



Karaahmetoğlu & Kollegen  
Anwaltskanzlei



# Recht aktuell

Kanzlei-Newsletter Ausgabe Februar 2019

## NEWTHEMEN

- 1 Altersgrenze - Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts
- 2 Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit
- 3 Zuweisung von Telearbeit
- 4 GmbH-Geschäftsführer - Vertragsunterzeichnung ohne Vertretungszusatz
- 5 Mietpreisbremse wurde verschärft
- 6 Rauchwarnmelder – Einbau und Wartung durch Wohnungseigentümergeinschaft
- 7 Personengesellschafter – Anspruch auf volles Elterngeld

- Weitere aktuelle sowie archivierte Themen finden Sie unter : [www.recht-aktuell.infos.k-kanzlei.de](http://www.recht-aktuell.infos.k-kanzlei.de)
- Im direkten Dialog steht Ihnen Recht aktuell auch auf Facebook zur Verfügung : [www.recht-aktuell.facebook.k-kanzlei.de](http://www.recht-aktuell.facebook.k-kanzlei.de)
- Ihren monatlichen Recht aktuell Newsletter können Sie unter : [www.k-kanzlei.de](http://www.k-kanzlei.de)  
abonnieren bzw. durch erneutes eintragen Ihrer Emailadresse wieder kündigen

## KONTAKT

Mo bis Fr von 9.00 – 18.00 Uhr  
[info@k-kanzlei.de](mailto:info@k-kanzlei.de)  
[www.k-kanzlei.de](http://www.k-kanzlei.de)

Karaahmetoglu & Kollegen  
Gerlinger Straße 6  
71254 Ditzingen

Tel.: 07156 - 4 35 90  
Fax: 07156 - 95 96 89

## Rechtsanwalt

Peter Horrig, Fachanwalt für Arbeitsrecht



Ihr Ansprechpartner in arbeitsrechtlichen Fragen

### 1 Altersgrenze - Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts

Die Regelung im Sozialgesetzbuch, die es den Arbeitsvertragsparteien ermöglicht, im Falle der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen der Regelaltersgrenze den Beendigungszeitpunkt durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses hinauszuschieben, ist wirksam. Dabei ist es unerheblich, ob eine Hinausschiebenseinbarung voraussetzt, dass nur der Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses unter Beibehaltung der übrigen Vertragsbedingungen geändert wird.

Dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) lag der nachfolgende Sachverhalt zugrunde: Ein Lehrer war mit einem Unterrichtsdeputat von 23 Wochenstunden beschäftigt. Arbeitsvertraglich endete das Arbeitsverhältnis am 31.1.2015 wegen Erreichens der Regelaltersgrenze. Am 20.1.2015 vereinbarten die Parteien, dass das Arbeitsverhältnis erst mit Ablauf des 31.7.2015 endet. Im Februar ordnete die Schulleiterin an, dass der Lehrer über seine vertraglich festgelegte Regelstundenzahl hinaus weitere 4 Wochenstunden Unterricht zu erteilen hatte. Mit Wirkung vom 1.2.2015 wurde die Wochenstundenzahl auf 25,5 erhöht. Der Lehrer war nun der Auffassung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der vereinbarten Befristung am 31.7.2015 geendet hat. Diese Meinung teilten die BAG-Richter nicht. Die vertragliche Abrede über die Arbeitszeiterhöhung wurde erst einige Wochen später und damit nicht im Zusammenhang mit der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts getroffen.

### 2 Mehrarbeitszuschläge bei Teilzeitarbeit

Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 19.12.2018 haben Teilzeitbeschäftigte mit vereinbarter Jahresarbeitszeit einen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit, die über ihre individuell festgelegte Arbeitszeit hinausgeht. Diese Auslegung ist mit den o. g. Regelungen im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vereinbar. Zu vergleichen sind die einzelnen Entgeltbestandteile, nicht die Gesamtvergütung. Teilzeitbeschäftigte würden benachteiligt, wenn die Zahl der Arbeitsstunden, von der an ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung entsteht, nicht proportional zu ihrer vereinbarten Arbeitszeit vermindert würde.

### 3 Zuweisung von Telearbeit

Der Arbeitgeber ist nicht allein wegen seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts berechtigt, dem Arbeitnehmer einen Telearbeitsplatz zuzuweisen. Lehnt der Arbeitnehmer die Ausführung der Telearbeit ab, liegt deshalb keine beharrliche Arbeitsverweigerung vor. Eine aus diesem Grund ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Zu diesem Urteil kam das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg am 10.10.2018.

In dem entschiedenen Fall beschäftigte ein Arbeitgeber einen Ingenieur. Der Arbeitsvertrag enthielt keine Regelungen zu einer Änderung des Arbeitsorts. Nach einer Betriebsschließung bot der Arbeitgeber dem Ingenieur an, seine Tätigkeit im „Home-Office“ zu verrichten. Nachdem der Arbeitnehmer hierzu nicht bereit war, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung.

Dass ein Arbeitnehmer z. B. zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf an einer Telearbeit interessiert sein könnte, führt nicht zu einer diesbezüglichen Erweiterung des Weisungsrechts des Arbeitgebers.

**Rechtsanwalt**  
Evgenij V. Usarov



Ihr Ansprechpartner in vertrags- und gesellschaftsrechtlichen Fragen

#### 4 GmbH-Geschäftsführer - Vertragsunterzeichnung ohne Vertretungszusatz

Bei einem unternehmensbezogenen Geschäft geht der Wille der Beteiligten im Zweifel dahin, dass der Inhaber des Unternehmens Vertragspartner werden soll. Wenn der Geschäftsführer einer GmbH eine Verpflichtung eingeht, ist es eine Frage des Einzelfalls, ob er – bei fehlendem Vertretungszusatz für die GmbH – persönlich haftet oder ob die GmbH verpflichtet wird.

Unterzeichnet der Geschäftsführer einer GmbH die Quittung für ein Darlehen mit seinem Namen ohne Vertretungszusatz, kann ein Handeln im fremden Namen in Betracht kommen, wenn der Vertragspartner wusste, dass das Darlehen ausschließlich für betriebliche Zwecke der GmbH bestimmt war.

Geht der Geschäftsführer einer GmbH eine dem Unternehmen dienende Verpflichtung ohne Vertretungszusatz ein, kommt ein Handeln im eigenen Namen vor allem dann in Betracht, wenn für den Vertragspartner Zweifel an der Bonität der GmbH bestehen und er deswegen möglicherweise an einer persönlichen Haftung des Geschäftsführers interessiert ist. Macht der Darlehensgeber solche Gesichtspunkte nicht geltend, ist die GmbH Vertragspartnerin.

**Rechtsanwältin**  
Nuran Yilmaz



Ihre Ansprechpartnerin in mietrechtlichen Fragen

#### 5 Mietpreisbremse wurde verschärft

In der Oktober-Ausgabe 2018 hatten wir bereits über die geplanten Änderungen bei der Mietpreisbremse berichtet. Der Bundesrat hat nun die Regelungen gebilligt, sodass diese einen Monat nach der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten. Hier die wichtigsten Änderungen kurz zusammengefasst:

- Vermieter müssen schon **vor Vertragsabschluss** unaufgefordert und schriftlich darüber informieren, ob eine **Ausnahme von der Mietpreisbremse** vorliegt.
- Künftig reicht eine **einfache Rüge**, um zu viel gezahlte Miete zurückzuverlangen. Der Mieter muss nicht mehr darlegen, warum die verlangte Miete zu hoch ist.
- Bei der **Modernisierungsumlage** können Vermieter künftig nur noch 8 % auf die Miete umlegen. Laut Gesetzesbeschluss gilt diese Regelung bundesweit und nicht, wie im Regierungsentwurf vorgesehen, nur in Regionen mit angespanntem Wohnungsmarkt. Neu ist auch die Geltung einer absoluten Kappungsgrenze bei der Miet-erhöhung nach Modernisierung. Der Vermieter darf die Miete um nicht mehr als 3 €/m<sup>2</sup> Wohnfläche innerhalb von sechs Jahren erhöhen.
- Um das sogenannte **Herausmodernisieren** von Mietern zu unterbinden, wird es künftig als Ordnungswidrigkeit mit einer hohen Geldbuße bestraft.

## 6 Rauchwarnmelder – Einbau und Wartung durch Wohnungseigentümergeinschaft

Mit Urteil vom 7.12.2018 entschieden die Richter des Bundesgerichtshofs, dass Wohnungseigentümer bei Bestehen einer entsprechenden landesrechtlichen Pflicht den zwingenden Einbau und die Wartung von Rauchwarnmeldern durch die Gemeinschaft in allen Wohnungen auch dann wirksam beschließen können, wenn dadurch Wohnungen einbezogen werden, in denen Eigentümer bereits Rauchwarnmelder angebracht haben.

Folgender Sachverhalt lag der Entscheidung zugrunde: Im Jahr 2015 beschlossen die Wohnungseigentümer die Installation sowie die Wartung und Kontrolle von Rauchwarnmeldern für sämtliche Wohnungen durch eine Fachfirma. Eigentümer, die ihre Wohnungen bereits mit eigenen Rauchwarnmeldern ausgestattet hatten, wollten von der getroffenen Regelung ausgenommen werden.

Die Wohnungseigentümer können den Einbau von Rauchwarnmeldern in allen Wohnungen beschließen. Indem der Einbau und die Wartung von Rauchwarnmeldern für das gesamte Gebäude „in eine Hand“ gelegt werden, wird ein hohes Maß an Sicherheit gewährleistet. Durch die einheitliche Anschaffung und die einheitliche Regelung der Wartung und Kontrolle kann die Gemeinschaft der Wohnungseigentümer sicherstellen, dass die Rauchwarnmelder den einschlägigen DIN-Normen entsprechen und durch qualifiziertes Fachpersonal installiert und gewartet werden. Eine solche Regelung „aus einer Hand“ minimiert zudem versicherungsrechtliche Risiken. Die finanzielle Mehrbelastung eines Wohnungseigentümers, der seine Wohnung bereits mit Rauchwarnmeldern ausgestattet hat, ist dagegen gering.

**Rechtsanwältin**  
Emel Keremoglu

**Bild in  
Bearbeitung!**

Ihre Ansprechpartnerin in sozialrechtlichen Fragen

## 7 Personengesellschafter – Anspruch auf volles Elterngeld

Der im Steuerbescheid ausgewiesene Jahresgewinn ist bei einem Personengesellschafter nicht mehr anteilig im Elterngeldbezugszeitraum als Einkommen anzurechnen, wenn der Gesellschafter für diese Zeit auf seinen Gewinn verzichtet hat. Zu dieser Entscheidung kamen die Richter des Bundessozialgerichts mit ihrem Urteil vom 13.12.2018.

Dieser Entscheidung lag der nachfolgende Sachverhalt zugrunde: Die elterngeldbeantragende Frau führte mit ihrem Bruder eine Steuerkanzlei als GbR. In einem Nachtrag zum Gesellschaftsvertrag war geregelt, dass ein wegen Elternzeit nicht beruflich tätiger Sozius keinen Gewinnanteil erhält. Die Schwester gebar am 6.11.2014 eine Tochter. Nach den gesonderten Gewinnermittlungen der GbR betrug ihr Gewinnanteil in der anschließenden Elternzeit jeweils 0 %. Während dieser Zeit tätigte sie auch keine Entnahmen von ihrem Gesellschafterkonto.

Das zuständige Bundesland berücksichtigte auf der Grundlage des Steuerbescheids für das Jahr 2013 einen anteiligen Gewinn im Bezugszeitraum und bewilligte deshalb lediglich Mindestelterngeld (in Höhe von 300 €/mtl.). Wie bereits die Vorinstanzen entschieden hatten, hat das Bundesland Elterngeld ohne Anrechnung von Einkommen im Bezugszeitraum zu gewähren (Höchstbetrag in Höhe von 1.800 € pro Monat). Einen Rückgriff auf den Steuerbescheid und eine Zurechnung von fiktiven Einkünften sieht das Gesetz nicht vor.

**Basiszinssatz**  
nach § 247 Abs. 1 BGB  
maßgeblich für die  
Berechnung von Verzugszinsen

**Seit 1.7.2016 = - 0,88% | 1.1.2015 – 30.6.2016 = - 0,83% |  
1.7.2014 – 31.12.2014 = - 0,73 %**

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter:  
[http://www.bundesbank.de/info/info\\_zinssaetze.php](http://www.bundesbank.de/info/info_zinssaetze.php)

**Verzugszinssatz ab**  
1.1.2002:  
(§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:  
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern  
(abgeschlossen bis 28.7.2014):  
(abgeschlossen ab 29.7.2014):

Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte  
Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte  
Basiszinssatz + 9 Prozentpunkte  
zzgl. 40 € Pauschale

**Verbraucherpreisindex**  
(2010 = 100)

**2018:** Dezember = 112,5; November = 112,4; Oktober = 112,3; September = 112,1  
August = 111,7; Juli = 111,6; Juni = 111,3; Mai = 111,2; April = 110,7;  
März = 110,7; Februar = 110,3; Januar = 109,8

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:  
<http://www.destatis.de> – Zahlen und Fakten - Konjunkturindikatoren