

Tadeln können alle Tore, aber besser machen nicht.  
August Friedrich Ernst Langbein; 1757 – 1835, deutscher Schriftsteller

**Informationen aus dem Steuer-, Wirtschafts-,  
Arbeits- und Sozialrecht  
- für die GmbH -**

**II/2019**

**Inhaltsverzeichnis**

1. Pkw-Überlassung auch zur privaten Nutzung an Minijobber
  2. Private Nutzung betrieblicher Fahrräder steuerfrei - die Zweite
  3. Anhebung der Gleitzone bei Midijobbern ab 1.7.2019
  4. Jobticket auch für Minijobber
  5. Handlungsbedarf bei Minijobbern auf Abruf
  6. Mehrfachbeschäftigungen bei 450-€-Jobbern
  7. Zuwendungen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung – hier „Sensibilisierungswoche“
  8. Kindergeld für Volljährige in Ausbildung mit Erwerbstätigkeit
  9. Stipendien mindern nicht die Werbungskosten für eine Ausbildung
  10. Verdeckte Gewinnausschüttung durch Beraterhonorare
  11. **TERMINSACHE:** Zuordnung eines gemischt genutzten Gegenstands/Gebäudes zum Unternehmen
  12. A1-Bescheinigungen für Auslandsaufenthalte elektronisch anfordern
  13. Neues zum Urlaubsrecht
  14. Auslandsreisekrankenversicherung
  15. Flugverspätung wegen außergewöhnlicher Umstände
  16. Gebrauchtwagenkauf – Mängelhaftung des Verkäufers
  17. Verfall von Urlaubsansprüchen – Obliegenheiten des Arbeitgebers
  18. Kein Widerruf von Aufhebungsverträgen
  19. Gesetzlicher Urlaubsanspruch bei unbezahltem Sonderurlaub
  20. Sachgrundlose Befristung – Rechtsmissbrauch
  21. Arbeitsvertragsschluss durch tatsächliches Handeln
  22. Konkludente Abnahme von Architektenleistungen
  23. Vereinbarung einer Verwaltungspauschale im Mietvertrag ist unwirksam
  24. Keine steuerrechtliche Beratungspflicht des Immobilienmaklers
  25. Mietverhältnis – keine Duldung umfangreicher Umbaumaßnahmen
  26. Mindestdauer einer Ehe bei Hinterbliebenenversorgung
  27. Unwirksame Formulierung zur Erbeinsetzung im Testament
- Basiszinssatz / Verzugszinssatz
  - Verbraucherpreisindizes

## 1. Pkw-Überlassung auch zur privaten Nutzung an Minijobber

Ehegattenarbeitsverhältnisse sind in der Praxis üblich und können zu steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorteilen führen. Sie müssen jedoch dafür dem sog. Fremdvergleich standhalten.

Mit Urteil vom 27.9.2017 traf das Finanzgericht Köln (FG) eine für die Praxis überraschende Entscheidung. Danach ließ es die Kosten für einen Dienstwagen auch dann als Betriebsausgaben zu, wenn dieser dem Ehegatten im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses (Minijob) überlassen wird.

Im entschiedenen Fall beschäftigte ein Unternehmer seine Ehefrau im Rahmen eines Minijobs als Büro-, Organisations- und Kurierkraft für 400 € monatlich. Er überließ ihr hierfür einen Pkw, den sie auch privat nutzen durfte. Der geldwerte Vorteil der privaten Nutzung wurde mit 1 % des Kfz-Listenneupreises (hier 385 €) monatlich angesetzt und vom Arbeitslohn der Ehefrau abgezogen (sog. Barlohnnumwandlung).

Das Urteil des FG landete erwartungsgemäß vor dem Bundesfinanzhof (BFH), der in seiner Entscheidung vom 10.10.2018 wie folgt Stellung nahm: Die Überlassung eines Dienstwagens zur unbeschränkten und selbstbeteiligungsfreien Privatnutzung des Arbeitnehmers ist im Rahmen eines geringfügigen – zwischen Ehegatten geschlossenen – Beschäftigungsverhältnisses nicht üblich und daher auch steuerlich nicht anzuerkennen.

Ein Arbeitgeber wird bei der unternehmerischen Gewinnerwartung einzubeziehender Betrachtungsweise nur dann bereit sein, einem Arbeitnehmer ein Firmenfahrzeug auch zur Privatnutzung zur Verfügung zu stellen, wenn nach einer überschlägigen, vorsichtigen Kalkulation der sich für ihn hieraus ergebende tatsächliche Kostenaufwand (u. a. auch Kraftstoff für Privatfahrten) zuzüglich des vertraglich vereinbarten Barlohns als wertangemessene Gegenleistung für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft anzusehen ist.

Je geringer der Gesamtvergütungsanspruch des Arbeitnehmers ist, desto eher erreicht der Arbeitgeber die Risikoschwelle, nach der sich wegen einer nicht abschätzbaren intensiven Privatnutzung die Fahrzeugüberlassung als nicht mehr wirtschaftlich erweist.

## 2. Private Nutzung betrieblicher Fahrräder steuerfrei – die Zweite

In der Mandanteninformation I/2019 berichteten wir kurz über die steuerliche Behandlung der Überlassung von betrieblichen Fahrrädern und Elektrofahrrädern an Arbeitnehmer.

Das Einkommensteuergesetz stellt diese Nutzung **seit dem 1.1.2019 steuerfrei**. Die Steuerbefreiung ist auf drei Jahre befristet. Sie ist letztmals für den Veranlagungszeitraum 2021 anzuwenden sowie beim Steuerabzug vom Arbeitslohn auf Vorteile, die in einem vor dem 1.1.2022 endenden Lohnzahlungszeitraum oder als sonstige Bezüge vor dem 1.1.2022 zugewendet werden. Der Anschaffungszeitpunkt für das betriebliche Fahrrad ist unerheblich. Entscheidend ist allein die Überlassung im Begünstigungszeitraum.

Es wird die „Überlassung“ (auch zur privaten Nutzung) „eines“ Fahrrads an den Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber gefördert. Die „Übereignung“ eines Fahrrads durch den Arbeitgeber ist weiterhin in Höhe des geldwerten Vorteils steuerpflichtig.

**Voraussetzung der Steuerbefreiung ist jedoch, dass die Vorteile zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Gehaltsumwandlungen will der Gesetzgeber nicht fördern.**

Diese neue Steuerbefreiung gilt nicht für solche Elektrofahrräder, die verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen sind (wie z. B. Elektrofahrräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 km/h

unterstützt). Für diese gelten die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung - also die neue eingeführte 0,5%-Regelung.

Beim Arbeitgeber ist die private Nutzung eines betrieblichen Fahrrads nicht als private Nutzungsentnahme zu erfassen.

### **3. Anhebung der Gleitzone bei Midijobbern ab 1.7.2019**

Liegt das Arbeitsentgelt von Geringverdienern über der 450-€-Grenze, kommen sie in die sog. Gleitzone und werden voll sozialversicherungspflichtig. Der Vorteil eines Midijobs in der sog. Gleitzone liegt jedoch darin, dass für ihn nur verringerte „Arbeitnehmerbeiträge“ anfallen.

Mit dem RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz wird die bisherige „Gleitzone“ zu einem sozialversicherungsrechtlichen „Übergangsbereich“ weiterentwickelt. **Zusätzlich führen die reduzierten Rentenversicherungsbeiträge nicht mehr zu geringeren Rentenleistungen.**

Zum 1.7.2019 erhöht sich die Midijob-Obergrenze von 850 € auf 1.300 €. Für Arbeitgeber ändert sich mit den Neuregelungen mit Blick auf die Beitragspflicht nichts. Sie müssen weiterhin für alle vier Sozialversicherungsträger ihren Beitragsanteil zahlen. Der beträgt – unabhängig von den reduzierten Zahlungen für die Arbeitnehmer – unverändert die Hälfte der Summe auf der Berechnungsbasis des erzielten Einkommens.

Das bisherige Kennzeichen „Gleitzone“ wird in „Midijob“ geändert. Arbeitgeber müssen eine neue vorausschauende Betrachtung des regelmäßigen Arbeitsentgelts für betroffene Arbeitnehmer vornehmen. Auf dieser Basis entscheidet sich, ob das Arbeitsentgelt innerhalb des neuen Übergangsbereichs liegt und verminderte Beiträge zu zahlen sind.

Midijobber erwarben in der Vergangenheit geringere Rentenleistungen, weil ihre Rentenversicherungsbeiträge bis 30.6.2019 nicht aus ihrem tatsächlichen Arbeitsentgelt gezahlt werden, sondern aus einer fiktiven reduzierten beitragspflichtigen Einnahme. Dagegen konnten sie aber ihrem Arbeitgeber schriftlich mitteilen, dass sie volle Rentenversicherungsbeiträge zahlen möchten. Diese Regelung entfällt ab 1.7.2019. Ab diesem Zeitpunkt werden Entgeltpunkte immer aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt ermittelt. **Für den Arbeitgeber entfällt damit die Pflicht die Verzichtserklärungen aufzubewahren. Bestehende Verzichtserklärungen sollten jedoch bis zur nächsten Betriebsprüfung erhalten bleiben.**

In den Entgeltmeldungen ist vom Arbeitgeber ab dem 1.7.2019 zusätzlich das tatsächliche Arbeitsentgelt für Midijobber anzugeben, damit der Rentenversicherungsträger dieses für die Rentenberechnung verwenden kann. Dabei werden die Meldezeiträume bis zum 30.6.2019 und ab 1.7.2019 unterschieden.

### **4. Jobticket auch für Minijobber**

Seit dem 1.1.2019 sind Zuschüsse oder Sachbezüge des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer für die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln (ohne Luftverkehr) für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte sowie für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr in voller Höhe lohnsteuer- und damit auch sozialversicherungsfrei. Voraussetzung ist, dass sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Lohn bezahlt werden. Eine Lohn- oder Gehaltsumwandlung ist dagegen steuerschädlich. Diese Regelung gilt auch für Minijobber.

**Beispiel:** Ein Minijobber verdient monatlich bereits 450 €. Eine Gehaltserhöhung würde die 450-€-Grenze überschreiten und den „Minijob“ gefährden. Der Arbeitgeber entschließt sich dafür, seinem Minijobber für die Fahrten zur Arbeit einen Zuschuss in Form eines sog. Jobtickets in Höhe von 50 € zu gewähren.

**Vorteil:** Die Beschäftigung bleibt weiterhin ein Minijob, da es sich bei dem Jobticket um einen lohnsteuer- und sozialversicherungsfreien Sachbezug handelt, der nicht die 450-€-Grenze erhöht. In die ab 2019 geltende neue Regelung werden auch private Fahrten im öffentlichen Nahverkehr in die Steuerbefreiung einbezogen.

**Anmerkung:** Aufwendungen für ein Jobticket blieben bisher als Sachbezug nur bis zu einer Freigrenze von monatlich 44 € steuer- und sozialversicherungsfrei. Darüber hinaus bestand die Möglichkeit, steuerpflichtige Beträge pauschal zu versteuern. Mit der neuen Regelung kann der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern weiter „Gehaltsvorteile“ zukommen lassen, ohne die 450-€-Grenze zu überschreiten oder Pauschalsteuer zu bezahlen.

## 5. Handlungsbedarf bei Minijobbern auf Abruf

Durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) wurde die gesetzliche Vermutung zur wöchentlich vereinbarten Arbeitszeit ab dem 1.1.2019 von zehn auf 20 Stunden erhöht, wenn keine eindeutige Regelung dazu getroffen wurde. Diese Änderung hat gravierende Auswirkungen insbesondere auf „Minijobber auf Abruf“.

**Beispiel:** Eine Arbeitszeit für den Minijobber wurde nicht festgelegt.

- **Bis 31.12.2018:** Bei einem (Mindest-)Stundenlohn von 8,84 € und einer 10-Stunden-Woche kam bei einem Wochenfaktor von 4,33 Wochen pro Monat eine Vergütung in Höhe 382,77 € zum Tragen. Die 450-€-Grenze wurde nicht überschritten.
- **Seit 1.1.2019:** Unter Zugrundelegung des derzeitigen Mindestlohns von 9,19 € sowie einer (vermuteten) Arbeitszeit von 20 Stunden je Woche kommt bei einem Wochenfaktor von 4,33 Wochen pro Monat 795,85 € zum Tragen. Dadurch wird die 450-€-Grenze überschritten und der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig.

**Anmerkung:** Arbeitsverträge mit Minijobbern mit Abrufarbeit ohne Angaben von Arbeitszeiten sollten zwingend zeitnah überprüft und angepasst werden.

**Bitte beachten Sie!** Durch die Anhebung des Mindestlohns kann bei gleicher Stundenzahl auch die 450-€-Grenze überschritten werden. Bis 31.12.2018 konnten Minijobber monatlich rund 50 Stunden (450 / 8,84 €) arbeiten, seit dem 1.1.2019 sind es nur noch rund 48 Stunden (450 / 9,19 €).

## 6. Mehrfachbeschäftigungen bei 450-€-Jobbern

Minijobber dürfen monatlich bis zu 450 € verdienen. Diese Grenze gilt nicht nur für den klassischen 450-€-Minijob, sondern auch für die Prüfung der Berufsmäßigkeit bei kurzfristigen Minijobs. In der Praxis kommt es aber häufig vor, dass mehrere Minijobs nebeneinander ausgeübt werden. Hier gilt es ein paar Spielregeln zu beachten.

**Minijob neben kurzfristigem Minijob:** Hier gilt der Grundsatz, dass nur Beschäftigungen derselben Art zusammenzurechnen sind. Ein Beschäftigter kann einen 450-€-Minijob neben einem kurzfristigen Minijob ausüben. Bei der Prüfung der Einhaltung der Entgeltgrenze sind auch nur die Arbeitsentgelte mehrerer nebeneinander ausgeübter 450-€- oder kurzfristiger Minijobs zusammenzurechnen.

**Minijobwechsel innerhalb eines Kalendermonats:** Endet ein Minijob im Laufe eines Kalendermonats und wird anschließend bei einem anderen Arbeitgeber ein Minijob aufgenommen, erfolgt für diesen Monat keine Zusammenrechnung der Arbeitsentgelte.

**Mehrere Minijobs ausschließlich im selben Kalendermonat:** Werden mehrere Minijobs oder kurzfristige Minijobs aufgenommen, die jeweils in demselben Kalendermonat beginnen und enden, wird das Entgelt der Minijobs zusammengerechnet. Wird die Grenze von 450 € überschritten, so ist der später aufgenommene Job kein 450-€-Minijob beziehungsweise kein kurzfristiger Minijob. Dies gilt auch dann, wenn die Minijobs bei unterschiedlichen Arbeitgebern ausgeübt werden.

## **7. Zuwendungen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung – hier „Sensibilisierungswoche“**

Zu den Einnahmen eines Arbeitnehmers gehören neben dem Lohn auch sonstige Zuwendungen und Vorteile durch den Arbeitgeber. Wie der Bundesfinanzhof (BFH) mit Urteil vom 21.11.2018 entschied, gehören dazu auch die Aufwendungen des Arbeitgebers zu einer sog. „Sensibilisierungswoche“.

Im entschiedenen Fall wurden Arbeitnehmern in einem einwöchigen Seminar Themen rund um einen gesunden Lebensstil vorgestellt. Dabei ging es jedoch nicht um eine Gesundheitsvorsorge zu Gesundheitsbeeinträchtigungen, sondern um präventive Maßnahmen des allgemeinen gesundheitlichen Zustands. Die Teilnahme der Arbeitnehmer war freiwillig. Der Arbeitgeber trug außer den Fahrtkosten sämtliche Aufwendungen.

Entscheidend für den BFH war, dass bei dem Seminar der allgemeine Gesundheitszustand der Arbeitnehmer verbessert werden sollte und es keinen besonderen Bezug zu dem Unternehmen bzw. zu berufsspezifischen Gesundheitsbeeinträchtigungen gab. Damit lagen keine Vorteile vor, die durch eigenbetriebliches Interesse des Arbeitgebers entstehen. Entsprechend qualifizierte er diesen Vorteil als steuerpflichtigen Arbeitslohn.

**Anmerkung:** Übernimmt der Arbeitgeber Maßnahmen zur Vermeidung berufsspezifischer Erkrankungen seiner Arbeitnehmer, die im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse liegen, sind diese nicht als Arbeitslohn einzustufen. Liegt eine betriebliche Gesundheitsförderung vor, so ist zudem eine Steuerbefreiung bis zu 500 € pro Jahr möglich. Zum 1.1.2019 wurde die Regelung zur Steuerbefreiung verschärft. Von der Steuer sind jetzt nur noch Maßnahmen mit Zertifizierung durch das Sozialgesetzbuch befreit.

## **8. Kindergeld für Volljährige in Ausbildung mit Erwerbstätigkeit**

Ein Anspruch auf Kindergeld für ein Kind, das das 18. aber noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet hat, besteht dann, wenn dieses für einen Beruf ausgebildet wird. Nach Abschluss einer erstmaligen Berufsausbildung oder eines Erststudiums wird ein Kind nur berücksichtigt, wenn es keiner Erwerbstätigkeit nachgeht.

Eine Erwerbstätigkeit mit bis zu 20 Stunden regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit, ein Auszubildendenverhältnis oder ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis sind hingegen unschädlich.

Haben volljährige Kinder bereits einen ersten Abschluss in einem öffentlich-rechtlich geordneten Ausbildungsgang erlangt, setzt der Kindergeldanspruch voraus, dass der weitere Ausbildungsgang noch Teil einer einheitlichen Erstausbildung ist und die Ausbildung die hauptsächliche Tätigkeit des Kindes bildet.

Nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs vom 11.12.2018 besteht hingegen kein Anspruch auf Kindergeld, wenn von einer berufsbegleitenden Weiterbildung auszugehen ist. Hier steht bereits die Berufstätigkeit im Vordergrund und der weitere Ausbildungsgang wird nur neben dieser durchgeführt.

**Anmerkung:** Ein Indiz für eine berufsbegleitende Weiterbildung stellt die Tatsache dar, dass das Arbeitsverhältnis zeitlich unbefristet oder auf mehr als 26 Wochen befristet abgeschlossen wird und auf

eine vollzeitige oder nahezu vollzeitige Beschäftigung gerichtet ist. Auch der Umstand, dass das Arbeitsverhältnis den erlangten ersten Abschluss erfordert, kann auf eine Weiterbildung im bereits aufgenommenen Beruf hinweisen. Mitentscheidend ist auch, ob sich die Durchführung des Ausbildungsgangs an den Erfordernissen der Berufstätigkeit orientiert (z. B. Abend- oder Wochenendunterricht).

## **9. Stipendien mindern nicht die Werbungskosten für eine Ausbildung**

In seiner Entscheidung vom 15.11.2018 musste sich das Finanzgericht Köln (FG) mit der Frage befassen, inwieweit „Stipendien“ von den (vorweggenommenen) Werbungskosten eines Steuerpflichtigen in Zweitausbildung abziehbar sind, wie es im entschiedenen Fall das Finanzamt getan hat.

Das FG kam jedoch zu dem Entschluss, dass die zur Bestreitung des allgemeinen Lebensunterhalts erhaltenen Stipendiums Zahlungen nicht die Werbungskosten für eine Zweitausbildung mindern dürfen und reduzierte die Anrechnung des Stipendiums um 70 %. Die Zahlung der Stipendien erfolgt nämlich sowohl für die Kosten der allgemeinen Lebensführung als auch zur Bestreitung von Bildungsaufwendungen. Demnach liegen keine Werbungskosten vor, soweit Bildungsaufwendungen ausgeglichen werden.

Das FG ermittelte die nicht anzurechnenden Beträge anhand der allgemeinen Lebenshaltungskosten eines Studenten. Das Urteil ist rechtskräftig.

## **10. Verdeckte Gewinnausschüttung durch Beraterhonorare**

Eine sog. verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) liegt vor, wenn bei einer Kapitalgesellschaft eine Vermögensminderung (verhinderte Vermögensmehrung) vorgenommen wird, die durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst ist und in keinem Zusammenhang zu einer offenen Ausschüttung steht.

I. d. R. wird die Veranlassung durch das Gesellschaftsverhältnis dann angenommen, wenn die Kapitalgesellschaft ihrem Gesellschafter oder an eine ihm nahestehende Person einen Vermögensvorteil zuwendet, den sie bei Anwendung der Sorgfalt eines gewissenhaften Geschäftsleiters einem Nichtgesellschafter nicht gewährt hätte.

Ist der begünstigte Gesellschafter ein beherrschender, so kann eine vGA auch dann anzunehmen sein, wenn die Kapitalgesellschaft eine Leistung an ihn oder einen nahen Angehörigen erbringt, für die es an einer klaren, im Voraus getroffenen, zivilrechtlich wirksamen und tatsächlich durchgeführten Vereinbarung fehlt – diese also einen sog. „Fremdvergleich“ nicht standhält.

Eine Vereinbarung über Beraterhonorare, die angesichts der umfänglichen wie unbestimmten Beschreibung der zu erbringenden Beratungsleistungen weder das „Ob“ noch das „Wie“ bzw. „Wann“ der vertraglichen Leistungserbringung bestimmen lässt, hält nach einer Entscheidung des Bundesfinanzhofs vom 12.9.2018 einem steuerrechtlichen Fremdvergleich nicht stand. Die Leistungen sind als vGA zu qualifizieren.

Im entschiedenen Fall war den vertraglichen Vereinbarungen kein Zeitpunkt zu entnehmen, bis zu dem ein „vertraglich vereinbarter Erfolg“ („Errichtung eines Rechnungswesens mit Lohn- und Finanzbuchhaltung, Kostenrechnung und einer DV-gestützten Materialwirtschaft“) eingetreten sein sollte. Hieraus wurde der Schluss gezogen, dass ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter eine derart unkonkrete Vereinbarung mit einem Dritten, der nicht Gesellschafter ist, auch angesichts der sich hieraus ergebenden beträchtlichen finanziellen Verpflichtungen der GmbH, nicht getroffen hätte.

## **11. TERMINSACHE: Zuordnung eines gemischt genutzten Gegenstands/ Gebäudes zum Unternehmen**

Die Zuordnung eines gemischt genutzten Gegenstands zum Unternehmen – mit entsprechender Vorsteuerabzugsberechtigung – erfordert eine durch Beweisanzeichen gestützte Zuordnungsentscheidung, die zeitnah zu dokumentieren ist.

Der Bundesfinanzhof hat in mehreren Entscheidungen geklärt, dass die Zuordnungsentscheidung spätestens und mit endgültiger Wirkung in einer „zeitnah“ erstellten Umsatzsteuererklärung für das Jahr, in das der Leistungsbezug fällt, nach außen dokumentiert werden kann. Eine zeitnahe Dokumentation kann gegenüber dem zuständigen Finanzamt erfolgen. Der letztmögliche Zeitpunkt hierfür war bis 2018 der 31. Mai des Folgejahres.

Nachdem die gesetzliche Abgabefrist für Steuererklärungen aber um zwei Monate verlängert worden ist, **gilt nun der 31. Juli des Folgejahres. Eine frühere Zuordnung im Rahmen einer Umsatzsteuer-Voranmeldung ist natürlich ebenfalls möglich.**

**Bitte beachten Sie!** Von dieser Regelung sind z. B. Pkw, Gebäude und Photovoltaikanlagen betroffen.

## **12. A1-Bescheinigungen für Auslandsaufenthalte elektronisch anfordern**

Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer sind gesetzlich verpflichtet, jede grenzüberschreitende Tätigkeit innerhalb der EU/EWR und der Schweiz beim zuständigen Versicherungsträger anzuzeigen. Dies bedeutet, dass für jede noch so kurze grenzüberschreitende Dienstreise ab dem ersten Tag eine A1-Bescheinigung erforderlich ist. Das Entsendeformular A1 bescheinigt, welches Sozialsystem für einen Versicherten zuständig ist.

**Seit dem 1.1.2019 ist das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren über A1-Vordrucke verpflichtend. Für Arbeitgeber/Selbstständige gilt die elektronische Antragsregelung in begründeten Einzelfällen erst ab 1.7.2019.**

Arbeitgeber müssen für ihre Arbeitnehmer die Anträge bei der gesetzlichen Krankenkasse stellen und das Original dieser Bescheinigung bei ihren beruflichen Aufenthalten im Ausland mitführen. Privatversicherte und Selbstständige müssen den Antrag beim zuständigen Rentenversicherungsträger stellen.

**Bitte beachten Sie!** Eine Entsendung liegt nicht nur in den Fällen vor, in denen der Mitarbeiter für eine Dienstreise zur Durchführung eines Projekts im Ausland eingesetzt wird. Auch eine nur kurzzeitige Teilnahme an Messen, Meetings, Workshops, Konferenzen oder Seminaren, d. h. jeder berufliche Grenzübertritt, erfordert die Mitführung einer A1-Bescheinigung.

**Anmerkung:** In vielen europäischen Ländern wird das Vorhandensein der A1-Bescheinigung mittlerweile streng kontrolliert und das Fehlen teilweise mit hohen Sanktionen und Bußgeldern bestraft.

## **13. Neues zum Urlaubsrecht**

Ein Arbeitnehmer darf seine erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verlieren, weil er keinen Urlaub beantragt hat. Zu dieser Entscheidung kam der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit seinen Urteilen vom 6.11.2018. Diese Auffassung bestätigte das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 19.2.2019.

Weist der Arbeitgeber jedoch nach, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, steht das Unionsrecht dem

Verlust dieses Anspruchs und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – dem entsprechenden Wegfall einer finanziellen Vergütung nicht entgegen. Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber.

Die EuGH-Richter entschieden auch, dass der Anspruch eines verstorbenen Arbeitnehmers auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub im Wege der Erbfolge auch auf seine Erben übergehen kann. Somit können die Erben von dessen ehemaligem Arbeitgeber eine finanzielle Vergütung für den von dem Arbeitnehmer nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen.

#### **14. Auslandsreisekrankenversicherung**

Die Sommerreisezeit beginnt und viele planen ihren Urlaub im Ausland zu verbringen. Nicht immer verläuft dieser reibungslos. Im Extremfall kann es passieren, dass man während des Aufenthalts erkrankt oder gar verunfallt. Bei einer unzureichenden Zusatzversicherung bleiben die meisten Reisenden auf den u. U. sehr hohen Behandlungskosten sitzen, da die gesetzlichen Krankenkassen maximal die Kosten erstatten, die bei einer inländischen Behandlung angefallen wären. Fällt im Reiseland ein niedrigerer Erstattungssatz an, wird dieser erstattet.

Zum Schutz vor dem finanziellen Risiko empfiehlt sich daher i. d. R. der Abschluss einer Auslandsreisekrankenversicherung. Hierfür gibt es verschiedene Tarife. Zum einen für die klassische Urlaubsreise und zum anderen für einen längeren Aufenthalt im Ausland. Ferner bieten die meisten Versicherungen Familien- und auch Seniorentarife an. Einen Blick in die Tarifbedingungen und auf den Leistungsumfang sollten insbesondere ältere Menschen (ggf. Höchstaltersgrenze), chronisch Kranke, Schwangere, Sportler und aus beruflichen Gründen Reisende werfen.

Für jemanden, der nur gelegentlich ins Ausland reist (z. B. Familienurlaub im Sommer) genügt i. d. R. der Abschluss einer Versicherung speziell für diese Reisezeit. Bei regelmäßigen Auslandsaufenthalten kann es günstiger sein, eine zeitlich unbefristete Auslandsreisekrankenversicherung abzuschließen.

Eine gute Versicherung zeichnet sich i. d. R. dadurch aus, dass auch ein „medizinisch sinnvoller“ und nicht nur ein „medizinisch notwendiger“ Rücktransport im Leistungsumfang enthalten ist. Neben diesem Anhaltspunkt sollten evtl. Kostenbegrenzungen für einzelne Behandlungen und ein Ausschluss bestimmter Erkrankungen in den Bedingungen beachtet werden.

Auch privat Krankenversicherte sind im Ausland nicht automatisch perfekt geschützt und sollten ihre Verträge daraufhin überprüfen, ob der Schutz für die Reisezeit und das Reiseziel ausreicht.

#### **15. Flugverspätung wegen außergewöhnlicher Umstände**

Nach der EU-Fluggastrechteverordnung haben Passagiere bei einer Flugverspätung, die mehr als drei Stunden am Endziel beträgt, einen Anspruch auf eine Ausgleichsleistung.

In einem vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) entschiedenen Fall wurde ein gebuchter Flug mit einer Ankunftsverspätung von 3 Stunden und 28 Minuten durchgeführt. Die Fluggesellschaft lehnte eine vom Passagier verlangte Ausgleichszahlung mit der Begründung ab, dass die Flugverspätung auf die Beschädigung eines Flugzeugreifens durch eine Schraube auf der Start- oder Landebahn zurückzuführen war, also nach ihrer Auffassung ein Umstand, der als außergewöhnlich im Sinne der Fluggastrechteverordnung zu qualifizieren ist und die Fluggesellschaft von ihrer in dieser Verordnung vorgesehenen Ausgleichspflicht befreit.

Der EuGH entschied dazu, dass ein Luftfahrtunternehmen für eine Verspätung von drei Stunden oder mehr im Fall einer Beschädigung eines Flugzeugreifens durch eine Schraube eine Ausgleichszahlung nur leisten muss, wenn es nicht alle ihm zur Verfügung stehenden Mittel eingesetzt hat, um die Flugverspätung zu begrenzen.



Außergewöhnliche Umstände sind Vorkommnisse, die in ihrer Natur oder Ursache nach nicht Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit des betreffenden Luftfahrtunternehmens sind und von ihm nicht tatsächlich beherrscht werden können. Der oben genannte Umstand war nach Auffassung der EuGH-Richter nicht beherrschbar und somit als außergewöhnlich anzusehen, was eine Ausgleichszahlung ausschließt.

## **16. Gebrauchtwagenkauf – Mängelhaftung des Verkäufers**

Wenn man von einem Privatmann einen Gebrauchtwagen kauft, kann die sogenannte „Gewährleistungshaftung“ für Mängel vertraglich ausgeschlossen werden. Kauft man einen Gebrauchtwagen von einem Händler, geht das dagegen nicht. Manchmal ist aber auch nicht ganz klar, wer der Vertragspartner ist. Ein solcher Fall wurde vor kurzem vor dem Oberlandesgerichts Oldenburg (OLG) verhandelt.

In einem Internetinserat wurde ein VW Multivan angeboten. Im Kopf der Anzeige war der Name des Autohauses genannt. Im Kleingedruckten fand sich der Hinweis, das Fahrzeug wird „im Kundenauftrag angeboten“. Der Interessent – der nicht perfekt Deutsch sprach – wurde sich bei der ersten Besichtigung des Fahrzeugs mit dem Händler einig. Es wurden noch kleine Reparaturen durchgeführt. Eine Woche später kam es zur Vertragsunterzeichnung beim Händler. Als Verkäufer war eine Privatperson aufgeführt, mit deren Nachnamen der Autohändler auch unterschrieb. Außerdem wurde ein Gewährleistungsausschluss vereinbart. Kurze Zeit später zeigte sich ein Motorschaden, den der Autokäufer reparieren ließ. Der Mangel trat aber erneut auf. Jetzt verlangte er vom Händler die Reparaturkosten sowie eine neue Reparatur. Der Händler lehnte ab und verwies darauf, dass nicht er, sondern eine Privatperson Vertragspartei ist.

Die Richter des OLG kamen zu dem Urteil, dass sich der Händler darauf nicht berufen durfte und damit auch nicht auf den Gewährleistungsausschluss. Er hatte nicht deutlich gemacht, nicht in eigenem Namen handeln zu wollen.

Durch die Nutzung seines Firmennamens an prominenter Stelle auf dem Internetinserat, sein Auftreten als derjenige, der für den bestehenden Mangel vor Kaufvertragsunterzeichnung einstehen wollte und die Unterzeichnung mit dem Namen, der auch im Kaufvertrag als Verkäufer aufgeführt war, hat er den Eindruck erweckt, auch der Verkäufer zu sein. Hieran musste er sich festhalten lassen. Der Hinweis auf den Kundenauftrag im Kleingedruckten reicht nicht.

## **17. Verfall von Urlaubsansprüchen – Obliegenheiten des Arbeitgebers**

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub erlischt in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Der Arbeitgeber ist gehalten, „konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun“. Der Arbeitgeber hat klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt. Daher kann der Verfall von Urlaub in der Regel nur eintreten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt.

## **18. Kein Widerruf von Aufhebungsverträgen**

Ein Arbeitnehmer kann einen Vertrag, durch den das Arbeitsverhältnis beendet wird (Aufhebungsvertrag), auch dann nicht widerrufen, wenn er in seiner Privatwohnung abgeschlossen wurde. Ein Aufhebungsvertrag kann jedoch unwirksam sein, falls er unter Missachtung des Gebots fairen Verhandeln zustande gekommen ist.

Folgender Sachverhalt lag dem Bundesarbeitsgericht zur Entscheidung vor: Eine Arbeitnehmerin war bei einer Arbeitgeberin als Reinigungskraft beschäftigt. Sie schloss in ihrer Wohnung mit dem Lebensgefährten der Arbeitgeberin einen Aufhebungsvertrag, der die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Zahlung einer Abfindung vorsieht. Anlass und Ablauf der Vertragsverhandlungen sind umstritten. Nach Darstellung der Reinigungskraft war sie am Tag des Vertragsschlusses erkrankt. Sie hat den Aufhebungsvertrag wegen Irrtums, arglistiger Täuschung und widerrechtlicher Drohung angefochten und hilfsweise widerrufen.

Der Gesetzgeber hat zwar Verbrauchern bei Verträgen, die außerhalb von Geschäftsräumen geschlossen worden sind, ein Widerrufsrecht eingeräumt. Arbeitsrechtliche Aufhebungsverträge unterfallen jedoch nicht diesem Widerrufsrecht. Dagegen ist aber das Gebot fairen Verhandeln vor Abschluss des Aufhebungsvertrags zu beachten. Dieses wird verletzt, wenn eine Seite eine psychische Drucksituation schafft, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners über den Abschluss eines Aufhebungsvertrags erheblich erschwert.

## **19. Gesetzlicher Urlaubsanspruch bei unbezahltm Sonderurlaub**

Nach dem Bundesurlaubsgesetz beläuft sich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeit auf 6 Tage in der Woche auf 24 Werktage. Dies entspricht einem gesetzlichen Jahresurlaubsanspruch von 20 Tagen bei einer Fünftagewoche. Ist die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers auf weniger oder mehr als 6 Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, muss die Anzahl der Urlaubstage unter Berücksichtigung des für das Urlaubsjahr maßgeblichen Arbeitsrhythmus berechnet werden, um für alle Arbeitnehmer eine gleichwertige Urlaubsdauer zu gewährleisten.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat diese Umrechnung in Fällen des Sonderurlaubs bisher nicht vorgenommen. Mit Urteil vom 19.3.2019 entschieden die BAG-Richter, dass für die Berechnung des gesetzlichen Mindesturlaubs Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs unberücksichtigt bleiben.

Durch die Vereinbarung von Sonderurlaub haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihre Hauptleistungspflichten vorübergehend ausgesetzt. Dies führt dazu, dass einem Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr, in dem er sich durchgehend im unbezahlten Sonderurlaub befindet, mangels einer Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht.

## **20. Sachgrundlose Befristung – Rechtsmissbrauch**

Schließt ein mit einem anderen Arbeitgeber rechtlich und tatsächlich verbundener Arbeitgeber mit einem zuvor bei dem anderen Arbeitgeber befristet beschäftigten Arbeitnehmer einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag ab, kann es sich um eine rechtsmissbräuchliche Umgehung der gesetzlichen Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung handeln. Dies hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) entschieden.

Dieser Entscheidung des LAG vom 31.1.2019 lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein Unternehmen betrieb gemeinsam mit einem Forschungsverbund ein Labor. Eine Arbeitnehmerin war zunächst bei dem Forschungsverbund befristet angestellt. Sie beendete dieses Arbeitsverhältnis und schloss mit dem

Unternehmen einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag mit ansonsten unveränderten Arbeitsbedingungen ab.

Die LAG-Richter sahen diese Vertragsgestaltung als rechtsmissbräuchlich an. Für den Arbeitgeberwechsel gab es keinen sachlichen Grund. Er diene ausschließlich dazu, eine sachgrundlose Befristung zu ermöglichen, die sonst nicht möglich gewesen wäre.

## **21. Arbeitsvertragsschluss durch tatsächliches Handeln**

Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (LAG) musste in einem Fall aus der Praxis entscheiden, ob ein Arbeitsvertrag durch tatsächliches Handeln zustande gekommen ist, in dem ein Arbeitnehmer zunächst bei einem Konzernunternehmen arbeitete, bei dem die Schließung des Standorts absehbar war. Das Unternehmen suchte für den Arbeitnehmer eine wohnortnahe Beschäftigung in einem anderen Konzernunternehmen. Der zukünftige Vorgesetzte erklärte ihm gegenüber, dass er am 1.6.2016 bei dem neuen Konzern anfängt. Zum Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrags kam es nicht.

Die Arbeit wurde am 1.6.2016 aufgenommen und vergütet. Im September 2016 wurde mehreren Arbeitnehmern mitgeteilt, dass ein Fehler vorliegt. Der alte Arbeitgeber habe den Arbeitnehmer und weitere Mitarbeiter an den Konzern im Wege der Arbeitnehmer-überlassung verliehen; ein Arbeitsverhältnis zum neuen Konzern bestehe nicht.

Grundsätzlich gilt: Ein Arbeitsvertrag kann zustande kommen, indem der Arbeitnehmer seine Arbeit tatsächlich aufnimmt und der Arbeitgeber die Arbeit annimmt. Arbeitnehmer und Arbeitgeber erklären dadurch konkludent Angebot und Annahme des Arbeitsvertrags. Ein tarifliches Schriftformgebot für den Abschluss eines Arbeitsvertrags führt in der Regel nicht zur Unwirksamkeit des durch tatsächliches Handeln zustande gekommenen Arbeitsvertrags. Das sahen auch die Richter des LAG so. Mit dem neuen Arbeitgeber sei ein Vertragsabschluss durch tatsächliches Handeln geschlossen worden.

## **22. Konkludente Abnahme von Architektenleistungen**

Eine konkludente Abnahme kann vorliegen, wenn der Unternehmer aus dem Verhalten des Bestellers nach Treu und Glauben und mit Rücksicht auf die Verkehrssitte schließen konnte und durfte, der Besteller billige seine Leistung als frei von wesentlichen Mängeln. Das kann z. B. der Fall sein bei widerspruchsloser Hinnahme der Fertigstellungsbescheinigung oder bei einer vorbehaltlosen Zahlung des Werklohns.

Die konkludente Abnahme einer Architektenleistung kann auch darin liegen, dass der Besteller nach Fertigstellung der Leistung und nach Ablauf einer angemessenen Prüffrist nach Bezug des fertiggestellten Bauwerks keine Mängel der Architektenleistung rügt.

Dieser Entscheidung des Oberlandesgerichts Schleswig-Holstein vom 2.1.2018 lag der nachfolgende Sachverhalt zugrunde: Eine Auftraggeberin bezog nach Beendigung der letzten Arbeiten das neuerbaute Einfamilienhaus im August 2010. Bereits im September 2008 wurde die Schlussrechnung von ihr beglichen. Etwa ein Jahr nach dem Einzug rügte sie beim Architekten einen Mangel an dem Haus, sodass es in der Folgezeit mit dem Architekten Verhandlungen zur Nachbesserung gab. Diese waren erfolglos. Daher verlangte die Auftraggeberin vom Architekten im Dezember 2016 Schadensersatz.

Die Verjährung begann mit der konkludenten Abnahme der Leistungen der Auftraggeberin spätestens im August 2010. Die fünfjährige Verjährungsfrist beginnt laut Bürgerlichem Gesetzbuch (BGB) mit der Abnahme. Abnahme im Sinne des BGB bedeutet die körperliche Entgegennahme des Werks durch den Besteller verbunden mit dessen Billigung des Werks als im Wesentlichen vertragsgerecht erbrachte

Leistung. Als rechtsgeschäftliche oder geschäftsähnliche Erklärung kann die Billigung der Werkleistung auch konkludent erfolgen.

Ob eine konkludente Abnahme vorliegt, beurteilt sich grundsätzlich nach den Umständen des Einzelfalls. Die Voraussetzungen lagen hier vor. In der vorbehaltlosen Zahlung der Schlussrechnung in Verbindung mit der widerspruchsfreien Hinnahme der Fertigstellungsanzeige ist eine konkludente Billigung der Auftraggeberin zu sehen.

### **23. Vereinbarung einer Verwaltungspauschale im Mietvertrag ist unwirksam**

Die Parteien eines Wohnraummietvertrages können vereinbaren, dass der Mieter bestimmte, in der Betriebskostenverordnung bezeichnete Betriebskosten trägt, entweder als Pauschale oder im Wege (angemessener) Vorauszahlungen mit Abrechnungspflicht. Einer solchen Vereinbarung bedarf es, weil der Vermieter nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) die auf der Mietsache ruhenden Lasten zu tragen hat. Die Miete ist von ihrer gesetzgeberischen Ausgestaltung her eine Inklusivmiete, sodass die aus der Gebrauchsgewährung herrührenden Kosten grundsätzlich mit der vereinbarten Miete abgegolten werden. Zum Schutz des Mieters sieht das BGB allerdings vor, dass Vereinbarungen, die zum Nachteil des Mieters von den Bestimmungen abweichen, unwirksam sind.

In einem Fall aus der Praxis hatte der Bundesgerichtshof (BGH) zu beurteilen, ob in einem Mietvertrag auch die Zahlung einer Verwaltungspauschale vereinbart werden kann. In dem am 19.12.2018 entschiedenen Fall war im Mietvertrag neben der Kaltmiete, dem Betriebskostenvorschuss, dem Heizkostenvorschuss auch eine Verwaltungskostenpauschale aufgeführt.

Der BGH kam zu folgendem Urteil: „Eine in einem formularmäßigen Wohnraummietvertrag gesondert ausgewiesene Verwaltungskostenpauschale stellt eine zum Nachteil des Mieters von den Regelungen im BGB abweichende und damit unwirksame Vereinbarung dar, sofern aus dem Mietvertrag nicht eindeutig hervorgeht, dass es sich bei dieser Pauschale um einen Teil der Grundmiete (Nettomiete) handelt.“ Die vereinbarte Klausel ist somit unwirksam.

### **24. Keine steuerrechtliche Beratungspflicht des Immobilienmaklers**

Einen Makler trifft beim Fehlen einer entsprechenden Vereinbarung grundsätzlich keine vertragliche Nebenpflicht, steuerrechtliche Fragen zu prüfen, die sich im Zusammenhang mit dem Vertrag stellen, den er vermittelt oder für dessen Abschluss er eine Gelegenheit nachweist und seinen Auftraggeber über die in diesem Zusammenhang relevanten Umstände aufzuklären.

Abweichendes gilt im Einzelfall ausnahmsweise dann, wenn der Makler sich hinsichtlich bestimmter Steuerfragen als Fachmann ausgibt, wenn er sich beispielsweise in seiner Werbung einer langjährigen Tätigkeit und Erfahrung rühmt, wenn der Auftraggeber hinsichtlich vertragsrelevanter Umstände erkennbar rechtlicher Belehrung bedarf oder wenn der Makler den Auftraggeber zu einem riskanten Vorgehen veranlasst oder ihn sonst zu einem unvorteilhaften und überstürzten Vertragsschluss verleitet.

Ein Makler, der einen Grundstückskauf vermittelt, ist nur dann gehalten, auf mögliche steuerrechtliche Folgen des vermittelten Geschäfts hinzuweisen, wenn er aufgrund besonderer Umstände Anlass zu der Vermutung haben muss, seinem Kunden drohe ein Schaden, weil er sich der Gefahr des Entstehens einer besonderen Steuerpflicht (z. B. Verkauf der Immobilie innerhalb der 10-jährigen Spekulationsfrist) nicht bewusst ist.

### **25. Mietverhältnis – keine Duldung umfang-reicher Umbaumaßnahmen**

Mietet eine Rechtsanwaltskanzlei Räumlichkeiten an, kann sie verlangen, dass der Vermieter keine lärm-, erschütterungs- und staubintensiven Umbau- und Modernisierungsarbeiten im gesamten Haus zur Ermöglichung einer anderen Nutzung durchführt.

Die Kanzlei ist auch nicht zur Duldung der Arbeiten außerhalb der üblichen Bürozeiten oder am Wochenende verpflichtet, da Rechtsanwälte gerichtsbekannt regelmäßig auch außerhalb der gängigen Geschäftszeiten arbeiten.

In einem vom Oberlandesgericht Frankfurt am 25.3.2019 entschiedenen Fall musste der Vermieter einer Rechtsanwaltskanzlei den vertragsgemäßen Gebrauch der Räume bis zum Vertragsende (31.12.2023) gewähren. Der Nutzungszweck der Räume liegt in dem Betrieb eines Rechtsanwalts- und Notariatsbüros. Die hiermit zusammenhängenden geistig-gedanklichen Tätigkeiten müssen grundsätzlich ungestört durchgeführt werden können. Der Abbruch sämtlicher Zwischenwände sowie Bodenbeläge mittels Schlagbohrmaschinen und Vorschlaghammer verursacht zwangsläufig erhebliche Lärm- und Staubbelästigungen sowie massive Erschütterungen.

Derart umfängliche Arbeiten stellen auch keine Renovierungs- und Umbauarbeiten dar, mit denen ein Mieter – etwa im Zusammenhang mit einem Mieterwechsel – rechnen muss und die deshalb hinzunehmen sind. Die Arbeiten dienen auch nicht der „Modernisierung“ oder „Verbesserung“, da es an einer dafür erforderlichen nachhaltigen objektiven Erhöhung des Gebrauchswerts fehlt.

## **26. Mindestdauer einer Ehe bei Hinterbliebenenversorgung**

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) am 19.2.2019 entschiedenen Fall enthielt der Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers eine Hinterbliebenenversorgung. Nach dieser Versorgungszusage entfiel die Witwenversorgung, wenn die Ehe im Zeitpunkt des Todes des Versorgungsberechtigten nicht mindestens zehn Jahre bestanden hat. Die Ehe wurde 2011 geschlossen und 2015 verstarb der Ehemann.

Eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Versorgungsregelung, nach der die Hinterbliebenenversorgung entfällt, wenn im Zeitpunkt des Todes des Versorgungsberechtigten die Ehe nicht mindestens zehn Jahre bestanden hat, benachteiligt den unmittelbar Versorgungsberechtigten unangemessen und ist daher unwirksam.

Orientiert sich eine Ausschlussklausel an willkürlich gegriffenen Zeitspannen ohne inneren Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis und zum verfolgten Zweck, so ist eine unangemessene Benachteiligung des Versorgungsberechtigten gegeben, weil der Zweck der Hinterbliebenenversorgung durch eine solche zehnjährige Mindestehedauer gefährdet ist, führten die BAG-Richter in ihrer Begründung aus.

## **27. Unwirksame Formulierung zur Erbeinsetzung im Testament**

In einem vom Oberlandesgericht Köln (OLG) entschiedenen Fall errichtete ein Ehepaar ein gemeinschaftliches privatschriftliches Testament, das u. a. folgenden Inhalt hatte:

„Testament – Wir bestimmen gegenseitig, dass der Überlebende der Alleinerbe des Verstorbenen sein soll. Nach dem Tod des zuletzt verstorbenen Ehegatten soll derjenige, der den zuletzt verstorbenen Ehegatten begleitet und gepflegt hat, der Alleinerbe sein.“ Der Mann verstarb vor seiner Ehefrau. Nach dem Tod der Ehefrau sahen sich ihr Bruder und auch der Bruder ihres bereits verstorbenen Ehemannes als Alleinerbe.

Das OLG entschied, dass die o. g. Formulierung im Testament nicht hinreichend bestimmt und daher keine eindeutige Einsetzung eines Erben enthält. Eine Person muss zwar nicht namentlich genannt sein. Erforderlich ist aber, dass die Person des Bedachten anhand des Inhalts der Verfügung, gegebenenfalls

unter Berücksichtigung von außerhalb der Urkunde liegenden Umständen, zuverlässig festgestellt werden kann.

Unbestimmt in diesem Sinne ist zunächst der Begriff der „Pflege“. Dies gilt sowohl für die Art der Pflegeleistungen als auch für ihren Umfang. Weiterhin lässt die Formulierung im Testament offen, über welchen Zeitraum die inhaltlich und umfänglich unbestimmten Pflegeleistungen erbracht werden sollten, um von einer Erbeinsetzung ausgehen zu können. Ferner kann der Begriff „Begleiten“ unterschiedlich ausgelegt werden; das „Begleiten“ als bloßes „sich kümmern“ oder im Zusammenhang mit dem Sterbevorgang.

---

### **Basiszinssatz**

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

**seit 1.7.2016 = - 0,88 %**  
1.1.2015 – 30.6.2016 = - 0,83 %  
1.7.2014 – 31.12.2014 = - 0,73 %

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

**Verzugszinssatz** ab 1.1.2002:  
(§ 288 BGB)

#### **Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:**

Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (bis 28.7.2014):

Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte

#### **Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (ab 29.7.2014):**

Basiszinssatz + 9 Prozentpunkte

zzgl. 40 € Pauschale

**Verbraucherpreisindex** 2019: März = 104,2; Februar = 103,8; Januar = 103,4  
(2015 = 100)

2018: Dezember = 104,2; November = 104,2; Oktober = 104,9;  
September = 104,7

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:  
<http://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.