

Mandanteninformation III/2013

Dauer der Arbeitszeit bei fehlender ausdrücklicher Vereinbarung

Urlaubsabgeltung nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Vergleich

Gleiches Arbeitsentgelt für Leiharbeitnehmer

Minijob: Sechs-Wochen-Frist bei der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beachten

Vom Arbeitnehmer getragene Aufwendungen bei der Überlassung eines betrieblichen Kfz

Bestimmtheit einer ordentlichen Kündigung - Kündigungsfrist

TERMINSACHE: Arbeitgeber müssen noch in diesem Jahr das elektronische

Lohnsteuerabzugs-
verfahren verwenden

Zweite Insolvenzrechtsreform passiert den Bundesrat

Bußgeld wegen eines offenen E-Mail-Verteilers

Verbot von "Satellitenschüsseln" durch den Vermieter nur nach Interessenabwägung im
Einzelfall

Quotenentgeltklausel im Mietvertrag

SEPA: Überweisungen und Lastschriften

Keine Mängelansprüche bei Werkleistungen in Schwarzarbeit

Schmerzensgeldhöhe bei Schleudertrauma

Mitverschulden bei Fahrradunfall ohne Helm

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.

Dauer der Arbeitszeit bei fehlender ausdrücklicher Vereinbarung

In einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall war eine Arbeitnehmerin bei einem Unternehmen als "außertarifliche Mitarbeiterin" beschäftigt und bezog ein Jahresgehalt von ca. 95.000 € brutto. Gemäß dem Arbeitsvertrag musste sie "auch außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit tätig ... werden". Weitere Regelungen zur Arbeitszeit enthält der Vertrag nicht.

Im Herbst 2010 hatten sich nach Angaben des Arbeitgebers nahezu 700 Minusstunden angesammelt. Seit Oktober 2010 forderte das Unternehmen die Arbeitnehmerin auf, eine tägliche Arbeitszeit von mindestens 7,6 Stunden bzw. die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden einzuhalten. Dieser Aufforderung kam sie nicht nach. Der Arbeitgeber kürzte die Gehälter um insgesamt ca. 7.000 € brutto, weil die Arbeitnehmerin ihre Arbeitspflicht nicht vollständig erfüllt und z. B. im Dezember nur 19,8 Stunden, im Januar nur 5,5 Stunden im Betrieb gearbeitet habe.

Die Arbeitnehmerin war jedoch der Auffassung, dass sie vertraglich nicht verpflichtet sei, 38 Stunden pro Woche zu arbeiten. Sie müsse überhaupt nicht an bestimmten Tagen und zu bestimmten Zeiten im Betrieb sein. Ihre Arbeit sei nicht in Zeiteinheiten zu messen.

Diese Auffassung teilte das Bundesarbeitsgericht nicht und entschied, dass der Arbeitsvertrag als Maß der zu leistenden Arbeit die betriebsübliche Arbeitszeit voraussetzt. Ist in einem Arbeitsvertrag die Dauer der Arbeitszeit nicht ausdrücklich geregelt, so gilt die betriebsübliche Arbeitszeit als vereinbart. Das gilt auch für außertarifliche Angestellte.

Urlaubsabgeltung nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Vergleich

Ist das Arbeitsverhältnis beendet und ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs entstanden, kann der Arbeitnehmer auf diesen Anspruch grundsätzlich verzichten. Nach dem Bundesurlaubsgesetz kann von der Regelung, wonach der Urlaub abzugelten ist, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Jedoch hindert diese Regelung nur einzelvertragliche Abreden, die das Entstehen von Urlaubsabgeltungsansprüchen ausschließen.

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) in diesem Zusammenhang entschiedenen Fall kündigte ein Arbeitgeber am 26.11.2008 einem seit Januar 2006 arbeitsunfähigen Arbeitnehmer ordentlich zum 30.6.2009. Im Kündigungsrechtsstreit regelten die Parteien in einem Vergleich u. a., dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung aufgelöst worden ist, der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer eine Abfindung in Höhe von 11.500 € zahlt und mit Erfüllung des Vergleichs wechselseitig alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleich ob bekannt oder unbekannt und gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt sind. In einem Schreiben verlangte der Arbeitnehmer ohne Erfolg, Urlaub aus den Jahren 2006 bis 2008 mit ca. 10.600 € abzugelten.

Nach Auffassung des BAG erfasst die Erledigungsklausel im gerichtlichen Vergleich jedoch auch den entstandenen Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs.

Gleiches Arbeitsentgelt für Leiharbeitnehmer

Leiharbeitnehmer haben Anspruch auf das gleiche Entgelt wie Arbeitnehmer des Entleiherbetriebes (equal pay). Das gilt auch für Sonderleistungen wie Weihnachtsgeld. Wird das Weihnachtsgeld an eine Stichtagsregelung geknüpft, so ist der Anspruch nur gegeben, wenn der Leiharbeitnehmer am Stichtag in dem betreffenden Unternehmen eingesetzt war. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (LAG) entschieden.

Folgender Sachverhalt lag dieser Entscheidung zugrunde: Ein Leiharbeitnehmer war von Februar 2008 bis März 2009 als Leiharbeitnehmer in einem Unternehmen beschäftigt. Allerdings im Dezember 2008 nur tageweise und nicht am 1.12.2008. Auf das Arbeitsverhältnis sollten die Tarifverträge mit der Christlichen Gewerkschaft Zeitarbeit und PSA (CGZP) Anwendung finden. Die vergleichbaren Stammarbeitnehmer des Unternehmens erhielten nach einem dort anwendbaren Haustarifvertrag eine höhere Vergütung als der Leiharbeitnehmer aufgrund des CGZP-Tarifs.

Nachdem das Bundesarbeitsgericht festgestellt hatte, dass die CGZP nicht tariffähig ist und damit die mit dieser Gewerkschaft geschlossenen Tarifverträge nichtig sind, hat der Leiharbeiter Zahlungsklage erhoben und unter dem Gesichtspunkt des Equal Pay für die Zeit seines Einsatzes bei dem betroffenen Unternehmen die Differenz zwischen dem ihm nach dem CGZP-Tarif gezahlten Lohn und demjenigen nach dem Haustarif der Firma sowie das anteilige Weihnachtsgeld nach dem dortigen Haustarifvertrag gefordert.

Die LAG-Richter entschieden, dass der Leiharbeiter nach dem Arbeitnehmerüberlassungsanspruch Anspruch auf dieselben Leistungen habe wie Arbeitnehmer des Entleiherbetriebes, sofern nicht ein anwendbarer Tarifvertrag abweichende Regelungen zulasse. Die CGZP-Tarifverträge seien indessen nichtig. Die Equal-Pay-Ansprüche bezögen sich grundsätzlich auch auf das beim Entleiher gewährte Weihnachtsgeld. In diesem Fall steht dem Leiharbeiter jedoch kein anteiliges Weihnachtsgeld nach dem Haustarifvertrag zu. Der Tarifvertrag des Unternehmens enthalte eine zulässige Stichtagsregelung, sodass der Anspruch nur bestehe, wenn der Arbeitnehmer am 1.12. in einem Arbeitsverhältnis steht. Ein eingesetzter Leiharbeitnehmer könne nach dem Equal-Pay-Grundsatz mithin nur dann Weihnachtsgeld von seinem Vertragsarbeitgeber beanspruchen, wenn er am 1.12. bei der Firma tatsächlich eingesetzt wurde. Gegen dieses Urteil wurde beim BAG Revision unter dem Az. 5 AZR 627/13 eingelegt.

Minijob: Sechs-Wochen-Frist bei der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beachten

Minijobber haben grundsätzlich die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien zu lassen. Die Befreiung wirkt ab Beginn des Kalendermonats, in dem der Antrag beim Arbeitgeber eingeht. **Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber der Minijob-Zentrale die Befreiung bis zur nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Befreiungsantrags, anzeigt.**

Übermittelt der Arbeitgeber die Daten zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht also mit der maschinellen Meldung zur Sozialversicherung innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Befreiungsantrags an die Minijob-Zentrale, wirkt die Befreiung rückwirkend zum Ersten des Antragseingangsmonats. Meldet der Arbeitgeber die Daten zur Befreiung jedoch nicht rechtzeitig innerhalb von 6 Wochen nach Eingang des Befreiungsantrags an die Minijob-Zentrale, wirkt die Befreiung nicht rückwirkend. In diesen Fällen endet die Rentenversicherungspflicht erst zum Ende des Kalendermonats, der dem Kalendermonat des Eingangs der Meldung bei der Minijob-Zentrale folgt.

Wird die rechtzeitige Übermittlung der Meldung zur Sozialversicherung für die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nicht innerhalb der Sechs-Wochen-Frist angezeigt, sind die Arbeitnehmeranteile bis zur tatsächlichen Wirkung der Befreiung durch den Arbeitgeber an die Minijob-Zentrale zu entrichten.

Bitte beachten Sie! Ist der Abzug des Arbeitnehmeranteils also unterblieben, ist es möglich, dass der Arbeitgeber den Eigenanteil des Minijobbers nicht nachträglich vom Arbeitsentgelt einbehalten darf. Einen fehlenden Abzug vom Lohn darf der Arbeitgeber grundsätzlich nur bei den drei nächsten Entgeltabrechnungen nachholen. Liegt der Entgeltabrechnungszeitraum weiter zurück, muss der Arbeitgeber in diesen Fällen den eigentlich vom Arbeitnehmer zu zahlenden Anteil selbst aufbringen und an die Minijob-Zentrale abführen. Zulässig ist eine weiter gehende Rückrechnung nur dann, wenn den Minijobber ein Verschulden trifft.

Vom Arbeitnehmer getragene Aufwendungen bei der Überlassung eines betrieblichen Kfz

Zahlt der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber oder an einen Dritten zur Erfüllung einer Verpflichtung des Arbeitgebers für die außerdienstliche Nutzung (Nutzung zu privaten Fahrten, zu Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte und zu Heimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung) eines betrieblichen Kfz ein Nutzungsentgelt, mindert dies den Nutzungswert und damit den zu versteuernden Anteil.

Das Bundesfinanzministerium stellt in einem Schreiben vom 19.4.2013 fest, dass **die vollständige oder teilweise Übernahme einzelner Kfz-Kosten (z. B. Treibstoffkosten, Versicherungsbeiträge, Wagenwäsche) durch den Arbeitnehmer kein Nutzungsentgelt darstellt.** Dies gilt auch für einzelne Kfz-Kosten, die zunächst vom Arbeitgeber verauslagt und anschließend dem Arbeitnehmer weiterbelastet werden oder wenn der Arbeitnehmer zunächst pauschale Abschlagszahlungen leistet, die zu einem späteren Zeitpunkt nach den tatsächlich entstandenen Kfz-Kosten abgerechnet werden.

Ein den Nutzungswert minderndes Nutzungsentgelt muss daher arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage für die Gestellung des betrieblichen Kfz vereinbart worden sein und darf nicht die Weiterbelastung einzelner Kfz-Kosten zum Gegenstand haben.

Beispiel 1: In der Überlassungsvereinbarung ist geregelt, dass der Arbeitnehmer ein Entgelt in Höhe von 0,20 € je privat gefahrenen Kilometer zu zahlen hat. Hier handelt es sich um ein pauschales Nutzungsentgelt. Der pauschale Nutzungswert ist um dieses Nutzungsentgelt zu kürzen.

Beispiel 2: Der Arbeitnehmer kann das Kfz mittels einer Tankkarte des Arbeitgebers betanken. In der Überlassungsvereinbarung ist geregelt, dass der Arbeitnehmer ein Entgelt in Höhe der privat veranlassten Treibstoffkosten zu zahlen hat. Der Arbeitgeber hat den Betrag für den vom Arbeitnehmer anlässlich privater Fahrten verbrauchten Treibstoff ermittelt und vom Gehalt des Folgemonats einbehalten. Die nachträgliche Kostenübernahme durch den Arbeitnehmer ist kein Nutzungsentgelt. Aus den übernommenen Treibstoffkosten wird nicht dadurch ein Nutzungsentgelt, dass der Arbeitnehmer zunächst auf Kosten des Arbeitgebers tanken kann und erst anschließend die Treibstoffkosten ersetzen muss.

Konsequenz: Vermeidung der teilweisen Übernahmen einzelner Kfz-Kosten; dafür Vereinbarung eines pauschalen Nutzungsentgeltes.

Bestimmtheit einer ordentlichen Kündigung - Kündigungsfrist

Eine Kündigung muss bestimmt und unmissverständlich erklärt werden. Der Empfänger einer ordentlichen Kündigungserklärung muss erkennen können, wann das Arbeitsverhältnis enden soll. Regelmäßig genügt hierfür die Angabe des Kündigungstermins oder der Kündigungsfrist. Ausreichend ist aber auch ein Hinweis auf die maßgeblichen gesetzlichen Fristenregelungen, wenn der Erklärungsempfänger hierdurch unschwer ermitteln kann, zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll.

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall vom 20.6.2013 war eine Arbeitnehmerin seit 1987 als Industriekauffrau beschäftigt. Am 1.5.2010 wurde ein Insolvenzverwalter über das Vermögen des Unternehmens bestellt. Bereits zuvor hatte die Geschäftsführung mit Zustimmung des Insolvenzverwalters die vollständige Betriebsstilllegung beschlossen und den Betriebsrat zur beabsichtigten Kündigung aller Arbeitsverhältnisse angehört. Mit Schreiben vom 3.5.2010 kündigte der Verwalter das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin ordentlich "zum nächstmöglichen Zeitpunkt". Das Kündigungsschreiben führt im Weiteren aus, welche Kündigungsfristen sich aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch ergeben und dass die Insolvenzordnung (InsO) eine Begrenzung der gesetzlichen, tariflichen oder arbeitsvertraglichen Kündigungsfrist auf 3 Monate bewirke, sofern sich eine längere Frist ergebe.

Die Richter des BAG entschieden, dass die Klage unbegründet ist und das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31.8.2010 geendet hat. Die Kündigungserklärung ist ausreichend bestimmt. Die Arbeitnehmerin konnte dem Kündigungsschreiben unter Berücksichtigung ihrer Betriebszugehörigkeit entnehmen, dass die Regelungen in der InsO zu einer Begrenzung der Kündigungsfrist auf 3 Monate führt, ihr Arbeitsverhältnis also zum 31.8.2010 enden sollte. Die Kündigung ist auch nicht aus anderen Gründen unwirksam.

TERMINSACHE: Arbeitgeber müssen noch in diesem Jahr das elektronische Lohnsteuerabzugsverfahren verwenden

Mit der Einführung des elektronischen Lohnsteuerabzugsverfahrens können Arbeitgeber seit dem 1.1.2013 die gültigen Elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) abrufen. Die auf der alten Papier-Lohnsteuerkarte aus dem Jahr 2010 enthaltenen Daten verlieren somit zum Ende des Jahres ihre Gültigkeit.

Hier sei darauf hingewiesen, dass Arbeitgeber, die noch nicht auf das elektronische Verfahren umgestiegen sind, die Angaben der alten Papier-Lohnsteuerkarte - so z. B. Anzahl der Kinderfreibeträge oder Lohnsteuerklasse - möglicherweise nicht mehr aktuell sind. **Als spätestster Zeitpunkt für die Einführung des ELStAM-Verfahrens beim Arbeitgeber ist der letzte Lohnzahlungszeitraum 2013 festgelegt worden.**

Zweite Insolvenzrechtsreform passiert den Bundesrat

Diese Reform des Insolvenzrechts soll insolventen natürlichen Personen neue Perspektiven eröffnen. Während zur Erlangung der Restschuldbefreiung bislang in allen Privatinsolvenzverfahren ein 6-jähriges Verfahren durchlaufen werden muss, ist künftig schon nach der Hälfte der Zeit ein wirtschaftlicher Neuanfang möglich.

Schafft es der Schuldner, innerhalb von 3 Jahren mindestens 35 % der Gläubigerforderungen zur Schuldentilgung bereitzustellen, sowie die Verfahrenskosten zu begleichen, kann ihm nach Ablauf dieses Zeitraums Restschuldbefreiung erteilt werden. **Die Neuregelung gilt für alle Verfahren, die nach dem 30.6.2014 beantragt werden.**

Wer schneller schuldenfrei sein möchte, kann künftig auch in Verbraucherinsolvenzen die flexible und sofortige Entschuldungsmöglichkeit des Insolvenzplans in Anspruch nehmen. Bis zum Schlusstermin eines Insolvenzverfahrens kann jeder Schuldner einen Insolvenzplan vorlegen, in dem außerhalb des Restschuldbefreiungsverfahrens und abweichend von den Vorschriften der Insolvenzordnung auf seinen Einzelfall abgestimmte Regelungen zur Entschuldung getroffen werden können. Stimmt die Mehrheit der Gläubiger zu, ist der Weg zu einem sofortigen wirtschaftlichen Neustart frei. **Dabei wird ein Insolvenzplan bereits in Verbraucherinsolvenzverfahren vorgelegt werden können, die vor dem 1.7.2014 beantragt wurden oder werden.**

Gleichzeitig stärkt das Gesetz die Rechte der Gläubiger. Wenn der Schuldner einen Restschuldbefreiungsantrag stellt, wird ihm bereits mit Beginn des Insolvenzverfahrens auferlegt, eine angemessene Erwerbstätigkeit auszuüben oder sich zumindest um eine solche zu bemühen. Gläubiger können auch zukünftig jederzeit schriftlich einen Versagungsantrag im Insolvenzverfahren stellen.

Bußgeld wegen eines offenen E-Mail-Verteilers

Das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht (BayLDA) hat gegen eine Mitarbeiterin eines Unternehmens ein Bußgeld verhängt, weil sie mit einem offenen E-Mail-Verteiler personenbezogene E-Mail-Adressen einem großen Empfängerkreis übermittelt hat.

In dem vorliegenden Fall hatte eine Mitarbeiterin eines Handelsunternehmens an Kunden eine E-Mail verschickt, die ausgedruckt zehn Seiten umfasst, wobei neuneinhalb Seiten die E-Mail-Adressen ausmachen und eine halbe Seite die Information beinhaltet, dass man sich zeitnah um die Anliegen der Kunden kümmern werde.

E-Mail-Adressen, die sich in erheblichem Umfang aus Vornamen und Nachnamen zusammensetzen, sind als personenbezogene Daten im Sinne des Datenschutzrechts anzusehen. Diese personenbezogenen Daten dürfen an Dritte nur dann übermittelt werden, wenn eine Einwilligung vorliegt oder eine gesetzliche Grundlage gegeben ist. Beide Voraussetzungen lagen hier nicht vor. Die Verwendung dieses offenen E-Mail-Verteilers (Eintragung der E-Mail-Adressen in das "AN-Feld") stellte damit einen Datenschutzverstoß dar, der mit einem Bußgeld geahndet werden kann. Im Hinblick auf die erhebliche Anzahl der E-Mail-Adressen hat es das BayLDA in diesem Fall nicht mehr bei einer (folgenlosen) Feststellung der datenschutzrechtlichen Unzulässigkeit belassen, sondern ein Bußgeld verhängt. Der entsprechende Bußgeldbescheid ist nach Ablauf der Einspruchsfrist unanfechtbar geworden.

Bei Eintragung der E-Mail-Adressen in das "AN-Feld" oder das "CC-Feld" sehen sowohl die unmittelbaren Empfänger ("AN-Feld") als auch die Empfänger der Kopien ("CC-Feld") dieser Mail, an wen die Mail sonst noch geschickt wurde. Nur bei Eintragung der E-Mail-Adressen in das "BCC-Feld" (englisch: Blind Carbon Copy, dt. sinngemäß Blindkopie) wird die Übertragung der E-Mail-Adressen an die anderen Empfänger unterdrückt, so dass keiner erkennen kann, an wen diese Mail sonst noch geschickt wurde.

Verbot von "Satellitenschüsseln" durch den Vermieter nur nach Interessenabwägung im Einzelfall

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluss vom 31.3.2013 die Grundsätze bekräftigt, die in zivilgerichtlichen Streitigkeiten über die Anbringung von Parabolantennen durch Mieter zu beachten sind.

Die Zivilgerichte haben eine fallbezogene Abwägung über die Eigentümerinteressen des Vermieters an der - auch optisch - ungeschmälernten Erhaltung des Wohnhauses und die Informationsinteressen des Mieters an der Nutzung allgemein zugänglicher Informationsquellen vorzunehmen. Zu berücksichtigen ist auch das Interesse ausländischer Mieter am Empfang von Rundfunkprogrammen aus ihrer Heimat, einschließlich der besonderen Situation sprachlicher und kultureller Minderheiten.

In der Regel ist der Vermieter dann nicht verpflichtet das Anbringen einer Parabolantenne zu dulden, wenn er dem Mieter einen Kabelanschluss bereitstellt. Dem besonderen Informationsinteresse dauerhaft in Deutschland lebender ausländischer Staatsangehöriger trägt dieser Grundsatz jedoch nicht in allen Fällen ausreichend Rechnung. Ist eine angemessene Zahl von Programmen aus dem jeweiligen Heimatland nicht über den vom Vermieter bereitgestellten Kabelanschluss, sondern nur über eine Parabolantenne zu empfangen, so ist das Interesse der ausländischen Mieter am Empfang von Rundfunkprogrammen ihres Heimatlandes bei der Abwägung mit den Eigentümerinteressen des Vermieters zu berücksichtigen.

Zulässige Abwägungsgesichtspunkte sind hierbei, in welchem Umfang der Mieter Programme seines Heimatlandes bereits ohne eigene Parabolantenne empfangen kann und ob er über die bereitgestellte Empfangsanlage gegen angemessenes Entgelt ein zusätzliches Programmangebot nutzen kann.

Quotenentgeltklausel im Mietvertrag

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall enthielt der Mietvertrag zwischen den Parteien u. a. folgende vorformulierte Regelungen:

"Der Mieter trägt die Schönheitsreparaturen. Der Mieter ist verpflichtet, die während des Mietverhältnisses anfallenden Schönheitsreparaturen auf eigene Kosten durchzuführen. Die Übernahme der Schönheitsreparaturen durch den Mieter wurde bei der Berechnung der Miete berücksichtigt. Endet das Mietverhältnis und sind zu diesem Zeitpunkt Schönheitsreparaturen noch nicht fällig, so hat sich der Mieter nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen an den Kosten der Schönheitsreparaturen zu beteiligen (Quotenabrechnungsklausel). Berechnungsgrundlage ist der Kostenvoranschlag eines vom Vermieter auszuwählenden Malerfachgeschäfts ..."

Der Zweck einer Quotenabgeltungsklausel besteht darin, dem Vermieter, der vom ausziehenden Mieter mangels Fälligkeit der Schönheitsreparaturen nach dem Fristenplan keine Endrenovierung verlangen kann, wenigstens einen prozentualen Anteil an Renovierungskosten für den Abnutzungszeitraum seit den letzten Schönheitsreparaturen während der Mietzeit zu sichern. Eine solche Klausel benachteiligt den Mieter grundsätzlich nicht unangemessen. Bei der inhaltlichen Gestaltung einer Quotenabgeltungsklausel ist jedoch auf die berechtigten Belange des Mieters angemessen Rücksicht zu nehmen.

Diesen Anforderungen wird die o. g. Klausel nicht in jeder Hinsicht gerecht. Nach der Abgeltungsklausel ist Berechnungsgrundlage für die vom Mieter zu zahlenden Beträge "ein Kostenvoranschlag eines vom Vermieter auszuwählenden Malerfachgeschäfts". Diese Bestimmung ist mehrdeutig. Sie kann zum einen dahingehend ausgelegt werden, dass sich der Mieter nur an notwendigen Renovierungskosten zu beteiligen hat und der Kostenvoranschlag dazu nur als (unverbindliche) Berechnungsgrundlage dient, deren Richtigkeit und Angemessenheit der Mieter bestreiten kann. Zum anderen lässt sie aber auch die Deutung zu, dass dem Kostenvoranschlag des vom Vermieter ausgewählten Malerfachgeschäfts bindende Wirkung für die Bemessung der Abgeltungsquoten zukommt. So wird dem Mieter die Möglichkeit abgeschnitten, Einwendungen gegen dessen Richtigkeit und Angemessenheit zu erheben oder gar auf eine Berechnung nach Maßgabe eines von ihm eingeholten günstigeren Kostenvoranschlags zu dringen.

SEPA: Überweisungen und Lastschriften

Ein einheitliches Überweisungs- und Lastschriftverfahren soll den Zahlungsverkehr im Euroraum erleichtern und sicherer machen. Jeder Kontoinhaber, ob Privatperson, Unternehmen oder Verein, ist von der Umstellung auf SEPA betroffen. Damit können alle unabhängig von ihrem Wohnort ihren gesamten bargeldlosen Euro-Zahlungsverkehr steuern, haben europaweit freie Kontowahl und können sich für ihre Kontoführung das Kreditinstitut mit dem besten Preis-Leistungs-Verhältnis in ganz Europa aussuchen.

Alle Unternehmen müssen bis zum 1.2.2014 die alten Verfahren auf SEPA umstellen. Es gibt keine Übergangsfrist für Unternehmen. Nur der Einzelhandel kann das Elektronische Lastschriftverfahren bis zum 1.2.2016 weiter nutzen.

Gläubiger-Identifikationsnummer: Unternehmen benötigen eine Gläubiger-Identifikationsnummer, die sie im Internet bei der Deutschen Bundesbank beantragen können. Die Bundesbank empfiehlt, diesen Prozess möglichst bis Ende Oktober 2013 abzuschließen. Die Gläubiger-Identifikationsnummer ist eine kontounabhängige und eindeutige Kennung, die den Zahlungsempfänger als Lastschrift-Einreicher zusätzlich identifiziert.

Das SEPA-Lastschriftmandat umfasst die Zustimmung des Zahlenden zum Zahlungseinzug an das Unternehmen und den Auftrag an die eigene Bank zur Einlösung der Zahlung. Ab dem 1.2.2014 müssen Unternehmen bei neuen Vertragsabschlüssen und neuen Kunden (ohne bestehende Einzugsermächtigung) die SEPA-Mandate verwenden. **Bisher erteilte Einzugsermächtigungen werden automatisch auf SEPA-Mandate umgestellt. Die Kunden sind jedoch über die Umstellung des Zahlverfahrens unter Angabe der Gläubiger-Identifikationsnummer und Mandatsreferenz zu informieren!**

Für Unternehmen gibt es zwei Lastschriftverfahren:

- Das **SEPA-Basislastschriftverfahren** steht allen offen. Eine SEPA-Basislastschrift kann - wie eine Einzugsermächtigung - innerhalb von 8 Wochen nach Belastung zurückgegeben werden. Eine Lastschrift ohne SEPA-Mandat können Kunden innerhalb von 13 Monaten zurückgeben.
- Das **SEPA-Firmenlastschriftverfahren** ist ausschließlich im Verkehr mit Unternehmen möglich. Es ähnelt den heutigen Abbuchungsauftragsverfahren. Es besteht keine Möglichkeit zur Rückgabe. Ausnahme: Der deutsche Einzelhandel kann das stark genutzte Elektronische Lastschriftverfahren bis zum 1.2.2016 weiter nutzen.

Ab dem 1.2.2014 ersetzt auch **die neue Kontokennung IBAN** (International Bank Account Number) die bisherige nationale Kontokennung. Hat ein Unternehmen mehrere Konten, wird für jedes Konto eine separate IBAN vergeben.

Keine Mängelansprüche bei Werkleistungen in Schwarzarbeit

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit seinem Urteil vom 1.8.2013 die Frage entschieden, ob Mängelansprüche eines Bestellers bestehen können, wenn Werkleistungen aufgrund eines Vertrages erbracht worden sind, bei dem die Parteien vereinbart haben, dass der Werklohn in bar ohne Rechnung und ohne Abführung von Umsatzsteuer gezahlt werden sollte.

In dem vom BGH entschiedenen Fall wurde die Auffahrt eines Grundstücks neu gepflastert. Hierbei war ein Werklohn von 1.800 € - bar ohne Rechnung - vereinbart worden.

Die Richter des BGH hatten erstmals einen Fall zu beurteilen, auf den die Vorschriften des seit dem 1.8.2004 geltenden Gesetzes zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, SchwarzArbG) Anwendung finden. Sie entschieden, dass der zwischen den Parteien geschlossene Werkvertrag wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot nichtig ist. Das SchwarzArbG enthält das Verbot zum Abschluss eines Werkvertrages, wenn dabei vorgesehen sei, dass eine Vertragspartei als Steuerpflichtige ihre sich aufgrund der nach dem Vertrag geschuldeten Werkleistungen ergebenden steuerlichen Pflichten nicht erfüllt. Das Verbot führt jedenfalls dann zur Nichtigkeit des Vertrages, wenn der Unternehmer vorsätzlich hiergegen verstößt und der Besteller den Verstoß des Unternehmers kennt und bewusst zum eigenen Vorteil ausnutzt.

So lag der Fall hier. Der Unternehmer hat gegen seine steuerliche Pflicht verstoßen, weil er nicht innerhalb von sechs Monaten nach Ausführung der Leistung eine Rechnung ausgestellt hat. Er hat außerdem eine Steuerhinterziehung begangen, weil er die Umsatzsteuer nicht abgeführt hat. Die Auftraggeberin ersparte sich auf diese Weise einen Teil des Werklohns in Höhe der anfallenden Umsatzsteuer.

Anmerkung: Die Nichtigkeit des Werkvertrages führt dazu, dass dem Besteller hieraus grundsätzlich keine Mängelansprüche zustehen können.

Schmerzensgeldhöhe bei Schleudertrauma

Das Amtsgerichts München hat in einem rechtskräftigen Urteil vom 29.4.2013 entschieden, dass bei einer erheblichen Dauer und Heftigkeit von unfallbedingten Schmerzen und einer über Wochen gehenden Arbeitsunfähigkeit auch bei einem fahrlässig verursachten Unfall ein Schmerzensgeld von 2.000 € angemessen ist.

Mitverschulden bei Fahrradunfall ohne Helm

Kollidiert ein Radfahrer im öffentlichen Straßenverkehr mit einem anderen -sich verkehrswidrig verhaltenden - Verkehrsteilnehmer (Kfz, Radfahrer usw.) und erleidet er infolge des unfallbedingten Sturzes Kopfverletzungen, die ein Fahrradhelm verhindert oder gemindert hätte, muss er sich grundsätzlich ein Mitverschulden wegen Nichttragens eines Fahrradhelms anrechnen lassen. Dies hat das Schleswig-Holsteinische Oberlandesgericht in seinem Urteil vom 5.6.2013 entschieden und im konkreten Fall den Mitverschuldensanteil mit 20 % bemessen.

In ihrer Urteilsbegründung führten die Richter aus, dass die betroffene Fahrradfahrerin ein Mitverschulden an den erlittenen Schädelverletzungen trifft, weil sie keinen Helm getragen und damit Schutzmaßnahmen zu ihrer eigenen Sicherheit unterlassen hat. Zwar besteht für Fahrradfahrer nach dem Gesetz keine allgemeine Helmpflicht. Fahrradfahrer sind heutzutage jedoch im täglichen Straßenverkehr einem besonderen Verletzungsrisiko ausgesetzt. Die Anschaffung eines Schutzhelms ist wirtschaftlich zumutbar. Daher kann nach dem heutigen Erkenntnisstand grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass ein verständiger Mensch zur Vermeidung eigenen Schadens beim Radfahren einen Helm tragen wird, soweit er sich in den öffentlichen Straßenverkehr mit dem dargestellten besonderen Verletzungsrisiko begibt.

Thomas Staib

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de