergierenden, aber rechtmäßigen Interessen, der sich in einen komplexen Kontext von Beziehungen des Arbeitslebens einfügt und eng mit politischen Entscheidungen im Bereich Ruhestand und Beschäftigung verknüpft ist.

Zusage von Bonuszahlungen durch konkludentes Verhalten

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts entschieden in ihrem Urteil vom 21.4.2010, dass die mehrfache Auszahlung eines Jahresboni an einen Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Äußerungen und schlüssigem Verhalten des Arbeitgebers einen Anspruch dem Grunde nach auch für die Zukunft begründen kann.

Ein solcher Anspruch scheitert auch nicht daran, dass die Höhe der Bonuszahlungen wechselt. Denn typischerweise hängt die Höhe von Bonuszahlungen von unterschiedlichen Voraussetzungen, wie z. B. Betriebsergebnis oder persönlicher Leistung ab und kann daher schwanken.

Anmerkung: In der Praxis ist es von grundsätzlicher Bedeutung, eindeutige rechtssichere vertragliche Vereinbarungen zu treffen. So empfiehlt es sich u. U., jährliche Bonuszahlungen mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt zu versehen bzw. bei der Auszahlung auf die Einmaligkeit der Zahlung ausdrücklich hinzuweisen.

Fristlose Kündigung eines EDV-Administrators

Ein EDV-Administrator darf seine Zugangsrechte nur für seine Aufgaben nutzen, die der Funktion des Computersystems dienen. Er darf nicht außerhalb dieser Aufgaben Inhalte fremder Datenbestände einsehen. Missbraucht er seine Zugangsrechte, kann das eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat deshalb die Kündigungsschutzklage eines EDV-Administrators abgewiesen, dem fristlos gekündigt worden war, weil er E-Mails und Kalendereinträge des Vorstands seiner Arbeitgeberfirma eingesehen hatte. Das LAG hat auch nicht die Rechtfertigung des Administrators gelten lassen, er sei zugleich Innenrevisor gewesen, deshalb sei es seine Aufgabe gewesen, auch den Vorstand zu kontrollieren. Schon grundsätzlich - so die Richter des LAG - sei es nicht Aufgabe von angestellten Innenrevisoren, auch den Arbeitgeber oder seinen Vorstand zu kontrollieren.

Auswirkungen durch Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch bei den Minijobs

Nach gesetzlicher Regelung sind mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen (sog. Minijobs), mehrere kurzfristige Beschäftigungen sowie Minijobs - mit Ausnahme eines Minijobs - und nicht geringfügige versicherungspflichtige Beschäftigungen zusammenzurechnen.

Wird bei der Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigungen festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt Versicherungspflicht mit dem Tag ein, an dem die Entscheidung über die Versicherungspflicht bekannt gegeben wird. Hieraus ergeben sich vier zu beachtende Grundsätze:

- Geringfügige Beschäftigungen der gleichen Art sind zusammenzurechnen.
- Sobald eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung vorliegt, bleibt die erste daneben ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigung stets versicherungsfrei.
- Kurzfristige Beschäftigungen können neben einer geringfügig entlohnten oder einer mehr als geringfügigen Beschäftigung versicherungsfrei ausgeübt werden.
- Aufgedeckte Mehrfachbeschäftigungen werden zukunftsorientiert umgestellt, sofern nicht Vorsatz bzw. grobe Fahrlässigkeit seitens des Arbeitgebers vorliegt.

Versäumt es also der Arbeitgeber vorsätzlich oder grob fahrlässig, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären, so tritt die Versicherungspflicht rückwirkend ein.

Bisheriges Verfahren: Seit August 2009 verschickte die Minijob-Zentrale anstelle von Bescheiden nur "wichtige Mitteilungen", wenn sich bei der Zusammenrechnung von einzelnen Beschäftigungen herausstellte, dass kein Minijob vorliegt.

Gesetzesänderung: Durch eine Änderung im Sozialgesetzbuch wird klargestellt, dass die Befugnis, einen feststellenden Verwaltungsakt zu erlassen, bei der Minijob-Zentrale liegt, auch wenn das Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenzen zum Entfallen der Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung führt.

Auswirkung: Die Minijob-Zentrale erlässt daher ab sofort wieder "Feststellungsbescheide", in denen sie Arbeitgebern den Tag des Beginns der versicherungspflichtigen Beschäftigung bei der zuständigen Krankenkasse mitteilt und sie auffordert, die Abmeldung der versicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung bei der Minijob-Zentrale mit dem Vortag vorzunehmen. Sollten Sie solche Bescheide erhalten, sind diese zu prüfen und ggf. anzufechten.

Haftung des Vermieters bei "kalter" Wohnungsräumung

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit seinem Urteil vom 14.7.2010 eine Entscheidung zur Haftung des Vermieters bei eigenmächtiger Wohnungsräumung getroffen. In einem Fall aus der Praxis war ein Mieter ab Februar 2005 für mehrere Monate mit unbekanntem Aufenthalt ortsabwesend und wurde von Verwandten als vermisst gemeldet. Nachdem die Mieten für die Monate März und April 2005 nicht gezahlt worden waren, kündigte der Vermieter das Mietverhältnis fristlos. Im Mai 2005 öffnete er die Wohnung und nahm sie in Besitz. Hierbei entsorgte er einen Teil der Wohnungseinrichtung. Einen anderen Teil der vorgefundenen Sachen lagerte er bei sich ein. Gestützt auf ein Sachverständigengutachten hat der Mieter für die ihm nach seiner Behauptung im Zuge der Räumung abhandengekommenen, beschädigten oder verschmutzten Gegenstände Schadensersatz von rund 62.000 € zuzüglich der ihm entstandenen Gutachterkosten verlangt.

Die Richter des BGH haben hier entschieden, dass der Vermieter für die Folgen einer solchen Räumung haftet. **Die nicht durch einen gerichtlichen Titel gedeckte eigenmächtige Inbesitznahme einer Wohnung und deren eigenmächtiges Ausräumen durch den Vermieter stellen eine unerlaubte Selbsthilfe dar.** Das gilt selbst dann, wenn der gegenwärtige Aufenthaltsort des Mieters unbekannt und ein vertragliches Besitzrecht des Mieters infolge Kündigung entfallen ist. Der Vermieter muss sich auch in diesen Fällen - gegebenenfalls nach öffentlicher Zustellung der Räumungsklage - einen Räumungstitel beschaffen und aus diesem vorgehen. Übt ein Vermieter stattdessen im Wege einer sogenannten "kalten" Räumung eine verbotene Selbsthilfe aus, ist er verschuldensunabhängig zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

Von dieser Ersatzpflicht wird insbesondere eine eigenmächtige Entsorgung der in der Wohnung vorgefundenen Gegenstände erfasst. Denn den Vermieter, der eine Wohnung ohne Vorliegen eines gerichtlichen Titels in Besitz nimmt, trifft für die darin befindlichen Gegenstände eine Obhutspflicht. Da der Mieter von der Inbesitznahme seiner Wohnung nichts weiß und deshalb auch nicht in der Lage ist, seine Rechte selbst wahrzunehmen, gehört zu dieser Obhutspflicht des Vermieters weiter, dass er ein Bestandsverzeichnis aufstellt und den Wert der darin aufgenommenen Gegenstände feststellt. Kommt er dieser Pflicht nicht in ausreichendem Maße nach, muss er die Behauptung des Mieters widerlegen, dass bestimmte Gegenstände bei der Räumung abhandengekommen oder beschädigt worden seien, und beweisen, dass sie einen geringeren Wert hatten, als vom Mieter behauptet.

Mietminderung bei Problemen mit dem Schallschutz

Ein Mieter kann ohne besondere vertragliche Regelung nicht erwarten, dass seine Wohnung einen Schallschutz aufweist, der über die Einhaltung der zur Zeit der Errichtung des Gebäudes geltenden DIN-Vorschriften hinausgeht.

In dem Fall aus der Praxis hatte ein Ehepaar eine Wohnung in einem in den Jahren 2001/2002 errichteten Mehrfamilienhaus gemietet. Die Vermieter machen Mietrückstände für die Monate April 2006 bis einschließlich Dezember 2007 von insgesamt 1.701 € geltend. Um diesen Betrag (10 % der Bruttomiete) hatten die Mieter die Miete unter anderem wegen Mängeln der Trittschalldämmung ihrer Wohnung zur darüber liegenden Wohnung gemindert.

Die Richter des Bundesgerichtshofs haben in diesem Fall einen Mangel der Wohnung wegen nicht ausreichender Trittschalldämmung verneint. **Mehr als die Einhaltung der zur Zeit der Errichtung des Gebäudes geltenden DIN 4109 zum Schallschutz konnten die Mieter nicht erwarten.**

Fehlen vertragliche Vereinbarungen zur Beschaffenheit einer Wohnung, kann der Mieter erwarten, dass die von ihm angemieteten Räume einen Wohnstandard aufweisen, der bei vergleichbaren Wohnungen üblich ist. Dabei sind insbesondere das Alter, die Ausstattung und die Art des Gebäudes, aber auch die Höhe der Miete und eine eventuelle Ortssitte zu berücksichtigen. Gibt es zu bestimmten Anforderungen an den Wohnstandard technische Normen, so ist (jedenfalls) deren Einhaltung vom Vermieter geschuldet. Dabei ist grundsätzlich der bei Errichtung des Gebäudes geltende Maßstab anzulegen.

Zuparken der Garage durch Nachbarn

Die Richter des Amtsgerichts München haben in einem am 30.8.2010 veröffentlichten Urteil klargestellt, dass das mehrfache Abstellen eines Pkw vor der Garagenzufahrt des Nachbarn eine Besitz- und Eigentumsbeeinträchtigung darstellt und zu einer Klage auf Unterlassung berechtigt. Der Parkende kann sich nicht darauf berufen, dass der Nachbar bei ihm klingeln und bitten könnte, das Auto wegzufahren.

Bauherr muss bei Kündigung eines Hausbauvertrages zahlen

Der Anbieter eines Ausbauhauses kann in seinen Allgemeinen Geschäftsbedingungen für den Fall der Kündigung durch den Kunden eine Vergütungspauschale in Höhe von 15 % des Baupreises für seine entstandenen Aufwendungen und entgangenen Gewinn festlegen. Dies hat das Oberlandesgericht Koblenz entschieden.

Diesem Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein Unternehmen schloss im August 2007 mit einem Bauherrn einen Vertrag über die Lieferung und Errichtung eines Ausbauhauses zum Preis von ca. 94.000 €. Dem Bauherrn wurde ein Rücktrittsrecht für den Fall eingeräumt, dass die Finanzierung seines Bauvorhabens scheitern sollte. In dem formularmäßigen Hausvertrag war festgelegt, dass der Unternehmer bei Kündigung durch den Bauherrn einen Pauschalbetrag von 15 % des Gesamtpreises als Ersatz für seine Aufwendungen und seinen entgangenen Gewinn verlangen kann, sofern nicht der Bauherr nachweist, dass der Betrag, der dem Unternehmer hiernach zusteht, wesentlich niedriger als die Pauschale von 15 % ist.

Der Bauherr erklärte vor Baubeginn den Rücktritt vom Vertrag und ließ sein Haus durch einen anderen Unternehmer errichten. Daraufhin verlangte das erste Bauunternehmen vom Bauherrn die Zahlung der vertraglichen Vergütungspauschale von 15 % des Baupreises nebst Zinsen und Anwaltskosten.

Die Richter führten dazu aus, dass der Rücktritt des Bauherrn unwirksam sei, weil die Voraussetzungen des im Bauvertrag vereinbarten Rücktrittsrechts nicht vorgelegen hätten. Die Rücktrittserklärung sei jedoch als Kündigung des Bauvertrags zu werten. Die Kündigung berechtige den Unternehmer, eine pauschalierte Vergütung zu verlangen. Diese formularvertragliche Klausel verstoße nicht gegen Vorschriften zum Schutze des Vertragspartners.

Der EuGH entschärft den Vorsteuerabzug aus Rechnungen

Damit eine Rechnung zum Vorsteuerabzug zugelassen wird, sind neben anderen Angaben in der Rechnung auch der Zeitpunkt der Lieferung oder sonstigen Leistung anzugeben. Sobald diese Angabe nicht oder nicht richtig gemacht ist, lässt die Finanzverwaltung den Vorsteuerabzug erst zu dem Zeitpunkt (bzw. in dem Besteuerungszeitraum) zu, in dem die Rechnung vom Rechnungsaussteller berichtigt bzw. vervollständigt wird. Die Berichtigung einer Rechnung wirkt demnach nicht zum Zeitpunkt der Steuerentstehung.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit Urteil vom 15.7.2010 entschieden, dass eine Rechnung, die ein falsches Datum des Abschlusses der Dienstleistung aufweist, bei der aber die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind, zum Vorsteuerabzug zuzulassen ist, wenn der Steuerpflichtige der Finanzbehörde vor Erlass ihrer

Entscheidung eine berichtigte Rechnung zugeleitet hat, in der das zutreffende Datum des Abschlusses der Dienstleistung vermerkt war, auch wenn diese Rechnung und die dazugehörige aufhebende Gutschrift keine fortlaufende Nummerierung aufweisen.

Der EuGH geht in seiner Entscheidung nach Meinungen in der Fachliteratur anscheinend von einer Rückwirkung aus. In der Praxis stellt sich die Beschaffung einer Gutschrift und entsprechend neuer Rechnung, die meistens nach einer Betriebsprüfung durch die Finanzverwaltung erfolgen muss und i. d. R. erst viele Jahre später angefordert wird, oft als schwierig, wenn nicht gar als unmöglich heraus. Nach gängiger Praxis wird der Vorsteuerabzug rückgängig gemacht. Es entstehen zusätzlich zur Nachforderung der Steuer auch noch Nachzahlungszinsen.

Anmerkung: Trotz des positiven Urteils des EuGH sollten grundsätzlich alle Rechnungen, bei denen der Vorsteuerabzug geltend gemacht werden soll, unverzüglich auf die Vollständigkeit der Angaben geprüft und im Bedarfsfalle eine Berichtigung verlangt werden, um bei späteren Betriebsprüfungen vorprogrammierten Ärger bis hin zum Versagen des Vorsteuerabzugs zu vermeiden.

Gesetz zur europaweiten Vollstreckung von Geldstrafen und Geldbußen in Kraft getreten

Ziel des zum 28.10.2010 in Kraft getretenen Gesetzes ist die grenzüberschreitende Vollstreckung von Geldstrafen und Geldbußen in der Europäischen Union. Das gilt für Geldsanktionen, die in Deutschland verhängt werden, ebenso wie für ausländische Sanktionen. D. h. Entscheidungen anderer EU-Mitgliedstaaten über die Verhängung von Geldstrafen und Geldbußen einschließlich Verfahrenskosten, Entschädigungen für das Opfer und Geldauflagen für Opferunterstützungsorganisationen sind jetzt grundsätzlich anzuerkennen und in Deutschland zu vollstrecken. Die Sanktionen können sich sowohl gegen natürliche als auch juristische Personen wie etwa Unternehmen richten. Für die Prüfung der Zulässigkeit, die Bewilligung und die Vollstreckung der Geldsanktionen ist grundsätzlich das Bundesamt für Justiz (BfJ) zuständig. Etwas anderes gilt dann, wenn eine Geldstrafe gegen Jugendliche oder gleichgestellte Heranwachsende vollstreckt werden soll. Ausländische Vollstreckungsersuche können jedoch durch das BfJ zurückgewiesen werden.

Das gilt z. B. , wenn

- die verhängte Geldsanktion einen Betrag von 70 € nicht erreicht, - die betroffene Person wegen der Tat im Inland verfolgt und gegen sie bereits eine verfahrensabschließende Entscheidung ergangen ist,
- für die der Entscheidung zugrunde liegende Tat auch die deutsche Gerichtsbarkeit gegeben ist und die Vollstreckung nach deutschem Recht bereits verjährt ist,
- die betroffene Person nach deutschem Recht aufgrund ihres Alters strafrechtlich nicht verantwortlich handelte (Strafunmündigkeit) oder strafrechtliche Immunität genießt,
- im Falle eines schriftlichen Verfahrens die betroffene Person nicht über ihre Möglichkeiten zur Anfechtung und bestehende Fristen informiert wurde,
- im Falle von Abwesenheitsurteilen die betroffene Person nicht die Möglichkeit hatte, sich in einem mündlichen Termin zu äußern,
- die betroffene Person in dem ausländischen Verfahren keine Gelegenheit hatte einzuwenden, für die der Entscheidung zugrunde liegende Handlung nicht verantwortlich zu sein, und sie dies gegenüber dem BfJ geltend macht.

Gegen den Bewilligungsbescheid können die Betroffenen innerhalb einer Frist von zwei Wochen Einspruch einlegen.

Grundsätzlich wird die Festlegung der Geldsanktionshöhe in Deutschland akzeptiert; d. h. es können ausländische Bescheide vollstreckt werden, die in dieser Höhe für dasselbe Verhalten in Deutschland nicht ergangen wären.

Wir wünschen Ihnen und Ihren Familien frohe Festtage, ein glückliches, erfolgreiches neues Jahr und bedanken uns für Ihr Vertrauen.

Thomas Staib

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de