

TIPPS & WISSENSWERTES

Liebe Leserin, lieber Leser!

Der zum Januar 2015 eingeführte und Anfang dieses Jahres erhöhte Mindestlohn hat Arbeitgebern umfangreiche Dokumentationspflichten auferlegt. Doch es gibt Ausnahmen. Einige Branchen sind allerdings gänzlich von den Aufzeichnungserleichterungen ausgeschlossen. Lesen Sie dazu unseren ersten Beitrag. „Wer auffährt, ist schuld“, so die landläufige Meinung. Ob das auch gilt, wenn ein Martinshorn das vorausfahrende Fahrzeug zum Abbremsen zwingt, erklärt unser zweiter Beitrag. Unser dritter Beitrag beschäftigt sich mit den Umkleidezeiten von Privat- in Dienstbekleidung und der Frage, ab wann die vergütungspflichtige Arbeitszeit beginnt. In Zeiten schwindender Zinsen waren Bausparverträge für viele Sparer noch ein Lichthauch im Dunkeln. Doch das hat sich nun geändert, wie unser letzter Beitrag beschreibt.

Viel Spaß beim Lesen!

Keine Aufhebung der Aufzeichnungspflichten für alle besserverdienenden Arbeitnehmer!

Nach der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung ist in Bezug auf bestimmte Arbeitnehmergruppen die Pflicht zum Erstellen und Bereithalten von Dokumenten nach § 17 MiLoG dahingehend eingeschränkt, dass sie nicht gelten für Arbeitnehmer,

- deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.958,00 Euro überschreitet oder
- deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.000,00 Euro überschreitet, wenn der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt hat.

Für welche Arbeitnehmergruppen gelten diese Ausnahmen nicht?

Die Antwort findet sich in § 17 MiLoG: Die Vorschrift richtet sich nur an Arbeitgeber, die Arbeitnehmer geringfügig oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen beschäftigen. Für diese Arbeitnehmergruppen besteht die Aufzeichnungspflicht bei Überschreiten der genannten Einkommensgrenzen nicht.

Nach § 19 Arbeitnehmer-Entsendegesetz bestehen aber die gleichen Aufzeichnungspflichten für Arbeitgeber, soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages oder einer entsprechenden Rechtsverordnung über die Zahlung eines Mindestentgelts auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Das gilt für die Branchen

- Bauhaupt- und Baunebengewerbe,
- Gebäudereinigung,
- Briefdienstleistungen,
- Sicherheitsdienstleistungen,
- Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken,
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft,
- Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst,
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II und III,
- Schlachten und Fleischverarbeitung,
- Pflege,
- Land- und Forstwirtschaft und
- Zeitarbeit.

Hier besteht die Aufzeichnungspflicht auch bei Überschreitung der genannten Einkommensgrenzen.

Anderes gilt für die im Betrieb des Arbeitgebers arbeitenden Ehegatten, eingetragenen Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers. Für diese Arbeitnehmergruppen werden ausdrücklich auch die in § 19 Arbeitnehmer-Entsendegesetz geregelten Aufzeichnungspflichten eingeschränkt. Damit entfallen für angestellte Verwandte auch dann die Aufzeichnungspflichten, wenn deren Arbeitsverhältnisse den Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages oder einer entsprechenden Rechtsverordnung über die Zahlung eines Mindestentgelts unterfallen.

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

Auffahrunfall, weil vorausfahrendes Fahrzeug wegen Martinshorn abbremst

Das Landgericht (LG) Hamburg hat in einem Fall entschieden, bei dem ein Fahrzeug auf ein anderes Kfz aufgefahren war, da das vorausfahrende Fahrzeug wegen eines durch den Fahrer wahrgenommenen Martinshorns abgebremst hatte (LG Hamburg, Urt. v. 21.10.2016 - [306 O 141/16](#)). Das LG sieht die alleinige Verantwortung für den Verkehrsunfall bei dem auffahrenden Fahrzeug bzw. dessen Fahrer. Die sog. einfache Betriebsgefahr des vorderen Fahrzeugs tritt nach Einschätzung des Gerichts in einem solchen Fall zurück.

Katrin Kaiser
Rechtsanwältin, Fachanwältin für Familienrecht, Fachanwältin für Verkehrsrecht
ETL Rechtsanwälte GmbH, Lutherstadt Wittenberg

Umkleiden als vergütungspflichtige Arbeitszeit?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden (BAG, Urt. v. 26.10.2016 - [5 AZR 168/16](#)):

1. Das Umkleiden ist Teil der vom Arbeitnehmer geschuldeten und ihm zu vergütenden Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt, die im Betrieb an- und abgelegt werden muss.
2. Steht fest ([§ 286 ZPO](#)), dass Umkleide- und Wegezeiten auf Veranlassung des Arbeitgebers entstanden sind, kann aber der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- oder Beweislast für den zeitlichen Umfang, in dem diese erforderlich waren, nicht in jeder Hinsicht genügen, darf das Gericht die erforderlichen Umkleide- und damit verbundenen Wegezeiten nach [§ 287 Abs. 2](#) i.V.m. Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 ZPO schätzen.

Ergänzende Hinweise

Selbstverständlich muss die Zeit, die der Arbeitnehmer mit dem Umkleiden im oben angesprochenen Sinne verbringt, in der Regel wenigstens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns vergütet werden, aktuell in Höhe von 8,84 EUR brutto.

Dr. Uwe Schlegel
Rechtsanwalt
ETL Rechtsanwälte GmbH, Köln

Bausparkassen dürfen Altverträge kündigen

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat am 21. Februar 2017 entschieden, dass Bausparkassen ihren Kunden die mit diesen geschlossenen Bausparverträge kündigen dürfen, wenn diese mehr als zehn Jahre kein Baudarlehen in Anspruch genommen haben (BGH, Urt. v. 21. Februar 2017 - XI ZR 185/16 und XI ZR 272/16).

Nach Auffassung des BGH ist auf die Bausparverträge das Darlehensrecht anzuwenden, denn während der Ansparphase eines Bausparvertrages sei die Bausparkasse Darlehensnehmerin und der Bausparer Darlehensgeber. Erst mit der Inanspruchnahme eines Bauspardarlehens komme es zu einem Rollenwechsel.

Der BGH hat entschieden, dass die Kündigungsvorschrift des § 489 Abs. 1 Nr. 3 BGB a.F. auch zugunsten einer Bausparkasse als Darlehensnehmerin anwendbar sei. Dies folge nicht nur aus dem Wortlaut und der Systematik des Gesetzes, sondern auch aus der Entstehungsgeschichte und dem Regelungszweck der Norm, wonach jeder Darlehensnehmer nach Ablauf von zehn Jahren nach Empfang des Darlehens die Möglichkeit haben solle, sich durch Kündigung vom Vertrag zu lösen.

Ebenfalls hat der BGH entschieden, dass die Voraussetzungen des Kündigungsrechts bei Zuteilungsreife vorliegen. Denn mit dem Eintritt der erstmaligen Zuteilungsreife habe die Bausparkasse unter Berücksichtigung des Zwecks des Bausparvertrages das Darlehen des Bausparers vollständig empfangen.

Der Vertragszweck (meistens in der Präambel verankert) bestehe für den Bausparer darin, durch die Erbringung von Ansparleistungen einen Anspruch auf Gewährung eines Bauspardarlehens zu erlangen. Aufgrund dessen habe er das damit korrespondierende Zweckdarlehen mit Eintritt der erstmaligen Zuteilungsreife vollständig gewährt.

Danach seien Bausparverträge im Regelfall zehn Jahre nach Zuteilungsreife kündbar.

Ergänzende Hinweise

Die Verbraucherzentrale Brandenburg macht darauf aufmerksam, dass die Entscheidung des BGH unter Umständen nicht auf alle Fälle eines mit einer Bausparkasse abgeschlossenen Vertrages übertragbar sei. Der BGH beziehe sich in seiner Pressemitteilung zu den aktuell gefällten Urteilen unter anderem auf den Vertragszweck. Wenn dem Verbraucher der Bausparvertrag ausdrücklich als eine Form der Geldanlage verkauft worden sei und dies auch belegt werden könne (beispielsweise durch einen entsprechenden Prospekt), sei gegebenenfalls anders als in den veröffentlichten Entscheidungen des BGH zu urteilen.

Sina Rencz-Baasch
Rechtsanwältin
ETL Rechtsanwälte GmbH, Halle (Saale)

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

Die Erarbeitung des Rundschreibens erfolgt mit großer Sorgfalt.
Eine Haftung kann hierfür jedoch nicht übernommen werden.