

## **Mandanteninformation IV/2014**

**Einführung des Mindestlohns ab 1.1.2015 - Handlungsbedarf bei Minijobs**  
**Kabinett beschließt Mietpreisbremse**  
**Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr**  
**Fristlose Kündigung bei schwerwiegender Beleidigung eines Vorgesetzten**  
**Unfreundliches Verhalten rechtfertigt Abmahnung**  
**Fehlende Karenzentschädigungszusage bei nachvertraglichem Wettbewerbsverbot**  
**Duldung von Überstunden**  
**Betrug bei der Arbeitszeiterfassung**  
**Neuregelung der Umsatzsteuer auf elektronische Dienstleistungen ab 1.1.2015**  
**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.

### **Einführung des Mindestlohns ab 1.1.2015 - Handlungsbedarf bei Minijobs**

Zum 1.1.2015 gilt der Mindestlohn von 8,50 € auch für Minijobs und in Privathaushalten - nach einer Einführungsphase mit Ausnahmen - für alle in Deutschland tätigen Beschäftigten.

**Ausnahmen:** In der Einführungsphase bis zum 31.12.2017 sind tarifliche Abweichungen auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erlaubt. Ausgenommen vom Mindestlohn sind z. B. Jugendliche unter 18 Jahren ohne Berufsabschluss, Zeitungszusteller (mit einer Übergangsregelung) und Praktikanten, die sog. Pflichtpraktika ausüben. Auch bei freiwilligen Praktika - sog. Orientierungspraktika - die nicht länger als 3 Monate dauern, besteht kein Anspruch auf den Mindestlohn. Eine echte ehrenamtliche Tätigkeit stellt keine Arbeit im Sinne dieses Gesetzes dar. Entsprechend steht Personen, die ein Ehrenamt innehaben, kein Mindestlohn zu.

Bei Auszubildenden wird die Entlohnung weiter nach dem Berufsbildungsgesetz geregelt. Um Langzeitarbeitslosen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, kann bei ihnen lediglich in den ersten 6 Monaten vom Mindestlohn abgewichen werden.

**Minijobber:** Sofern ein Unternehmen Minijobber beschäftigt, sollte es noch 2014 rechtzeitig prüfen, ob durch das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie geregelten Mindestlohn die jährliche Entgeltgrenze von 5.400 € (450 € x 12) bei beschäftigten Minijobbern überschritten wird. Dann würde kein beitragsfreier Minijob mehr vorliegen. Hierbei sind auch Einmalzahlungen zu berücksichtigen.

**Beispiel:** Das Unternehmen beschäftigt 2014 für 50 Stunden im Monat einen Minijobber zu einem Stundenlohn von 8 €. Eine vertraglich vorgesehene Einmalzahlung beträgt 400 €. Während 2014 die jährliche Geringfügigkeitsgrenze mit einem Jahresentgelt von 5.200 € noch unterschritten wird, hat der Mindestlohn 2015 zur Folge, dass diese Grenze um 100 € überschritten wird, denn das Jahresentgelt liegt dann bei 5.500 €. Somit ist das Arbeitsverhältnis sozialversicherungspflichtig.

Ratsam ist es also bereits 2014 bei betroffenen Verträgen die Weichen zu stellen, um eine Versicherungspflicht der Tätigkeiten zu vermeiden. Dies lässt sich beispielsweise durch eine entsprechende Reduzierung der vertraglichen Arbeitsstunden oder durch die Kappung von Einmalzahlungen (z. B. Weihnachtsgeld/Sonderzahlung) erreichen.

## **Kabinett beschließt Mietpreisbremse**

Das Bundeskabinett hat am 1.10.2014 den Gesetzentwurf zur Dämpfung des Mietanstiegs auf angespannten Wohnungsmärkten und zur Stärkung des Bestellerprinzips bei der Wohnungsvermittlung (Mietrechtsnovellierungsgesetz - MietNovG) beschlossen. Hier die wichtigsten Inhalte:

- Mieten werden bei einer Wiedervermietung in Zukunft in den von den Ländern ausgewiesenen Gebieten die ortsübliche Vergleichsmiete nur noch höchstens um 10 % übersteigen dürfen.
- Künftig muss der den Makler bezahlen, der ihn auch beauftragt hat und in dessen Interesse der Makler tätig geworden ist.
- Ausgenommen von der Mietpreisbremse werden Neubauten sowie die erste Vermietung nach einer umfassenden Modernisierung.
- Die Länder erhalten - ab Inkrafttreten - für 5 Jahre die Möglichkeit, die Gebiete festzulegen, in denen die Mietpreisbremse gelten soll.

Die Regelungen zur Mietpreisbremse und zum Bestellerprinzip sollen in der ersten Jahreshälfte 2015 in Kraft treten.

## **Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr**

Das Bundeskabinett hat am 1.4.2014 den Entwurf eines Gesetzes zur Bekämpfung von Zahlungsverzug im Geschäftsverkehr beschlossen. Nachdem dieses nun im Bundesgesetzblatt verkündet wurde, ist es zum 29.7.2014 in Kraft getreten. Danach sind Vereinbarungen, in denen sich Unternehmen oder die öffentliche Hand Zahlungsfristen oder Überprüfungs- oder Abnahmefristen einräumen lassen, künftig einer verschärften Wirksamkeitskontrolle unterworfen, wenn die vereinbarten Fristen eine bestimmte Länge überschreiten.

- Der gesetzliche Verzugszins wird um einen Prozentpunkt auf 9 Prozentpunkte über dem Basiszinssatz angehoben.
- Dem Zahlungsgläubiger wird bei Verzug des Schuldners ein Anspruch auf eine Pauschale in Höhe von € 40 € eingeräumt.

Darüber hinaus schränkt das Gesetz die Möglichkeit ein, durch eine Vereinbarung von Zahlungs-, Abnahme- oder Überprüfungsfristen die an sich bestehende Pflicht zur sofortigen Begleichung einer Forderung beliebig hinauszuschieben. So ist eine Klausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen im Zweifel unangemessen und daher unwirksam, wenn sie eine Zahlungsfrist von mehr als 30 Tagen oder eine Überprüfungs- oder Abnahmefrist von mehr als 15 Tagen vorsieht. Anderes gilt dann, wenn der Zahlungsschuldner besondere Gründe darlegt, aus denen sich ergibt, dass die Frist angemessen ist.

Einigen sich die Vertragsparteien im Rahmen einer Individualvereinbarung auf Zahlungs-, Überprüfungs- oder Abnahmefristen, gilt Folgendes:

- Hat sich ein Unternehmen eine Zahlungsfrist von mehr als 60 Tagen einräumen lassen, so ist die Vereinbarung nur wirksam, wenn das Unternehmen nachweisen kann, dass die Vereinbarung ausdrücklich getroffen wurde und für den Gläubiger nicht grob unbillig ist.
- Hat sich ein öffentlicher Auftraggeber eine solche Zahlungsfrist einräumen lassen, ist die Vereinbarung unwirksam. Hat er sich eine Zahlungsfrist von mehr als 30 Tagen einräumen lassen, so ist diese Vereinbarung nur dann wirksam, wenn er nachweist, dass die Vereinbarung ausdrücklich getroffen wurde und sachlich gerechtfertigt ist.
- Hat sich ein Unternehmen oder ein öffentlicher Auftraggeber eine Prüfungs- oder Abnahmefrist von mehr als 30 Tagen einräumen lassen, so ist auch diese Vereinbarung nur dann wirksam, wenn das Unternehmen oder der öffentliche Auftraggeber nachweisen kann, dass die Vereinbarung ausdrücklich getroffen wurde und für den Gläubiger nicht grob unbillig ist.

Diese Neuregelungen sind auf alle nach dem 28.7.2014 entstandenen Schuldverhältnisse anzuwenden. Darüber hinaus sind sie auch auf ein vorher entstandenes Dauerschuldverhältnis anzuwenden, soweit die Gegenleistung nach dem 30.6.2016 erbracht wird.

## **Fristlose Kündigung bei schwerwiegender Beleidigung eines Vorgesetzten**

Einen die fristlose Kündigung rechtfertigenden Grund stellt u. a. eine grobe Beleidigung des Vorgesetzten dar, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeutet. Zwar dürfen Arbeitnehmer Kritik am Arbeitgeber, ihren Vorgesetzten und den betrieblichen Verhältnissen üben und sich dabei auch überspitzt äußern. In grobem Maße unsachliche Angriffe, die zur Untergrabung der Position eines Vorgesetzten führen können, muss der Arbeitgeber aber nicht hinnehmen.

In einem Fall aus der Praxis fand zwischen einem Arbeitnehmer und seinen Vorgesetzten ein Konfliktgespräch statt. Das Gespräch endete damit, dass der Vorgesetzte den Arbeitnehmer mit den Worten "Raus hier!" seines Büros verwies. Am Tag darauf äußerte sich der Arbeitnehmer gegenüber drei Arbeitskollegen im Rauchercontainer abfällig ("Der ist irre, der dürfte nicht frei herumlaufen" oder "der ist nicht normal") über seinen Vorgesetzten. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos.

Das Landesarbeitsgericht Mainz entschied dazu, dass es zwar zutreffend ist, dass die Äußerungen des Arbeitnehmers einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellen. Dennoch ist die "außerordentliche" Kündigung nach den Umständen des vorliegenden Falls wegen des Fehlens einer Abmahnung unverhältnismäßig.

**Eine "außerordentliche" Kündigung kommt nur in Betracht, wenn es keinen angemessenen Weg gibt, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, weil dem Arbeitgeber sämtliche milderen Reaktionsmöglichkeiten unzumutbar sind. Als mildere Mittel gegenüber der außerordentlichen Kündigung sind neben der ordentlichen Kündigung auch Abmahnung und Versetzung anzusehen. Sie sind dann alternative Gestaltungsmittel, wenn schon sie geeignet sind, den mit der außerordentlichen Kündigung verfolgten Zweck - die Vermeidung künftiger Störungen - zu erreichen.**

Einer Abmahnung bedarf es demnach nur dann nicht, wenn bereits aus der Beurteilung aus früherer Sicht erkennbar ist, dass eine Verhaltensänderung auch nach Abmahnung nicht zu erwarten steht, oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass selbst deren erstmalige Hinnahe dem Arbeitgeber objektiv unzumutbar und damit offensichtlich - auch für den Arbeitnehmer erkennbar - ausgeschlossen ist.

## **Unfreundliches Verhalten rechtfertigt Abmahnung**

Verhält sich ein Arbeitnehmer gegenüber Kunden unfreundlich und damit arbeitsvertragswidrig und mahnt ihn der Arbeitgeber deshalb ab, kann in der Regel eine Entfernung der Abmahnung nicht verlangt werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (LAG) in seinem Urteil v. 20.5.2014 entschieden.

Im Urteilsfall war der Arbeitnehmer als Ausbildungsberater eingesetzt. Als ein Lehrgangsteilnehmer per E-Mail nach Einzelheiten einer mündlichen Ergänzungsprüfung fragte, teilte er ihm mit, es dürfe "eigentlich selbstverständlich sein, dass man sich dort anmeldet, wo man sich auch zur schriftlichen Prüfung angemeldet hat. Dass Anmeldungen nicht auf Zuruf erfolgen können, sollte ebenfalls klar sein." Als der Kunde die Antwort als unfreundlich beanstandete, antwortete der Arbeitnehmer ihm unter anderem: "Nach heute mittlerweile ca. 20 Anrufen von angehenden Meistern bleibt die Freundlichkeit einfach aus." Wegen dieser Korrespondenz erteilte der Arbeitgeber eine Abmahnung. Der Arbeitnehmer hält den Leistungsmangel für nicht schwerwiegend genug, als dass eine Abmahnung gerechtfertigt wäre.

Die Richter des LAG kamen zu dem Entschluss, dass Arbeitnehmer die Entfernung einer Abmahnung aus ihrer Personalakte nur verlangen können, wenn die Abmahnung

- entweder inhaltlich unbestimmt ist,
- unrichtige Tatsachenbehauptungen enthält,
- auf einer unzutreffenden rechtlichen Bewertung des Verhaltens des Arbeitnehmers beruht oder
- den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verletzt bzw.
- wenn bei einer zu Recht erteilten Abmahnung ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers an deren Verbleib in der Personalakte nicht mehr besteht.

Im entschiedenen Fall war keine dieser Voraussetzungen erfüllt. Insbesondere ist die Abmahnung nicht unverhältnismäßig. Die abgemahnte Pflichtverletzung des Arbeitnehmers stellt keine Nichtigkeit dar. Aufgabe des Arbeitnehmers ist die Kommunikation mit den Kunden. Wenn der Arbeitnehmer nicht nur einmal unfreundlich antwortet, sondern dies im Lauf der E-Mail-Kommunikation wiederholt, ist die Abmahnung berechtigt.

## **Fehlende Karenzenschädigungszusage bei nachvertraglichem Wettbewerbsverbot**

Wettbewerbsverbote, die entgegen den Regelungen im Handelsgesetzbuch (HGB) keine Karenzenschädigung vorsehen, sind nichtig. Enthält der schriftliche, dem Arbeitnehmer ausgehändigte Arbeitsvertrag neben einem Wettbewerbsverbot ohne Karenzenschädigungszusage aber eine salvatorische Ersetzungsklausel, kann diese zu einem wirksamen nachvertraglichen Wettbewerbsverbot mit der Zusage einer Karenzenschädigung in gesetzlicher Höhe führen.

## **Duldung von Überstunden**

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

In einem vom Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern am 22.1.2014 entschiedenen Fall aus der betrieblichen Praxis verlangte eine Altenpflegerin von ihrem Arbeitgeber die Vergütung von ca. 150 Überstunden. Dieser bestritt, dass Überstunden geleistet bzw. von ihm angeordnet wurden und weigerte sich daher diese zu bezahlen.

In dem Verfahren legte die Altenpflegerin Dienst- und Tourenpläne vor. Diese reichten den Richtern als Nachweis aus und sie sprachen der Pflegerin die Vergütung der Überstunden zu. Diese Überstunden sind auch als unstreitig anzusehen, da der Arbeitgeber - schon um zu einer ordnungsgemäßen Abrechnung ihrer Leistungen gegenüber den Krankenkassen in der Lage zu sein - über Aufzeichnungen verfügen muss, aus denen sich ergibt, welche Arbeitszeiten die Altenpflegerin tatsächlich bei ihren Hausbesuchen zugunsten der Patienten aufgeführt hat. Auch verfügt er unstreitig über Tourenpläne, aus denen sich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ergibt.

Die Überstunden sind vom Arbeitgeber auch geduldet worden. So kann nach Auffassung der Richter davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber von den geleisteten Überstunden spätestens zum Ende des jeweiligen Monats Kenntnis gehabt hat. Eine Darlegung, welche Maßnahmen er zur Unterbindung der von ihm nicht gewollten Überstunden ergriffen hat, ist nicht ersichtlich. Somit ist von einer Duldung auszugehen.

## **Betrug bei der Arbeitszeiterfassung**

In einem vom Hessischen Landesarbeitsgericht (LAG) am 17.2.2014 entschiedenen Fall war ein Arbeitnehmer seit mehr als 25 Jahren in einer Großmetzgerei beschäftigt. Beim Verlassen des Produktionsbereichs wegen privater Arbeitsunterbrechungen müssen die Mitarbeiter eine Zeiterfassung über einen Chip bedienen und sich rückmelden, wenn sie den Produktionsbereich wieder betreten. Der Arbeitnehmer wurde dabei beobachtet, dass er den Chip in seiner Geldbörse ließ und zusätzlich mit seiner Hand abschirmte, wenn er diesen vor das Zeiterfassungsgerät zum An- und Abmelden hielt. Eine Kontrolle durch den Arbeitgeber ergab, dass der Arbeitnehmer in 1,5 Monaten so Pausen von insgesamt mehr als 3,5 Stunden gemacht hatte, ohne sich an- und abzumelden. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos.

Die Richter des LAG haben die fristlose Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs für gerechtfertigt gehalten. Die Zeiterfassung piepe, wenn ein Mitarbeiter sich an- oder abmelde. Ein Versehen des Arbeitnehmers sei ausgeschlossen. Dieser habe bewusst nur so getan, als würde er die Anlage bedienen. Wegen des fehlenden akustischen Signals muss diesem klar gewesen sein, dass er den Chip erfolgreich abgedeckt hatte.

Dem Arbeitgeber sei es wegen des vorsätzlichen Betrugs nicht zumutbar, nur mit einer Abmahnung zu reagieren. Der Vertrauensbruch wiege schwerer als die lange Betriebszugehörigkeit.

## **Neuregelung der Umsatzsteuer auf elektronische Dienstleistungen ab 1.1.2015** **"Mini-One-Stop-Shop" -**

Kauft ein Kunde in Deutschland bei einem Händler im europäischen Ausland beispielsweise ein E-Book, fällt künftig die Umsatzsteuer in Deutschland an und nicht mehr im Heimatstaat des Anbieters. Denn innerhalb der Europäischen Union unterliegen ab dem 1.1.2015 Telekommunikations-, Rundfunk-, Fernseh- und auf elektronischem Weg erbrachte Dienstleistungen an private Kunden im Wohnsitzstaat des Kunden der Umsatzsteuer.

Damit Unternehmen ihren Melde- und Erklärungspflichten nicht in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union einzeln nachkommen müssen, wird die Verfahrenserleichterung des "Mini-One-Stop-Shop" eingeführt.

Deutsche Unternehmen können dafür seit dem 1.10.2014 beim Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) die Teilnahme an der Verfahrenserleichterung "Mini-One-Stop-Shop" für die Umsatzsteuer auf elektronische Dienstleistungen beantragen. Die Antragstellung ist im Online-Portal des BZSt unter:  
"<https://www.elsteronline.de/bportal/bop/oeffentlich.tax>" möglich.

Registrierte Unternehmen können über das BZSt Online-Portal Umsatzsteuererklärungen übermitteln (Besteuerungszeitraum ist das Kalendervierteljahr) und berichtigen, ihre Registrierungsdaten ändern sowie sich vom Verfahren abmelden. Sie können damit die in den übrigen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union ausgeführten Umsätze, die unter die Neuregelung fallen, zentral beim BZSt erklären und die Steuer insgesamt entrichten.

### **Basiszins / Verzugszins**

**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**

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

**seit 01.07.2014 = - 0,73 %**

01.01.2014 - 30.06.2014 - 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