

Pforzheim, 08.05.2023

## **Mandanteninformation I/2023**

### **Urlaubsabgeltung - Verjährung**

### **Arbeit auf Abruf - Wochenarbeitszeit bei Fehlen einer Vereinbarung**

### **Kündigung bei mehrfachem Zuspätkommen**

### **Kündigung wegen fehlender Corona-Impfung**

### **Gleicher Lohn bei Teilzeitbeschäftigung**

### **Gleiches Entgelt für Männer und Frauen**

### **Tägliche Ruhezeit und wöchentliche Ruhezeit bei Arbeitnehmern**

### **Dienstwagen-Zuzahlung mindert Versteuerung**

### **Versicherte Tätigkeiten im Homeoffice**

### **Fiktiver Schadensersatz bei unterlassener Schönheitsreparatur nach beendetem Mietverhältnis**

### **Mietpreisbremse greift nicht bei laufenden Mietverhältnissen**

### **Umsatzsteuerliche Maßnahmen zum Ausbau von PV-Anlagen**

### **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.

### **Urlaubsabgeltung - Verjährung**

Das Bundesarbeitsgericht hatte am 20.12.2022 entschieden, dass Urlaubsansprüche verjähren können, die dreijährige Verjährungsfrist jedoch erst am Ende des Kalenderjahres beginnt, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch informiert und ihn im Hinblick auf Verfallfristen aufgefordert hat, den Urlaub tatsächlich zu nehmen. Hat der Arbeitgeber diesen Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen, kann der nicht erfüllte gesetzliche Urlaub aus möglicherweise mehreren Jahren im laufenden Arbeitsverhältnis weder nach dem Bundesurlaubsgesetz verfallen, noch nach drei Jahren verjähren und ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt seinerseits der Verjährung. Die dreijährige Verjährungsfrist für den Abgeltungsanspruch beginnt i. d. R. am Ende des Jahres, in dem das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es auf die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten ankommt. Die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses bildet eine Zäsur. Der Urlaubsabgeltungsanspruch ist anders als der Urlaubsanspruch nicht auf Freistellung von der Arbeitsverpflichtung zu Erholungszwecken unter Fortzahlung der Vergütung gerichtet, sondern auf dessen finanzielle Kompensation beschränkt.

### **Arbeit auf Abruf - Wochenarbeitszeit bei Fehlen einer Vereinbarung**

Fehlt in einem Abrufarbeitsverhältnis eine Vereinbarung über die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, gilt nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge eine Arbeitszeit von 20 Wochenstunden als vereinbart. Bei einem nicht gleichförmigen Abruf jedenfalls, begründet allein das tatsächliche Abrufverhalten des Arbeitgebers weder eine konkludente vertragliche Vereinbarung noch ist eine ergänzende Vertragsauslegung möglich.

Schließlich wäre die konkludente Vereinbarung einer Arbeitszeit allein durch tatsächliche Heranziehung zur Arbeit bei der hier vorliegenden Arbeit auf Abruf reine Fiktion. Die tatsächliche Arbeitsdauer lässt keinen Rückschluss auf einen entsprechenden Willen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu, sondern basiert allein auf dem Beschäftigungsbedarf des Arbeitgebers. Durch die besondere Verknüpfung der Arbeitsleistung mit dem Arbeitsanfall, unterscheidet sich die Arbeit auf Abruf von anderen Arbeitsverhältnissen, in denen das gelebte Arbeitsverhältnis als Ausdruck des wirklichen Parteiwillens bei der Ermittlung der regelmäßigen vertraglichen Arbeitszeit zugrundegelegt sein kann.

Da beim Abrufarbeitsverhältnis der Beschäftigungsbedarf zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses regelmäßig nicht bekannt ist, können die Parteien gar keine Regelung treffen, die mit der späteren tatsächlichen Arbeitszeit übereinstimmt.

### **Kündigung bei mehrfachem Zuspätkommen**

Nicht sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung u. a. dann, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, bedingt ist.

Eine wiederholt verspätete Arbeitsaufnahme trotz einschlägiger Abmahnungen kann geeignet sein, eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen, entschieden die Richter des Landesarbeitsgerichts Köln in ihrem Urteil v. 20.10.2022.

In bestimmten Fällen kann es, um dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu entsprechen, notwendig sein, vor einer Kündigung eine zusätzliche Abmahnung auszusprechen, auch wenn bereits mehrere Abmahnungen für verschiedene Pflichtverletzungen erteilt wurden, diese jedoch gleichzeitig an den Arbeitnehmer übergeben wurden. Hinsichtlich ihrer Warnfunktion sind die Abmahnungen in diesem Fall einer einheitlichen Abmahnung, in der mehrere Pflichtverletzungen abgemahnt werden, vergleichbar.

### **Kündigung wegen fehlender Corona-Impfung**

Entsprechend dem Maßregelungsverbot darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil dieser in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts v. 30.3.2023 verstößt die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpften medizinischen Fachangestellten zum Schutz von Patienten und der übrigen Belegschaft vor einer Infektion nicht gegen das o. g. Maßregelungsverbot.

Es fehlt an der dafür erforderlichen Kausalität zwischen der Ausübung von Rechten durch den Arbeitnehmer und der benachteiligenden Maßnahme des Arbeitgebers. Das wesentliche Motiv für die Kündigung war nicht die Weigerung sich einer Impfung gegen SARS-CoV-2 zu unterziehen, sondern der beabsichtigte Schutz der Krankenhauspatienten und der übrigen Belegschaft vor einer Infektion durch nicht geimpftes medizinisches Fachpersonal.

### **Gleicher Lohn bei Teilzeitbeschäftigung**

Geringfügig Beschäftigte, die in Bezug auf Umfang und Lage der Arbeitszeit keinen Weisungen des Arbeitgebers unterliegen, jedoch Wünsche anmelden können, denen dieser allerdings nicht nachkommen muss, dürfen bei gleicher Qualifikation für die identische Tätigkeit keine geringere Stundenvergütung erhalten als vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die durch den Arbeitgeber verbindlich zur Arbeit eingeteilt werden.

Dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts v. 18.1.2023 lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein Rettungsassistent war als Minijobber bei einem Rettungsdienst tätig. Dieser beschäftigte sog. „hauptamtliche“ Rettungsassistenten in Voll- und Teilzeit mit einer Stundenvergütung von 17 €/brutto. Daneben waren sog. „nebenamtliche“ Rettungsassistenten mit einer Stundenvergütung von 12 €/brutto für den Rettungsdienst tätig. Der Arbeitgeber teilte diese nicht einseitig zu Diensten ein, sondern sie konnten vielmehr Wunschtermine für Einsätze benennen, denen der Arbeitgeber versuchte, zu entsprechen. Der als nebenamtlicher Rettungsassistent beschäftigte Arbeitnehmer war der Auffassung, dass die unterschiedliche Stundenvergütung eine Benachteiligung wegen seiner Teilzeittätigkeit darstellte. Der Arbeitgeber dagegen hielt die Vergütungsdifferenz für sachlich gerechtfertigt, weil er mit den hauptamtlichen Rettungsassistenten größere Planungssicherheit und weniger Planungsaufwand hatte.

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz kann ein sachlicher Grund eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Die haupt- und nebenamtlichen Rettungsassistenten waren gleich qualifiziert und übten die gleiche Tätigkeit aus. Der vom Arbeitgeber pauschal behauptete erhöhte Planungsaufwand bei der Einsatzplanung der nebenamtlichen Rettungsassistenten bildete keinen sachlichen Grund zur Rechtfertigung der Ungleichbehandlung.

### **Gleiches Entgelt für Männer und Frauen**

Eine Frau hat Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wenn der Arbeitgeber männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt. Daran ändert nichts, wenn der männliche Kollege ein höheres Entgelt fordert und der Arbeitgeber dieser Forderung nachgibt. Ferner konnte im entschiedenen Fall die Vermutung einer Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechts nicht mit der Begründung widerlegt werden, dass der Arbeitnehmer einer besser vergüteten ausgeschiedenen Arbeitnehmerin nachgefolgt war. Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung z. B. wegen des Geschlechts vermuten lässt, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

### **Tägliche Ruhezeit und wöchentliche Ruhezeit bei Arbeitnehmern**

Die tägliche Ruhezeit kommt zur wöchentlichen Ruhezeit hinzu, auch wenn sie dieser unmittelbar vorausgeht. Dies ist auch dann der Fall, wenn die nationalen Rechtsvorschriften den Arbeitnehmern eine wöchentliche Ruhezeit gewähren, die länger ist als unionsrechtlich vorgegeben.

Die tägliche Ruhezeit ermöglicht es dem Arbeitnehmer, sich für eine bestimmte Anzahl von Stunden, die nicht nur zusammenhängen, sondern sich auch unmittelbar an eine Arbeitsperiode anschließen müssen, aus seiner Arbeitsumgebung zurückzuziehen. Die wöchentliche Ruhezeit ermöglicht es dem Arbeitnehmer, sich pro Siebentageszeitraum auszuruhen. Folglich ist den Arbeitnehmern die tatsächliche Inanspruchnahme beider Rechte zu gewährleisten.

### **Dienstwagen-Zuzahlung mindert Versteuerung**

Einigen Arbeitnehmern wird durch den Arbeitgeber ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt. Wenn der Pkw auch für private Fahrten oder den Arbeitsweg genutzt werden darf, hat der Arbeitnehmer diesen Vorteil gegenüber anderen Arbeitnehmern ohne Dienstwagen als geldwerten Vorteil zu versteuern. Sollte der Arbeitnehmer Zuzahlungen (einmalig zu den Anschaffungskosten oder laufend zu den entstehenden Kosten) erbringen, mindern diese grundsätzlich den zu versteuernden geldwerten Vorteil.

Eine einmalige Zuzahlung kann aus unterschiedlichen Gründen geleistet werden. Der eine beteiligt sich an der Anschaffung eines höherwertigen Fahrzeugmodells, der andere um eine bessere Ausstattung zu bekommen. Dabei ist es nicht ausschlaggebend, ob der Arbeitnehmer direkt an den Arbeitgeber zahlt oder an das Autohaus. Die Zuzahlungen werden auf den geldwerten Vorteil angerechnet und mindern dadurch die Steuerlast. Die Berechnung hängt davon ab, ob eine arbeitsrechtliche Vereinbarung über den Zuzahlungszeitraum vorliegt oder nicht. Ohne eine solche Vereinbarung können Einmalzahlungen im Erstjahr vollständig mit dem geldwerten Vorteil verrechnet werden. Dabei darf der geldwerte Vorteil aber nicht weniger als null Euro betragen. Gegebenenfalls ist die Zahlung dann noch auf die folgenden Jahre zu verteilen.

Mit einer arbeitsrechtlichen Vereinbarung über einen festen Zeitraum ist die Zuzahlung gleichmäßig auf den vereinbarten Zeitraum zu verteilen und dementsprechend steuerlich zu berücksichtigen. Wenn das Fahrzeug vor Ablauf des Zeitraums zurückgegeben oder getauscht wird, kann der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf eine anteilige Rückerstattung der Zuzahlung geltend machen.

Anmerkung: Die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarten Zuzahlungen sollten zur rechtlichen bzw. steuerlichen Anerkennung unbedingt vertraglich festgehalten werden.

### **Versicherte Tätigkeiten im Homeoffice**

Arbeitsunfälle sind die Unfälle, die versicherte Personen infolge einer versicherten Tätigkeit erleiden, z. B. am Arbeitsplatz. Grundsätzlich fällt jeder, der in einem Arbeits-, Ausbildungs- oder Dienstverhältnis steht, kraft Gesetzes in den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Dieser erstreckt sich auf Arbeits- und Wegeunfälle sowie Berufskrankheiten.

Die Grenze zwischen beruflicher und privater Tätigkeit im Homeoffice verläuft allerdings fließend. Tätigkeiten zur Erfüllung betrieblicher Aufgaben bzw. Tätigkeiten, die mit der Handlungstendenz ausgeübt werden, dem Unternehmen zu dienen, sind im Homeoffice versichert. Wege im Homeoffice mit der Handlungstendenz, eigenwirtschaftlichen Tätigkeiten nachzugehen, sind nicht versichert.

Verunfallt beispielsweise eine versicherte Person auf dem Weg zur Haustür, weil sie dort eine private Paketsendung entgegennehmen will, handelt es sich nicht um einen Arbeitsunfall. Wege zur Toilette, zum Holen eines Getränks oder zur Nahrungsaufnahme sind auch im Homeoffice genauso versichert wie auf der Unternehmensstätte. Ebenso stehen unmittelbare Wege zu und von dem Ort, an dem ein Versicherter wegen seiner beruflichen Tätigkeit seine Kinder zur Betreuung unterbringt, z. B. Kindergarten oder Kita, unter Versicherungsschutz, wenn die versicherte Tätigkeit an dem Ort des gemeinsamen Haushalts ausgeübt wird.

### **Fiktiver Schadensersatz bei unterlassener Schönheitsreparatur nach beendetem Mietverhältnis**

In einem vom Bundesgerichtshof (BGH) entschiedenen Fall war ein Mieter nach dem Mietvertrag zur Durchführung von Schönheitsreparaturen verpflichtet. Nach Beendigung des Mietverhältnisses verlangte der Vermieter von seinem Mieter Schadensersatz wegen nicht durchgeführter Schönheitsreparaturen. Diesen berechnete er auf Grundlage eines Kostenvoranschlags. Der Mieter war jedoch der Auffassung, dass der Vermieter keine fiktive Höhe als Schadensersatz verlangen kann.

Nach ständiger Rechtsprechung des BGH können Ansprüche auf Schadensersatz statt der Leistung im Mietrecht auch mit den für die Instandsetzung oder -haltung der Mietsache erforderlichen, aber (noch) nicht aufgewendeten („fiktiven“) Kosten bemessen werden. Im laufenden Mietverhältnis kann der Vermieter vom Mieter einen Vorschuss in Höhe der erforderlichen Renovierungskosten verlangen, wenn sich der Mieter mit der Durchführung der Schönheitsreparaturen in Verzug befindet. Solche Vorschussansprüche bestehen allerdings nicht mehr nach Ende des Mietverhältnisses.

### **Mietpreisbremse greift nicht bei laufenden Mietverhältnissen**

In der Regel kommt eine Vereinbarung über die Erhöhung der Miete auf die neue Miethöhe durch die Zustimmung eines Mieters zu einem Mieterhöhungsverlangen des Vermieters zustande. Diese stellt den Rechtsgrund für die daraufhin erbrachten erhöhten Mietzahlungen dar.

Die Regelungen über die Miethöhe bei Mietbeginn in Gebieten mit angespannten Wohnungsmärkten (sog. Mietpreisbremse) finden auf eine Mieterhöhungsvereinbarung während eines laufenden Mietverhältnisses keine Anwendung.

### **Umsatzsteuerliche Maßnahmen zum Ausbau von PV-Anlagen**

Ende des letzten Jahres wurde das Jahressteuergesetz 2022 beschlossen. Darin geht es unter anderem um die Förderung des weiteren Ausbaus von PV-Anlagen. Durch Vereinfachungen bei der Installation und dem Betrieb sollen Anreize für die Bürger geschaffen werden.

Dazu gehört der sog. Nullsteuersatz, also der Wegfall von Umsatzsteuer. Der Käufer einer PV-Anlage muss dadurch diese nicht mehr zahlen, kann sich im Gegenzug aber auch keine Vorsteuer durch das Finanzamt erstatten lassen. Der Nullsteuersatz gilt für PV-Anlagen, die nach dem 1.1.2023 vollständig geliefert bzw. vollständig installiert sind. Das Datum der Bestellung ist dabei unerheblich. Profitieren können davon Steuerpflichtige, die sich eine PV-Anlage auf oder in die Nähe eines Wohngebäudes installieren lassen. Dies gilt dann für alle Komponenten der Anlage, wie die Module, den Batteriespeicher oder auch die Wechselrichter. Der Leistungswert der jeweiligen Anlage ist bei der Umsatzsteuer nicht ausschlaggebend. Die Käufer von PV-Anlagen könnten so auch durch günstigere PV-Anlagen profitieren, da Händler und Handwerker die niedrigere Umsatzsteuer grundsätzlich weitergeben sollen. Verpflichtet sind sie dazu jedoch nicht. Steuerpflichtige sollten allerdings beachten, dass sie mit der Einspeisung des Stroms aus ihrer PV-Anlage Unternehmer sind. Eine Anmeldung des Unternehmens beim Finanzamt ist deshalb unbedingt erforderlich.

Beachten Sie: eine rückwirkende Änderung mit dem Nullsteuersatz auf bereits vor dem 1.1.2023 in Betrieb genommene PV-Anlagen ist nicht möglich. Mehr Informationen zu dem Gesetz erhalten Sie auf der Homepage des Bundesministeriums der Finanzen unter [www.bundesfinanzministerium.de](http://www.bundesfinanzministerium.de) - Service - FAQ-Glossar.

## **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 01.01.2023 = 1,62 %

01.07.2016 - 31.12.2022 = - 0,88 %

01.01.2016 - 30.06.2016 = - 0,83 %

01.07.2015 - 31.12.2015 = - 0,83 %

01.01.2015 - 30.06.2015 = - 0,83 %

01.07.2014 - 31.12.2014 = - 0,73 %

01.01.2014 - 30.06.2014 = - 0,63 %

01.07.2013 - 31.12.2013 = - 0,38 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter:

[www.destatis.de](http://www.destatis.de) - Themen - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreise - Preisindizes im Überblick

## **Verbraucherpreisindex**

Verbraucherpreisindex (2015 = 100)

2023	2022	
116,1 März	120,6 Dezember	118,4 Juli
115,2 Februar	121,6 November	117,4 Juni
114,3 Januar	122,2 Oktober	117,3 Mai
	121,1 September	116,2 April
	118,8 August	

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](mailto:kanzlei@staib-partner.de) - Telefax: 07231/933620 - oder Telefon: 07231/933600 - mit.