

Juni 2024



Liebe Besorger,
liebe Leser,

das höchste deutsche Arbeitsgericht, das Bundesarbeitsgericht in Erfurt, feiert seinen 70. Geburtstag. Mit seinen Entscheidungen setzt es Maßstäbe für knapp 46 Millionen Beschäftigte und deren Arbeitgeber. Dabei übernimmt es sowohl eine Wächterfunktion als auch eine Vorreiterrolle, beispielsweise zu Fragen der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Immerhin knapp 24 % der beim Bundesarbeitsgericht eingelegten Revisionen und Rechtsbeschwerden waren im Jahr 2023 erfolgreich.

Als Arbeitsrechtler kann ich auch aus eigener Erfahrung feststellen, dass nicht jede Entscheidung nachvollziehbar ist und vielleicht auch manchmal über das Ziel hinaus geht. Der nachfolgende Fachbeitrag zum Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen macht aber deutlich, dass sich das Bundesarbeitsgericht – auch wenn es manchmal in der Dynamik schneller gehen könnte – der Praxis und der tatsächlichen Rechtswirklichkeit nicht verschließt.

Das Bundesarbeitsgericht hat in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union ein Alleinstellungsmerkmal. Nur in Deutschland gibt es ein eigenständiges höchstes Gericht speziell für das Arbeitsrecht. Dies unterstreicht seine wichtige Rolle beim Ausgleich sozialer und wirtschaftlicher Interessen – und damit auch bei der Verwirklichung der Grundrechte.

Der Rechtswissenschaftler Prof. Peter Hanau fasst die Bedeutung der Arbeitsgerichtsbarkeit wie folgt zusammen:

„Eine Rechtsordnung, die sich eine besondere Arbeitsgerichtsbarkeit leistet, drückt damit aus, dass sie dem Humanen, den materiellen und ideellen Bedürfnissen des Menschen in besonderer Weise verpflichtet ist. Dies ist der zu verwirklichende Anspruch an die Arbeitsgerichtsbarkeit in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft; darauf beruht die Daseinsberechtigung dieses besonderen Zweiges der Gerichtsbarkeit.“

In diesem Sinne bleibt mir nur noch zu sagen: Eine Medaille hat immer (mindestens) zwei Seiten – auch die des Bundesarbeitsgerichts!

Mit besten Grüßen

Übersicht

Neue Spielregeln bei Arbeitsunfähigkeits bescheinigungen: Krankfeiern gilt nicht (mehr)!	3
Das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz soll kommen – die Kernpunkte	4
Änderungen beim Elterngeld ab dem 01.04.2024	5
Wegfall der „Fünftelregelung“ – was dies für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedeutet	6
Einführung der Wirtschafts-Identifikationsnummer in 2024 für wirtschaftlich Tätige	6
Zu den Anforderungen an ein ordnungsgemäßes elektronisches Fahrtenbuch	7
Wegweisende Gerichtsentscheidung für beteiligungsidentische Personengesellschaften	8
Reiserücktrittskostenversicherung – von harmloser Verletzung zu Entwicklung einer schweren Krankheit	8
Hausratversicherung – Auslegung einer Versicherungsklausel zu Ersatzunterkunftskosten	9
Werkstattrisiko gilt auch für Kosten eines Sachverständigen	9
Anforderungen an die Abrechnung von Arbeiten im Stundenlohn	10
Rückzahlung von Fortbildungskosten	10
Besserstellung von Leiharbeitern gegenüber eigenen Arbeitnehmern	11
Sozialversicherungspflicht – Vertrag mit Ein-Personen-Kapitalgesellschaft	11
Besichtigungsrecht des Vermieters bei Mieterhöhung	11
Keine fristlose Kündigung bei zerrüttetem Mietverhältnis	12

Neue Spielregeln bei Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen: Krankfeiern gilt nicht (mehr)!

PARTNER-BEITRAG VON INGOLF F. KROPP –

Grundsätzlich können Arbeitnehmer mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung den Nachweis führen, dass sie arbeitsunfähig erkrankt sind. Hier haben die Arbeitsgerichte eine bemerkenswerte Entwicklung eingeleitet. Bei berechtigten Zweifeln kann der Arbeitgeber den sogenannten Beweis des ersten Anscheins für die Richtigkeit dieses ärztlichen Attestes mit substantiiertem Vortrag erschüttern.

Im Ausgangspunkt gab es zwei klassische Fallkonstellationen. So reichte im ersten Fall eine Arbeitnehmerin ihre Kündigung in der Probezeit ein und legte postwendend eine passgenaue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Dauer von zwei Wochen bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nach. Im zweiten Fall sprach der Arbeitgeber die fristgemäße Kündigung aus. Der Arbeitnehmer, der zu diesem Zeitpunkt wenige Tage arbeitsunfähig krankgeschrieben war, verlängerte dann mit mehreren Erst- und Folgebescheinigungen seine Arbeitsunfähigkeit genau bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses.

In beiden Fällen verweigerte der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung – und zwar nach den Feststellungen des Bundesarbeitsgerichts zu Recht. Es kam zu dem Ergebnis, dass aufgrund der Gesamtumstände erhebliche Zweifel an der tatsächlichen Arbeitsunfähigkeit vorliegen würden und damit der Beweiswert dieser ärztlichen Atteste nachhaltig erschüttert sei. In beiden Fällen bestand zwischen den passgenauen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen und dem Ende der Kündigungsfrist eine zeitliche Koinzidenz. Im zweiten Fall kam noch hinzu, dass der Arbeitnehmer unmittelbar nach dem Ende der letzten ärztlicherseits attestierten Arbeitsunfähigkeit eine neue Beschäftigung aufgenommen hatte.

Die Erschütterung dieses Beweises des ersten Anscheins hat zur Folge, dass sich die Beweislast umkehrt. Der Arbeitnehmer trägt nunmehr die volle Beweislast für seine Arbeitsunfähigkeit. Er kann diesen Beweis durch einen sehr detaillierten Tatsachenvortrag über seine Erkrankung und den Krankheitsverlauf unter Angabe des behandelnden Arztes und dessen Entbindung von der Schweigepflicht erbringen. Dabei muss im Einzelnen zu der Diagnose, dem Krankheitsverlauf, den Auswirkungen auf den konkreten Arbeitsplatz, den ärztlichen Anordnungen und Verhaltensmaßnahmen sowie zu der Verordnung von Medikamenten vorgetragen werden. Bleiben in einen Prozess, in dem der Arbeitnehmer die Entgeltfortzahlung einklagt, auch nach einer Beweisaufnahme Zweifel an seiner Arbeitsunfähigkeit, gehen diese zu Lasten des Arbeitnehmers. Eine Entgeltfortzahlung braucht dann vom Arbeitgeber nicht geleistet zu werden.

Die aktuelle Rechtsprechung macht deutlich, dass die Erschütterung des Beweiswertes von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nicht nur auf Kündigungsszenarien beschränkt wird. Beispielhaft seien hier folgende Fallkonstellationen erwähnt:

- Verstöße gegen Regelungen der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie wie Ausstellung des Attestes nach bloßem telefonischem Kontakt mit dem Arzt oder Bescheinigung einer voraussichtlichen zukünftigen Krankheitsdauer für einen Zeitraum von mehr als zwei Wochen

- Rückdatierung einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
- Erkrankung nach Ablehnung eines Urlaubsantrages im beantragten Urlaubszeitraum
- Nichterscheinen beim Medizinischen Dienst oder zur vertrauensärztlichen Untersuchung ohne ausreichende Entschuldigung

Sofern keine Entgeltfortzahlung geleistet wird, sollte der Arbeitgeber hierüber parallel unverzüglich die Krankenkasse informieren. Nur so kann möglicherweise verhindert werden, dass es zu gerichtlichen Auseinandersetzungen mit der Krankenkasse kommt. Eventuelle Ansprüche des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gehen bei Zahlung von Krankengeld nämlich in dieser Höhe kraft gesetzlicher Regelung auf die Krankenkasse über.

Wie so oft wird es auf die maßgeblichen Umstände des Einzelfalls ankommen. Dabei dürfen an die Erschütterung des Beweiswertes keine überhöhten Anforderungen gestellt werden. Umstände, die zwar jeweils einzeln für sich betrachtet unverfänglich sein mögen, können in der rechtlichen Gesamtschau eine Erschütterung begründen. Die Einholung eines Rechtsrates gerade auch im Hinblick auf die zu erwartende weitere Dynamik in der Rechtsprechung macht daher Sinn.

Das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz soll kommen – die Kernpunkte

Das Bundeskabinett hat am 13.03.2024 den Regierungsentwurf für ein Viertes Bürokratieentlastungsgesetz beschlossen. Der Zeitpunkt der Verabschiedung im Bundestag sowie die Zustimmung des Bundesrates sind noch offen.

In Planung sind eine Reihe von Maßnahmen, deren Schwerpunkte folgenden Bereichen zuzuordnen sind, wobei hier auf zwei exemplarisch eingegangen werden soll:

- Verkürzung der Aufbewahrungsfristen für Buchungsbelege im Handels- und Steuerrecht
- verschiedene Maßnahmen zur Förderung des digitalen Wandels

Änderungen mit steuerlichem Bezug soll es – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – wie folgt geben:

Die derzeit noch geltende Aufbewahrungsfrist für Buchungsbelege von 10 Jahren soll auf 8 Jahre verkürzt werden. Die umsatzsteuerliche Frist zur Aufbewahrung von Rechnungen wird ebenfalls auf 8 Jahre angepasst. Es ist damit zu rechnen, dass die Regelungen am Tag nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft treten, wobei die Verkürzung analog zum Wachstumschancengesetz nur für Neufälle gelten wird und nicht für bereits bestehende Aufbewahrungsfristen.

Achtung: In vielen Einzelfällen können trotzdem längere Aufbewahrungsfristen gelten, z.B. bei vorläufiger Steuerfestsetzung, einer begonnenen Außenprüfung oder steuerstraf- und bußgeldrechtlichen Ermittlungen, von denen der Betroffene Kenntnis hat. Hieran wird sich nach derzeitigem Sachstand nichts ändern. Die Vernichtung von Buchungsbelegen und sonstigen Unterlagen im geschäftlichen Verkehr sollte nur nach Rücksprache mit

dem steuerlichen Berater erfolgen.

Dem digitalen Wandel soll dadurch Rechnung getragen werden, dass dort, wo bislang das Schriftformerfordernis gilt (eigenhändige Unterschrift), künftig die Textform (E-Mail etc.) ausreichen soll. Änderungen dazu soll es im Gewerbevertragsmietrecht, Vereinsrecht, Wirtschafts- und Gesellschaftsrecht sowie im Berufsrecht der rechts- und steuerberatenden Berufe geben. Diese Aufzählung ist nicht abschließend.

Für Unternehmen mit einer Umsatzsteuerschuld von über 9.000,00 EUR pro Jahr (bislang 7.500,00 EUR pro Jahr) soll sich der Voranmeldungszeitraum für die Umsatzsteuervoranmeldung von quartalsweise auf monatlich ändern und ab dem auf die Verkündung folgenden Quartal gelten.

Für Wiederverkäufer, welche die Differenzbesteuerung anwenden (Versteuerung der Differenz zwischen Einkaufs- und Verkaufspreis), ist eine Anhebung der Bagatellgrenze auf 750,00 EUR geplant (bislang 500,00 EUR).

Änderungen beim Elterngeld ab dem 01.04.2024

Beim Bezug von Elterngeld hat der Gesetzgeber für Geburten ab dem 01.04.2024 einige Änderungen vorgenommen. Bei Geburten bis zum 31.03.2024 und laufende Elterngeldbezugsräume bleibt es bei den bisherigen Regelungen.

Was hat sich geändert? Die Obergrenze für das zu versteuernde Jahreseinkommen, ab der kein Anspruch mehr auf Elterngeld besteht, wird angepasst. Seit dem 01.04.2024 liegt die Grenze bei 200.000,00 EUR, ab dem 01.04.2025 wird sie nochmals abgesenkt auf 175.000,00 EUR. Bei Geburten vom 01.09.2021 bis zum 31.03.2024 lag die Einkommensgrenze bei 300.000,00 EUR für Paare und 250.000,00 EUR für Alleinerziehende. Diese Unterscheidung, ob Paar oder alleinerziehend, entfällt künftig ebenfalls.

Das für das Elterngeld maßgebende zu versteuernde Einkommen ist nicht mit dem Bruttoeinkommen oder Unternehmensgewinn gleichzusetzen, denn das zu versteuernde Jahreseinkommen wurde zuvor bereits um begrenzte bzw. unbegrenzte Abzüge wie Werbungskosten, Vorsorgepauschalen und andere Sonderausgaben sowie ggf. außergewöhnliche Belastungen gemindert.

Die parallele Bezugsmöglichkeit von Basiselterngeld beider Elternteile wird nun neu auf nur noch einen Monat reduziert. Bislang waren es zwei Monate. Wird gleichwohl eine längere gemeinsame Elternzeit gewählt, erhält der zweite Elternteil kein Elterngeld mehr. Außerdem muss die parallele Elternzeit innerhalb der ersten zwölf Lebensmonate des Kindes genommen werden.

Ausnahmen gibt es auf Antrag bei Mehrlingsgeburten, Neugeborenen mit Behinderung oder bereits vorhandenen Kindern mit Beeinträchtigungen. Hier kann weiter parallel nach Bedarf die Elternzeit in Anspruch genommen werden.

Das Basiselterngeld beträgt zwischen 300,00 EUR und 1.800,00 EUR monatlich. Die

Bezugsdauer hängt von der gewählten Elterngeldvariante ab. Außer dem Basiselterngeld gibt es das ElterngeldPlus und den Partnerschaftsbonus, die Bezugsdauer liegt zwischen 12 und maximal 28 Monaten.

Wegfall der „Fünftelregelung“ – was dies für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedeutet

Im Rahmen des sog. Wachstumschancengesetzes wurde als Maßnahme des Bürokratieabbaus für Unternehmen auch der Wegfall der sog. „Fünftelregelung“ beschlossen.

Bisher waren besondere Arbeitslöhne, die z.B. für mehrere Jahre geballt in einem Betrag abgerechnet wurden oder zu zahlende Abfindungen bereits im Rahmen der Durchführung des Lohnsteuerabzugsverfahrens von einer Tarifiermäßigung begünstigt. Der Arbeitnehmer bekam also netto mehr ausgezahlt als ihm nach seinen Lohnsteuerabzugsmerkmalen eigentlich für den Monat der Abrechnung zustünde. Der Arbeitnehmer war in einem solchen Fall jedoch verpflichtet, eine Einkommensteuererklärung für das Jahr abzugeben. In der Lohnsteuerbescheinigung waren solche Beträge gesondert ausgewiesen und dies wird auch künftig so bleiben.

Diese Tarifiermäßigung im Lohnsteuerabzugsverfahren durchzuführen entfällt ab dem Veranlagungsjahr 2025 für Arbeitgeber. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer in den vorgenannten Konstellationen zukünftig einen höheren steuerlichen Abzug haben werden. Sie können sich aber zuviel gezahlte Lohnsteuer im Rahmen der einkommensteuerlichen Veranlagung durch Abgabe einer Einkommensteuererklärung vom Finanzamt zurückholen.

Achtung: Arbeitnehmer müssen künftig also von sich aus tätig werden. Ansonsten kann viel Geld beim Finanzamt verbleiben, welches dem Arbeitnehmer zusteht. Hierauf sollten Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer hinweisen. Vor der Vereinbarung von Abfindungen sollte künftig nicht nur rechtlicher, sondern auch steuerlicher Rat eingeholt werden.

Einführung der Wirtschafts-Identifikationsnummer in 2024 für wirtschaftlich Tätige

Bereits im Jahr 2003 wurde beschlossen, dass zur besseren Unterscheidbarkeit in steuerlichen Angelegenheiten zwischen privater und geschäftlicher Sphäre eine spezielle Steuernummer vergeben werden sollte. Ab 2008 wurde für alle Bundesbürger die Steuer-Identifikationsnummer (Steuer-ID) eingeführt. Sie wird bereits Kindern nach der Geburt zugewiesen und ist lebenslang gültig. Die Steuer-ID ist bei den Finanzbehörden mit den unterschiedlichen Steuernummern der verschiedenen Steuerarten, z.B. Einkommensteuer, Umsatzsteuer etc. verknüpft. Die Steuernummer ändert sich z.B. durch Umzug in den Zuständigkeitsbereich eines anderen Finanzamtes, die Steuer-ID hingegen nicht. Langfristig soll die Steuer-ID die Steuernummer ersetzen.

Im Herbst 2024 soll nun zusätzlich für den wirtschaftlichen Verkehr die Wirtschafts-Identifikationsnummer (W-IdNr.) durch das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) vergeben werden. Diese wird durch die zuständige Finanzbehörde beim BZSt für wirtschaftlich Tätige beantragt.

Eine W-IdNr. erhalten einerseits Personenvereinigungen und juristische Personen, z.B. GmbH, Genossenschaften und Aktiengesellschaften, andererseits aber auch natürliche Personen, die wirtschaftlich tätig sind, z.B. Freiberufler oder gewerblich Tätige. Weiterhin wird jeder Arbeitgeber eine W-IdNr. erhalten, auch der Privathaushalt mit einer bei der Minijob-Zentrale angemeldeten Haushaltshilfe.

Die gesetzliche Regelung sieht allerdings vor, dass bei mehreren unterschiedlichen wirtschaftlichen Betätigungen einer Person die letzten 5 Ziffern der W-IdNr. variieren. Wer also z.B. als Einzelhandelskaufmann ein Ladengeschäft unterhält, weiterhin mehrere Ferienwohnungen vermietet und im Privatbereich eine Haushaltshilfe beschäftigt, wird drei W-IdNr. erhalten, die sich innerhalb der letzten fünf Ziffern unterscheiden. Die W-IdNr. wird der Unternehmen bereits bekannten Umsatzsteuer-Identifikationsnummer (USt-ID) nachgebildet werden. Die W-IdNr. soll die USt-ID ersetzen.

Sieht ein Gesetz die Angabe der W-IdNr. vor, so kann der Steuerpflichtige diese Vorgänge erst ab dem Zeitpunkt durchführen, zu dem er bereits über die W-IdNr. verfügt.

Zu den Anforderungen an ein ordnungsgemäßes elektronisches Fahrtenbuch

Die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung eines PKW durch einen Arbeitgeber an angestellte Geschäftsführer oder Mitarbeiter auch zu privaten Zwecken führt beim Nutzenden zu einem sog. geldwerten Vorteil. Der Begünstigte erspart sich Aufwendungen, die er durch Anschaffung und Unterhaltung eines Fahrzeugs ansonsten hätte. Daher wird das Gehalt bzw. der Lohn des Mitarbeiters fiktiv um den Nutzungsvorteil erhöht, mit der Folge, dass höhere Einkommensteuer sowie ggf. höhere Sozialversicherungsbeiträge, Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag vom Mitarbeiter zu zahlen sind.

Die Berechnung des geldwerten Vorteils erfolgt oft über die sog. Vereinfachungsregel. Hierbei hängt die Bemessungsgrundlage vom Bruttolistenpreis ab und davon, ob ein Elektrofahrzeug oder eines mit Verbrennungsmotor zur Verfügung gestellt wird.

Wird von der Vereinfachungsregel Gebrauch gemacht, muss keine Aufzeichnung über die einzelnen Fahrten mit dem Fahrzeug erfolgen; bei hohen Bruttolistenpreisen oder geringer privater Fahrzeugnutzung kann dies sehr kostspielig werden.

Alternativ kann ein Fahrtenbuch geführt werden, in dem alle Fahrten dokumentiert werden müssen, was sich wirtschaftlich lohnen kann. Entscheiden sich Unternehmen und Mitarbeiter für die Aufzeichnung, werden die Kosten für das Fahrzeug entsprechend der betrieblich und privat veranlassten Fahrten nach Kilometern aufgeteilt und dem Mitarbeiter die Kosten der privat veranlassten Fahrten einschließlich eines Zuschlags für die Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte als geldwerter Vorteil zugerechnet. Das Risiko eines nicht ordnungsgemäß geführten Fahrtenbuchs liegt beim Unternehmen bzw. beim nutzenden Mitarbeiter.

Zunehmend werden elektronische Fahrtenbücher geführt. Das Finanzgericht Düsseldorf

hat mit Urteil vom 24.11.2023 (3 K 1887/22 H(L)) erneut festgestellt, dass Eintragungen nicht erst Tage oder Wochen nach den Fahrten erfolgen dürfen, auch nicht auf Notizzetteln, von denen dann erst später eine Übertragung in ein manuelles oder elektronisches Fahrtenbuch erfolgt.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat durch Beschluss vom 12.01.2024 (XI B 37/23) erneut bestätigt, dass eine Datei, in der die Inhalte von handschriftlich festgehaltenen Fahrten eingetragen werden, nur dann ein elektronisches Fahrtenbuch darstellt, wenn nachträgliche Veränderungen direkt in der Datei einschließlich Datum und Uhrzeit ersichtlich sind.

Achtung: Eine einfache Word- oder Excel-Datei würde demnach nicht ausreichen.

Wegweisende Gerichtsentscheidung für beteiligungsidentische Personengesellschaften

Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 28.11.2023 (2 BvL 8/13) eine Regelung für verfassungswidrig erklärt, wonach eine Übertragung von Wirtschaftsgütern zum steuerlichen Buchwert zwischen absolut beteiligungsidentischen Schwesterpersonengesellschaften gesetzlich nicht geregelt ist.

Die aktuelle gesetzliche Regelung war unter Fachleuten und Gerichten über 20 Jahre lang umstritten. Die Gerichte entschieden in der Vergangenheit unterschiedlich. Nun ist der Gesetzgeber aufgefordert, rückwirkend und ohne Übergangsfrist eine verfassungskonforme Regelung zu schaffen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass eine Neuregelung einige Zeit dauern wird.

Es bleibt abzuwarten, mit welchem Inhalt der Gesetzgeber den Auftrag des höchsten deutschen Gerichts umsetzen wird, ob künftig also die Übertragung von Wirtschaftsgütern zum Buchwert ermöglicht wird und wie eine Regelung bei nur teilweiser Personenidentität aussehen wird.

Hinweis: Zwischenzeitlich sollten Steuerpflichtige bei entsprechenden Sachverhalten immer Rücksprache mit dem Steuerberater halten.

Reiserücktrittskostenversicherung – von harmloser Verletzung zu Entwicklung einer schweren Krankheit

Reiserücktrittskostenversicherungen für den Krankheitsfall sichern regelmäßig nur solche Erkrankungen ab, die bei Vertragsschluss nicht bereits bekannt oder zu erwarten waren.

Zur Leistungspflicht bei einem Reiserücktritt hatte das Schleswig-Holsteinische Oberlandesgericht (OLG) über den nachfolgenden Sachverhalt zu entscheiden: Ein Ehemann hatte für sich, seine Ehefrau und seinen Sohn im November 2019 eine Reise nach Kuba für Februar 2020 gebucht. Nur wenige Tage später stürzte die Ehefrau und zog sich u.a. eine Schürfwunde am Knöchel zu. Im Anschluss bestellte der Mann für seine Familie eine „Jahres-Reise-Karte“, die auch eine Reiserücktrittskostenversicherung beinhaltete. In dieser war Versicherungsschutz für Tod, schweren Unfall und unerwartet schwere Erkrankung vereinbart. Für den Fall einer unerwarteten Verschlechterung einer schon bestehenden Krankheit wurde in den Klauseln ein Versicherungsschutz

ausgeschlossen, sofern in den letzten sechs Monaten vor Vertragsschluss eine Behandlung wegen der Erkrankung erfolgte. Im Januar 2020 musste sich die Frau einer stationär durchgeführten Hauttransplantation unterziehen, nachdem die Wunde am Knöchel sich im Dezember 2019 infiziert und sich infolgedessen ein Geschwür (Ulkus) entwickelt hatte. Der Mann stornierte sodann die Reise und machte bei der Versicherung die ihm berechneten Stornokosten geltend. Die Versicherung verweigerte die Übernahme der Stornokosten.

Die Richter des OLG entschieden zugunsten des Ehepaares. So hatte die Ehefrau keine Kenntnis vom Vorliegen einer Erkrankung bei Vertragsschluss. Bei einem Ulkus, d.h. einem – erst durch einen Infekt ausgelöst – Substanzdefekt der Haut, handelt es sich objektiv um ein ganz anderes Erkrankungsbild als bei einer „bloßen“ sturzbedingten Schürfwunde. Dass der Ulkus ohne diese Wunde nicht entstanden wäre, ändert nichts daran, dass es zu seiner Entstehung erst einer Infizierung der Wunde bedurfte. Zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses hätten noch keine Anzeichen für eine solche Infizierung vorgelegen.

Hausratversicherung – Auslegung einer Versicherungsklausel zu Ersatzunterkunftskosten

In einem vom Oberlandesgericht Saarbrücken (OLG) entschiedenen Fall hatte ein Mieter bei einer Versicherung eine sog. „Sorglos-Hausratversicherung“ abgeschlossen. Laut Versicherungsbedingungen werden die infolge eines Versicherungsfalls notwendigen Kosten für Hotel- oder ähnliche Unterbringung ohne Nebenkosten (z.B. Frühstück, Telefon) übernommen, wenn die ansonsten ständig bewohnte Wohnung unbewohnbar wurde und dem Versicherungsnehmer auch die Beschränkung auf einen bewohnbaren Teil nicht zumutbar ist.

Die OLG-Richter kamen zu der Entscheidung, dass die Versicherungsbedingungen nicht so interpretiert werden können, dass sie auch Kosten abdecken, die durch das Anmieten einer Ersatzunterkunft nach einem versicherten Schadensfall (hier: Leitungswasserschaden) entstehen, ohne Rücksicht darauf, ob diese Kosten wirklich notwendig waren. Wird demnach eine Ersatzunterkunft genutzt, obwohl die Wohnung nach dem Versicherungsfall noch bewohnbar oder die Beschränkung auf den bewohnbaren Teil zumutbar ist, erfolgt i.d.R. keine Kostenerstattung.

Werkstattrisiko gilt auch für Kosten eines Sachverständigen

Im Januar 2024 hatte der Bundesgerichtshof (BGH) klargestellt, dass das Werkstattrisiko nicht nur für solche Rechnungspositionen greift, die ohne Schuld des Geschädigten, etwa wegen unsachgemäßer oder unwirtschaftlicher Ansätze von Material oder Arbeitszeit, überhöht sind. Es können auch Positionen auf der Rechnung erstattungsfähig sein, die sich auf – für den Geschädigten nicht erkennbar – tatsächlich nicht durchgeführte einzelne Reparaturschritte und -maßnahmen beziehen.

Nun entschieden die BGH-Richter, dass diese Grundsätze zum Werkstattrisiko auch auf überhöhte Kostenansätze eines Sachverständigen übertragbar sind, den der Geschädigte mit der Begutachtung seines Fahrzeugs zur Ermittlung des unfallbedingten Schadens beauftragt hat. Denn den Erkenntnis- und Einwirkungsmöglichkeiten des

Geschädigten sind nicht nur gegenüber der Reparaturwerkstatt, sondern auch gegenüber dem Kfz-Sachverständigen Grenzen gesetzt, vor allem sobald er den Gutachtenauftrag erteilt und das Fahrzeug in die Hände des Gutachters gegeben hat.

Anforderungen an die Abrechnung von Arbeiten im Stundenlohn

Verpflichtet sich der Besteller, die Vertragsleistungen des Unternehmers nach Aufwand mit verabredeten Stundensätzen zu vergüten, so ergibt sich die Vergütung aus dem Produkt des jeweiligen Stundensatzes und der Zahl der geleisteten Stunden. Zur Begründung seines Vergütungsanspruchs im Prozess muss der Unternehmer im Ausgangspunkt also nur darlegen und ggf. beweisen, wie viele Stunden für die Erbringung der Vertragsleistungen mit welchen Stundensätzen angefallen sind.

Die schlüssige Abrechnung eines Stundenlohnvertrages setzt grundsätzlich keine Differenzierung in der Art voraus, dass die abgerechneten Arbeitsstunden einzelnen Tätigkeiten zugeordnet werden. Solch eine Zuordnung mag sinnvoll sein. Zur nachprüfbar Darlegung des vergütungspflichtigen Zeitaufwands ist sie nicht erforderlich.

Der Besteller muss also lediglich nachvollziehen können, welche konkreten Leistungen der Unternehmer erbracht hat. In der Regel genügt es, wenn sich der Leistungsumfang, der einem Stundenlohn unterliegt, aus dem Vertrag selbst oder nach Erbringung der Leistung auf andere Weise klar ergibt.

Rückzahlung von Fortbildungskosten

In einem vor dem Bundesarbeitsgericht verhandelten Fall war eine Frau in einem Steuerbüro vom 01.04.2014 bis zum 30.06.2020 als Buchhalterin tätig. Ende 2017 schlossen sie und ihr Arbeitgeber einen Fortbildungsvertrag mit u.a. folgendem Inhalt: Die Arbeitnehmerin nimmt in der Zeit vom 01.08.2017 bis 31.03.2019 an Fortbildungsmaßnahmen (Lehrgang zur Vorbereitung auf die Steuerberaterprüfung 2018/2019) teil, die auf den Erwerb des Berufsexamens Steuerberater vorbereiten. Die Förderung soll insgesamt bis zu 10.000,00 EUR betragen. Das in Anspruch genommene Förderbudget sollte u.a. zurückzahlen sein, wenn die Angestellte das Examen wiederholt nicht ablegt. Sie trat weder 2018 noch 2019 und 2020 zum Examen an und kündigte mit Schreiben vom 14.05.2020 das Arbeitsverhältnis zum 30.06.2020. Der Arbeitgeber verlangte die Rückzahlung der ausgelegten Fortbildungskosten.

Einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, soweit er die Fortbildung nicht beendet, sind grundsätzlich zulässig. Sie benachteiligen den Arbeitnehmer nicht generell unangemessen. Es ist jedoch nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an das wiederholte Nichtablegen der angestrebten Prüfung zu knüpfen, ohne die Gründe dafür zu betrachten. Es müssen jedenfalls praktisch relevante Fallkonstellationen, in denen die Gründe für die Nichtablegung der Prüfung nicht in der Verantwortungssphäre des Arbeitnehmers liegen, von der Rückzahlungspflicht ausgenommen werden.

Die Rückzahlungspflicht sollte unabhängig von den Gründen, aus denen der Arbeitnehmer die Eigenkündigung ausspricht, eintreten. Die Vereinbarung sah damit auch

eine Rückzahlung in Fällen vor, in denen der Arbeitnehmer das Examen deshalb wiederholt nicht ablegt, weil ihm die Fortführung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines arbeitgeberseitigen Fehlverhaltens nicht mehr zumutbar ist und er es deshalb beendet. Es ist unangemessen, dem Arbeitnehmer auch für diesen Fall eine Rückzahlungsverpflichtung aufzuerlegen.

Die BAG-Richter kamen zu der Entscheidung, dass der Arbeitgeber keinen Anspruch auf Rückzahlung der ausgelegten Fortbildungskosten hatte. Sie benachteiligte den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen und war damit unwirksam.

Besserstellung von Leiharbeitern gegenüber eigenen Arbeitnehmern

Ein Mitarbeiter wird nicht automatisch zu einem Leiharbeitnehmer, nur weil seine direkten Vorgesetzten und die meisten Mitarbeiter im Betrieb nicht direkt bei dem Arbeitgeber angestellt, sondern von einem anderen (zum Konzern gehörenden) Unternehmen als Leiharbeitnehmer beschäftigt werden.

Der Gleichstellungsgrundsatz aus dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz schützt Leiharbeitnehmer davor, schlechter gestellt zu werden als vergleichbare Stammarbeitnehmer. Er gewährt jedoch keinen Schutz für Stammarbeitnehmer. Denn es ergibt sich daraus kein Anspruch auf das höhere Entgelt eines besser bezahlten Leiharbeitnehmers.

Sozialversicherungspflicht – Vertrag mit Ein-Personen-Kapitalgesellschaft

Das Bundessozialgericht (BSG) hatte in drei Verfahren, in denen die natürlichen Personen alleinige Gesellschafter und Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften (Unternehmergesellschaft <UG> und Gesellschaft mit beschränkter Haftung <GmbH>) waren. Mit diesen Kapitalgesellschaften schlossen Dritte Verträge über die Erbringung von Dienstleistungen. In zwei Verfahren ging es um Pflegedienstleistungen im stationären Bereich eines Krankenhauses, im dritten Fall um eine beratende Tätigkeit. Tatsächlich erbracht wurden die Tätigkeiten ausschließlich von den natürlichen Personen. Die Deutsche Rentenversicherung Bund stellte in allen Fällen Versicherungspflicht aufgrund von Beschäftigung fest.

In allen drei Verfahren stellte das BSG klar, dass eine natürliche Person sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein kann, auch wenn die Verträge ausschließlich zwischen dem Auftraggeber und einer Kapitalgesellschaft bestehen, in der diese Person alleiniger Geschäftsführer und Gesellschafter ist. Entscheidend ist, ob die Tätigkeit dieser Person insgesamt als abhängige Beschäftigung eingestuft wird. Das Vorliegen eines solchen Arbeitsverhältnisses hängt daher nicht allein von der vertraglichen Gestaltung ab, sondern davon, wie die Arbeit tatsächlich ausgeübt wird.

Besichtigungsrecht des Vermieters bei Mieterhöhung

Den Mieter trifft eine vertragliche Nebenpflicht dem Vermieter – nach entsprechender Vorankündigung – den Zutritt zu seiner Wohnung zu gewähren, wenn es hierfür einen konkreten sachlichen Grund gibt. Bei der Prüfung, ob ein solcher vorliegt, ist einerseits

dem Eigentumsrecht des Vermieters, andererseits auch dem Recht des Mieters, in den Mieträumen „in Ruhe gelassen“ zu werden und seinem geschützten Recht am Besitz der Mietwohnung Rechnung zu tragen.

Das Interesse des Vermieters, die Mietwohnung zwecks Vorbereitung einer Vergleichsmieterhöhung durch einen mit der Erstellung eines Gutachtens beauftragten öffentlich bestellten und vereidigten Sachverständigen zu besichtigen, stellt einen sachlichen Grund dar, denn die mit dieser Besichtigung einhergehenden Beeinträchtigungen sind lediglich geringfügig. Der Umstand, dass der Vermieter zur Wahrung der formellen Anforderungen eines Mieterhöhungsverlangens nicht zwingend darauf angewiesen ist, dass der mit der Erstellung eines Miethöhegutachtens beauftragte Sachverständige die Mieträumlichkeiten zuvor besichtigt hat, ändert nichts daran.

So gehört zu den Kriterien der ortsüblichen Vergleichsmiete u.a. die Beschaffenheit einer Wohnung und damit auch deren Erhaltungszustand, welcher grundsätzlich nur im Rahmen einer Besichtigung auch des Inneren der Wohnräume festgestellt werden kann.

Keine fristlose Kündigung bei zerrüttetem Mietverhältnis

Jede Vertragspartei kann das Mietverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich fristlos kündigen. Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere eines Verschuldens der Vertragsparteien, und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Fortsetzung des Mietverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur sonstigen Beendigung des Mietverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

Ferner liegt ein wichtiger Grund vor, wenn eine Vertragspartei den Hausfrieden nachhaltig stört. Eine nachhaltige Störung des Hausfriedens liegt vor, wenn eine Mietpartei die Pflicht zur gegenseitigen Rücksichtnahme bei der Nutzung der Mietsache erheblich verletzt. Das bedeutet, dass sie sich so verhalten muss, dass andere Mieter und ggf. der im Haus wohnende Vermieter über das unvermeidliche Maß hinaus gestört werden.

So entschieden die Richter des Bundesgerichtshofs, dass im Wohnraummietrecht eine Störung des Vertrauensverhältnisses zwischen Mieter und Vermieter allein i.d.R. nicht ausreicht, um einer der beiden Parteien das Recht zu geben, den Mietvertrag außerordentlich fristlos zu kündigen. Eine fristlose Kündigung erfordert normalerweise, dass die Vertrauensbasis, auf der der Vertrag aufbaut, nicht nur gestört ist, sondern dass diese Störung durch ein Fehlverhalten oder Pflichtverletzungen des anderen Vertragspartners verursacht wurde.

Fälligkeitstermine

Fällig am

Umsatzsteuer (mtl.), Lohn- u.	10.06.2024
Kirchenlohnsteuer, Soli-Zuschlag (mtl.), Einkommen-, Kirchen-, Körperschaftsteuer, Soli-Zuschlag	Zahlungsschonfrist - 13.06.2024
Sozialversicherungsbeiträge	26.06.2024

Basiszinssatz

Seit 01.01.2024 = 3,62 %

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

01.07.2023 - 31.12.2023 = 3,12 %

01.01.2023 - 30.06.2023 = 1,62 %

01.07.2016 - 31.12.2022 = - 0,88 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter: <http://www.bundesbank.de/>
Basiszinssatz

Verzugszinssatz ab 01.01.2002:

(§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:	Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen bis 28.07.2014):	Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte
(abgeschlossen ab 29.07.2014):	Basiszinssatz + 9 Prozentpunkte zzgl. 40,00 EUR Pauschale

Verbraucherpreisindex*

2024	April	119,2
	März	118,6
	Februar	118,1
	Januar	117,6
2023	Dezember	117,4
	November	117,3
	Oktober	117,8
	September	117,8
	August	117,5
	Juli	117,1
	Juni	116,8
	Mai	116,5

* (2015= 100)

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:

<https://www.destatis.de> - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreisindex

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden. Für Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.