

GUTWIN • WEISS RECHTSANWÄLTE



ERLANGEN

Am Weichselgarten 5
91058 Erlangen
Tel. 09131 88515-0
Fax 09131 88515-55

www.gw-recht.de

kontakt@gw-recht.de



FÜRTH

Gebhardtstraße 2
90762 Fürth
Tel. 0911 217694-0
Fax 0911 217694-22

März 2021

Das Entscheidende

Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht

Inhaltsverzeichnis

1. Bundesrat billigt Verbraucherentlastung bei Inkassokosten
2. Verletzung der Insolvenzantragspflicht
3. Vergleichsentgelt - Vermutung der Benachteiligung wegen des Geschlechts
4. Geschäftsführervertrag - freies Dienstverhältnis
5. Überschreiten der Höchstarbeitszeit durch zweite Arbeitsstelle
6. Darlegungslast bei Überstundenvergütung
7. Keine rechtzeitige Fertigstellung bei Angabe des Herstellungstermins im Vertrag
8. Kündigung wegen Eigenbedarfs des Ex-Ehepartners
9. Auskunftsanspruch eines Kindes auch bei unbegrenzter Leistungsfähigkeit des Unterhaltspflichtigen
10. Steuerliche Berücksichtigung eines Home-Office während der Corona-Pandemie
11. Vereinfachung der Überbrückungshilfe III

1. Bundesrat billigt Verbraucherentlastung bei Inkassokosten

Das Gesetz zur Verbesserung des Verbraucherschutzes im Inkassorecht und zur Änderung weiterer Vorschriften wurde im Bundesgesetzblatt verkündet und trat am 1.1.2021 in Kraft.

Gebührenerkennung: Schuldner werden künftig dann entlastet, wenn sie die Forderung direkt nach einem ersten Mahnschreiben begleichen oder nur mit kleineren Beträgen von bis zu 50 € im Verzug sind. Eine Kostenbegrenzung gibt es in Zukunft auch in den Fällen, in denen Gläubiger parallel Inkassofirmen und zugleich Anwaltskanzleien beauftragen.

Zahlungsvereinbarungen: Verbraucher werden besser über

die beim Abschluss von Zahlungsvereinbarungen entstehenden Kosten und die Tragweite von Schuldanerkenntnissen aufgeklärt. Inkassounternehmen müssen z. B. in Textform darauf aufmerksam machen, dass man sich bei einem Anerkenntnis nicht mehr auf die Verjährung einer Forderung berufen kann.

2. Verletzung der Insolvenzantragspflicht

Die Insolvenzantragspflicht soll den Vertragspartner einer Gesellschaft unter anderem davor schützen, dass er sich vor Prozessführung mit der unerkannt insolvenzreifen Gesellschaft mit Kosten belastet, die er bei der Gesellschaft als Kostenschuldnerin nicht mehr realisieren kann.

Nach den gesetzlichen Bestimmungen kann der Ersatz freiwilliger Aufwendungen verlangt werden, die nach Verletzung der Insolvenzantragspflicht in dem Vertrauen auf die Solvenz des Schuldners und der vernünftigen Erwartung gemacht werden, einen vor Insolvenzreife gegen den Schuldner begründeten Anspruch durchzusetzen.

In einem vom Oberlandesgericht Karlsruhe entschiedenen Fall hatte ein Unternehmen eine GmbH mit Werkleistungen beauftragt. Aufgrund reklamierter Mängel beauftragte das Unternehmen, im Vertrauen auf die Solvenz des Vertragspartners, ein sog. selbstständiges Beweisverfahren zur Klärung. In dessen Rahmen sind dem Unternehmen Kosten entstanden. Hätte der Gläubiger von der Zahlungsunfähigkeit gewusst, hätte er das selbstständige Beweisverfahren nicht angestrengt und wären auch keine Kosten angefallen. Diese entstandenen Kosten waren vom Geschäftsführer der GmbH zu ersetzen.

3. Vergleichsentgelt - Vermutung der Benachteiligung wegen des Geschlechts

Nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) haben Beschäftigte zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots einen Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber zur Entlohnung anderer Arbeitnehmer mit der gleichen oder einer gleichwertigen Tätigkeit. Der Anspruch bezieht sich auf das durchschnittliche monatliche Bruttoentgelt und auf bis zu zwei einzelne Entgeltbestandteile.

Klagt eine Frau auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, begründet der Umstand, dass ihr Entgelt geringer ist als das vom Arbeitgeber nach dem EntgTranspG mitgeteilte Vergleichsentgelt der männlichen Vergleichsperson, regelmäßig die - vom Arbeitgeber widerlegbare - Vermutung, dass die Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts erfolgt ist.

4. Geschäftsführervertrag - freies Dienstverhältnis

Der Geschäftsführer einer GmbH wird für diese in aller Regel auf der Grundlage eines freien Dienstvertrags, nicht eines Arbeitsvertrags, tätig. Auch gegenüber einem Geschäftsführer als freien Dienstnehmer steht der Gesellschaft ein unternehmerisches Weisungsrecht zu. Eine Weisungsgebundenheit des GmbH-Geschäftsführers, die so stark ist, dass sie auf einen Status als Arbeitnehmer schließen lässt, kommt allenfalls in extremen Ausnahmefällen in Betracht.

Das Anstellungsverhältnis wandelt sich auch nicht ohne Weiteres durch den Verlust von zuvor übertragenen Geschäftsführeraufgaben in ein Arbeitsverhältnis um. Das kommt allerdings dann in Betracht, wenn der Geschäftsführer bei der Ausübung seiner verbliebenen Tätigkeiten einem Weisungsrecht der Gesellschaft unterliegt.

Dementsprechend gelten bei der Kündigung eines Geschäftsführerdienstvertrags andere Vorgaben als für einen Arbeitsvertrag. Wird beispielsweise die Vergütung nach Monaten bemessen, ist die Kündigung spätestens am 15. eines Monats für den Schluss des Kalendermonats möglich und bei einer Vergütung, die nicht nach Zeitabschnitten bemessen wird, jederzeit.

5. Überschreiten der Höchstarbeitszeit durch zweite Arbeitsstelle

Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen. Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitgebern sind zusammenzurechnen. Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Bei dieser Regelung im ArbZG handelt es sich um ein Verbotsgesetz.

Führt der Abschluss eines zweiten Arbeitsvertrags mit einem anderen Arbeitgeber dazu, dass der Arbeitnehmer die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden überschreitet, hat dies grundsätzlich die Nichtigkeit des zuletzt abgeschlossenen Arbeitsvertrags zur Folge, entschieden die Richter des Landesarbeitsgerichts Nürnberg in ihrem Urteil vom 19.5.2020.

Der Fortbestand des Arbeitsvertrags unter Reduktion der vereinbarten Arbeitszeit auf das gesetzlich noch zulässige Maß kommt nur in Betracht, wenn sich insoweit eindeutig ein übereinstimmender hypothetischer Wille beider Vertragsparteien feststellen lässt.

6. Darlegungslast bei Überstundenvergütung

Die Vergütung von Überstunden setzt zum einen voraus, dass der Arbeitnehmer diese tatsächlich geleistet hat, und zum anderen, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet worden oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sind. Für beide Voraussetzungen - einschließlich der Anzahl geleisteter Überstunden - trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast.

So entschieden die Richter des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern am 20.10.2020, dass ein Kraftfahrer, dem vom Arbeitgeber bestimmte Touren zugewiesen werden, seiner Darlegungslast bereits dadurch genügen kann, dass er vorträgt, an welchen Tagen er welche Tour wann begonnen und wann beendet hat. Im Rahmen der gestuften Darlegungslast ist es dann Sache des Arbeitgebers,

unter Auswertung seiner eigenen Aufzeichnungen, zu denen er nach dem Arbeitszeitgesetz verpflichtet ist, substantiiert darzulegen, an welchen Tagen der Arbeitnehmer aus welchen Gründen im geringeren zeitlichen Umfang als von ihm behauptet gearbeitet haben muss.

7. Keine rechtzeitige Fertigstellung bei Angabe des Herstellungstermins im Vertrag

Aufgrund der zur Zeit niedrigen Darlehnszinsen liebäugeln viele mit dem Erwerb eines eigenen Hauses oder einer eigenen Wohnung. Die Richter des Oberlandesgerichts Oldenburg (OLG) hatten in einem Fall aus der Praxis zu entscheiden, in dem die beiden Vertragspartner über eine im notariellen Kaufvertrag festgehaltene Frist, bis zu der das Objekt hergestellt werden sollte, unterschiedlicher Meinung waren. Der Käufer ging davon aus, dass das gesamte Objekt inklusive Außenanlagen zu diesem Termin fertiggestellt sein muss. Der Verkäufer war der Auffassung, dass es ausreicht, wenn der Käufer einziehen kann.

Die Richter des OLG betonten, dass es immer auf den individuellen Vertrag ankommt. Im vorliegenden Fall ergab die Vertragsauslegung, dass es bei dem verabredeten Datum auf die Bezugsfertigkeit der Wohnung ankommt und nicht auf die vollständige Fertigstellung des gesamten Objekts. Die Wohnung muss dazu mit Ausnahme von Mängeln, die nicht die Sicherheit des Wohnens beeinträchtigen, und mit Ausnahme der Außenanlagen fertiggestellt sein. Denn die Vereinbarung einer Frist hat insbesondere den Sinn, dass sich der Bauherr auf einen Einzugstermin einstellen kann.

Es besteht also Schadensersatz für die Zeit zwischen dem verabredeten Termin und der Bezugsfertigkeit. Dafür, dass nach der Bezugsfertigkeit der Wohnung an dem Gesamtobjekt noch Arbeiten vorzunehmen sind, besteht kein Schadensersatzanspruch.

8. Kündigung wegen Eigenbedarfs des Ex-Ehepartners

In einem vom Bundesgerichtshof (BGH) entschiedenen Fall war eine Immobilie seit Sommer 2001 vermietet. 2015 verkaufte der Hauseigentümer das Einfamilienhaus an seinen Sohn und dessen Ehefrau, die zu dem Zeitpunkt getrennt lebten und die Scheidung beantragt war. Im Mai 2017 kündigte das mittlerweile geschiedene Ehepaar den Mietern wegen Eigenbedarfs. Die Ex-Frau wollte mit den gemeinsamen Kindern und ihrem neuen Lebenspartner in das Haus einziehen.

Grundsätzlich besteht bei dem Verkauf einer vermieteten Wohnung an mehrere Erwerber eine Kündigungssperre von drei Jahren. Diese gilt jedoch nicht, wenn die Käufer einer Familie angehören. Als Anknüpfungspunkt dafür, wie weit der Kreis der Familienangehörigen zu ziehen ist, hat der

BGH die Wertungen der Regelungen über ein Zeugnisverweigerungsrecht aus persönlichen Gründen herangezogen. Damit zählen diejenigen Personen, denen das Prozessrecht ein Zeugnisverweigerungsrecht aus persönlichen Gründen gewährt, zur Familie, zu deren Gunsten eine Eigenbedarfskündigung ausgesprochen werden kann. Hierunter fallen Ehegatten auch dann, wenn sie getrennt leben, ein Scheidungsantrag bereits eingereicht oder die Scheidung vollzogen ist. Somit durfte gegenüber den Mietern die Kündigung wegen Eigenbedarfs ausgesprochen werden.

9. Auskunftsanspruch eines Kindes auch bei unbegrenzter Leistungsfähigkeit des Unterhaltspflichtigen

Verwandte in gerader Linie sind nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch einander verpflichtet auf Verlangen über ihre Einkünfte und ihr Vermögen Auskunft zu erteilen, soweit dies zur Feststellung eines Unterhaltsanspruchs oder einer Unterhaltsverpflichtung erforderlich ist. Für einen Auskunftsanspruch genügt die Möglichkeit, dass die Auskunft Einfluss auf den Unterhalt hat. Ein Auskunftsanspruch des Kindes gegen den barunterhaltspflichtigen Elternteil entfällt nicht allein aufgrund der Erklärung des Unterhaltspflichtigen, er sei "unbegrenzt leistungsfähig".

Nach einem Urteil des Bundesgerichtshofs kommt es beim Kindesunterhalt, insbesondere bei Geltendmachung eines Mehrbedarfs (z. B. Hortkosten), auf das konkrete Einkommen des Unterhaltspflichtigen an. So besteht bei einem Mehrbedarf grundsätzlich keine Alleinhaftung des barunterhaltspflichtigen Elternteils, sondern auch eine anteilige Mithaftung des anderen Elternteils. Daher bedarf es der Vermögensauskunft um die Haftungsquote berechnen zu können.

10. Steuerliche Berücksichtigung eines Home-Office während der Corona-Pandemie

In Zeiten der Corona-Krise können Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer anweisen, von zu Hause aus zu arbeiten. Der neue Entwurf der Corona-Arbeitsschutzverordnung vom 20.1.2021 sieht nun vor, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, Home-Office anzubieten, wo immer es möglich ist.

Die Aufwendungen werden i. d. R. vom Arbeitgeber übernommen. Ist eine Kostenübernahme nicht möglich, können entsprechende Aufwendungen unter weiteren Voraussetzungen bis zu einer Höhe von 1.250 € im Jahr als Werbungskosten oder Betriebsausgaben geltend gemacht werden (Arbeitszimmer). Zu den Aufwendungen, die anteilig nach Fläche in Ansatz gebracht werden, zählen z. B. auch: Kaltmiete oder Gebäude-Abschreibung, Wasser, Nebenkosten, Müllabfuhr, Verwaltungskosten, Grundsteuer, Ver-

sicherungen, Schornsteinfeger, Heizung, Reinigung, Strom, Renovierung, Schuldzinsen.

Die steuerliche Berücksichtigung setzt allerdings voraus, dass es sich bei einem häuslichen Arbeitszimmer um einen Raum handelt, der ausschließlich oder nahezu ausschließlich (zu 90 %) zu betrieblichen oder beruflichen Zwecken genutzt wird. Bildet das häusliche Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen oder beruflichen Tätigkeit, kommt auch ein unbeschränkter Abzug der Aufwendungen in Frage.

Im Rahmen des Jahressteuergesetzes 2020 beschloss der Gesetzgeber, dass Steuerpflichtige, die im Home-Office arbeiten, deren Räumlichkeiten allerdings nicht alle Voraussetzungen eines häuslichen Arbeitszimmers erfüllen, trotzdem mit einer steuerlichen Erleichterung rechnen können. So können sie nunmehr für jeden Kalendertag, an dem sie ausschließlich in der häuslichen Wohnung arbeiten, einen Betrag von 5 € geltend machen. Die Pauschale ist auf einen Höchstbetrag von 600 € im Jahr begrenzt und wird in die Werbungskostenpauschale eingerechnet. Sie kann in den Jahren 2020 und 2021 in Anspruch genommen werden.

Bitte beachten Sie: Fahrtkostenpauschalen während des Home-Office können nicht geltend gemacht werden. Es empfiehlt sich die Arbeitszeiten im Home-Office zu dokumentieren und diese vom Arbeitgeber bestätigen zu lassen.

11. Vereinfachung der Überbrückungshilfe III

Die Bundesregierung hat sich Mitte Januar 2021 auf eine Vereinfachung und Verbesserung der Überbrückungshilfe III einigen können. Die wesentlichen Punkte der Novellierung der Überbrückungshilfe III umfassen dabei:

1. Für alle Unternehmen mit mehr als 30 % Umsatzeinbruch gilt die Berechtigung, die gestaffelte Fixkostenerstattung zu beantragen. Das heißt: keine Differenzierung mehr bei der Förderung nach unterschiedlichen Umsatzeinbrüchen und Zeiträumen, Schließungsmonaten und direkter oder indirekter Betroffenheit.
2. Die Förderhöchstgrenze für die Fördermonate November 2020 bis Juni 2021 wird auf bis zu 1,5 Mio. € pro Fördermonat (vorher vorgesehen 200.000 bzw. 500.000 €) angehoben, sofern dies beihilferechtlich zulässig ist.
3. Abschlagszahlungen bis zu einer Höhe von bis zu 100.000 € (bisher 50.000 €) für einen Fördermonat werden einheitlich und nicht nur für von Schließungen betroffene Unternehmen gewährt.
4. Als erstattungsfähige Fixkosten gelten nun auch Wertverluste von unverkäuflicher oder saisonaler Ware der Wintersaison 2020/2021. Investitionen für die bauliche Modernisierung und Umsetzung von Hygienekonzepten ebenso wie Investitionen in Digitalisierung können als Kostenposition geltend gemacht werden.

Basiszinssatz: nach § 247 Abs. 1 BGB maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen	seit 1.7.2016 = - 0,88 % 1.1.2015 – 30.06.2016 = - 0,83 % 1.7.2014 – 31.12.2014 = - 0,73 % Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter: http://www.bundesbank.de und dort unter „Basiszinssatz“.	
Verzugszinssatz (§ 288 BGB seit 01.01.2002)	Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:	Basiszinssatz + 5 %-Punkte
	Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern: (abgeschlossen bis 28.07.2014)	Basiszinssatz + 8 %-Punkte
	Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern: (abgeschlossen ab 29.07.2014)	Basiszinssatz + 9 %-Punkte zzgl. 40 € Pauschale
Verbraucherpreisindex: (2015 = 100)	2021: Januar = 106,3 2020: Dezember = 105,5; November = 105,0; Oktober = 105,9; September = 105,8; August = 106,0; Juli = 106,1; Juni = 106,6; Mai = 106,0; April = 106,1; März = 105,7; Februar = 105,6; Januar = 105,2 Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter: http://www.destatis.de - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreise	

Bitte beachten Sie, dass dieses Informationsschreiben eine individuelle Beratung nicht ersetzen kann!
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.