

TIPPS & WISSENSWERTES

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser!

Unser heutiges Rundschreiben informiert Sie über aktuelle Entscheidungen aus den Bereichen Bank-, Kapitalmarkt-, Versicherungs-, Zivil-, Miet- und Arbeitsrecht sowie über neue Mindestlohnvorschriften. Der erste Beitrag beschäftigt sich mit der Unwirksamkeit der Effekten- und Prospekthaftungsklausel in Verträgen von Rechtsschutzversicherern. Auch ohne ausdrückliche arbeitsvertragliche Regelung gilt die betriebsübliche Arbeitszeit als vereinbart. Lesen Sie zu dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts unseren zweiten Beitrag. Im dritten Beitrag geht es um das Schriftformerfordernis beim Abschluss von Mietverträgen und die Folgen, wenn bei einem Mieterwechsel die schriftliche Vereinbarung zwischen dem früheren und dem neuen Mieter keine hinreichend deutliche Bezugnahme auf den ursprünglichen Mietvertrag enthält. Der abschließende Beitrag informiert über neue Mindestlohnvereinbarungen für das Friseurhandwerk, in der Baubranche, für Maler und Lackierer sowie im Pflegebereich.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre mit unserem Rundschreiben.

Ausschlussklauseln in Rechtsschutzversicherung sind unwirksam Effekten- und Prospekthaftungsklauseln halten Überprüfung nicht stand

Die Lehmann-Pleite und die damit verbundenen zahlreichen Schadenersatzansprüche haben einmal mehr die Problematik der Prospekthaftung in die Diskussion gebracht. Die Geschädigten gingen meist davon aus, dass ihre Rechtsschutzversicherung die mit den Schadenersatzklagen verbundenen Kosten übernimmt. Doch viele Rechtsschutzversicherer verweigerten mit Verweis auf die sogenannte Effekten- und Prospekthaftungsklausel die Deckungszusage. Nach diesen Klauseln gewähren Rechtsschutzversicherer ihren Versicherungsnehmern keinen Rechtsschutz für die Wahrnehmung rechtlicher Interessen in ursächlichem Zusammenhang mit der Anschaffung oder Veräußerung von Effekten (z. B. Anleihen, Aktien, Investmentanteilen) sowie der Beteiligung an Kapitalanlagemodellen, auf welche die Grundsätze der Prospekthaftung anwendbar sind (z. B. Abschreibungsgesellschaften, Immobilienfonds).

Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen ist erfolgreich

Doch nun hat der Bundesgerichtshof (BGH) mit Urteil vom 8. Mai 2013 entschieden: Die von zahlreichen Rechtsschutzversicherern in ihren Versicherungsbedingungen verwendete „Effektenklausel“ und die „Prospekthaftungsklausel“ sind unwirksam (Az.: IV ZR 84/12 und IV ZR 174/12). Auf Klagen der Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen hat der BGH Versicherern in zunächst zwei Verfahren untersagt, diese Klauseln zu verwenden oder sich auf sie zu berufen. Er hat festgestellt, dass die vorgenannten Klauseln wegen mangelnder Transparenz gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam sind. Die Richter begründeten ihre Entscheidung wie folgt: Der durchschnittliche Versicherungsnehmer könne den Klauseln nicht hinreichend klar entnehmen, für welche Geschäfte keine Rechtsschutzversicherung bestehe. Hierfür komme es nur auf dessen Verständnis nach dem allgemeinen Sprachgebrauch des täglichen Lebens an, weil es sich weder bei „Effekten“ noch bei „Grundsätzen der Prospekthaftung“ um fest umrissene Begriffe der Rechtssprache handele.

Dr. Stefan Müller-Thele, Rechtsanwalt
Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Dr. Uwe Schlegel, Rechtsanwalt
Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Betriebsübliche Arbeitszeit ist abzuleisten Zur Dauer der Arbeitszeit bei fehlender ausdrücklicher Vereinbarung

Arbeitsverträge enthalten regelmäßig Ausführungen zum Umfang der Arbeitszeit. Meist ist eine konkrete Stundenzahl, z. B. 39 Stunden pro Woche angegeben. Oftmals wird im Arbeitsvertrag aber auch nur auf die betriebsübliche Arbeitszeit verwiesen, wie sie in einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag festgeschrieben ist. Doch es gibt auch Arbeitsverträge, in denen die Arbeitsvertragsparteien keine genaue Vereinbarung zum zeitlichen Umfang getroffen haben, den ein Arbeitnehmer arbeiten muss.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte dazu am 15. Mai 2013 entschieden (AZR 325/12): „Ist in einem Arbeitsvertrag die Dauer der Arbeitszeit nicht ausdrücklich geregelt, so gilt die betriebsübliche Arbeitszeit als vereinbart. Nach ihr bemessen sich die Pflichten des Arbeitnehmers zur Arbeitsleistung und des Arbeitgebers zur Zahlung der Vergütung. Diese Grundsätze gelten auch für außertarifliche Angestellte.“

In dem zu entscheidenden Fall ging es um eine außertarifliche Mitarbeiterin mit einem Bruttojahresgehalt von ca. 95.000 EUR. Nach dem Arbeitsvertrag musste die Mitarbeiterin „auch außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit tätig ... werden“. Weitere Regelungen zur Arbeitszeit enthielt der Vertrag nicht. Bei der Mitarbeiterin hatten sich nahezu 700 Minusstunden

angesammelt. Der Arbeitgeber forderte sie deshalb auf, eine tägliche Arbeitszeit von mindestens 7,6 Stunden bzw. die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden einzuhalten. Dem kam die Mitarbeiterin nicht nach, woraufhin der Arbeitgeber die Gehälter mit der Begründung kürzte, die Mitarbeiterin habe ihre Arbeitspflicht nicht vollständig erfüllt.

Daraufhin klagte die Mitarbeiterin. Sie glaubte, ihre Arbeit sei nicht in Zeiteinheiten zu messen und sie sei vertraglich nicht verpflichtet, 38 Stunden pro Woche zu arbeiten. Sie müsse überhaupt nicht an bestimmten Tagen und zu bestimmten Zeiten im Betrieb sein. Vielmehr erfülle sie ihre Arbeitspflicht ohne Rücksicht auf den zeitlichen Aspekt schon dann, wenn sie die ihr von ihrem Arbeitgeber übertragenen Aufgaben erledige. Doch das BAG folgte dieser Ansicht nicht, sondern urteilte: Die betriebsübliche Arbeitszeit ist auch im Streitfall maßgeblich und mindestens abzuleisten.

Hinweis:

Die Entscheidung verwundert nicht. Ein Zusatz im Arbeitsvertrag, wonach ein Arbeitnehmer „auch außerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit tätig ... werden“ müsse, gibt schon einen deutlichen Hinweis dafür, dass die betriebsübliche Arbeitszeit auch für die Arbeitnehmerin ein Anhaltspunkt ist, in welchem Umfang sie zu arbeiten hat. Mit einem solchen Zusatz dürfte es daher nicht richtig sein zu sagen, es habe keinerlei Vereinbarungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien über den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit gegeben.

Steffen Pasler, Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht und für Handels- und Gesellschaftsrecht
Eisenbeis Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH, Greifswald

Dr. Uwe Schlegel, Rechtsanwalt
Eisenbeis Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH, Köln

Schriftformerfordernis als Stolperstein **Nicht jede Vertragsübernahme beim Mieterwechsel ist wirksam**

Wohnraummietverträge werden meist für eine unbestimmte Zeit abgeschlossen. Mietverträge über Gewerberäume enthalten dagegen oftmals eine Befristung – wenngleich sie aus betriebswirtschaftlichen Gründen regelmäßig über eine sehr lange Dauer, z. B. 10 oder 15 Jahre bzw. mit einer Verlängerungsoption abgeschlossen werden. Doch unvorhergesehene Ereignisse führen häufig zu Vertragsänderungen während der Laufzeit. Dabei ist besondere Sorgfalt erforderlich. Es muss unbedingt darauf geachtet werden, dass der ursprüngliche und der geänderte Vertrag derart aufeinander bezogen werden, dass ein Dritter, z. B. ein Grundstückserwerber, daraus ersehen kann, welche vertraglichen Regelungen mit welchem Mieter auf ihn übergehen. Ist die Vertragsänderung nicht eindeutig, kann ein Eigentümerwechsel dazu führen, dass ein vermeintlich unkündbarer Mietvertrag vom Erwerber gekündigt werden darf.

Der Bundesgerichtshof hat dazu am 30. Januar 2013 entschieden (Az.: XII ZR 38/12): „Soll in einem Mietvertrag, der wegen seiner Laufzeit der Schriftform des § 550 BGB bedarf, ein Mieterwechsel herbeigeführt werden, muss die schriftliche Vereinbarung zwischen dem früheren und dem neuen Mieter eine hinreichend deutliche Bezugnahme auf den Mietvertrag enthalten, wenn die Schriftform gewahrt bleiben soll.“ Die Schriftform ist nach § 550 BGB für alle befristeten Mietverträge erforderlich, die für längere Zeit als ein Jahr geschlossen werden. Wird die Schriftform nicht eingehalten, gilt der Mietvertrag für unbestimmte Zeit. Eine Kündigung ist frühestens zum Ablauf eines Jahres nach Überlassung des Wohnraums zulässig. Die Vorschrift gilt wegen § 589 BGB auch für Mietverhältnisse über Gewerberäume.

Holger Pape, Rechtsanwalt,
Fachanwalt für Steuerrecht
Eisenbeis Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH, Erfurt

Jana Joksch, Rechtsanwältin
Eisenbeis Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH, Köln

Neue Mindestlöhne vereinbart **Bundesrat fordert Mindestlohn für alle**

Der Bundesrat fordert einen deutschlandweiten Mindestlohn von 8,50 EUR. Der Mindestlohn soll für alle vollzeitbeschäftigten Menschen in Deutschland ein existenzsicherndes Einkommen sicherstellen und ihnen eine angemessene Teilhabe am gesellschaftlichen und soziokulturellen Leben ermöglichen. Bereits heute gibt es in vielen Branchen Mindestlöhne, künftig z. B. auch für Friseure.

Mindestlohn im Friseurhandwerk kommt noch in 2013

Am 22. April 2013 haben sich die Gewerkschaft ver.di und die Tarifgemeinschaft des Zentralverbands des deutschen Friseurhandwerks sowie die Landesinnungsverbände auf die Einführung eines Mindestlohnes im Friseurhandwerk verständigt. Danach erhalten Friseur/innen ab dem 1. August 2013 mindestens 7,50 EUR pro Stunde (West) bzw. 6,50 EUR pro Stunde (Ost). Ab dem 1. August 2014 gilt zudem ein bundeseinheitlicher Stundenlohn von 8,50 EUR, welcher ab dem 1. August 2015 auch Friseur/innen ohne Abschlussprüfung zu zahlen ist.

Bislang gilt der Tarifvertrag nur für ver.di-Mitglieder, die in Innungsbetrieben arbeiten. Die Gewerkschaft beabsichtigt, alsbald einen Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit beim Bundesarbeitsministerium zu stellen. Sollte dem Antrag entsprochen werden, gelten die Stundenlöhne als gesetzlicher Mindestlohn. Schon jetzt gilt für Innungsbetriebe im Friseurhandwerk: An Arbeitnehmer, die Mitglieder der Gewerkschaft ver.di sind, ist der Mindestlohn zu zahlen. **Tipp:** Alle Betriebe des Friseurhandwerks sollten auf eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifabschlusses durch das Arbeitsministerium achten und die Lohnzahlungen, soweit erforderlich, entsprechend anpassen.

Bundeseinheitlicher Mindestlohn im Baugewerbe beschlossen

Im Baugewerbe gibt es bereits seit mehreren Jahren allgemeinverbindliche Mindestlöhne. Diese werden ab dem 1. Januar 2014 angehoben:

- 10,50 EUR einheitlicher Mindestlohn (Ost)
- 11,10 EUR Lohngruppe 1, 13,95 EUR Lohngruppe 2 (West)
- 11,10 EUR Lohngruppe 1, 13,80 EUR Lohngruppe 2 (Berlin)

In der vierjährigen Laufzeit des neuen Tarifvertrages werden die Mindestlöhne sukzessive weiter erhöht. Ab dem 1. Januar 2017 soll so ein bundeseinheitliches Mindestlohnniveau (Lohngruppe 1) von 11,30 EUR erreicht werden.

Höherer Mindestlohn für Maler und Lackierer

Seit dem 1. Mai 2013 gelten für das Maler- und Lackiererhandwerk höhere Mindestlöhne. Im Tarifbereich Ost sind einheitlich 9,90 EUR pro Stunde zu zahlen. Im Tarifbereich West und Berlin erhalten ungelernte Arbeitnehmer einen Stundenlohn von 9,90 EUR und gelernte Arbeitnehmer 12,15 EUR.

Mindestlohn steigt auch in der Pflegebranche

Ab 1. Juli 2013 erhalten auch Pflegedienstmitarbeiter, die überwiegend pflegerische Tätigkeiten in der Grundpflege erbringen, einen höheren Mindestlohn. Der Mindestlohn steigt auf 9,00 EUR (West und Berlin) bzw. 8,00 EUR (Ost).

Hinweis:

Eine Unterschreitung des Mindestlohnes kann Bußgeld- und Strafverfahren nach sich ziehen, was bei Beachtung des Mindestlohnes vermieden werden kann. Arbeitgeber sollten sich zu vertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Mindestlohnunterschreitungen anwaltlich beraten lassen.

Annette Hochheim, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Sozialrecht
Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Lutherstadt/Wittenberg

Steffen Pasler, Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht und für Handels- und Gesellschaftsrecht
Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Greifswald

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