

GUTWIN • WEISS RECHTSANWÄLTE



ERLANGEN Am Weichselgarten 5 · 91058 Erlangen | **FÜRTH** Gebhardtstraße 2 · 90762 Fürth
Telefon 09131 88515-0 · Fax 09131 88515-55 | kontakt@gw-recht.de · www.gw-recht.de

Juni 2024

Das Entscheidende

Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht

Inhaltsverzeichnis

1. Reiserücktrittskostenversicherung – von harmloser Verletzung zu Entwicklung einer schweren Krankheit
2. Hausratversicherung – Auslegung einer Versicherungsklausel zu Ersatzunterkunftskosten
3. Werkstatttrisiko gilt auch für Kosten eines Sachverständigen
4. Anforderungen an die Abrechnung von Arbeiten im Stundenlohn
5. Rückzahlung von Fortbildungskosten
6. Änderungen beim Elterngeld ab dem 1.4.2024
7. Besserstellung von Leiharbeitern gegenüber eigenen Arbeitnehmern
8. Wegfall der „Fünftelregelung“ – was dies für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bedeutet
9. Besichtigungsrecht des Vermieters bei Mieterhöhung
10. Keine fristlose Kündigung bei zerrüttem Mietverhältnis

1. Reiserücktrittskostenversicherung – von harmloser Verletzung zu Entwicklung einer schweren Krankheit

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

Zur Leistungspflicht bei einem Reiserücktritt hatte das Schleswig-Holsteinische Oberlandesgericht (OLG) über den nachfolgenden Sachverhalt zu entscheiden: Ein Ehemann hatte für sich, seine Ehefrau und seinen Sohn im November 2019 eine Reise nach Kuba für Februar 2020 gebucht. Nur wenige Tage später stürzte die Ehefrau und zog sich u.a. eine Schürfwunde am Knöchel zu. Im Anschluss bestellte der Mann für seine Familie eine „Jahres-Reise-Karte“, die auch eine Reiserücktrittskostenversicherung beinhaltet. In dieser war Versicherungsschutz für Tod, schweren Un-

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

Die Richter des OLG entschieden zugunsten des Ehepaares. So hatte die Ehefrau keine Kenntnis vom Vorliegen einer Erkrankung bei Vertragsschluss. Bei einem Ulkus, d.h. einem

– erst durch einen Infekt ausgelöst – Substanzdefekt der Haut, handelt es sich objektiv um ein ganz anderes Erkrankungsbild als bei einer „bloßen“ sturzbedingten Schürfwunde. Dass der Ulkus ohne diese Wunde nicht entstanden wäre, ändert nichts daran, dass es zu seiner Entstehung erst einer Infizierung der Wunde bedurfte. Zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses hätten noch keine Anzeichen für eine solche Infizierung vorgelegen.

2. Hausratversicherung – Auslegung einer Versicherungsklausel zu Ersatzunterkunftskosten

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

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

3. Werkstatttrisiko gilt auch für Kosten eines Sachverständigen

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

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

statt, sondern auch gegenüber dem Kfz-Sachverständigen Grenzen gesetzt, vor allem sobald er den Gutachterauftrag erteilt und das Fahrzeug in die Hände des Gutachters gegeben hat.

4. Anforderungen an die Abrechnung von Arbeiten im Stundenlohn

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

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

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

5. Rückzahlung von Fortbildungskosten

In einem vor dem Bundesarbeitsgericht verhandelten Fall war eine Frau in einem Steuerbüro vom 1.4.2014 bis zum 30.6.2020 als Buchhalterin tätig. Ende 2017 schlossen sie und ihr Arbeitgeber einen Fortbildungsvertrag mit u.a. folgendem Inhalt: Die Arbeitnehmerin nimmt in der Zeit vom 1.8.2017 bis 31.3.2019 an Fortbildungsmaßnahmen (Lehrgang zur Vorbereitung auf die Steuerberaterprüfung 2018/2019) teil, die auf den Erwerb des Berufsexamens Steuerberater vorbereiten. Die Förderung soll insgesamt bis zu 10.000 € betragen. Das in Anspruch genommene Förderbudget sollte u.a. zurückzuzahlen sein, wenn die Angestellte das Examen wiederholt nicht ablegt. Sie trat weder 2018 noch 2019 und 2020 zum Examen an und kündigte mit Schreiben vom 14.5.2020 das Arbeitsverhältnis zum 30.6.2020. Der Arbeitgeber verlangte die Rückzahlung der ausgelegten Fortbildungskosten.

Einzelvertragliche Vereinbarungen, nach denen sich ein Arbeitnehmer an den Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Ausbildung zu beteiligen hat, soweit er die Fortbildung nicht beendet, sind grundsätzlich zulässig. Sie benachteiligen

gen den Arbeitnehmer nicht generell unangemessen. Es ist jedoch nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht schlechthin an das wiederholte Nichtablegen der angestrebten Prüfung zu knüpfen, ohne die Gründe dafür zu betrachten. Es müssen jedenfalls praktisch relevante Fallkonstellationen, in denen die Gründe für die Nichtablegung der Prüfung nicht in der Verantwortungssphäre des Arbeitnehmers liegen, von der Rückzahlungspflicht ausgenommen werden.

Die Rückzahlungspflicht sollte unabhängig von den Gründen, aus denen der Arbeitnehmer die Eigenkündigung ausspricht, eintreten. Die Vereinbarung sah damit auch eine Rückzahlung in Fällen vor, in denen der Arbeitnehmer das Examen deshalb wiederholt nicht ablegt, weil ihm die Fortführung des Arbeitsverhältnisses aufgrund eines arbeitgeberseitigen Fehlverhaltens nicht mehr zumutbar ist und er es deshalb beendet. Es ist unangemessen, dem Arbeitnehmer auch für diesen Fall eine Rückzahlungsverpflichtung aufzuerlegen.

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

6. Änderungen beim Elterngeld ab dem 1.4.2024

Beim Bezug von Elterngeld hat der Gesetzgeber für Geburten ab dem 1.4.2024 einige Änderungen vorgenommen. Bei Geburten bis zum 31.3.2024 und laufende Elterngeldbezugsräume bleibt es bei den bisherigen Regelungen.

Was hat sich geändert? Die Obergrenze für das zu versteuernde Jahreseinkommen, ab der kein Anspruch mehr auf Elterngeld besteht, wird angepasst. Seit dem 1.4.2024 liegt die Grenze bei 200.000 €, ab dem 1.4.2025 wird sie nochmals abgesenkt auf 175.000 €. Bei Geburten vom 1.9.2021 bis zum 31.3.2024 lag die Einkommensgrenze bei 300.000 € für Paare und 250.000 € für Alleinerziehende. Diese Unterscheidung, ob Paar oder alleinerziehend, entfällt künftig ebenfalls.

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

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

le Elternzeit innerhalb der ersten zwölf Lebensmonate des Kindes genommen werden.

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

Das Basiselterngeld beträgt zwischen 300 € und 1.800 € monatlich. Die Bezugsdauer hängt von der gewählten Elterngeldvariante ab. Außer dem Basiselterngeld gibt es das ElterngeldPlus und den Partnerschaftsbonus, die Bezugsdauer liegt zwischen 12 und maximal 28 Monaten.

7. Besserstellung von Leiharbeitern gegenüber eigenen Arbeitnehmern

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

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

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

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

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

Diese Tarifiermäßigung im Lohnsteuerabzugsverfahren durchzuführen entfällt ab dem Veranlagungsjahr 2025 für Arbeitgeber. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer in den vor genannten Konstellationen zukünftig einen höheren steuerlichen Abzug haben werden. Sie können sich aber zuviel ge-

