



ZIMMERMANN · KÖNIG · SINGER
Rechtsanwälte



MITTELSTANDS INFO

Arbeitsrecht
Fragen zum Weihnachtsgeld

Wohnraummietrecht
Isolierte Endrenovierungsklauseln in
Wohnraummietverträgen sind unwirksam.

Verbraucherschutz
Rechtsschutzmöglichkeiten gegen einseitige
Tariferhöhungen eines Gasversorgers

Urheberrecht
Novelle des Urheberrechts

Ankündigung
Vortrag am 13.11.2007
"Richtig Schenken und Vererben"

02|07

ein Service der Rechtsanwaltskanzlei
Zimmermann | König | Singer

Arbeitsrecht

Fragen zum Weihnachtsgeld

Aus gegebenen bevorstehendem Anlass möchten wir einige generelle Informationen zum Weihnachtsgeld zusammenfassen:

Weihnachtsgeld wird als sogenannte Einmalzahlung oder auch Gratifikation bezeichnet und dient im Arbeitsleben als „Belohnung“ für die erbrachten Dienste, für besonderes Engagement und auch für besondere Loyalität. Aber auch bei solchen „Belohnungen“ hat das Arbeitsrecht in der Praxis Reglements entwickelt, die sehr schnell aus Einmalzahlungen konkrete Ansprüche des Arbeitnehmers erwachsen lassen.

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Gratifikation ergibt sich meist aus dem individuell abgeschlossenen Arbeitsvertrag. Daneben ergeben sich aber Anspruchsgrundlagen auf Weihnachtsgeld aus anwendbarem Tarifvertrag oder bei größeren Firmen, z. B. aus einer Betriebsvereinbarung. Es gibt aber noch eine weitere Quelle für eine Anspruchsgrundlage auf Weihnachtsgeld, nämlich die sogenannte „betriebliche Übung“. Das Institut der „betrieblichen Übung“ wurde aus dem Gesichtspunkt des Gewohnheitsrechts heraus von dem Arbeitsgericht entwickelt und ist z. B. dann der Fall, wenn in einem Unternehmen mehrere Jahre hintereinander Weihnachtsgeld in einer bestimmten Höhe gewährt wurde, ohne irgendwelche Hinweise und Zusätze seitens des Arbeitgebers im Hinblick auf Freiwilligkeit bzw. Widerrufbarkeit dieser Zahlungen. In solchen Fällen entwickelt also auch dieses Gewohnheitsrecht bei einer dreimaligen Gewährung einer solchen Gratifikation einen entsprechenden Rechtsanspruch des Arbeitnehmers. Dieser gewohnheitsrechtlichen Anspruchsentstehung kann man aber entgegen wirken dadurch, dass vor jeder Gratifikationszahlung, insbesondere auch Weihnachtsgeldzahlung, der Arbeitgeber eine Erklärung vorbereitet, wonach der Arbeitnehmer anerkennt, dass die Leistung des Weihnachtsgelds oder einer anderen Gratifikation eine einmalige, freiwillige und jederzeit widerrufbare Zusatzleistung zum Arbeitsentgelt darstellt.

Noch besser wäre es, wenn in der Erklärung aufgenommen wird, dass der Arbeitnehmer hieraus keinen Anspruch auf zukünftige Gratifikationen herleitet. Eine solche Erklärung sollte auch schon zu Beweis Zwecken von jedem Arbeitnehmer vor Abrechnung und Auszahlung dieser Gratifikation unterschrieben werden und zu den Personalakten genommen werden.

Die beiden in der Praxis wohl häufigsten Fälle sind nämlich die einzelvertragliche Vereinbarung einer solchen Gratifikation, die dann auch entsprechend in Rechtsanspruch erwächst und die betriebliche Übung als Ausschluss des Gewohnheitsrechts, da nämlich in vielen Firmen keine ausdrückliche Gratifikationsregelung besteht und aufgrund einer gewissen Bequemlichkeit aus der Vergangenheit heraus, eventuell auch aus Unkenntnis heraus, dieses gewohnheitsrechtliche Anspruchsrecht begründet wurde. Wenn aber nun ein solcher Anspruch auf Weihnachtsgeld besteht oder auch im Falle der sogenannten Einmalgratifikation mit entsprechender Erklärung des Arbeitnehmers, kann man an den Verbleib dieser Gratifikation bzw. des Weihnachtsgelds auch noch Bedingungen knüpfen, die in der Praxis durchaus nicht selten und beachtlich sind. Viele Firmen machen Gratifikationen davon abhängig, dass sich der einzelne Arbeitnehmer, der diese Gratifikation erhält, an einem bestimmten Stichtag sich noch immer in ungekündigter

Stellung befindet. Solche Stichtagsregelungen sind laut Rechtsprechung statthaft, allerdings führen sie in einigen Sonderfällen zu Irritationen, wie wir an folgenden Einzelbeispielen erläutern möchten:

Bei einem befristeten Arbeitsverhältnis steht fest, dass der Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt ausscheidet.

An dem Stichtag, an dem das Arbeitsverhältnis also noch bestehen muss, um den Anspruch auf Weihnachtsgeld auszulösen, bestand dieses befristete Arbeitsverhältnis noch.

Der Anspruch auf die Gratifikation ist in einem solchen Falle entstanden, da das Arbeitsverhältnis bei einem befristeten Arbeitsverhältnis als ungekündigt gilt auch dann, wenn bereits zum Stichtag feststeht, wann das Arbeitsverhältnis sein Ende findet, weil es sich hierbei um einen automatischen Fristablauf handelt und nicht um eine Kündigung im Sinne des Arbeitsrechts.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die zum Stichtag noch bestehen, entsteht also unter solchen Bedingungen auch die Pflicht zur Weihnachtsgeldzahlung.

Oftmals wollen Arbeitgeber mit einer solchen Gratifikation, insbesondere auch der Weihnachtsgeldzahlung, die zukünftige Betriebstreue belohnen. In einem solchen Falle, in dem es also nicht allein um die Belohnung für die in der Vergangenheit erbrachte Dienst oder Treue geht, sondern auch die Bindungswirkung an das Unternehmen für die Zukunft erreicht werden soll, wäre eine Vereinbarung in Form einer Rückzahlungsklausel sinnvoll. Ohne eine solche Rückzahlungsklausel darf nämlich der Mitarbeiter das Weihnachtsgeld im wahrsten Sinne des Wortes „einsacken“ und anschließend sofort die Kündigung erklären.

Mit einer Rückzahlungsklausel lässt sich die Zahlung zumindest für einen gewissen Zeitraum an eine in die Zukunft gerichtete Betriebszugehörigkeit binden. Dieser Zeitraum ist jedoch nicht frei bestimmbar. So hat sich in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte verfestigt, dass eine Bindungswirkung über den 30.06. des Folgejahres hinaus in jedem Falle unzulässig ist.

Es muss hier aber wieder nach der Höhe der Gratifikation, auch hinsichtlich der Bindungsfristen, unterschieden werden:

Bei Gratifikationen in der Größenordnung von einem Bruttomonatsgehalt oder mehr, längstens die Bindungsfrist bis zum 30.06. des Folgejahres möglich; bei Gratifikationen zwischen 100,00 Euro und einem Bruttomonatsgehalt ist die Bindungswirkung längstens bis zum 31.03. des Folgejahres möglich; bei „Kleingratifikationen“, also Beträgen bis maximal 100,00 Euro, sind Bindungsfristen generell nicht möglich und unstatthaft.

Generell ist darauf zu achten, dass solche Rückzahlungsklauseln entweder im Individualarbeitsvertrag bereits enthalten sind oder aber wiederum gesondert für jede Gratifikation vereinbart werden. Hier bietet sich natürlich an, diese Rückzahlungsklausel gleich an die Erklärung über die Freiwilligkeit und Einmaligkeit der Zahlung, wie oben bereits dargestellt, zu koppeln und als einheitliche Individualvereinbarung die Auszahlung einer jeden Gratifikation mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren. Abschließend möchten wir noch darauf hinweisen, dass auch

bei Gratifikationen und Weihnachtsgratifikationen, die innerhalb des Betriebs der sogenannte Gleichbehandlungsgrundsatz gilt und dieser zu beachten ist. Somit müssen also vergleichbare Arbeitnehmer auch vergleichbare Gratifikationen erhalten, wobei hier nicht der absolute Betrag der Gratifikation maßgeblich ist, sondern die Anlehnung an das Bruttomonatsgehalt der jeweiligen Mitarbeitergruppen sinnvoll ist.

Man sollte also in Individualarbeitsverträgen oder bei Gratifikationen nicht einen konkreten Betrag benennen, sondern man sollte zumindest auch die Relation zum normalen Bruttomonatsgehalt, z. B. in einer Prozentangabe mit aufnehmen und als Berechnungsgrundlage heranziehen.

Und nun wünschen wir viel Freude und Vergnügen beim Auszahlen der Gratifikationen anlässlich des bevorstehenden Weihnachtsfestes!

von Rechtsanwalt Jürgen Zimmermann

Wohnraummietrecht Isolierte Endrenovierungsklauseln in Wohnraummietverträgen sind unwirksam.

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat im Urteil vom 12.09.2007 (VIII ZR 316/6) entschieden, dass formularvertraglich vereinbarte Endrenovierungsklauseln in Wohnraummietverträgen unwirksam sind, wenn der Mieter unabhängig vom Zustand der Wohnung zur Durchführung von Renovierungsarbeiten verpflichtet ist.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt hatte der Mieter eine Wohnung angemietet. Renovierungsarbeiten (Schönheitsreparaturen) während des laufenden Mietverhältnisses musste der Mieter nicht leisten. Allerdings enthielt der Mietvertrag folgende Endrenovierungsklausel: "Zustand der Mieträume: Die Wohnung wird in einem einwandfreien renovierten Zustand übergeben. Bei Auszug ist die Wohnung fachgerecht renoviert zurückzugeben. Die Wände sind mit Raufaser tapeziert und weiß gestrichen. Die Türzargen, Fensterrahmen und Heizkörper sind weiß lackiert. Teppichboden ist fachmännisch zu reinigen."

Nach Auffassung des BGH wäre der Mieter bei Wirksamkeit dieser Endrenovierungsklausel zur Vornahme von Renovierungsarbeiten bei Beendigung des Mietverhältnisses auch dann verpflichtet, wenn das Mietverhältnis nur kurz angedauert oder der Mieter erst kurz zuvor (freiwillig) Schönheitsreparaturen vorgenommen hatte. Die Verpflichtung bestünde auch dann, wenn überhaupt kein Bedarf für die Durchführung von Schönheitsreparaturen bei Beendigung des Mietverhältnisses besteht. Die Endrenovierungsklausel benachteiligt deshalb den Mieter unangemessen und ist unwirksam. Der Mieter ist nicht verpflichtet, eine Endrenovierung durchzuführen.

Das Urteil steht in einer langen Reihe von Entscheidungen des BGH zu der Frage, wann der Mieter verpflichtet ist, Renovierungsarbeiten in der angemieteten Wohnung durchzuführen. Grundsätzlich ist die Renovierung der Wohnung Sache des Vermieters. Er muss die Wohnung in einem dem Mietzweck entsprechenden Zustand halten. Der Vermieter kann die Renovierungspflicht durch wirksame vertragliche Vereinbarungen auf den Mieter überwälzen. In Formularverträgen

geschieht dies meist in Form von Schönheitsreparaturen-, Endrenovierungs- und Abgeltungsklauseln. Danach muss der Mieter während des Mietverhältnisses und / oder bei Beendigung des Mietverhältnisses nach bestimmten Regeln Renovierungsarbeiten durchführen oder anteilige Renovierungskosten tragen. Die Wirksamkeit dieser formularvertraglichen Vereinbarungen hatte der BGH in der Vergangenheit mehrfach untersucht und eine ganze Reihe dieser Vereinbarungen immer dann für unwirksam erachtet, wenn diese dem Mieter Renovierungspflichten auferlegen, obwohl eine Renovierung nach dem Zustand der Wohnung überhaupt noch nicht erforderlich sind. Der Grundgedanke des BGH ist dabei, dass der Mieter Renovierungsarbeiten nur durchführen muss, wenn dies nach dem Zustand der Wohnung auch wirklich erforderlich ist.

Vor diesem Hintergrund hat der BGH nicht nur Schönheitsreparaturenkláuseln mit starren Fristen, Abgeltungsklauseln nach starren Prozentsätzen oder Berechnungsgrundlagen, sondern nun auch Endrenovierungsklauseln, die nicht bedarfsorientiert sind, für unwirksam bezeichnet.

von Rechtsanwalt Joachim König
Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht

Verbraucherschutz Rechtsschutzmöglichkeiten gegen einseitige Tariferhöhungen eines Gasversorgers

Anlässlich der in jüngster Vergangenheit vorgenommenen Preiserhöhungen der Gasversorger hatte der Bundesgerichtshof sich mit der Frage zu beschäftigen, ob und wann diese einseitigen Preiserhöhungen der Billigkeit entsprechen und unter welchen Voraussetzungen eine gerichtliche Überprüfung der Preiserhöhungen möglich ist bzw. beantragt werden kann.

Die zentrale Vorschrift zur Beurteilung der Frage der Billigkeit ist hierbei der § 315 BGB. Diese Vorschrift bestimmt, dass die von einem Vertragspartner einseitig festgelegten Preise für den anderen Vertragspartner nur verbindlich sind, wenn sie der Billigkeit entsprechen.

Hierzu hat der Bundesgerichtshof nun die Feststellung getroffen, dass Tariferhöhungen grundsätzlich der Billigkeit entsprechen, wenn sie gestiegene Bezugskosten des Gasversorgers an die Tarifkunden weitergeben sollen. Dies soll ausnahmsweise nicht gelten, wenn der Gasversorger in anderen Geschäftsbereichen rückläufige Kosten verzeichnet und die gestiegenen Bezugskosten für Erdgas hiermit ausgleichen könnte.

Der Bundesgerichtshof führt zur Begründung dieser Feststellung aus, dass die Gasversorgungsunternehmen durch Preiserhöhungen wegen gestiegener Bezugskosten ihr berechtigtes Interesse wahrnehmen, Kostensteigerungen während der Vertragslaufzeit an die Kunden weiterzugeben. Dies würde auch im Interesse der Kunden liegen, da die Gasversorger hierdurch nicht dazu gezwungen seien, bereits bei Vertragsschluss mögliche künftige Kostensteigerungen durch Risikozuschläge auszugleichen.

Um die Frage der Billigkeit aber überhaupt gerichtlich überprüfen lassen zu können, ist es zwingend notwendig, dass es sich um

einseitige Preiserhöhungen handelt, diese somit nicht als zwischen den Parteien vereinbart gelten. Das Einverständnis des Kunden mit der Preiserhöhung gilt jedoch als erteilt, wenn entweder die bereits auf der Preiserhöhung basierende Jahresabrechnung vorbehaltlos bezahlt wurde oder der Erhöhung nicht in angemessener Zeit widersprochen wurde. Lag bereits bei Abschluss des Gaslieferungsvertrages eine Preiserhöhung vor und fand diese ihren Niederschlag in dem vereinbarten Tarif, ist eine gerichtliche Überprüfung nicht mehr möglich.

von Rechtsanwältin Andrea Genz

Urheberrecht Novelle des Urheberrechts

Mit dem „2. Korb“ der Urheberrechtsnovelle soll, aufbauend auf der ersten Novelle aus dem Jahr 2003, das deutsche Urheberrecht an das digitale Zeitalter und die neuen technischen Möglichkeiten angepasst werden. Das Gesetz soll die Interessen der Urheber an der Wahrung und Verwertung ihres geistigen Eigentums und die Belange der Geräteindustrie, der Verbraucher und der Wissenschaft an der Nutzung der Werke in einen angemessenen Ausgleich bringen.

Der Gesetzesentwurf hat am 05.07.2007 den Bundestag und am 21.09.2007 den Bundesrat passiert. Für das Inkrafttreten des Gesetzes fehlt damit nur noch die Unterschrift des Bundespräsidenten und die Verkündung und Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt.

Schwerpunktmäßig enthält die Novelle folgende Erneuerungen:

1. Privatkopie erlaubt

Auch weiterhin soll die private Kopie nicht kopiegeschützter Werke erlaubt sein, auch in digitaler Form. Beibehalten wird das Verbot, einen Kopierschutz zu knacken. Neu ist aber eine Klarstellung: Während bisher nur die Kopie einer offensichtlich rechtswidrig hergestellten Vorlage verboten war, wird dieses Verbot nunmehr auf unrechtmäßig online zum Download angebotene Vorlagen erweitert. Dadurch soll die Nutzung illegaler Tauschbörsen im Internet erfasst werden. Ein Nutzer einer peer-to-peer-Tauschbörse darf künftig keine Privatkopien mehr herstellen, wenn offensichtlich ist, dass es sich um ein rechtswidriges Angebot handelt.

2. Beibehalten der Pauschalvergütung für Privatkopien

Als Ausgleich für die erlaubte Privatkopie behält die Novelle eine pauschale Vergütung zugunsten des Urhebers bei. Sie wird auf Geräte und Speichermedien erhoben und über die Verwertungsgesellschaften an die Urheber ausgeschüttet. Privatkopie und Pauschalvergütung stehen also nach wie vor im Zusammenhang.

Allerdings ändert die Novelle die Methode der Vergütungsbestimmung. Bisher waren die Vergütungssätze in einer Anlage zum Urheberrechtsgesetz gesetzlich festgelegt. Diese veraltete Liste wird abgeschafft. Künftig sollen die Beteiligten selbst,

also die Verwertungsgesellschaften und die Verwender der Geräte- und Speichermedienhersteller, die Vergütung miteinander aushandeln. Werden Kopierschutz- oder Digital Right Managementsysteme (DRM) eingesetzt, so besteht auch keine Vergütungspflicht. Folglich wird eine Doppelbelastung des Verbrauchers vermieden.

3. Privileg für Wissenschaft und Forschung

Künftig soll es öffentlichen Bibliotheken, Museen und Archiven erlaubt sein, ihre Bestände auch an eigens dafür eingerichteten elektronischen Leseplätzen zu zeigen. Als weitere Neuerung dürfen Bibliotheken Kopien von urheberrechtlich geschützten Werken auf Bestellung anfertigen und versenden, z. B. per E-Mail. Im Gegenzug dazu sollen die Interessen der Verlage dadurch gewahrt werden, dass die Nutzungsmöglichkeiten bestimmten Einschränkungen unterliegen. Daher ist die Anzahl der Vervielfältigungen eines bestimmten Werkes, die an Leseplätzen gleichzeitig gezeigt werden dürfen, an die Anzahl der Exemplare im Bestand der Institution geknüpft. Nur bei Belastungsspitzen darf hiervon abgewichen werden.

4. unbekannte Nutzungsarten

Als weitere Neuerung soll der Urheber über seine Rechte auch für die Zukunft über bis dato unbekannte Nutzungsformen vertraglich verfügen können soll. Dies war ihm bislang nicht erlaubt. Aber auch für Altverträge soll durch die Verwertung schon bestehender Werke, von denen es bislang nur Archivbestände gibt, in moderne Medien möglich sein. Der Urheber wird durch einen gesonderten angemessenen Vergütungsanspruch und ein Widerrufsrecht geschützt.

von Rechtsanwältin Eva Greilich

Erbrecht

Vortrag am 13.11.2007 “Richtig Schenken und Vererben”

In der letzten Zeit waren in Presse und Rundfunk einige Entscheidungen von Gerichten zu lesen und zu hören, die Verunsicherung bei der Frage nach dem richtigen Schenken und Vererben ausgelöst haben.

Steuerberater Oliver Dümpelmann und Rechtsanwalt Martin Singer werden in einer Veranstaltung am 13.11.2007 zum richtigen Vererben und Schenken einen Vortrag halten und stehen diesbezüglich für Fragen zur Verfügung.

Den genauen Ort der Veranstaltung werden wir rechtzeitig bekannt geben.

von Rechtsanwalt Martin Singer

ZIMMERMANN • KÖNIG • SINGER

Rechtsanwälte

Albrecht-Dürer-Platz 4 | 90403 Nürnberg
Tel. 09 11/2 30 90 60 | Fax. 09 11/2 30 90 61

E-Mail. info@Rae-nuernberg.de
Internet. www.Rae-Nuernberg.de

Falls Sie Fragen zu einem Artikel haben, können Sie sich gerne mit dem jeweiligen Autor über unsere bekannten Kommunikationswege in Verbindung setzen, selbstverständlich freuen wir uns über Kritik und Anregungen unserer Mandanten.

©2007 - Das Copyright der Texte liegt bei den Autoren, alle Rechte vorbehalten, Vervielfältigung bedarf der ausdrücklichen Zustimmung.