

RECHT AKTUELL

Inhalt

SEITE 2

- Arbeitgeber darf Rückkehr aus Homeoffice anordnen
- Freistellung des Arbeitnehmers nach ordentlicher Kündigung
- Mietkaution – keine Verrechnung mit Miete

SEITE 3

- Beendigung des Mietverhältnisses bei Versterben des Mieters
- Unfall bei Ausritt
- Anspruch auf Betreuungsplatz im Kindergarten

SEITE 4

- Änderungen am Ganztagsförderungsgesetz
- Zinsvereinbarung in Prämiensparverträgen

SEITE 5

- Verzinsung von jährlich 6 % für Steuernachforderungen und -erstattungen ab 2014 verfassungswidrig
- Altersklausel bei betrieblicher Altersversorgung

SEITE 6

- Entzug eines Wochenmarktstandplatzes bei Nichtbeachtung der Öffnungszeiten
- Fehlverhalten eines Gesellschafter-Geschäftsführers

SEITE 7

- Herkunftsnachweis bei Bar-Einzahlungen über 10.000 €
- Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

SEITE 8

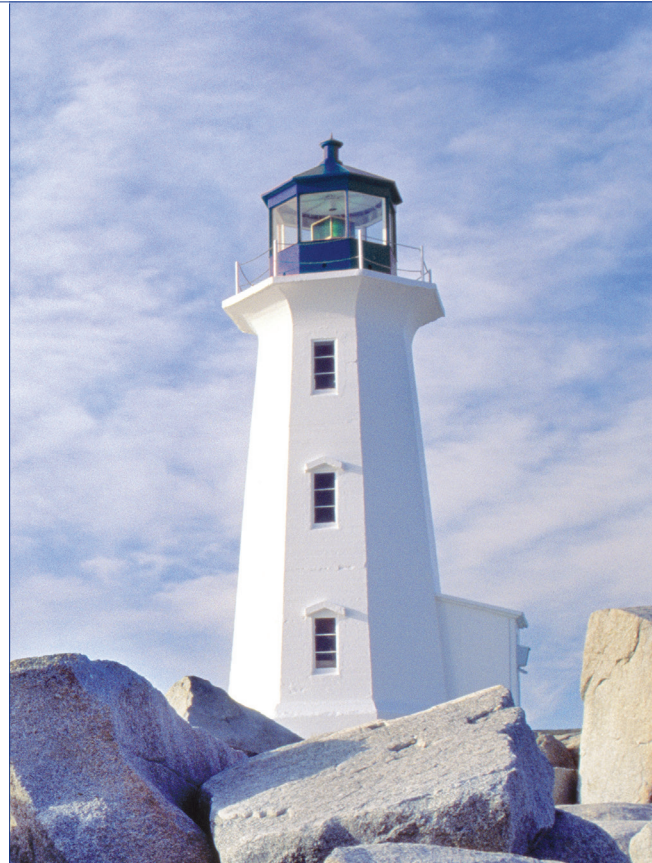
- Keine Miet- und Pachtminderung bei coronabedingter Gaststättenschließung
- Anforderungen an ein Mieterhöhungsverlangen

SEITE 9

- Neue Pflichten durch das Transparenzregister- und Finanzinformationsgesetz
- Vereinbarung einer Platz-/Reservierungsgebühr für die Zeit vor dem Einzug in das Pflegeheim

SEITE 10

- Neue Kundenrechte bei Telefon-, Handy- und Internetverträgen
- Vereinbarung über die Kosten des Verfahrens bei einer Scheidung



Knapp & Partner Rechtsanwälte

Büro Offenbach

Herrnstraße 53, 63065 Offenbach am Main

Telefon: +49 (0) 69-45 00 34-0 Fax: +49 (0) 69-45 00 34-333
ra.of@conscientia.de

SEITE 11

- Erbschaft – Auskunftsanspruch beinhaltet keinen Anspruch auf Belegvorlage
- Liquidation einer GmbH – Eintragung in das Handelsregister

SEITE 12

- Tabellarische Darstellung erfüllt nicht die Form eines Arbeitszeugnisses
- Betriebsrisiko und Lockdown

SEITE 13

- Heimarbeit – auch bei hochqualifizierter Tätigkeit sozialversicherungspflichtig
- Instandhaltungspflicht des Sondereigentums einer WEG

SEITE 14

- Altersvorsorgeunterhalt – Anlage in private Rentenversicherung erlaubt

Arbeitgeber darf Rückkehr aus Homeoffice anordnen

Das Landesarbeitsgericht München hat am 26.8.2021 entschieden, dass ein Arbeitgeber, der seinem Arbeitnehmer gestattet hatte, seine Tätigkeit als Grafiker von zuhause aus zu erbringen, grundsätzlich berechtigt ist, seine Weisung zu ändern, wenn sich später betriebliche Gründe herausstellen, die gegen eine Erledigung von Arbeiten im Homeoffice sprechen.

Der Arbeitgeber durfte unter Wahrung billigen Ermessens den Arbeitsort durch Weisung neu bestimmen. Der Arbeitsort war weder im Arbeitsvertrag noch kraft späterer ausdrücklicher oder stillschweigender Vereinbarung auf die Wohnung des Arbeitnehmers festgelegt.

Freistellung des Arbeitnehmers nach ordentlicher Kündigung

Ein Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung. Dieser verpflichtet den Arbeitgeber nicht nur dazu, die vereinbarte Vergütung zu zahlen, sondern auch dazu, das ideelle Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers durch tatsächliche Beschäftigung zu befriedigen.

Eine einseitige Suspendierung des Arbeitnehmers ist grundsätzlich nicht zulässig. Der Beschäftigungsanspruch muss nur dann zurücktreten, wenn überwiegende schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers entgegenstehen. Das kann etwa der Fall sein beim Wegfall der Vertrauensgrundlage, bei Auftragsmangel

oder bei einem demnächst zur Konkurrenz abwandernden Arbeitnehmer aus Gründen der Wahrung von Berufsgeheimnissen.

Andererseits kann sich auf Seiten des Arbeitnehmers das allgemeine ideelle Beschäftigungsinteresse im Einzelfall noch durch besondere Interessen ideeller und materieller Art, etwa Geltung in der Berufswelt, Ausbildung, Erhaltung von Fachkenntnissen usw., verstärken. Somit kann ein Arbeitnehmer nicht ohne Weiteres nach einer ordentlichen Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Arbeit freigestellt werden.

Mietkaution – keine Verrechnung mit Miete

Ein bestehendes Mietverhältnis kann vom Vermieter und vom Mieter gekündigt werden. Dabei ist zu beachten, dass die Verpflichtung zur Zahlung der Miete plus der vereinbarten Nebenkosten bis zum Ende des Mietverhältnisses besteht. Eine Verrechnung mit einer gezahlten Kautionszahlung ist nicht erlaubt, da diese dem Vermieter als Sicherheit für Ansprüche aus dem Mietverhältnis dient. Wird also die Mietzahlung eingestellt, gerät der Mieter in Verzug.

Eine eventuelle Doppelbelastung z. B. wegen des Einzugs in eine neue Wohnung bevor das alte Mietverhältnis beendet ist, spielt dabei keine Rolle. Überschüsse, die sich u. U. aus der Abrechnung bei den Nebenkosten ergeben, werden dem Mieter erstattet.

Beendigung des Mietverhältnisses bei Versterben des Mieters

Mit dem Tod eines Mieters endet nicht automatisch das Mietverhältnis. Sofern der Mieter allein wohnte, geht das Mietverhältnis auf die Erben über. In der Praxis gibt es aber natürlich auch Fälle, in denen die Erben unbekannt sind und sich für den Vermieter die Frage stellt, wem er die Kündigung des Mietvertrags aussprechen kann. Das Oberlandesgericht Brandenburg

hat in seinem Beschluss v. 13.4.2021 dazu klargestellt, dass in einem solchen Fall beim Nachlassgericht eine Nachlasspflegschaft zu diesem Zweck beantragt werden kann. Für die Durchsetzung seiner Rechte ist der Vermieter auf eine solche Nachlasspflegschaft angewiesen, wenn er die Wohnung kündigen und räumen lassen will.

Unfall bei Ausritt

Eine Mutter hatte für ihre fünfjährige Tochter auf einem Ponyhof für einen Ausritt ein Pony gemietet. Das Mädchen stieg auf, die Mutter führte das Tier in ein nahegelegenes Waldstück. Zwei andere Kinder ritten mit ihren Pferden voraus. Als die beiden Kinder schneller weiterritten, riss sich das Pony los und stürmte hinterher. Das Mädchen fiel herab, erlitt innere Verletzungen und musste im Krankenhaus einmal reanimiert werden. Vom Betreiber des Ponyhofs verlangte die Mutter 10.000 € Schmerzensgeld.

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) haftet der Halter eines Tieres grundsätzlich für den Schaden, den das Tier verursacht. Weiterhin ist im BGB aber auch geregelt, dass derjenige haftet, der die Aufsicht über

ein Tier vertraglich übernommen hat – wie hier die Mutter des Kindes. Dies gilt jedoch nicht, wenn sich der sog. „Tieraufseher“ entlasten kann.

So lag hier der Fall: Die Mutter hatte zwar die Aufsichtspflicht über das Pony übernommen, als sie es vom Hof in das Waldstück führte. Sie durfte aber davon ausgehen, dass ein Pony, das zum Ausreiten vermietet wird, eine gewisse Routine bei Ausritten hat und im Gelände nicht nervös wird oder besonders gesichert werden muss. Die Mutter hatte keine Möglichkeit, das Tier zu stoppen oder ihre Tochter rechtzeitig vom Sattel zu heben. Daher trifft sie keine Mitschuld, sodass der Betreiber des Ponyhofs für den Unfall voll haftet. Das Schmerzensgeld von 10.000 € war gerechtfertigt.

Anspruch auf Betreuungsplatz im Kindergarten

Aus den Regelungen des Achten Sozialgesetzbuches ergibt sich, dass ein Kind, welches das 3. Lebensjahr vollendet hat, bis zum Schuleintritt Anspruch auf Förderung in einer Tageseinrichtung in einem Umfang von mindestens 6 Stunden werktäglich hat. Eine halbtägige Betreuung im Umfang von mindestens 4 Stunden ist demnach nicht ausreichend, um den bundesrechtlich begründeten Anspruch zu erfüllen.

Welche Entfernung zwischen Wohnort und Kindertagesstätte zumutbar ist, hängt von den Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalls ab. Eine längere Entfernung als 30 Minuten pro Weg ist grundsätzlich unzumutbar.

Änderungen am Ganztagsförderungsgesetz

Der Bundesrat hat am 10.9.2021 dem Ganztagsförderungsgesetz zur Betreuung von Kindern im Grundschulalter zugestimmt. Kern des Gesetzes ist die Einführung eines bedarfsunabhängigen Anspruchs auf Förderung in einer Tageseinrichtung von mindestens 8 Stunden. Dieser gilt für jedes Kind ab der ersten Klassenstufe bis zum Beginn der 5. Klassenstufe. Anspruchsberechtigt sind Kinder, die ab dem Schuljahr 2026/2027 die erste Klassenstufe besuchen.

Der Anspruch wird dann schrittweise auf die folgenden Klassenstufen ausgeweitet, sodass ab dem Schuljahr 2029/2030 allen Schulkindern der ersten bis vierten Klassenstufe mindestens 8 Stunden täglich Förderung in einer Tageseinrichtung zusteht.

Zinsvereinbarung in Prämiensparverträgen

Der Bundesgerichtshof (BGH) hatte in einem Musterfeststellungsverfahren mit der Wirksamkeit von Zinsänderungsklauseln in Prämiensparverträgen zu entscheiden. Im entschiedenen Fall schloss eine Sparkasse seit dem Jahr 1994 mit Verbrauchern sog. Prämiensparverträge ab, die eine variable Verzinsung der Spareinlage und ab dem dritten Sparjahr eine der Höhe nach – bis zu 50 % der jährlichen Spareinlage ab dem 15. Sparjahr – gestaffelte verzinsliche Prämie vorsahen. In den Vertragsformularen heißt es u. a.: „Die Spareinlage wird variabel, zzt. mit .. % p.a. verzinst.“ In den „Bedingungen für den Sparverkehr“ heißt es weiter: „Soweit nichts anderes vereinbart ist, vergütet die Sparkasse dem Kunden den von ihr jeweils durch Aushang im Kassenraum bekannt gegebenen Zinssatz. Für bestehende Spareinlagen tritt eine Änderung des Zinssatzes, unabhängig von einer Kündigungsfrist, mit der Änderung des Aushangs in Kraft, sofern nichts anderes vereinbart ist.“

Die BGH-Richter entschieden dazu, dass die Klausel in Bezug auf die Ausgestaltung der Variabilität der Verzinsung von Spareinlagen unwirksam ist. Sie weisen nicht das erforderliche Mindestmaß an Kalkulierbarkeit möglicher Zinsänderungen auf. Die Zinsanpassungen sind monatlich und unter Beibehaltung des anfänglichen relativen Abstands des Vertragszinssatzes zum Referenzzinssatz (Verhältnismethode) vorzunehmen.

Ferner stellte der BGH klar, dass die Ansprüche auf weitere Zinsbeträge aus den Sparverträgen frühestens ab dem Zeitpunkt der Vertragsbeendigung fällig werden. Die Verjährung beginnt also erst ab diesem Zeitpunkt.

Bezüglich des Referenzzinssatzes hat der BGH die Sache an das Oberlandesgericht Dresden zurückverwiesen. Dieses muss nun einen geeigneten Referenzzinssatz festsetzen.

Verzinsung von jährlich 6 % für Steuernachforderungen und -erstattungen ab 2014 verfassungswidrig

Die Verzinsung in Höhe von 0,5 % im Monat insbesondere für Steuernachforderungen wurde schon seit längerer Zeit von der Fachwelt als nicht mehr realistisch angesehen. Dem gerecht zu werden gab es dafür auch schon mehrere Anläufe bei verschiedenen Gerichten wie dem Bundesfinanzhof und auch dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG).

In seinen Entscheidungen vom 25.4.2018 und 3.9.2018 zweifelte der BFH bereits an der Rechtmäßigkeit der aktuellen Vollverzinsung und gab im Rahmen der summarischen Prüfung im Aussetzungsverfahren den Steuerpflichtigen für Verzinsungszeiträume ab 1.4.2015 bzw. 1.11.2012 Recht. Das Bundesfinanzministerium ordnete mit Schreiben vom 2.5.2019 an, sämtliche Zinsbescheide, denen ein Zinssatz von 0,5 % pro Monat zugrunde liegt, vorläufig ergehen zu lassen.

Nunmehr hat das BVerfG mit Beschluss vom 8.7.2021 entschieden, dass die Verzinsung von Steuernachforderungen und Steuererstattungen verfassungswidrig ist. Dies gilt jedoch nur, soweit der Zinsberechnung **für Verzinsungszeiträume ab dem 1.1.2014** ein Zinssatz von monatlich 0,5 % (jährlich 6 %) zugrunde gelegt wird. Nach seiner Auffassung stellt die Steuernachforderung mit dieser Verzinsung nach Ablauf einer zinsfreien Karenzzeit von grundsätzlich 15 Monaten eine Ungleichbehandlung von Steuerschuldnern, deren Steuer erst nach Ablauf der Karenzzeit festgesetzt wird, gegenüber Steuerschuldnern, deren Steuer bereits

innerhalb der Karenzzeit endgültig festgesetzt wird, dar. Diese Ungleichbehandlung erweist sich für in die Jahre 2010 bis 2013 fallende Verzinsungszeiträume noch als verfassungsgemäß, für in das Jahr 2014 fallende Verzinsungszeiträume dagegen als verfassungswidrig. Eine Verzinsung mit einem niedrigeren Steuersatz würde nach Auffassung des BVerfG ein mindestens gleich geeignetes Mittel zur Förderung des Gesetzeszwecks darstellen.

Bitte beachten Sie! Die Unvereinbarkeit mit dem Grundgesetz umfasst ebenso die „Erstattungszinsen“ zugunsten der Steuerpflichtigen. Das BVerfG lässt das bisherige Recht für bis einschließlich in das Jahr 2018 fallende Verzinsungszeiträume anwenden. Für Verzinsungszeiträume ab 1.1.2019 ist der Gesetzgeber verpflichtet, bis zum 31.7.2022 eine verfassungsgemäße Neuregelung zu treffen.

Der Gesetzgeber muss also nur für Verzinsungszeiträume, die in das Jahr 2019 und später fallen, bis zum 31.7.2022 eine verfassungskonforme Neuregelung schaffen. Formell und materiell bestandskräftige Zinsbescheide – ohne Vorläufigkeitsvermerk – können nicht mehr geändert werden. Bereits ergangene und nicht bestandskräftige Bescheide für Verzinsungszeiträume ab 1.1.2019 sollten bei Zinsen für Steuernachforderungen mit Einspruch offengehalten werden, sofern sie nicht bereits mit einem Vorläufigkeitsvermerk versehen wurden.

Altersklausel bei betrieblicher Altersversorgung

Eine Versorgungsregelung kann wirksam Beschäftigte von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausschließen, die bei Beginn des Arbeitsverhältnisses das 55. Lebensjahr bereits vollendet haben. Diese Höchstaltersgrenze stellt weder eine ungerechtfertigte

Benachteiligung wegen des Alters noch eine solche wegen des weiblichen Geschlechts dar. Zu dieser Entscheidung kam das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 21.9.2021.

Entzug eines Wochenmarktstandplatzes bei Nichtbeachtung der Öffnungszeiten

Aus der Festsetzung der Öffnungszeiten für einen Wochenmarkt ergibt sich die Verpflichtung der Markthändler, bei Öffnung des Marktes verkaufsbereit zu sein.

In einem Fall aus der Praxis war ein Markthändler bei Öffnung des Marktes um 8:00 Uhr wiederholt nicht verkaufsbereit. Daraufhin wurde ihm der Standplatz entzogen. Dagegen erhob der Markthändler Klage.

Die Richter des Oberverwaltungsgerichts Berlin kamen zu der Entscheidung, dass ihm der Standplatz entzogen werden durfte. Sie führten aus, dass dem Händler wegen der wiederholten Nichtbeachtung von bzw. wegen des Hinwegsetzens über Anordnungen und grundlegende Regeln/Obliegenheiten bei der Teilnahme an einem Wochenmarkt ein vorsätzliches Handeln und mangelndes Problembewusstsein unterstellt werden konnte. Es war nicht zu erwarten, dass sich sein Verhalten in Zukunft nachhaltig ändert, sodass zu befürchten war, dass der Marktfrieden hierdurch weiter erheblich gestört wird.

Fehlverhalten eines Gesellschafter-Geschäftsführers

Ein Fehlverhalten als Gesellschafter-Geschäftsführer kann auch die Einziehung des Geschäftsanteils rechtfertigen. Dies gilt aber nur dann, wenn aufgrund der Pflichtverletzung als Geschäftsführer auch ein Verbleiben desselben als Gesellschafter den übrigen Gesellschaftern unzumutbar wird, etwa weil durch das Fehlverhalten das Vertrauensverhältnis der Gesellschafter so nachhaltig zerrüttet wird, dass eine gedeihliche Zusammenarbeit auch auf dieser Ebene ausgeschlossen erscheint, oder weil Treuepflichten schwerwiegend verletzt wurden.

Das Oberlandesgericht München (OLG) hatte in einem Fall zu entscheiden, in dem ein Geschäftsführer eine große Anzahl geheimhaltungsbedürftiger Firmendaten auf einen Laptop und ein weiteres Speichermedium heruntergeladen hatte. Daraufhin kündigte die Gesellschaft den Geschäftsführer-anstellungsvertrag fristlos und rief ihn als Geschäftsführer ab.

Der Geschäftsführer verschaffte sich, nach Auffassung des OLG, Daten, auf die er ohnehin Zugriff hatte bzw. wesentliche Daten aus seiner Geschäftsführertätigkeit, die er auch ohne Download kannte. In der Gesamtschau reichte dies nicht, um (auch) die Einziehung der Geschäftsanteile zu begründen.

Herkunftsnachweis bei Bar-Einzahlungen über 10.000 €

Bei Bar-Einzahlungen von mehr als 10.000 € bei der Hausbank muss ein Nachweis über die Herkunft der Summe möglich sein. Bei einer anderen Bank als der Hausbank gilt die Regelung schon ab 2.500 €. Das gilt auch, wenn die Einzahlung gestückelt vorgenommen und dabei der Betrag von 10.000 € bzw. 2.500 € insgesamt überschritten wird. Darunter fallen beispielsweise auch der Kauf von Edelmetallen wie Gold oder der Währungsumtausch. Bei regelmäßigen Einzahlungen geht die Bank nicht von einer gestückelten Einzahlung aus und verzichtet auf den Herkunftsnachweis. Allerdings wird technisch geprüft, ob sog. „Smurfing“ vorliegt. Dabei sollen Beträge, indem sie gestückelt eingezahlt werden, kleiner wirken als sie sind. Kann kein Herkunftsnachweis erbracht werden, muss die Bank das Geschäft unter Umständen ablehnen.

Zum Nachweis der Herkunft dienen laut der Finanzdienstleistungsaufsicht Bafin z.B.:

- aktueller Kontoauszug bzgl. eines Kontos des Kunden bei einer anderen Bank oder Sparkasse, aus dem die Barauszahlung hervorgeht
- Quittungen von Barauszahlungen einer anderen Bank oder Sparkasse
- Sparbuch des Kunden, aus dem die Barauszahlung hervorgeht
- Verkaufs- und Rechnungsbelege (z. B. Belege zum Auto- oder Edelmetallverkauf)
- Quittungen über Sortengeschäfte
- letztwillige Verfügung, Testament, Erbschein oder ähnliche Erbnachweise
- Schenkungsverträge oder Schenkungsanzeigen

Geschäftskunden sind i. d. R. nicht zur Erbringung eines Herkunftsnachweises verpflichtet, da sie häufiger größere Geldbeträge in bar bei der Bank einzahlen. Ein Nachweis kann nur nötig werden, wenn die Bartransaktion wesentlich vom übrigen Einzahlungsverhalten abweicht.

Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Kündigt ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis und wird er am Tag der Kündigung arbeitsunfähig krankgeschrieben, kann dies den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) insbesondere dann erschüttern, wenn die bescheinigte Arbeitsunfähigkeit (AU) passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst.

Dieser Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 8.9.2021 lag der nachfolgende Sachverhalt zugrunde: Eine Arbeitnehmerin kündigte am 8.2.2019 zum 22.2.2019 und legte ihrem Arbeitgeber eine auf den 8.2.2019 datierte AU-Bescheinigung vor. Der Arbeitgeber verweigerte die Entgeltfortzahlung mit der Begründung, dass der Beweiswert der Bescheinigung erschüttert sei, weil diese genau die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses nach der Eigenkündigung der

Arbeitnehmerin abdecke. Diese hat demgegenüber geltend gemacht, sie sei ordnungsgemäß krankgeschrieben gewesen und habe vor einem Burnout gestanden.

Eine AU-Bescheinigung ist das gesetzlich vorgesehene Beweismittel für das Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit. Dessen Beweiswert kann der Arbeitgeber erschüttern, wenn er tatsächliche Umstände darlegt und ggf. beweist, die Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der AU geben. Gelingt das dem Arbeitgeber, muss der Arbeitnehmer substantiiert darlegen und beweisen, dass er arbeitsunfähig war. Die Koinzidenz zwischen der Kündigung vom 8.2. zum 22.2.2019 und der am 8.2. bis zum 22.2.2019 bescheinigten Arbeitsunfähigkeit begründet einen ernsthaften Zweifel an der bescheinigten AU.

Keine Miet- und Pachtminderung bei coronabedingter Gaststätten-schließung

Die in der hessischen Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus angeordneten Beschränkungen für Einzelhandelsgeschäfte und Gaststätten begründen weder einen zu Minderung berechtigenden Mangel der Räumlichkeiten noch führen sie zur Unmöglichkeit der vom Vermieter oder Verpächter geschuldeten Leistung. Dies entschieden die Richter des Oberlandesgerichts Frankfurt a. M. (OLG) in 2 Urteilen am 17.9.2021.

Der Vermieter schuldete allein die Möglichkeit, in den überlassenen Räumen einen Geschäftsbetrieb mit dem konkret vereinbarten Zweck führen zu können. Er schuldete dagegen nicht die Überlassung des Betriebs selbst. Das sog. Verwendungsrisiko trägt vielmehr der Mieter. Dem Vermieter war die von ihm geschuldete Leistung auch nicht unmöglich geworden. Er konnte weiterhin die Räumlichkeiten in einem zum vertrags-gemäßen Gebrauch geeigneten Zustand überlassen.

Nach Auffassung des OLG rechtfertigen die pandemie-bedingten allgemeinen hoheitlichen Maßnahmen auch keine außerordentliche Kündigung. Sie betreffen das Verwendungsrisiko des Pächters, nicht aber die Gebrauchsgewährungspflicht der Verpächter.

Anforderungen an ein Mieterhöhungs-verlangen

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch kann der Vermieter die Zustimmung zu einer Erhöhung der Miete bis zur ortsüblichen Vergleichsmiete verlangen, wenn die Miete in dem Zeitpunkt, zu dem die Erhöhung eintreten soll, seit 15 Monaten unverändert geblieben ist. Das Erhöhungsverlangen ist dem Mieter in Textform zu erklären und zu begründen, wobei zur Begründung auf einen Mietspiegel Bezug genommen werden kann.

Der vom Vermieter zur Begründung seines Erhöhungsverlangens herangezogene Mietspiegel muss jenem Schreiben nicht beigelegt werden, wenn es sich um einen – etwa durch Veröffentlichung im Amtsblatt – allgemein zugänglichen Mietspiegel handelt. Dies ist auch dann zu bejahen, wenn der Mietspiegel gegen eine geringe Schutzgebühr (etwa 3 €) von privaten Vereinigungen an jedermann abgegeben wird.

Auch die sich aus dem Mietspiegel ergebende Mietpreisspanne muss der Vermieter zur Erfüllung der formellen Voraussetzungen nicht in jedem Fall angeben. Als entbehrlich hat der Bundesgerichtshof diese Angabe ausdrücklich angesehen, wenn der Vermieter, der sein Erhöhungsverlangen auf einen Mietspiegel stützt, der in Form von Tabellenfeldern für Wohnungen einer bestimmten Kategorie jeweils eine bestimmte Mietpreisspanne ausweist, das seiner Auffassung nach einschlägige Mietspiegelfeld mitteilt. Denn in diesem Fall kann der Mieter die maßgebliche Mietpreisspanne dem betreffenden Mietspiegel ohne Weiteres entnehmen.

Neue Pflichten durch das Transparenzregister- und Finanzinformationsgesetz

Seit dem 1.8.2021 ist das Transparenzregister- und Finanzinformationsgesetz in Kraft. Das Gesetz wirkt sich erheblich auf Vereinigungen aus, die bisher aufgrund der seit 2017 gesetzlich verankerten sog. Mitteilungsfiktionen keine Meldungen zum Transparenzregister abgeben mussten. Bisher galt es als ausreichend, dass sich die notwendigen Angaben aus anderen Registern, nämlich dem Handels-, Partnerschafts-, Genossenschafts-, Vereins- oder Unternehmensregister, ergeben haben. **Diese Mitteilungsfiktionen sind nunmehr ersatzlos weggefallen, die Mitteilungspflichten demzufolge erheblich ausgeweitet worden.**

Mitteilungspflichtig sind juristische Personen des Privatrechts (z. B. GmbH, AG, eingetragene und konzessionierte Vereine, rechtsfähige Stiftungen) und eingetragene Personengesellschaften (KG, OHG, PartG), sowie nicht rechtsfähige Stiftungen (soweit der Stiftungszweck aus der Sicht des Stiftenden eigennützig ist), ferner Trusts und vergleichbare Rechtsgestaltungen mit dem Satzungssitz in Deutschland. Alle diese Vereinigungen müssen **ihre wirtschaftlich berechtigten Personen anmelden**. Von der Meldepflicht ausgenommen sind nicht eingetragene Vereine, Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR), Stille Gesellschaften sowie Erbengemeinschaften.

Das Transparenzregister wird geführt vom Bundesanzeiger Verlag und ist unter www.bundesanzeiger.de aufrufbar. Die Eintragungen in das Transparenzregister sind dort elektronisch vorzunehmen.

Übergangsfristen: Das Gesetz sieht für bisher nicht mitteilungspflichtige Vereinigungen folgende Übergangsfristen vor:

■ **bis zum 31.3.2022:** sofern es sich um eine Aktiengesellschaft, SE (Europäische Gesellschaft) oder Kommanditgesellschaft auf Aktien handelt

■ **bis zum 30.6.2022:** sofern es sich um eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Genossenschaft, Europäische Genossenschaft oder Partnerschaft handelt

■ **bis zum 31.12.2022:** in allen anderen Fällen.

Bitte beachten Sie! Verstöße gegen die oben genannten Transparenzpflichten sind Ordnungswidrigkeiten und können mit einer Geldbuße geahndet werden.

Vereinbarung einer Platz-/Reservierungsgebühr für die Zeit vor dem Einzug in das Pflegeheim

Die Vereinbarung einer Platz-/Reservierungsgebühr für die Zeit vor dem tatsächlichen Einzug des Pflegebedürftigen in das Pflegeheim ist unzulässig. Der Bundesgerichtshof hat in seinem Urteil v. 15.7.2021 entschieden, dass dies auch für Privatversicherte gilt.

Es ist mit den Regelungen im Sozialgesetzbuch unvereinbar, eine Platz- oder Reservierungsgebühr auf der Basis des vertraglichen Leistungsentgelts – ggf. vermindert um pauschalisierte ersparte Aufwendungen – für die Zeit vor der Aufnahme des Pflegebedürftigen in das Pflegeheim bis zum tatsächlichen Einzugstermin vertraglich festzulegen.

Neue Kundenrechte bei Telefon-, Handy- und Internetverträgen

Die Novelle des Telekommunikationsgesetzes (TKG) tritt zum 1.12.2021 in Kraft und soll die Kundenrechte bei Telefon-, Internet- und Handyverträgen stärken. Hier einmal die wichtigsten Regelungen kurz zusammengefasst:

■ Anbieter müssen eine **Vertragszusammenfassung in Textform** geben, bevor der Telefonvertrag (für Festnetz, Internet und/oder Mobilfunkanschluss) abgeschlossen wird. Sie muss folgende Informationen enthalten:

- die Kontaktdaten des Anbieters
- wesentliche Merkmale der einzelnen zu erbringenden Dienste
- Aktivierungsgebühren
- die Laufzeit sowie
- die Bedingungen für eine Verlängerung bzw. eine Kündigung.

■ Neue **Verträge** dürfen für bis zu 24 Monate abgeschlossen werden. Neu ist, dass es keine **automatischen Verlängerungen** mehr gibt, die erst nach weiteren 12 Monaten gekündigt werden können. Ein automatisch verlängerter Vertrag kann mit einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden.

■ Wird **nicht die versprochene Bandbreite** zur Verfügung gestellt und ist der Internet-Anschluss regelmäßig bzw. besonders deutlich zu langsam, sieht das Gesetz Möglichkeiten für Kündigung und Minderung vor. Diese Einschränkung muss der Nutzer nachweisen. Für den Nachweis kann aktuell die Breitbandmessung der Bundesnetzagentur (www.breitbandmessung.de) genutzt werden.

■ Kann beim **Umzug an einen neuen Wohnort** der bisherige Anbieter die Leistung dort nicht anbieten, kann der Vertrag mit einmonatiger Frist gekündigt werden. Das kann auch schon vorab erfolgen, sodass diese schon zum Zeitpunkt des Auszugs wirkt.

■ Bei einer **Störung** besteht das **Recht auf eine schnelle Beseitigung**. Sollte diese länger als einen Kalendertag in Anspruch nehmen, muss der Anbieter darüber informieren. Nach dem Eingang der Störungsmeldung steht dem Kunden ab dem 3. Kalendertag bei einem Komplettausfall des Telefon- und Internetanschlusses eine Entschädigung zu.

Vereinbarung über die Kosten des Verfahrens bei einer Scheidung

Haben die Beteiligten in einer Scheidungs- oder Folgesache eine Vereinbarung über die Kosten des Verfahrens getroffen, so hat das Familiengericht diese Vereinbarung in seiner Kostenentscheidung im Regelfall zugrunde zu legen und darf hiervon nur abweichen, wenn schwerwiegende Gründe vorliegen, die es rechtfertigen, die Kosten gegen den Willen der Beteiligten auf andere Weise als vereinbart zu verteilen.

Die für eine Abweichung vom Regelfall maßgeblichen Gründe sind durch das Familiengericht in der Begründung der Kostenentscheidung darzulegen.

Erbschaft – Auskunftsanspruch beinhaltet keinen Anspruch auf Belegvorlage

Der Pflichtteilsberechtigte hat im Rahmen des Auskunftsanspruchs zu Pflichtteils- und Pflichtteilsergänzungsansprüchen grundsätzlich keinen Anspruch auf Vorlage von Belegen. Eine Pflicht zur Vorlegung von Belegen besteht ausnahmsweise dann, wenn ein Unternehmen zum Nachlass gehört und die Beurteilung seines Wertes ohne Kenntnis insbesondere der Bilanzen und ähnlicher Unterlagen dem Pflichtteilsberechtigten nicht möglich wäre.

Des Weiteren kann eine Vorlage von Belegen ausnahmsweise auch dann gefordert werden, wenn der Wert einzelner Nachlassgegenstände ungewiss und die Vorlage einzelner Unterlagen erforderlich ist, damit der Pflichtteilsberechtigte den Wert der Gegenstände selbst abschätzen kann.

Liquidation einer GmbH – Eintragung in das Handelsregister

Nach dem Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung haben die Liquidatoren den Schluss der Liquidation zur Eintragung in das Handelsregister anzumelden, **wenn die Liquidation beendet und die Schlussrechnung gelegt ist.**

Erst nach Anmeldung des Abschlusses der Liquidation kann die Firma endgültig wegen Vermögenslosigkeit gelöscht werden. Um festzustellen, ob eine Gesellschaft tatsächlich vermögenslos und die Liquidation beendet ist, und welche Anforderungen an diesbezügliche Nachprüfungen durch das Registergericht zu stellen sind, genügt im Allgemeinen die Versicherung des Liquidators. Nur wenn begründete Zweifel an der Richtigkeit oder Vollständigkeit der einzutragenden Tatsache bestehen, hat das Registergericht das Recht und die Pflicht zu weiterer Prüfung, und es muss, wenn seine Bedenken nicht ausgeräumt werden, die Anmeldung zurückweisen.

Anmerkung: Geeignet, berechtigte Zweifel in diesem Sinne zu begründen, ist insbesondere die Mitteilung der Finanzverwaltung, dass eine Steuererklärung noch aussteht. Dann ist nämlich noch unklar, ob sich daraus eine Nachforderung oder ein Erstattungsanspruch der Gesellschaft ergibt. Sofern Aussicht auf Steuerrückstattungen bestehen, ist der Löschungsantrag nach herrschender Meinung in Rechtsprechung und Schrifttum noch nicht vollzugsreif.

Tabellarische Darstellung erfüllt nicht die Form eines Arbeitszeugnisses

Jeder Arbeitnehmer hat bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken.

Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen. Die Erteilung des Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

Diesen Zeugnisanspruch des Arbeitnehmers erfüllt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ein Arbeitgeber nicht dadurch, dass er Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis in einer an ein Schulzeugnis angelehnten tabellarischen Darstellungsform beurteilt. Die zur Erreichung des Zeugniszwecks erforderlichen individuellen Hervorhebungen und Differenzierungen in der Beurteilung lassen sich regelmäßig nur durch ein im Fließtext formuliertes Arbeitszeugnis angemessen herausstellen.

Betriebsrisiko und Lockdown

In einem vom Bundesarbeitsgericht am 13.10.2021 entschiedenen Fall durfte ein Geschäft aufgrund der „Allgemeinverfügung über das Verbot von Veranstaltungen, Zusammenkünften und der Öffnung bestimmter Betriebe zur Eindämmung des Corona-Virus“ der Freien Hansestadt Bremen nicht öffnen.

Eine als Minijobberin beschäftigte Arbeitnehmerin konnte daher nicht arbeiten und erhielt auch keine Vergütung. Sie war der Auffassung, dass die Schließung des Betriebs aufgrund behördlicher Anordnung ein Fall des vom Arbeitgeber zu tragenden Betriebsrisikos ist und sie daher einen Lohnanspruch hat.

Muss der Arbeitgeber seinen Betrieb aufgrund eines staatlich verfügten allgemeinen „Lockdowns“ zur Bekämpfung der Corona-Pandemie vorübergehend schließen, trägt er nicht das Risiko des Arbeitsausfalls und ist nicht verpflichtet, den Beschäftigten Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu zahlen.

Die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung ist vielmehr Folge eines hoheitlichen Eingriffs zur Bekämpfung einer die Gesellschaft insgesamt treffenden Gefahrenlage. Es ist Sache des Staates, gegebenenfalls für einen adäquaten Ausgleich der den Beschäftigten durch den hoheitlichen Eingriff entstehenden finanziellen Nachteile zu sorgen.

Heimarbeit – auch bei hochqualifizierter Tätigkeit sozialversicherungspflichtig

Heimarbeiter sind Personen, die in eigener Arbeitsstätte im Auftrag und für Rechnung von Gewerbetreibenden, gemeinnützigen Unternehmen oder öffentlich-rechtlichen Körperschaften erwerbsmäßig arbeiten. Sie sind gemäß der sozialgesetzlichen Regelung „Beschäftigte“ und als solche auch sozialversicherungspflichtig. Dies gilt auch für Tätigkeiten, die eine höherwertige Qualifikation erfordern.

Dieser Entscheidung des Hessischen Landessozialgerichts vom 18.6.2020 lag der nachfolgende Sachverhalt zugrunde: Ein Bauingenieur und Programmierer – also höherwertig qualifiziert – war in den Jahren 1989 bis 1992 bei einem Baustatik-Softwarehaus angestellt und für die Pflege und Weiterentwicklung der vertriebenen Software zuständig. Wegen seines Umzugs kündigte er und arbeitete anschließend bis 2013 als

„freier Mitarbeiter“ im Homeoffice für die Firma. Als diese aufgelöst werden sollte, wurden dem Programmierer keine weiteren Aufträge mehr erteilt. Er war jedoch der Auffassung, dass er sozialversicherungsrechtlich als „Arbeitnehmer“, jedenfalls aber als Heimarbeiter anzusehen ist.

Das Bundesarbeitsgericht stellte fest, dass zwischen der Firma und dem Programmierer zwar kein Arbeitsverhältnis, aber ein Heimarbeitsverhältnis bestanden hatte. Bereits Ende 2013 hatte der Programmierer zudem bei der Deutschen Rentenversicherung die Feststellung seines sozialversicherungsrechtlichen Status beantragt. Die Rentenversicherung stellte fest, dass er bei der Firma abhängig beschäftigt war und der Sozialversicherungspflicht unterlag. Dagegen klagte die Firma vor dem Sozialgericht. Diese hatte keinen Erfolg.

Instandhaltungspflicht des Sondereigentums einer WEG

Wohnungseigentümer sind verpflichtet, die Behebung gravierender baulicher Mängel des gemeinschaftlichen Eigentums zu veranlassen, die eine Nutzung des Sondereigentums zu dem vereinbarten Zweck erheblich beeinträchtigen oder sogar ausschließen. Sie können sich nicht darauf berufen, dass ihnen die damit einhergehenden Kosten nicht zuzumuten sind. Dieser Verpflichtung zur Vornahme zwingend erforderlicher Maßnahmen können sich die Wohnungseigentümer auch nicht durch ein mehrheitlich verhängtes dauerhaftes Nutzungsverbot entziehen.

Ein dauerhaftes Nutzungsverbot könnte nur dann rechtmäßig sein, wenn eine Sanierungspflicht der Wohnungseigentümergeinschaft ausgeschlossen wäre. Nach dem Wohnungseigentumsgesetz kann ein Wiederaufbau eines Gebäudes nicht beschlossen oder verlangt werden, wenn es zu mehr als der Hälfte seines Wertes zerstört und der Schaden nicht durch eine Versicherung oder in anderer Weise gedeckt ist.

Altersvorsorgeunterhalt – Anlage in private Rentenversicherung erlaubt

Altersvorsorgeunterhalt ist ein zweckgebundener, in der Entscheidung besonders auszuweisender Bestandteil des nachehelichen Unterhalts, den der Berechtigte für eine entsprechende Versicherung zu verwenden hat.

Dem Empfänger von Altersvorsorgeunterhalt obliegt es, die erhaltenen Unterhaltsbeträge in einer für die spätere Erzielung von Alterseinkünften geeigneten Form anzulegen. Statt freiwillige Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung einzuzahlen, kann er auch eine private Rentenversicherung abschließen. Dass diese ein Kapitalwahlrecht vorsieht, steht dem nicht entgegen. Das gilt jedenfalls dann, wenn

die vertragliche Fälligkeit der Kapitalleistung der erstmaligen Fälligkeit der Rentenleistung entspricht und ein vorzeitiger Bezug der vertraglichen Versicherungsleistung nicht möglich ist.

Aufgrund des Unterhaltsrechtsverhältnisses obliegt es grundsätzlich beiden (geschiedenen) Ehegatten, ihre (Gesamt-)Einkommensteuerbelastung möglichst gering zu halten. Der Unterhaltsberechtigte ist aber, insbesondere im Rahmen des steuerlichen Realsplittings, nicht gehalten, den Altersvorsorgeunterhalt in einer zum Sonderausgabenabzug berechtigenden zertifizierten Rentenversicherung (z. B. sog. Rürup-Rente) anzulegen.