

Mandanteninformation I/2017

Leiharbeit: Mehr Rechte für Beschäftigte

Erhöhung des Mindestlohns auf 8,84 € je Zeitstunde zum 1.1.2017

Sonderzahlungen und gesetzlicher Mindestlohn

Vergütungsanspruch für nicht genommenen Jahresurlaub

Urlaubsabgeltung ist vererbbar

Mietrecht: Fristlose Kündigung wg. Zahlungsverzugs nur bei vollständigem Ausgleich unwirksam

Beendigung einer nicht ehelichen Lebensgemeinschaft - Voraussetzungen eines

Ausgleichsanspruchs

Neue "Düsseldorfer Tabelle" seit dem 1.1.2017

Darlehensgebühren in Bausparverträgen unwirksam

Personenbezogene Daten - Speicherung auf Webseiten

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.

Leiharbeit: Mehr Rechte für Beschäftigte

Der Bundesrat hat am 25.11.2016 die vom Bundestag bereits beschlossenen Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gebilligt. So gilt ab dem 1.4.2017 eine Höchstüberlassungsdauer für Leiharbeiter. Sie müssen dann nach 18 Monaten fest in einen Betrieb übernommen werden, wenn sie weiterhin dort arbeiten sollen. Andernfalls hat der Verleiher sie abziehen - es sei denn, die Tarifpartner einigen sich im Tarifvertrag auf eine längere Überlassung.

Außerdem gilt auch in der Leiharbeit künftig der Grundsatz: gleicher Lohn für gleiche Arbeit (Equal Pay). Anspruch auf den gleichen Lohn wie die Mitarbeiter aus der Stammelegschaft haben Ausgeliehene, wenn sie 9 Monate in ein- und demselben Entleihbetrieb gearbeitet haben. Auch hier sind über Branchen-Zusatzverträge Ausnahmen möglich. Die Betroffenen müssen dann stufenweise, spätestens jedoch nach 15 Monaten das gleiche Arbeitsentgelt bekommen.

Der Einsatz von Leiharbeitern als Streikbrecher wird mit dem Gesetz verboten. Allerdings dürfen sie in einem bestreikten Betrieb arbeiten, wenn sie keine Tätigkeit von streikenden Beschäftigten ausführen.

Um zu verhindern, dass Leiharbeit missbräuchlich über Werkverträge verlängert wird, muss eine Arbeitnehmerüberlassung künftig offengelegt werden. Indem das Gesetz klar definiert, wer Arbeitnehmer ist, entsteht mehr Rechtssicherheit bei der Abgrenzung von abhängiger und selbstständiger Tätigkeit. Darüber hinaus sollen die Betriebsräte über den Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen unterrichtet werden.

Erhöhung des Mindestlohns auf 8,84 € je Zeitstunde zum 1.1.2017

Die Mindestlohn-Kommission hat den gesetzlichen **Mindestlohn ab dem 1.1.2017 von 8,50 € auf 8,84 € brutto je Zeitstunde** festgelegt. Das Bundeskabinett stimmte am 26.10.2016 dem Beschluss zu. Damit gilt ab 1.1.2017 der neue Mindestlohn.

Die "Übergangsregelung", die es in bestimmten Branchen erlaubt, tarifvertraglich vom Mindestlohn abzuweichen, endet am 31.12.2016. Ab dem 1.1.2017 müssen die betroffenen Beschäftigten mindestens 8,50 € bekommen. Ab dem 1.1.2018 gilt aber auch hier dann der von der Mindestlohnkommission neu festgesetzte Mindestlohn.

Zeitungsausträger haben ab dem 1.1.2017 Anspruch auf 8,50 €. Ab dem 1.1.2018 gilt auch für sie der neu festgesetzte Mindestlohn. Für Saisonarbeitskräfte, z. B. Erntehelfer, gilt der gesetzliche Mindestlohn. Sie können kurzfristig statt 50 bis zu 70 Tage pro Jahr sozialabgabenfrei arbeiten. Diese Regelung gilt noch bis Ende 2018.

Minijobber: Sofern ein Unternehmen Minijobber beschäftigt, sollte es rechtzeitig prüfen, ob der Mindestlohn die jährliche Entgeltgrenze von 5.400 € (450 € x 12) bei beschäftigten Minijobbern überschreiten wird. Dann würde kein beitragsfreier Minijob mehr vorliegen. Hierbei sind auch Einmalzahlungen zu berücksichtigen.

Beispiel: Das Unternehmen beschäftigte 2016 für 50 Stunden/Monat einen Minijobber zu einem Stundenlohn von 8,50 €. Eine vertraglich vorgesehene Einmalzahlung beträgt 250 €. Während 2016 die jährliche Geringfügigkeitsgrenze mit einem Jahresentgelt von 5.350 € noch unterschritten wäre (Entgeltgrenze 450 € x 12 Monat = 5.400 € im Jahr), hat der Mindestlohn 2017 zur Folge, dass diese Grenze um 154 € überschritten wird, denn das Jahresentgelt liegt dann bei 5.554 €. Das Arbeitsverhältnis wird sozialversicherungspflichtig.

Anmerkung: Die Gehälter von Mitarbeitern sind von den betroffenen Unternehmen auf 8,84 € brutto je Arbeitsstunde anzupassen. Insbesondere bei den Minijobbern sollten mit Blick auf die 450€-Grenze die Verträge überprüft und ggf. zum 1.1.2017 geändert werden. Die Aufbewahrungs- und Aufzeichnungspflichten gelten weiterhin uneingeschränkt fort. Die Unterlagen sind mindestens 2 Jahre aufzubewahren.

Sonderzahlungen und gesetzlicher Mindestlohn

In seinem Urteil vom 25.5.2016 hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) die für die Praxis sehr relevante Frage zu entscheiden, ob neben dem vereinbarten Stundenlohn geleistete Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld den gesetzlichen Mindestlohn erhöhen oder hierauf anzurechnen sind. Dabei kam es zu dem Entschluss, dass solche Zahlungen, die auf das ganze Jahr jeweils 1/12 monatlich vorbehaltlos verteilt werden, auf den gesetzlichen Mindestlohn anzurechnen sind.

Im entschiedenen Fall sah der Arbeitsvertrag neben einem Monatsgehalt besondere Lohnzuschläge sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld vor. Das Unternehmen schloss mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über die Auszahlung der Jahressonderzahlungen. Danach zahlte es den Beschäftigten allmonatlich neben dem Bruttogehalt jeweils 1/12 des Urlaubs- und des Weihnachtsgelds in der Summe brutto aus.

Eine Arbeitnehmerin machte geltend, ihr Monatsgehalt und die Jahressonderzahlungen müssten ebenso wie die vertraglich zugesagten Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit auf der Basis des gesetzlichen Mindestlohns geleistet werden. Das BAG sah dies anders.

Anmerkung: Die Bundesländer Brandenburg, Hamburg, Thüringen, Nordrhein-Westfalen und Bremen setzen sich mit einem Entschließungsantrag dafür ein, dass Arbeitgeber Sonderzahlungen, Zulagen und Prämien nicht auf den Mindestlohn anrechnen dürfen. Dieser solle nur das reine Grundentgelt pro Stunde enthalten. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Erschwernis-, Überstunden-, Nacht- und Wochenendzuschläge dürften ebenso wenig berücksichtigt werden wie Familienzuschläge, vermögenswirksame Leistungen und sonstige Prämien. Die 5 Länder haben die Bundesregierung aufgefordert, das Mindestlohngesetz um eine entsprechende Klarstellung zu ergänzen. Damit sollen alle Betroffenen Rechtssicherheit erhalten. Die jüngste Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Anrechenbarkeit von Zuschlägen habe zu Verunsicherung geführt. Es bestehe die Gefahr, dass Arbeitgeber den Zweck des Mindestlohns umgehen könnten. Die geforderte gesetzliche Klarstellung soll künftig Manipulationen bei der Berechnung des Mindestlohns verhindern.

Vergütungsanspruch für nicht genommenen Jahresurlaub

Beendet ein Arbeitnehmer von sich aus sein Arbeitsverhältnis, hat er Anspruch auf eine finanzielle Vergütung, wenn er seinen bezahlten Jahresurlaub ganz oder teilweise nicht verbrauchen konnte.

Wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde und es deshalb nicht mehr möglich ist, bezahlten Jahresurlaub tatsächlich zu nehmen, hat der Arbeitnehmer nach einer europäischen Richtlinie Anspruch auf eine finanzielle Vergütung, um zu verhindern, dass ihm wegen dieser fehlenden Möglichkeit jeder Genuss des Urlaubsanspruchs, selbst in finanzieller Form, vorenthalten wird. Dabei spielt der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Rolle.

Urlaubsabgeltung ist vererbbar

Soweit das Bundesarbeitsgericht (BAG) in der Vergangenheit nur einen Schadensersatzanspruch, nicht aber den Urlaubsabgeltungsanspruch selbst als vererblich angesehen hat, will es hieran nicht mehr festhalten.

Durch die Einordnung des Urlaubsabgeltungsanspruchs als reiner Geldanspruch folgt, dass dieser Anspruch weder von der Erfüllbarkeit oder Durchsetzbarkeit des Urlaubsanspruchs abhängt noch mit dem Tod des Arbeitnehmers untergeht. Vielmehr ist er vererbbar, so die BAG-Richter in ihrer Entscheidung vom 22.9.2015.

Mietrecht: Fristlose Kündigung wg. Zahlungsverzugs nur bei vollständigem Ausgleich unwirksam

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall kündigte ein Vermieter seinem Mieter wegen Zahlungsverzugs fristlos und hilfsweise ordentlich. Der Vermieter bezifferte die Rückstände darin auf ca. 1.800 €. Bei der Gegenrechnung von Betriebskostenabrechnungen usw. reduzierten sich die Mietrückstände auf weniger als 2 Monatsmieten. Daher war die Kündigung nach Auffassung des Mieters unwirksam.

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch kann jede Vertragspartei das Mietverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich fristlos kündigen. Ein wichtiger Grund für die Kündigung des Mietverhältnisses liegt insbesondere dann vor, wenn der Mieter in einem Zeitraum, der sich über mehr als 2 Termine erstreckt, mit der Entrichtung der Miete in Höhe eines Betrages in Verzug ist, der die Miete für 2 Monate erreicht.

Allerdings ist eine Kündigung dann ausgeschlossen, wenn der Vermieter vorher - das heißt vor dem Zugang der Kündigung - befriedigt wird. Dabei ist zu beachten, dass eine vollständige Befriedigung erfolgen muss!

Beendigung einer nicht ehelichen Lebensgemeinschaft - Voraussetzungen eines Ausgleichsanspruchs

Grundsätzlich kommt nach der neueren Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs bei Scheitern einer nicht ehelichen Lebensgemeinschaft ein Ausgleichsanspruch nach den Grundsätzen über den Wegfall der Geschäftsgrundlage in Betracht, soweit der gemeinschaftsbezogenen Zuwendung die Vorstellung oder Erwartung zugrunde lag, die Lebensgemeinschaft werde Bestand haben.

Sie hat allerdings nicht zur Folge, dass sämtliche Zuwendungen bei Scheitern der Beziehung auszugleichen wären. Auszuscheiden sind zunächst die im Rahmen des täglichen Zusammenlebens ersatzlos erbrachten Leistungen. Nicht anders zu beurteilen sind aber auch die Leistungen desjenigen Partners, der nicht zu den laufenden Kosten beiträgt, sondern größere Einmalzahlungen erbringt. Er kann insofern nicht besser gestellt werden als derjenige Partner, dessen Aufwendungen den täglichen Bedarf decken oder der sonst erforderlich werdende Beiträge übernimmt.

In einem Fall vor dem Oberlandesgericht Brandenburg investierte ein Partner in das Grundstück seiner Lebenspartnerin durch Aufnahme eines Kredits ca. 62.000 € während der nicht ehelichen Lebensgemeinschaft von Mai 2009 bis September 2010. Sein Anteil zur Finanzierung des täglichen Lebensunterhalts betrug ca. 240 €/Monat, ansonsten wohnte er mietfrei trotz seines monatlichen Nettoeinkommens von 3.000 €. Nach der Trennung verlangte der Mann einen finanziellen Ausgleich, da die Partnerin durch seine Investitionen profitiere. Da die Frau den Kredit übernommen und das Darlehen zum größten Teil getilgt hatte, verweigerte sie die Zahlung eines Ausgleichs.

Nach dem Aufrechnen aller Zahlungen von beiden Seiten ergab sich beim Umlagen auf die Zeit des Zusammenlebens ein monatlicher Betrag von ca. 720 € für den Mann. Dies ist, nach Auffassung der OLG-Richter, bei einem Monatseinkommen von netto 3.000 € unter Berücksichtigung des mietfreien Wohnens und des relativ geringen eigenen monatlichen Anteils für das tägliche Zusammenleben kein unangemessen hoher Betrag für die in guten wirtschaftlichen Verhältnissen lebenden Parteien.

Neue "Düsseldorfer Tabelle" seit dem 1.1.2017

In der Düsseldorfer Tabelle werden in Abstimmung mit den Oberlandesgerichten und dem deutschen Familiengerichtstag Unterhaltsleitlinien, u. a. Regelsätze für den Kindesunterhalt, festgelegt. Zum 1.1.2017 wurde die "Düsseldorfer Tabelle" geändert. Diese Erhöhung des Mindestunterhalts beruht auf einer Entscheidung des Gesetzgebers in der "Verordnung zur Festlegung des Mindestunterhalts minderjähriger Kinder" vom 3.12.2015.

Die Regelsätze betragen nun:

342 € für Kinder von 0 - 5 Jahren,

393 € für Kinder von 6 - 11 Jahren,

460 € für Kinder von 12 - 17 Jahren und

527 € für Kinder ab 18 Jahren und steigen mit höherem Einkommen um bestimmte Prozentsätze.

Im Übrigen bleibt die Düsseldorfer Tabelle 2017 gegenüber der Tabelle 2016 unverändert. Dies gilt auch für die Anmerkungen zur Tabelle. Der dem Unterhaltsschuldner zu belassende Selbstbehalt ändert sich nicht, nachdem dieser zum 1.1.2015 angehoben wurde.

Darlehensgebühren in Bausparverträgen unwirksam

Ein Verbraucherschutzverband verlangte die Unterlassung einer in den Allgemeinen Bedingungen für Bausparverträge (ABB) einer Bausparkasse enthaltenen Klausel, wonach mit Beginn der Auszahlung des Bauspardarlehens eine "Darlehensgebühr" in Höhe von 2 % des Bauspardarlehens fällig und dem Bauspardarlehen zugeschlagen wird.

Bei diesem Sachverhalt kam der Bundesgerichtshof (BGH) in seiner Entscheidung vom 8.11.2016 zu dem Entschluss, dass eine vorformulierte Bestimmung über eine "Darlehensgebühr" in Höhe von 2 % der Darlehenssumme in Bausparverträgen zwischen Verbrauchern und Unternehmern unwirksam ist.

Bei der "Darlehensgebühr" handelt es sich um eine sog. Preisnebenabrede. Die Klausel ist so zu verstehen, dass mit der Gebühr keine konkrete vertragliche Gegenleistung bepreist wird. Vielmehr dient die Gebühr der Abgeltung von Verwaltungsaufwand, der für Tätigkeiten der Bausparkasse im Zusammenhang mit den Bauspardarlehen anfällt.

Damit weicht die Klausel von wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung ab. Denn zum einen wird mit dieser Gebühr ein Entgelt erhoben, das abweichend vom gesetzlichen Leitbild für Darlehensverträge, das einen laufzeitabhängigen Zins vorsieht, nicht laufzeitabhängig ausgestaltet ist. Dieses Leitbild ist auch für Bauspardarlehensverträge maßgeblich.

Zum anderen sind nach ständiger Rechtsprechung des BGH Entgeltklauseln in Allgemeinen Geschäftsbedingungen dann mit wesentlichen Grundgedanken der Rechtsordnung unvereinbar, wenn Aufwand für Tätigkeiten auf den Kunden abgewälzt wird, zu denen der Verwender gesetzlich oder nebenvertraglich verpflichtet ist oder die er überwiegend im eigenen Interesse erbringt. Das aber sieht die angegriffene Klausel vor.

Es besteht daher ein Rückerstattungsanspruch dieser "Darlehensgebühr".

Personenbezogene Daten - Speicherung auf Webseiten

Der Betreiber einer Website kann ein berechtigtes Interesse daran haben, bestimmte personenbezogene Daten der Nutzer zu speichern, um sich gegen Cyberattacken zu verteidigen, so die Richter des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in ihrer Entscheidung vom 19.10.2016. Die dynamische Internetprotokoll-Adresse eines Nutzers stellt für den Betreiber der Website ein personenbezogenes Datum dar, wenn er über rechtliche Mittel verfügt, die es ihm erlauben, den betreffenden Nutzer anhand der Zusatzinformationen, über die dessen Internetzugangsanbieter verfügt, bestimmen zu lassen.

Der EuGH führt hierzu aus, dass es in Deutschland offenbar rechtliche Möglichkeiten gibt, die es dem Anbieter von Online-Mediendiensten erlauben, sich insbesondere im Fall von Cyberattacken an die zuständige Behörde zu wenden, um die fraglichen Informationen vom Internetzugangsanbieter zu erlangen und anschließend die Strafverfolgung einzuleiten.

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 01.01.2017 = - 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

Hinweis: Der Verbraucherpreisindex wird in fünfjährigem Abstand einer turnusmäßigen Überarbeitung unterzogen. Ab Januar 2013 erfolgt die Umstellung von der bisherigen Basis 2005 auf das Basisjahr 2010. Damit verbunden ist die Neuberechnung der Ergebnisse ab Januar 2010.

Verbraucherpreisindex (2010 = 100)

2016	Januar	106,1		2015	Januar	105,5
	Februar	106,5			Februar	106,5
	März	107,3			März	107,0
	April	106,9			April	107,0
	Mai				Mai	107,1
	Juni				Juni	107,0
	Juli				Juli	107,2
	August				August	107,2
	September				September	107,0
	Oktober				Oktober	107,0
	November				November	107,1
	Dezember				Dezember	107,0
	Januar	105,9		2013	Januar	104,5

2014						
	Februar	106,4			Februar	105,1
	März	106,7			März	105,6
	April	106,5			April	105,1
	Mai	106,4			Mai	105,5
	Juni	106,7			Juni	105,6
	Juli	107,0			Juli	106,1
	August	107,0			August	106,1
	September	107,0			September	106,1
	Oktober	106,7			Oktober	105,9
	November	106,7			November	106,1
	Dezember	106,7			Dezember	106,5

Thomas Staib

Rechtsanwalt
 Fachanwalt für Arbeitsrecht
 tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
 hds@staib-partner.de