

## TIPPS & WISSENSWERTES

### Liebe Leserin, lieber Leser!

Wieder gibt es die Möglichkeit über aktuelle Entscheidungen aus den Bereichen Arbeits, Miet- und Zivilrecht zu berichten. Das Mindestlohngesetz ist gerade drei Monate in Kraft und es gibt bereits die erste richterliche Entscheidung dazu. Darf das Urlaubsgeld, ebenso wie Sonderzahlungen bei der Berechnung des Mindestlohns mitgerechnet werden, ja oder nein? Lesen Sie dazu den ersten Beitrag. Auch im zweiten Beitrag geht es um das Arbeitsrecht. Er befasst sich mit der Möglichkeit einer Befristung eines Arbeitsvertrages. Im dritten Beitrag geht es um die Vermögensübertragung in der Familie. Er befasst sich damit, inwieweit ein gemeinschaftliches Testament von Eheleuten, deren Ehe später geschieden wurde, rechtsgültig bleibt, wenn keine Aussagen für den Fall der Wiederverheiratung getroffen worden sind. Die weiteren Beiträge sind dem Mietrecht zugeordnet. Der vorletzte Beitrag berichtet von der Zustimmungspflicht des Vermieters für eine Untervermietung durch den Mieter. Welche Formular-klauseln zu Schönheitsreparaturen in Mietverträgen sind gültig? Darum geht es im letzten Beitrag.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

### **Mindestlohn – keine Anrechnung von Urlaubsgeld und jährlicher Sonderzahlung** Erste arbeitsrechtliche Entscheidungen zum Mindestlohngesetz

Seit 1. Januar 2015 gilt das Mindestlohngesetz (MiLoG). Für den einen oder anderen Arbeitgeber bedeutet dieses Gesetz eine erhebliche Steigerung der Lohnkosten und damit eine Schmälerung des betrieblichen Ergebnisses. Doch wie lässt sich vermeiden? So ist fraglich, welche Lohnbestandteile bei der Berechnung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 EUR pro Arbeitsstunde berücksichtigt werden dürfen, damit im Durchschnitt der geforderte Mindestlohn vergütet wird.

Laut Gesetz soll der gesetzliche Mindestlohn unmittelbar für die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gezahlt werden. Dabei dürfen auch weiterhin feste und variable Lohnkomponenten vereinbart werden, denn gerade die variablen, leistungsabhängigen Lohnbestandteile wirken sich motivierend auf die Arbeitsleistung aus. Leistungsunabhängige Vergütungen, wie ein Urlaubsgeld oder auch jährliche Sonderzahlungen, die sich nach den Jahren der Betriebszugehörigkeit richten, dürfen nicht in die Berechnung des Mindestlohns einbezogen werden. Eine Änderungskündigung, die aber gerade die Einbeziehung des Urlaubsgeldes und der Sonderzahlung in die Mindestlohnvereinbarung zum Ziele hat, ist rechtlich nicht haltbar.

### **Änderungskündigung als einseitige Willenserklärung des Arbeitgebers unwirksam**

So gaben die Richter des Arbeitsgerichtes Berlin mit Urteil vom 4. März 2015 (54 Ca 14420/14) der klagenden Arbeitnehmerin recht und wiesen die Änderungskündigung des Arbeitgebers als unwirksam zurück.

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin ist die erste Entscheidung, die zum neuen Mindestlohngesetz gefällt wurde. Das Urteil ist jedoch noch nicht rechtskräftig. Die Entscheidung des Arbeitsgerichtes kann mit dem Rechtsmittel der Berufung angegriffen werden. Wir werden Sie weiter informieren.

### **Leistungsunabhängige Zulagen sind zusätzlich zum Mindestlohn zu zahlen**

Dennoch sind mit dem Urteil des Arbeitsgerichts gleich mehrere Erkenntnisse verbunden. Zum einen erläutert das Gericht die mögliche Anrechenbarkeit von Zulagen auf den gesetzlichen Mindestlohn von aktuell 8,50 EUR je Arbeitsstunde. Zu den nicht anrechenbaren Zulagen sollen danach das zusätzliche Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung gehören.

Inwieweit sich diese Rechtsauffassung durchsetzen wird, wird sich erst endgültig zeigen, wenn auch das Bundesarbeitsgericht über diese Fragen entscheiden musste. Da aber eine ganze Reihe von Veröffentlichungen im Rahmen der Gesetzgebung und der Einführung des Gesetzes in die gleiche Richtung gehen, war das Urteil nicht überraschend.

**Neuberechnung des Stundenlohns ist kein Grund für eine Änderungskündigung**

Eine weitere Erkenntnis des Urteils ist die Tatsache, dass der Grund für eine Änderungskündigung nicht allein die Neuberechnung des Stundenlohns unter Wegfall der bisher gewährten Zulagen sein darf. Natürlich gibt es die Möglichkeit der betriebsbedingten Änderungskündigung. Doch der alleinige arbeitgeberseitige Wunsch, die Zulagen unter Rücksicht auf den Mindestlohn zukünftig entfallen zu lassen, reicht allein nicht aus.

Dr. Stefan Müller-Thele, Rechtsanwalt  
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Köln

Dr. Uwe Schlegel, Rechtsanwalt  
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Köln

**Befristung eines Arbeitsverhältnisses benötigt einen sachlichen Grund**

Erreichen des Rentenalters reicht für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht aus

Gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Grundsätzlich bedarf die Befristung eines sachlichen Grundes und darf in der Regel in einem Zeitraum von zwei Jahren nur dreimal verlängert werden. Laut Gesetz darf ein solcher Grund auch in der Person des Arbeitnehmers liegen. Das Erreichen des Rentenalters allein ist dabei jedoch kein sachlicher Grund in der Person des Arbeitnehmers, der eine Befristung des Arbeitsvertrages rechtfertigt.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hob mit Urteil vom 11. Februar 2015 (7 AZR 17/13) das Urteil der Vorinstanz auf und entschied, dass das Arbeitsverhältnis allein wegen Bezug von gesetzlicher Altersrente nicht befristet werden kann.

**Befristung wegen Einarbeitung eines Nachfolgers ist ein sachlicher Grund**

In dem Verfahren vor dem BAG hatten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nach Erreichen des Rentenalters einen befristeten Arbeitsvertrag geschlossen, der zum Jahresende 2010 auslaufen sollte. Dieser Vertrag wurde im Einvernehmen beider Vertragsparteien zweimal verlängert. In der zweiten Verlängerung wurde vereinbart, dass die Befristung bis zum 31. Dezember 2011 läuft und der Arbeitnehmer eine noch einzustellende Nachwuchskraft einarbeitet. Der Rentner forderte nun von seinem Arbeitgeber die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht zum Jahresende 2011 vereinbarungsgemäß beendet war.

Während die Vorinstanzen dem Arbeitgeber in seiner Auffassung bestätigten, dass der Arbeitsvertrag wegen Bezug von Altersbezügen durch den Arbeitnehmer befristet werden konnte, gab das BAG dem Arbeitnehmer recht. Es ist nun zu klären, inwieweit die Einarbeitung der Nachwuchskraft beendet wurde und damit das Arbeitsverhältnis aus sachlichem Grund enden konnte.

**Hinweis:**

Arbeitgeber sollten nach dieser Entscheidung Rentner(innen) nur dann befristet weiter beschäftigen, wenn tatsächlich ein sachlicher Grund für eine Befristung vorliegt.

Steffen Pasler, Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht  
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Greifswald

**Gemeinschaftliches Testament kann änderbar sein**

Für den Scheidungsfall können Regelungen vereinbart werden

Entsprechen die Regelungen der gesetzlichen Erbfolge nicht den Wünschen und Vorstellungen der Ehegatten und eingetragene Lebenspartner, so haben sie die Möglichkeit, ein gemeinschaftliches Testament zu errichten, um die Erbfolge entsprechend ihren Wünschen und Vorstellungen zu regeln. Eine der bekanntesten Formen des gemeinschaftlichen Testaments ist das sogenannte „Berliner Testament“. Für eine Änderung des gemeinschaftlichen Testaments bedarf es immer beider Partner, sodass im Todesfall das Testament in aller Regel nicht mehr änderbar ist. Grundsätzlich können auch Vereinbarungen zur Gültigkeit für den Fall der Scheidung getroffen werden.

Über die Gültigkeit eines gemeinschaftlichen Testaments und die Möglichkeiten seiner Anfechtung hatte das Oberlandesgericht Hamm in einem aktuellen Urteil vom 28. Oktober 2014 (15 W 14/14) zu entscheiden. Im konkreten Fall bestand ein gemeinschaftliches Testament aus der ersten Ehe des Verstorbenen, die durch Scheidung beendet worden war. Die Eheleute hatten vereinbart und in einem gemeinsamen Testament korrekt festgelegt, dass die getroffenen Regelungen unberührt von einer möglichen Scheidung bleiben sollen. Nach der später eingetretenen Scheidung heiratete der Ehemann wieder und widerrief seine früheren letztmaligen Verfügungen. Dieses notarielle Testament wurde der Ex-Frau jedoch nicht bekannt geben. Aus diesem Grund ging sie nach dem Tod des Mannes von der Rechtmäßigkeit des Testaments aus und beantragte den Erbschein als Alleinerbin. Dagegen wehrte sich die zweite Ehefrau und Witwe des Mannes unter Verweis auf ihren Pflichtteilsanspruch mit Erfolg. Einerseits bestätigten die Richter die Gültigkeit beider Testamente, des gemeinschaftlichen Testaments aus erster Ehe und des notariellen Testaments, welches in der Zeit der zweiten Ehe verfasst wurde. Jedoch sahen die Richter des OLG Hamm keine konkreten Anhaltspunkte dafür, dass die Gültigkeit des gemeinschaftlichen Testaments über die Scheidung hinaus, auch für den Fall der Wiederverheiratung gelten sollte.

Die fristgerechte Anfechtung des Testaments aus erster Ehe durch die Witwe führte zu Aufhebung des gemeinschaftlichen Testaments. Die Ex-Frau des Verstorbenen ging bei der Verteilung des Erbes leer aus.

**Hinweis:**

Alle Formulierungen im gemeinsamen Testament sollten äußerst sorgfältig formuliert werden, sodass es später nicht zur Anfechtung des Testaments kommen kann und eine andere Erbfolge als beabsichtigt worden war, eintritt.

Pia Roggendorff-Jentsch, Rechtsanwältin  
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Köln

**Untervermietung einer Wohnung bedarf der Zustimmung des Vermieters**

**Nicht genehmigte Untervermietung berechtigt zur fristlosen Kündigung**

Wenn sich die Lebensumstände ändern, kommt es vor, dass Mann oder Frau Wohnraum hat, ohne ihn persönlich nutzen zu können. Doch dieser scheinbar freie Wohnraum wird von Dritten gern genutzt, sodass der Gedanke aufkeimt, den Wohnraum gegen ein kleines Entgelt zu vermieten. Bequem geht ein solches Vermietungsangebot in diversen Internetportalen.

Bei Wohnraum, den Mann oder Frau selbst gemietet hat, ist dabei Vorsicht geboten. Grundsätzlich ist die Bereitstellung von Wohnraum an einen Dritten dem Vermieter anzuzeigen. Dabei kann die Untervermietung durch den Vermieter nicht grundsätzlich ausgeschlossen werden. In Fällen einer kurzfristigen Vermietung an Touristen ist zwingend die Zustimmung des Vermieters einzuholen. Andernfalls kann die fehlende Berechtigung zur Untervermietung die fristlose Kündigung begründen.

So entschied am 3. Februar 2015 das Landgericht Berlin (67 T 29/15). Die Mieterin hatte eine Wohnung auf dem Internetportal „airbnb“ angeboten. In der Folge wurde die Wohnung auch Touristen überlassen. Dem Vermieter missfiel die Anzeige im Internet und er mahnte seine Mieterin ab. Trotz der Abmahnung wurde die Wohnung weiter auf dem Portal angeboten. Aus diesem Grund erfolgte die Kündigung durch den Vermieter, die durch das Landgericht Berlin in ihrer Rechtskraft bestätigt wurde.

**Hinweis:**

Wer als Mieter seine Wohnung Dritten zur Nutzung überlassen möchte, bedarf vorher der Genehmigung des Vermieters. Hat der Mieter ein berechtigtes Interesse an der Nutzungsüberlassung und stehen keine im Gesetz normierten Einwendungen des Vermieters entgegen, kann die Genehmigung durch den Vermieter verlangt werden.

Unter Umständen steht dem Vermieter jedoch das Recht zu, die weitere Überlassung nur bei einer angemessenen Erhöhung der Miete zu genehmigen. Wann eine genehmigungspflichtige Untervermietung vorliegt und wann eine Zustimmung erteilt werden muss, bestimmt sich immer nach den Gegebenheiten des Einzelfalls. Im Zweifel sollte deshalb entsprechender fachlicher Rat durch einen Anwalt eingeholt werden.

Benjamin Lanz, Rechtsanwalt  
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Greifswald

## **Schönheitsreparaturen durch den Mieter nicht in jedem Fall berechtigt** Bundesgerichtshof ändert seine Rechtsprechung zu Formulklauseln im Mietrecht

In der überwiegenden Anzahl der bestehenden Mietverträge sind Formulierungen zu den Pflichten eines Mieters bezüglich der Schönheitsreparaturen getroffen. Damit wird die grundsätzliche Pflicht des Vermieters zur Vornahme der malermäßigen Instandsetzung auf den Mieter abgewälzt.

Doch welche Rechtsgültigkeit entfalten diese Formulierungen? Damit hatte sich in drei aktuellen Urteilen der BGH zu beschäftigen. Im Besonderen ging es um die Wirksamkeit von (Quoten)-Abgeltungsklauseln. Diese Klauseln wälzen, für den Fall, dass die Wohnung am Ende des Mietverhältnisses Nutzungsspuren aufweist, aber Schönheitsreparaturen nach dem festgelegten Fristenplan noch nicht fällig sind, die Pflicht zur Übernahme der Kosten für Schönheitsreparaturen anteilig auf den Mieter ab.

Eine formularmäßige Abwälzung der Schönheitsreparaturen auf den Mieter ist jedoch unwirksam, wenn der Mieter zu Mietbeginn eine unrenovierte Wohnung übernimmt. Der im konkreten Fall vereinbarte Mietnachlass wegen der unstrittigen Gebrauchsspuren am Mietobjekt in Höhe einer halben Monatsmiete stellt in den Augen des Gerichts keinen angemessenen Ausgleich dafür dar, dass weitere Schönheitsreparaturen zu leisten sind. Als Unterscheidungsmerkmal für die Abgrenzung renoviert/unrenoviert gilt nicht der Geruch nach frischer Farbe. Vielmehr ist zu prüfen, inwieweit die vorhandenen Gebrauchsspuren so unerheblich sind, dass die Mieträume im Zeitpunkt der Überlassung den Gesamteindruck einer renovierten Wohnung vermitteln. In dem dritten Fall verneinte der BGH die Wirksamkeit der Formulklausel zu den Schönheitsreparaturen, weil sie zum Teil auf „starre“ Fristen abstellt.

Mit seinen Urteilen vom 18. März 2015 (VIII ZR 185/14; VIII ZR 242/13; VIII ZR 21/13) ändert der BGH seine bisherige Rechtsprechungsauffassung zu den Pflichten des Mieters. Er erklärt die formularmäßigen Vereinbarungen zu den Schönheitsreparaturen für unwirksam, wenn der Mieter eine unrenovierte Wohnung übernommen hat. Damit werden die Rechte der Mieter um ein weiteres Stück gestärkt.

### **Hinweis:**

Für Geschäftsräume liegt bisher noch keine höchstrichterliche Entscheidung zu dieser Problematik vor. Grundsätzlich gibt es aber im Bereich der Schönheitsreparaturen kein „Sonderrecht“ für Geschäftsräume. Es ist daher davon auszugehen, dass sich die Änderung der Rechtsprechung in diesem Bereich auch für Geschäftsräume durchsetzen wird.

Zur Vermeidung späterer Streitigkeiten sollte im Übergabeprotokoll festgehalten werden, dass die Wohnung in einem frisch renovierten Zustand ohne Gebrauchsspuren übergeben wurde. Ist die Wohnung nicht frisch renoviert, so sollte ein angemessener Ausgleich für den Mieter z. B. in Form eines Renovierungszuschusses oder z. B. durch Gewährung eines bestimmten mietfreien Zeitraums, geleistet werden.

Susanne Ruthe, Fachanwältin für Arbeitsrecht  
ETL Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Berlin

Thomas Noatsch, LL.M., Rechtsanwalt  
ETL-Rechtsanwälte GmbH, Rechtsanwaltsgesellschaft, Berlin

Haben Sie Fragen zu den Themen dieses Rundschreibens? Dann sprechen Sie uns an.  
Wir beraten Sie gern!