

Mandanteninformation III/2015

Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Geltendmachung des Mindestlohnes unwirksam
Vertrauliches Kollegengespräch - beleidigende Äußerungen über Vorgesetzte
Kürzung des Erholungsurlaubs wegen Elternzeit
Urlaubsbescheinigung durch den Arbeitgeber
Fristlose Kündigung des Vermieters wegen verweigerter Instandsetzungsarbeiten
Einbau von Rauchmeldern durch den Vermieter trotz Selbstausstattung durch den Mieter
Fehlende Datenschutzerklärung auf der Homepage abmahnfähig
Zulässigkeit des "Framing"
Erbverzicht mit Folgen
Erster Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung des Erbschaft- und Schenkungsteuergesetzes
Entgelt für Schwarzarbeit wird auch bei Mängeln nicht zurückgezahlt
Verzugszins / Basiszins

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.

Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Geltendmachung des Mindestlohnes unwirksam

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist unwirksam, wenn sie von dem Arbeitgeber als Reaktion auf eine Geltendmachung des gesetzlichen Mindestlohnes ausgesprochen wurde. Dies hat das Arbeitsgericht Berlin entschieden.

Der Arbeitnehmer wurde als Hausmeister mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 14 Stunden bei einer Vergütung von monatlich 315,00 EUR beschäftigt, was einen Stundenlohn von 5,19 EUR ergab. Er forderte von dem Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 EUR, worauf der Arbeitgeber eine Herabsetzung der Arbeitszeit auf monatlich 32 Stunden bei einer Monatsvergütung von 325,00 (Stundenlohn 10,15 EUR) anbot. Nachdem der Arbeitnehmer die Änderung der Vertragsbedingungen abgelehnt hatte, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis.

Das BAG hat mit Urteil vom 17.04.2015 die Kündigung als eine nach § 612 a BGB verbotene Maßregelung angesehen. Der Arbeitgeber habe das Arbeitsverhältnis gekündigt, weil der Kläger in zulässiger Weise den gesetzlichen Mindestlohn gefordert habe; eine derartige Kündigung sei unwirksam.

Vertrauliches Kollegengespräch - beleidigende Äußerungen über Vorgesetzte

Beleidigt ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber, seinen Vertreter und Repräsentanten, einen Vorgesetzten oder seine Arbeitskollegen grob, d. h. wenn die Beleidigungen nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeutet, stellt dies einen erheblichen Verstoß gegen seine vertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme aus dem Arbeitsverhältnis dar und kann folglich ebenso einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung an sich bilden, wie auch einen solchen für eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung.

Bei der rechtlichen Würdigung sind allerdings die Umstände zu berücksichtigen, unter denen die betreffenden Äußerungen gefallen sind. Gesah dies im Rahmen einer emotional geprägten Auseinandersetzung, vermögen sie eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht ohne Weiteres zu begründen. Allerdings sind bei der rechtlichen Beurteilung in der Wirksamkeit einer darauf gestützten Kündigung die Umstände zu berücksichtigen, unter denen die diffamierende und/oder ehrverletzende Äußerung gefallen ist.

Werden diffamierende und ehrverletzende Äußerungen über Vorgesetzte oder Kollegen nur in vertraulichen Gesprächen unter Arbeitskollegen abgegeben, so kann unter Umständen die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ebenso wie die ordentliche Kündigung nicht gerechtfertigt sein. Denn vertrauliche Äußerungen unterfallen dem Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Die vertrauliche Kommunikation in der Privatsphäre ist Ausdruck der Persönlichkeit und grundrechtlich gewährleistet. Der Arbeitnehmer darf regelmäßig darauf vertrauen, seine Äußerungen werden nicht nach außen getragen und der Betriebsfrieden nicht gestört bzw. das Vertrauensverhältnis nicht zerstört. Hebt der Gesprächspartner später die Vertraulichkeit auf, geht dies rechtlich nicht zu Lasten des Arbeitnehmers.

Kürzung des Erholungsurlaubs wegen Elternzeit

Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub wegen Elternzeit nicht mehr kürzen. Die Regelung im Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit, wonach der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen kann, setzt voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Daran fehlt es, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat. Denn dann hat sich der Urlaubsanspruch in einen Abgeltungsanspruch gewandelt.

In einem Fall aus der Praxis war eine Frau als Ergotherapeutin bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Die monatliche Bruttovergütung betrug zuletzt 2.000 €. Bei einer Fünftageweche standen ihr im Kalenderjahr 36 Urlaubstage zu. Die Arbeitnehmerin befand sich nach der Geburt ihres Sohnes im Dezember 2010 ab Mitte Februar 2011 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des 15.5.2012 in Elternzeit. Mit Schreiben vom 24.5.2012 verlangte sie von ihrem Arbeitgeber ohne Erfolg die Abrechnung und Abgeltung ihrer Urlaubsansprüche aus den Jahren 2010 bis 2012. Im September 2012 erklärte dieser die Kürzung des Erholungsurlaubs wegen der Elternzeit.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts entschieden am 15.05.2015, dass der Arbeitgeber nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 15.5.2012 mit seiner Kürzungserklärung im September 2012 den Anspruch der Arbeitnehmerin auf Erholungsurlaub wegen der Elternzeit nicht mehr verringern konnte. Demnach stand der Ergotherapeutin eine entsprechende Abgeltungszahlung zu.

Urlaubsbescheinigung durch den Arbeitgeber

Gemäß dem Bundesurlaubsgesetz besteht kein Anspruch auf Urlaub, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen. Die Urlaubsbescheinigung sollte folgende Angaben enthalten:

- Name, Anschrift und Geburtsdatum
- Kalenderjahr, für das die Urlaubsbescheinigung ausgestellt wird
- Zeitraum des Beschäftigungsverhältnisses
- Urlaubsanspruch in dem Kalenderjahr
- Anzahl der gewährten oder abgegoltenen Urlaubstage (außer Urlaubstage aus dem Vorjahr)
- bei Nichtvorliegen einer Fünftageweche die Art und den Umfang des Arbeitsverhältnisses

Anmerkung: Nach einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz kann ein Zwangsgeld von 200 € festgesetzt werden, wenn der Verpflichtung zur Ausstellung einer Urlaubsbescheinigung nicht nachgekommen wird.

Fristlose Kündigung des Vermieters wegen verweigerter Instandsetzungsarbeiten

Der Bundesgerichtshof hat sich in einer Entscheidung vom 15.4.2015 mit der Frage beschäftigt, unter welchen Voraussetzungen der Vermieter von Wohnraum das Mietverhältnis durch Kündigung beenden kann, wenn sich der Mieter weigert, notwendige Instandsetzungsarbeiten an der Mietsache zu dulden und dem Vermieter bzw. den von ihm beauftragten Handwerkern hierzu Zutritt zu gewähren.

Im entschiedenen Fall stellte ein Vermieter im Jahr 2010 am Dachstuhl des Gebäudes, in dem sich eine Mietwohnung befand, einen Befall mit Hausschwamm fest. Die Mieter zogen deshalb im November 2010 in ein Hotel, um dem Vermieter Notmaßnahmen zu ermöglichen. Nach Beendigung der Notmaßnahmen bezogen die Mieter wieder ihre Wohnung. Erneuten Zutritt zwecks Durchführung weiterer Maßnahmen zur Schwammabeseitigung gewährten sie dem Vermieter zunächst nicht. Dieser kündigte daraufhin am 30.6.2011 das Mietverhältnis fristlos. Aufgrund einer einstweiligen Verfügung auf Zutritt zu der Wohnung wurde dem Vermieter diese am 4.10.2011 gewährt. Mit Schriftsatz vom 21.11.2011 wiederholte der Vermieter die fristlose Kündigung und stützte sie auch darauf, dass der Mieter im November 2011 den Zugang zu einem zu ihrer Wohnung gehörenden Kellerraum zwecks Durchführung von Installationsarbeiten verweigert hätte.

Der Bundesgerichtshof (BGH) entschied hier, dass Modernisierungs- und Instandsetzungsmaßnahmen für die Erhaltung des Mietobjekts und seines wirtschaftlichen Werts von wesentlicher Bedeutung sein können, sodass ein erhebliches wirtschaftliches Interesse des Vermieters an der alsbaldigen Durchführung derartiger Maßnahmen bestehen kann. Danach ist jedoch grundsätzlich zu prüfen, ob für den Vermieter die Fortsetzung des Mietverhältnisses "unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere eines Verschuldens der Vertragsparteien, und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zuzumuten ist."

Einbau von Rauchmeldern durch den Vermieter trotz Selbstausstattung durch den Mieter

In zwei vom Bundesgerichtshof (BGH) entschiedenen Fällen ging es um die Frage, ob der Mieter den Einbau von Rauchwarnmeldern durch den Vermieter auch dann dulden muss, wenn er die Wohnung zuvor schon selbst mit von ihm ausgewählten Meldern ausgestattet hat.

In beiden Fällen kam der BGH zu dem Entschluss, dass die von den Vermietern beabsichtigten Maßnahmen bauliche Veränderungen sind, die zu einer nachhaltigen Erhöhung des Gebrauchswerts und einer dauerhaften Verbesserung der allgemeinen Wohnverhältnisse führen und deshalb von den Mietern zu dulden sind. Dadurch, dass der Einbau und die spätere Wartung der Rauchwarnmelder für das gesamte Gebäude "in einer Hand" liegt, wird ein hohes Maß an Sicherheit gewährleistet, das zu einer nachhaltigen Verbesserung auch im Vergleich zu einem Zustand führt, der bereits durch den Einbau der vom Mieter selbst ausgewählten Rauchwarnmelder erreicht ist. Darüber hinaus ergibt sich die Duldungspflicht der Mieter auch daraus, dass das Gesetz dem Vermieter den Einbau von Rauchmeldern auferlegt und der Einbau somit aufgrund von Umständen durchzuführen ist, die er nicht zu vertreten hat.

Fehlende Datenschutzerklärung auf der Homepage abmahnfähig

Das Oberlandesgericht Hamburg hat in seiner Entscheidung vom 27.6.2013 darauf hingewiesen, dass der Diensteanbieter einer Homepage den Nutzer zu Beginn des Nutzungsvorgangs u. a. über Art, Umfang und Zwecke der Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten in allgemein verständlicher Form zu unterrichten hat.

Geschieht dies nicht, kann eine Datenerhebung ohne eine ausreichende Datenschutzerklärung einen Verstoß gegen Wettbewerbsrecht darstellen und abgemahnt werden.

Denn mit der Datenschutzrichtlinie soll durch die Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen jedenfalls auch die wettbewerbliche Entfaltung des Mitbewerbers geschützt werden. Die im Telemediengesetz geregelten Aufklärungspflichten dienen auch dem Schutz der Verbraucherinteressen bei der Marktteilnahme, weil sie den Verbraucher über die Datenverwendung aufklären und dadurch seine Entscheidungs- und Verhaltensfreiheit beeinflussen. Betroffen ist die seit Jahren notwendige "Datenschutzerklärung", die bisher i. d. R. ein Teil des Impressums war. Es wird empfohlen, nunmehr die Datenschutzerklärung über einen eigenen Menüpunkt erreichbar zu machen.

Zulässigkeit des "Framing"

In seiner Entscheidung vom 9.7.2015 stellte der Bundesgerichtshof (BGH) fest, dass der Betreiber einer Internetseite keine Urheberrechtsverletzung begeht, wenn er urheberrechtlich geschützte Inhalte - die auf einer anderen Internetseite mit Zustimmung des Rechtsinhabers für alle Internetnutzer zugänglich sind - im Wege des "Framing" in seine eigene Internetseite einbindet.

Die bloße Verknüpfung eines auf einer fremden Internetseite (hier auf YouTube) bereitgehaltenen Werkes mit der eigenen Internetseite im Wege des "Framing" stellt nach Auffassung des BGH kein öffentliches Zugänglichmachen im Sinne des Urheberrechtsgesetzes dar, weil allein der Inhaber der fremden Internetseite darüber entscheidet, ob das auf seiner Internetseite bereitgehaltene Werk der Öffentlichkeit zugänglich bleibt.

Der Gerichtshof der Europäischen Union führte auf das im vorliegenden Rechtsstreit eingereichte Vorabentscheidungsersuchen des BGH aus, dass keine öffentliche Wiedergabe vorliegt, wenn auf einer Internetseite anklickbare Links zu Werken bereitgestellt werden, die auf einer anderen Internetseite mit Erlaubnis der Urheberrechtsinhaber für alle Internetnutzer frei zugänglich sind. Das gilt auch dann, wenn das Werk bei Anklicken des bereitgestellten Links in einer Art und Weise erscheint, die den Eindruck vermittelt, dass es auf der Seite erscheint, auf der sich dieser Link befindet, obwohl es in Wirklichkeit einer anderen Seite entstammt.

Den Ausführungen des EuGH ist nach Ansicht des BGH allerdings zu entnehmen, dass in solchen Fällen eine öffentliche Wiedergabe erfolgt, wenn keine Erlaubnis des Urheberrechtsinhabers vorliegt. Danach wäre das Urheberrecht am Film verletzt, wenn es ohne Zustimmung des Rechtsinhabers bei YouTube eingestellt war.

Erbverzicht mit Folgen

Verwandte und der Ehepartner des Erblassers können auf das ihnen zustehende gesetzliche Erbrecht verzichten. Der Verzichtende ist von der gesetzlichen Erbfolge ausgeschlossen, wie wenn er zur Zeit des Erbfalls nicht mehr lebte; er hat kein Pflichtteilsrecht. Der Verzicht kann aber auch auf das Pflichtteilsrecht beschränkt werden.

Gründe für einen Erbverzicht können sein:

- Regelung der vorweggenommenen Erbfolge z. B. durch Abfindungszahlungen
- der Nachlass besteht hauptsächlich aus einem einzelnen Gegenstand, z. B. einem Unternehmen
- Abfindung nicht ehelicher Kindern, um die gesetzliche Erbfolge auf die Ehefrau und die gesetzlichen Kinder zu beschränken
- Überschuldung eines Erben usw.

Voraussetzung für einen wirksamen Erbverzicht ist ein Vertrag zwischen dem Erblasser und dem Verzichtenden. Der Erbverzichtsvertrag bedarf der notariellen Beurkundung. Er kann nur zu Lebzeiten des Erblassers wirksam abgeschlossen werden. Wird ein Verzicht danach erklärt, ist die Erklärung u. U. als Ausschlagung der Erbschaft auszulegen.

Mit dem Erbverzicht wird auch die gesetzliche Erbfolge geändert. So wird der auf das Erbe Verzichtende bei der Pflichtteilsberechnung anderer Berechtigter nicht mehr mitgezählt. Verzichtet also ein Abkömmling des Erblassers auf sein Erbrecht, so erhöhen sich die Pflichtteilsrechte der Übrigen.

Ein Erbverzicht kann auch für die Kinder des Verzichtenden Folgen haben. So entschied z. B. das Oberlandesgericht Hamm mit Urteil vom 28.1.2015:

- Wer auf einen ihm testamentarisch zugewandten Erbteil verzichtet, schließt auch seine Kinder vom Erbteil aus, wenn die Verzichtsvereinbarung nichts anderes bestimmt.
- Verzichtet ein Miterbe auf seine verbindlich gewordene Erbeinsetzung in einem gemeinschaftlichen Testament mit Pflichtteilsstrafklausel, kann der überlebende Ehegatte über den Erbteil des Verzichtenden nicht anderweitig, z. B. zugunsten eines Kindes des Verzichtenden, verfügen.

Anmerkung: Dass der Verzicht auf einen testamentarisch zugewandten Erbteil grundsätzlich auch die Kinder des Verzichtenden vom Erbteil ausschließt, gilt aufgrund einer Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs für Erbfälle ab dem 1.1.2010. Diese gesetzliche Regelung stimmt nunmehr mit der Regelung des Bürgerlichen Gesetzbuchs für die Wirkung des Verzichts auf einen gesetzlichen Erbteil überein.

Erster Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung des Erbschaft- und Schenkungsteuergesetzes

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat in seinem Urteil vom 17.12.2014 die Verschonungsregelungen des Erbschaft- und Schenkungsteuergesetzes (ErbStG) beim Betriebsvermögen zwar grundsätzlich für geeignet und erforderlich gehalten. Die bestehenden Verschonungsregelungen verstoßen aber angesichts ihres Übermaßes gegen das Grundgesetz. Es hat dem Gesetzgeber eine Frist für eine Neuregelung bis zum 30.6.2016 gesetzt.

Nunmehr liegt hierzu ein erster Referentenentwurf des Bundesfinanzministeriums vom 1.6.2015 vor. Danach sollen die Regelungen im ErbStG in ihrer Grundstruktur erhalten bleiben, soweit kein Änderungsbedarf besteht. Um einen verfassungsgemäßen Zustand zu schaffen, werden die beanstandeten Regelungen jedoch neu gefasst. Dazu gehören:

- **die Freistellung von Kleinbetrieben von den Lohnsummenregelungen**
- **die Abgrenzung des begünstigten von dem nicht begünstigten Vermögen**
- **Einführung einer Verschonungsbedarfsprüfung für den Erwerb großer Betriebsvermögen**
- **Einführung eines Abschmelzmodells als Wahlrecht für den Erwerb großer Betriebsvermögen**

Anmerkung: Das Änderungsgesetz soll am Tag nach der Verkündung in Kraft treten. Die Neuregelungen sollen erstmals auf Erwerbe Anwendung finden, für die die Steuer nach dem Tag der Verkündung des Gesetzes entsteht.

Der Wegfall der bereits gewährten Steuerbefreiungen bei früheren Erwerben von derselben Person innerhalb von 10 Jahren soll ebenfalls erst für Erwerbe Anwendung finden, für die die Steuer nach dem Tag der Verkündung des Änderungsgesetzes entsteht.

Der vorgelegte Entwurf wird von Politik und Wirtschaft heftig kritisiert und letztendlich für die Erben und Beschenkten - wie zzt. absehbar - nicht vorteilhafter sein als die alte Regelung. Betroffene Steuerpflichtige sollten sich hier zwingend von uns beraten lassen!

Entgelt für Schwarzarbeit wird auch bei Mängeln nicht zurückgezahlt

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Urteil vom 11.6.2015 entschieden, dass dann, wenn ein Werkvertrag wegen Verstoßes gegen das Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung nichtig ist, dem Besteller, der den Werklohn bereits gezahlt hat, gegen den Unternehmer auch dann kein Rückzahlungsanspruch unter dem Gesichtspunkt einer ungerechtfertigten Bereicherung zusteht, wenn die Leistung mangelhaft ist.

Dieser Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der Besteller beauftragte ein Unternehmen mit der Ausführung von Dachausbauarbeiten. Vereinbart wurde ein Werklohn von 10.000 € ohne Umsatzsteuer. Der Betrieb führte die Arbeiten aus und stellte eine Rechnung ohne Steuerausweis. Der Rechnungsempfänger zahlte den geforderten Betrag. Wegen Mängeln der Werkleistung forderte er jedoch 8.300 € vom Unternehmen zurück.

Anmerkung: Der BGH hatte bereits in früheren Urteilen entschieden, dass in solchen Fällen weder Mängelansprüche des Bestellers noch Zahlungsansprüche des Werkunternehmers bestehen. Dem Besteller steht auch kein Anspruch auf Ausgleich der Bereicherung des Unternehmers zu, die darin besteht, dass er für die mangelhafte Werkleistung zu viel bezahlt hat.

Zwar kann ein Besteller, der aufgrund eines nichtigen Vertrags Leistungen (Zahlungen) erbracht hat, von dem Unternehmer grundsätzlich die Herausgabe dieser Leistungen verlangen. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Besteller mit seiner Leistung gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen hat. Das ist hier der Fall. Es verstößt nicht nur die vertragliche Vereinbarung der Parteien gegen ein gesetzliches Verbot, sondern auch die in Ausführung dieser Vereinbarung erfolgende Leistung, somit auch die Zahlung.

Verzugszins / Basiszins

Verzugszinssatz seit 01.01.2002: (§ 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 01.07.2015 = - 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 %

Thomas Staib

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de