

Pforzheim, 02.08.2023

Mandanteninformation II/2023

Bitte beachten Sie, dass unser Kanzlei-Sekretariat in der Zeit vom 11.09. bis 22.09.2023 nicht besetzt ist.

In dringenden Fällen teilen Sie uns Ihr Anliegen bitte per E-Mail mit. Ab dem 25.09.2023 stehen wir Ihnen wieder vollumfänglich zur Verfügung.

Fristlose Kündigung bei Arbeitszeitbetrug

Lohnfortzahlung - AU nach arbeitgeberseitiger Kündigung

AU bei Erkrankung im Ausland

Offene Videoüberwachung - Verwertungsverbot

Makler - keine wirksame Vereinbarung von Reservierungsgebühren in AGBs

Nullsteuersatz bei PV-Anlagen

Mieterabfindungen als Werbungskosten

Keine Zahlungspflicht bei Nichtaufklärung über das Widerrufsrecht

Basiszins / Verzugszins

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.

Fristlose Kündigung bei Arbeitszeitbetrug

In einem vom Landesarbeitsgericht Hamm (LAG) am 27.1.2023 entschiedenen Fall hatte sich eine Raumpflegerin zu Beginn ihrer Arbeitszeit ordnungsgemäß beim Betrieb eingestempelt. Kurz darauf verließ sie den Betrieb, um in einem nahegelegenen Lokal einen Kaffee zu trinken, stempelte sich bei der elektronischen Zeiterfassung aber nicht aus. Der Chef beobachtete dieses und sprach sie später auf ihr Verhalten an. Zunächst leugnete die Frau dies und gab ihr Fehlverhalten erst zu, als der Chef ihr Beweisfotos auf seinem Handy anbot. Dieser kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos.

Grundsätzlich kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann.

Der vorsätzliche Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die abgeleistete, vom Arbeitgeber nur schwer zu kontrollierende Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren, ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darzustellen. Dies gilt für den vorsätzlichen Missbrauch einer Stempeluhr ebenso wie für das wissentliche und vorsätzlich falsche Ausstellen entsprechender Formulare. Die LAG-Richter sahen die fristlose Kündigung als gerechtfertigt an. Die Tatsache, dass die Arbeitnehmerin gegenüber ihrem Chef gelogen und den Betrug zunächst verleugnet und vertuscht hatte, war hier für das Urteil von besonderer Bedeutung.

Lohnfortzahlung - AU nach arbeitgeberseitiger Kündigung

Der Beweiswert einer AU-Bescheinigung kann grundsätzlich auch dadurch erschüttert werden, dass der Arbeitnehmer sich im Falle des Erhalts einer arbeitgeberseitigen Kündigung unmittelbar zeitlich nachfolgend - „postwendend“ - krankmeldet bzw. eine AU-Bescheinigung einreicht.

Das gilt insbesondere dann, wenn lückenlos der gesamte Zeitraum der Kündigungsfrist - auch durch mehrere AU-Bescheinigungen - abgedeckt wird.

Meldet sich zunächst der Arbeitnehmer krank und erhält erst dann eine arbeitgeberseitige Kündigung, fehlt es an dem für die Erschütterung des Beweiswertes der AU-Bescheinigung notwendigen Kausalzusammenhang.

Allein die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer bis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig krankgeschrieben ist, am unmittelbar darauffolgenden Tag gesundet und bei einem anderen Arbeitgeber zu arbeiten beginnt, erschüttert in der Regel ohne Hinzutreten weiterer Umstände den Beweiswert von AU-Bescheinigungen nicht.

Gelingt es dem Arbeitgeber, den Beweiswert der ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern, ist es Sache des Arbeitnehmers, konkrete Tatsachen darzulegen und im Bestreitensfall Beweise vorzulegen, die den Schluss auf eine bestehende Erkrankung zulassen. Hierzu ist substantiiertes Vortragen z. B. dazu erforderlich, welche Krankheiten vorgelegen haben, welche gesundheitlichen Einschränkungen bestanden haben und welche Verhaltensmaßregeln oder Medikamente ärztlich verordnet wurden.

Für eine evtl. rechtmäßige Einstellung der Lohnfortzahlung ist also auch die zeitliche Abfolge zu beachten.

Anmerkung: Die Revision beim Bundesarbeitsgericht wurde zugelassen.

AU bei Erkrankung im Ausland

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz ist ein Arbeitnehmer, der sich bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit (AU) im Ausland aufhält, verpflichtet, dem Arbeitgeber die AU, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist ein Arbeitnehmer, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die AU und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die AU länger als angezeigt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, der gesetzlichen Krankenkasse die voraussichtliche Fortdauer der AU mitzuteilen.

Die von einem Arzt im Ausland ausgestellte AU-Bescheinigung hat i.d.R. den gleichen Beweiswert wie die Bescheinigung eines Arztes in Deutschland. Sie muss jedoch erkennen lassen, dass der Arzt im Ausland unterschieden hat zwischen einer bloßen Erkrankung und einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit. Also eine Beurteilung entsprechend den Begriffen aus dem deutschen Arbeits- und Sozialversicherungsrecht.

Offene Videoüberwachung - Verwertungsverbot

Einem Arbeitnehmer wurde vorgeworfen, eine sog. Mehrarbeitsschicht absichtlich nicht zu leisten, aber bezahlt zu bekommen. Nach seinen Angaben hatte er zwar an dem Tag zunächst das Werksgelände betreten. Die auf einen anonymen Hinweis hin erfolgte Auswertung der Aufzeichnungen einer durch ein Piktogramm ausgewiesenen und auch sonst nicht zu übersehenden Videokamera an einem Tor zum Werksgelände ergab nach den Angaben des Arbeitgebers aber, dass er dieses noch vor Schichtbeginn wieder verlassen hatte.

In einem Kündigungsschutzprozess besteht grundsätzlich kein Verwertungsverbot von Aufzeichnungen aus einer offenen Videoüberwachung, die vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers belegen sollen. Das gilt auch dann, wenn die Überwachungsmaßnahme des Arbeitgebers nicht in jeder Hinsicht den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes bzw. der Datenschutz-Grundverordnung entsprach.

Makler - keine wirksame Vereinbarung von Reservierungsgebühren in AGBs

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat am 20.4.2023 entschieden, dass die in Allgemeinen Geschäftsbedingungen vereinbarte Verpflichtung eines Maklerkunden zur Zahlung einer Reservierungsgebühr unwirksam ist.

In dem entschiedenen Fall beabsichtigte ein Interessent den Kauf eines von einer Immobilienmaklerin nachgewiesenen Grundstücks mit Einfamilienhaus. Es wurde ein Maklervertrag geschlossen und im Nachgang dazu ein Reservierungsvertrag, mit dem sich die Maklerin verpflichtete, das Grundstück gegen Zahlung einer Reservierungsgebühr bis zu einem festgelegten Datum exklusiv für den Interessenten vorzuhalten. Dieser nahm jedoch vom Kauf Abstand und verlangte die Rückzahlung der Reservierungsgebühr.

Der BGH verurteilte die Maklerin zur Rückzahlung der Reservierungsgebühr. Bei einem Reservierungsvertrag handelt es sich nach dem Inhalt der getroffenen Abreden nicht um eine eigenständige Vereinbarung, sondern um eine den Maklervertrag ergänzende Regelung. Dass der Reservierungsvertrag in Form eines gesonderten Vertragsdokuments geschlossen wurde und später als der Maklervertrag zustande kam, steht dem nicht entgegen.

Die BGH-Richter führten aus, dass der Reservierungsvertrag die Maklerkunden unangemessen benachteiligt und daher unwirksam ist, weil die Rückzahlung der Reservierungsgebühr ausnahmslos ausgeschlossen ist und sich aus dem Reservierungsvertrag weder für die Kunden nennenswerte Vorteile ergeben noch seitens des Immobilienmaklers eine geldwerte Gegenleistung zu erbringen ist. Außerdem kommt der Reservierungsvertrag der Vereinbarung einer erfolgsunabhängigen Provision zugunsten des Maklers gleich.

Nullsteuersatz bei PV-Anlagen

Die Bundesregierung hat Stellung genommen zu der Frage, ob eine PV-Anlage dem neu eingeführten Nullsteuersatz unterliegt, wenn sie in 2022 in Betrieb genommen wurde, der Batteriespeicher aber erst in 2023 installiert wurde.

Bei den einzelnen Geräten einer PV-Anlage liegt eine sog. Sachgesamtheit vor. Diese Sachgesamtheit, welche das Zusammenspiel der einzelnen Komponenten der Anlage umfasst, unterliegt dem neu eingeführten Nullsteuersatz.

Der Nullsteuersatz ist auf diese anzuwenden, wenn die Lieferung nach dem 31.12.2022 ausgeführt wurde. Wurde der Batteriespeicher getrennt nachträglich erworben und fand diese Lieferung in 2023 statt, gilt der Nullsteuersatz nur für den Speicher.

Mieterabfindungen als Werbungskosten

Der Bundesfinanzhof (BFH) entschied in seinem Urteil vom 20.9.2022 über die Zugehörigkeit einer Mieterabfindung zu den anschaffungsnahen Herstellungskosten oder zu den Werbungskosten.

Ein Steuerpflichtiger erwarb eine vermietete Immobilie. Um das Objekt umfangreich renovieren zu können, wurden Abfindungen an die bisherigen Mieter gezahlt, damit diese der Beendigung der Mietverträge zustimmen. So war die Renovierung einfacher durchzuführen. Die Steuerpflichtigen gaben die gezahlten Mieterabfindungen als sofort abzugsfähige Werbungskosten aus Vermietung und Verpachtung an. Das Finanzamt dagegen ging von nachträglichen Herstellungskosten aus, da die Abfindungen im engen sachlichen Zusammenhang mit den Baumaßnahmen standen.

In seiner Entscheidung führt der BFH aus, dass sich der Anwendungsbereich für nachträglichen Herstellungskosten auf bauliche Maßnahmen an Einrichtungen des Gebäudes oder am Gebäude selbst beschränkt und stützte damit die Auffassung der Steuerpflichtigen. Aufwendungen, die lediglich mitveranlasst sind, gehören nicht dazu. Mieterabfindungen, die gezahlt werden, um die Mietverträge vorzeitig zu kündigen und das Gebäude zu räumen, gehören deshalb nicht zu den anschaffungsnahen Herstellungskosten und können sofort als Werbungskosten abgezogen werden.

Keine Zahlungspflicht bei Nichtaufklärung über das Widerrufsrecht

Das Widerrufsrecht soll den Verbraucher in der besonderen Situation eines Vertragsabschlusses außerhalb von Geschäftsräumen schützen. In diesem Kontext steht der Verbraucher nämlich möglicherweise psychisch stärker unter Druck oder ist einem Überraschungsmoment ausgesetzt. Daher ist die Information über das Widerrufsrecht für den Verbraucher von grundlegender Bedeutung und erlaubt ihm, die Entscheidung, ob er den Vertrag abschließen soll oder nicht, in Kenntnis der Sachlage zu treffen.

Die Richter des Europäischen Gerichtshofs entschieden, dass ein Verbraucher von jeder Verpflichtung zur Vergütung der Leistungen befreit ist, die in Erfüllung eines außerhalb von Geschäftsräumen abgeschlossenen Dienstleistungsvertrags erbracht wurden, wenn der betreffende Unternehmer ihn nicht über sein Widerrufsrecht informiert hat und der Verbraucher sein Widerrufsrecht nach Erfüllung dieses Vertrags ausgeübt hat.

Basiszins / Verzugszins

Verzugszinssatz seit 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 01.07.2023 = 3,12 %
01.01.2023 - 30.06.2022 = 1,62 %
01.07.2016 - 31.12.2022 = - 0,88 %
01.01.2015 - 30.06.2016 = - 0,83 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter:
www.destatis.de - Themen - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreise - Preisindizes im Überblick

Verbraucherpreisindex

Verbraucherpreisindex (2020 = 100)

2023	2022
116,8 Juni	120,6 Dezember
116,5 Mai	121,6 November
116,6 April	122,2 Oktober
116,1 März	121,1 September
115,2 Februar	118,8 August
114,3 Januar	118,4 Juli

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:
<http://www.destatis.de> - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreise

Thomas Staib

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de

Sofern Sie unsere Mandanteninformation künftig nicht mehr erhalten wollen, teilen Sie uns dies gerne per E-Mail: kanzlei@staib-partner.de - Telefax: 07231/933620 - oder Telefon: 07231/933600 - mit.