



ZIMMERMANN · KÖNIG · SINGER
Rechtsanwälte



MITTELSTANDS **INFO**

Arbeitsrecht

Betriebsrentenrecht, Unwirksamkeit von
Gehaltsumwandlungsvereinbarungen

Baurecht

Haftung für Mängel der Altbausubstanz
bei umfassenden Sanierungsarbeiten

Wohnraummietrecht

BGH: Die Haltung von Kleintieren in Mietwohnung
ist generell zulässig / Der Vermieter kann die
Nutzerwechselgebühren nicht auf Mieter abwälzen

Wettbewerbsrecht

Versandkosten und Mehrwertsteuer im Internet

Familienrecht

Reform des Unterhaltsrechts zum 01.01.2008

03|07

ein Service der Rechtsanwaltskanzlei
Zimmermann | König | Singer

Betriebsrentenrecht, Unwirksamkeit von Gehaltsumwandlungsvereinbarungen

Das Landesarbeitsgericht München hat sich in einem Urteil vom 15.03.2007 mit einem interessanten Thema zum Betriebsrentenrecht beschäftigt.

Der zur Entscheidung anstehende Sachverhalt war im Wesentlichen der, dass eine Arbeitnehmerin zum Zwecke des Aufbaus einer betrieblichen Altersversorgung eine Gehaltsumwandlung durchgeführt hat dergestalt, dass Teile ihres bisherigen Monatsgehalts in eine betriebliche Altersversorgung umgewandelt wurde und dafür eine Versorgungszusage in Form einer rückgedeckten Unterstützungskassenzusage abgegeben wurde. Hierunter dürften dann auch sogenannte Direktversicherungen bzw. Lebensversicherungen auf Rentenbasis fallen.

Im Zuge dieser Gehaltsumwandlung wurden im konkreten Fall, den das Landesarbeitsgericht München zu entscheiden hatte, insgesamt im Laufe mehrerer Jahre 6.230,00 Euro Gehalt umgewandelt und als Beiträge für eine solche betriebliche Altersversorgung einbezahlt. Innerhalb von 3 Jahren hat also die Arbeitnehmerin 35 x 168,00 Euro ihres Monatsgehalts umgewandelt. Nach 3 Jahren stand jedoch lediglich eine Versorgungszusage im Sinne eines Versicherungswertes von 639,00 Euro zur Verfügung.

Der Hintergrund für diese im ersten Moment fast unglaubliche Diskrepanz, nämlich der einbezahlten Beiträge von 6.230,00 Euro zu einer Leistung in Form eines Versicherungswertes von 639,00 Euro nach 3 Jahren Versicherungsdauer, ist darauf zurückzuführen, dass ein Großteil solcher Versicherungen, die als betriebliche Altersversicherungen herangezogen werden, die Prämien in den ersten Versicherungsjahren fast ausschließlich für die Verrechnung von Abschlusskosten und Verwaltungskosten heranziehen. Erst wenn die Kosten für diesen Versicherungsabschluss und die entsprechenden Verwaltungskosten der Versicherung für den jeweiligen Versicherungsvertrag abgedeckt sind, werden diese Beiträge zum Aufbau des Deckungskapitals für die Altersversorgung genutzt.

Die Beiträge in den ersten Jahren dienen also ausschließlich für die Abgeltung der Verwaltungskosten aber auch – und hierauf muss gerechterweise hingewiesen werden – dem Todesfallrisikoschutz einer solchen Direktversicherung oder Lebensversicherung. Dieses Ergebnis, welches diese Arbeitnehmerin erfahren musste, führte zu einer Diskussion mit ihrem Arbeitgeber und endete dann letztendlich vorläufig vor dem Landesarbeitsgericht Nürnberg. Die Arbeitnehmerin begehrte nämlich vom Arbeitgeber die Differenz zwischen der von ihr bezahlten Beitragssumme in Höhe von 6.230,00 Euro im Hinblick auf den Versicherungswert von 639,00 Euro, folglich einen Betrag in Höhe von 5.591,00 Euro, den sie als Lohnzahlung gegenüber ihrem Arbeitgeber einklagte.

Das Landesarbeitsgericht München hat in seinem Urteil der Arbeitnehmerin Recht gegeben und einen offenen Vergütungsanspruch aus dem Arbeitsverhältnis zu Lasten des Arbeitgebers angenommen. Zur Begründung führte das Landesarbeitsgericht München aus, dass die Gehaltsumwandlungsvereinbarung unwirksam sei, da sie gegen das Wertgleichheitsgebot des Betriebsrentenrechts (§ 1 Abs. 2 Nr. 3, § 17 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG) verstoße und dadurch

die Arbeitnehmerin unangemessen benachteiligt worden sei, was mit der gesetzlichen Regelung nicht zu vereinbaren wäre. Angemerkt muss hierbei werden, dass diese Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München noch nicht rechtskräftig ist, da hiergegen Revision eingelegt wurde.

Die Tendenz in der Rechtsprechung dürfte jedoch dazu führen, dass das Urteil des Landesarbeitsgerichts München im Ergebnis bestätigt wird, wenn auch noch kleinere Abstriche im Revisionsverfahren gemacht werden können, ja eigentlich müssten. Das Landesarbeitsgericht München übersieht nämlich nach unserer Ansicht, dass nicht nur der Versicherungswert von 639,00 Euro existiert, sondern das der gesamte und volle Risikoschutz für den Todesfall besteht. Die Frage wird sicherlich sein, wie ein solcher Risikoschutz für den Todesfall im vorliegenden Falle bewertet werden soll, wie viel an Beitragszahlung, also ein solcher Risikoschutz im Todesfall, eigentlich wert ist.

Auf die Klärung dieser Frage wird mit einigem Interesse zu warten sein, aber als Grundtendenz ist erkennbar, dass derartige Direktversicherungs- oder Lebensversicherungsverträge, die auf der Basis der Gehaltsumwandlung von einem Arbeitnehmer eingegangen werden, sicherlich äußerst problematisch für den Arbeitgeber sein dürften, zumindest in den ersten Bestandsjahren.

Spätestens wenn während dieser ersten Bestandsjahre einer solchen Direktversicherung das Arbeitsverhältnis endet oder die Arbeitnehmerin die Versicherung nicht weiterführen kann aufgrund persönlicher oder finanzieller Umstände, führt diese Konstellation oder dieser Versicherungstyp sicherlich zu Schwierigkeiten und Problemen beim Arbeitgeber. Das Gesetz sieht nämlich vor, dass das gesamte Versorgungsversprechen mit dem umgewandelten Entgelt wertgleich sein muss. Dies ist unzweifelhaft bei solchen Versicherungsverträgen nicht erreicht, wenn nämlich Beiträge von 6.230,00 Euro lediglich zu einer Leistung von 639,00 Euro nebst Risikoschutz führt, da diese Diskrepanz außer Verhältnis und mit den gesetzlichen Vorgaben unvereinbar ist. Allerdings hat der Gesetzgeber den Begriff „Wertgleichheit“ nicht näher bestimmt, sodass also keine eindeutige Definition vorliegt. Aus diesem Grunde dürfte – so unsere Ansicht – sicherlich noch eine Korrektur des Urteils des Landesarbeitsgerichts München erforderlich sein, nämlich was den Risikoschutz im Todesfall betrifft. Diese Bewertung steht jedenfalls noch aus und wurde vom Landesarbeitsgericht München nicht beurteilt.

Festzuhalten dürfte jedoch im Ergebnis sein, dass im Hinblick auf solche Lebensversicherungsverträge, betrieblicher Altersversicherungen und Direktversicherungen mit Gehaltsumwandlungsbestandteilen Vorsicht geboten ist, da die von Gesetzeswegen geforderte Wertgleichheit, zumindest in den ersten Versicherungsjahren, nicht erfüllt wird.

Über dieses Phänomen müssen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer sicherlich dadurch verständigen, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer entsprechend aufklärt. Diese Aufklärung kann auch unter Mitwirkung der jeweiligen Versicherungsgesellschaft geschehen, da man die entsprechenden Werte, insbesondere die Abschluss- und Verwaltungskosten, durchaus erfragen kann.

Wenn eine solche Aufklärung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer vor Abschluss einer solchen betrieblichen Altersversorgung gewährleistet ist und dies auch schriftlich dokumentiert ist, insbesondere wenn damit verbunden wird, dass der Arbeitnehmer auf eventuelle Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber aus diesem oben geschilderten Phänomen heraus verzichtet, könnte ein eventueller Schutz des Arbeitgebers auf solche unliebsamen Inanspruchnahmen durch seine Mitarbeiter möglich sein. Abschließend entschieden wurde aber auch diese Lösungsmöglichkeit durch ein Gericht bislang noch nicht, sodass es sich hierbei allenfalls um eine Empfehlung, nicht aber um eine gerichtlich anerkannte Möglichkeit zur Enthaltung des Arbeitgebers handelt. Es müsste dann auch mit der Versicherungswirtschaft insgesamt eine Lösung gesucht werden, wonach das Wertgleichheitsgebot und die Vertriebskosten und Verwaltungskosten in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen sind.

Daher bleibt also abzuwarten, welchen Ausgang die Revision beim Bundesarbeitsgericht hierzu nehmen wird. Bis dahin ist jedenfalls seitens des Arbeitgebers größte Vorsicht geboten.

von Rechtsanwalt Jürgen Zimmermann

Baurecht

Haftung für Mängel der Altbau-substanz bei umfassenden Sanierungsarbeiten

Der VII. Zivilsenat des Bundesgerichtshofes hatte sich Anfang des Jahres 2007 unter dem Az.: VII ZR 210/05 mit der Frage zu beschäftigen, ob ein Bauträger, der an einem Gebäude umfassende Sanierungsarbeiten durchgeführt hat, gegenüber den Erwerbern auch für Mängel haftet, die in der von den Sanierungsarbeiten nicht betroffenen Altbausubstanz auftreten.

Der Entscheidung lag der Sachverhalt zugrunde, dass eine Anzahl von Erwerbern vom Bauträger Wohnungen erworben hatte. Das Gebäude war zuvor von dem Bauträger gekauft, umfassend modernisiert und mit zwei weiteren Stockwerken aufgestockt worden. Da die Verpflichtung des Bauträgers zu diesen umfassenden Sanierungsarbeiten auch in die Kaufverträge mit den Erwerbern aufgenommen wurde, wurde zusätzlich folgende Klausel mit in die Verträge aufgenommen:

„Die Gewährleistung für Sachmängel hinsichtlich der nicht renovierten Altsubstanz wird gänzlich ausgeschlossen. Der Käufer erwirbt das Objekt insoweit wie es steht und liegt...“
Auslöser des Klageverfahrens war der Umstand, dass nach Abschluss der Sanierungsarbeiten und der Erwerbsverträge eine Braunfärbung des Leitungswassers auftrat und der Bauträger sich weigerte, die Kosten für die Beseitigung dieses Phänomens zu übernehmen, da die Wasserleitungen im Zuge der Sanierung nicht ausgetauscht worden waren, weshalb die oben zitierte Ausschlussklausel gelten sollte.

Der Bundesgerichtshof stellte nun jedoch in seiner Entscheidung vom 26.04.2007 fest, dass beim Erwerb von Altbauten die Gewährleistungsvorschriften des Werkvertragsrechts auch auf Mängel der gesamten Bausubstanz anwendbar sind, wenn der Veräußerer vertraglich Bauleistungen übernommen hat, die insgesamt nach Umfang und Bedeutung mit Neubauarbeiten vergleichbar sind.

Nach Ansicht des Bundesgerichtshofes hat die Durchführung

von umfangreichen Sanierungsmaßnahmen und die Aufstockung eines Gebäudes eine derart wesentliche Bedeutung für das gesamte Gebäude, dass der Erwerber damit rechnen darf, dass die Baumaßnahmen für das gesamte Gebäude technisch und funktional aufeinander abgestimmt sind. Gerade im Hinblick auf umfassende Sanierungsmaßnahmen soll der Erwerber nicht damit rechnen müssen, dass (wie z. B. hier) Wasserrohre, die im Zuge dieser Arbeiten nicht ausgetauscht wurden, nicht die übliche Funktionstüchtigkeit aufweisen und das Leitungswasser verfärben.

Vielmehr durften die Erwerber davon ausgehen, dass die Wasserleitungen der üblichen Beschaffenheit entsprechen, wenn sie schon nicht von der Sanierung umfasst waren.

Im Ergebnis kann also der Bauträger auch für Mängel der Altbausubstanz haftbar gemacht werden, die von den Sanierungsarbeiten gar nicht betroffen war, wenn der Umfang der Arbeiten dem von Neubauarbeiten vergleichbar ist und der Erwerber davon ausgehen durfte, dass der betroffene Gebäudebestandteil im Hinblick auf die erbrachten Bauleistungen mangelfrei ist. Auch die Tatsache, dass in den Baubestand der Fundamente, Außenwände und Geschossdecken nicht eingegriffen wurde, vermag an dieser Konsequenz nichts zu ändern.

von Rechtsanwältin Andrea Genz

Wohnraummietrecht

BGH: Die Haltung von Kleintieren in Mietwohnung ist generell zulässig

Die Haltung von Kleintieren in einer Mietwohnung kann auch im Mietvertrag nicht von einer Zustimmung des Vermieters abhängig gemacht werden. Dies hat der Bundesgerichtshof mit Urteil vom 14.11.2007 entschieden. Die Richter erklärten einen entsprechenden Zustimmungsvorbehalt im Formularmietvertrag für unwirksam. Dies gilt nach der Entscheidung selbst dann, wenn die Verweigerung der Zustimmung an sachliche Gründe gebunden ist (Aktenzeichen: VIII Z R 340/06).

BGH: Der Vermieter kann die Nutzerwechselgebühren nicht auf Mieter abwälzen

Zieht ein Mieter vor Ablauf der Abrechnungsperiode aus, kann der Vermieter die ihm vom Abrechnungsunternehmen auferlegte Nutzerwechselgebühren nicht auf den Mieter abwälzen. Bei dieser Gebühr handelt es sich nicht um umlagefähige Betriebskosten, sondern um nicht umlagefähige Kosten der Verwaltung (Urteil vom 14.11.2007, Aktenzeichen: VIII Z R 19/07). Die Umlage der Nutzerwechselgebühren kann allerdings vertraglich vereinbart werden.

*von Rechtsanwalt Joachim König
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Miet- und
Wohnungseigentumsrecht*

Wettbewerbsrecht

Bundesgerichtshof: Versandkosten und Mehrwertsteuer im Internet müssen nicht gleichzeitig mit dem Preis der Ware genannt werden

Nach der Preisangabenverordnung ist ein Versandhändler dazu verpflichtet, zusätzlich zum Endpreis der Ware anzugeben, dass die angeforderten Preise die Umsatzsteuer enthalten und ob zusätzliche Liefer- und Versandkosten anfallen. Er muss diese Angaben dem Angebot eindeutig und gut wahrnehmbar zuordnen.

In einem aktuellen Urteil hat der Bundesgerichtshof am 04.10.2007 nun klargestellt, dass im Internet bei einer Preisangabe neben der Ware nicht unmittelbar auch auf die Versandkosten und die im Preis enthaltene Umsatzsteuer hingewiesen werden muss. Diese geforderten Angaben können vielmehr auf einer gesonderten Internetseite leicht erkennbar und gut wahrnehmbar gemacht werden. Allerdings muss die Seite noch vor Einleitung des Bestellvorgangs zwingend aufgerufen werden.

Nach der Preisangabenverordnung müssen die Preisangaben der allgemeinen Verkehrsauffassung entsprechen. Der Bundesgerichtshof ist der Ansicht, dass bei Waren des täglichen Bedarfs der durchschnittliche Internetnutzer mit den Besonderheiten des Internets vertraut ist. Dem Verbraucher sei bekannt, dass Informationen zur angebotenen Ware auf mehreren Seiten verteilt sein können, die untereinander durch elektronische Verweise (Links) verbunden sind. Dem Internetnutzer sei bewusst, dass im Versandhandel neben dem Endpreis üblicherweise Liefer- und Versandkosten anfielen und dass die angegebenen Preise die Umsatzsteuer enthielten.

Nach Ansicht des Bundesgerichtshofs genügt es daher, wenn die fraglichen Informationen alsbald sowie leicht erkennbar und gut wahrnehmbar auf einer gesonderten Seite angegeben würden, die noch vor Einleitung des Bestellvorgangs notwendig aufgerufen werden muss. Ungenügend sei, wenn die Versandkosten oder der Hinweis auf die im Preis enthaltene Umsatzsteuer nur über die Menüpunkte „Allgemeine Geschäftsbedingungen“ oder „Service“ zu finden wären oder erst beim Bestellvorgang in der Addition erscheinen würden.

von Rechtsanwältin Eva Greilich

Familienrecht

Reform des Unterhaltsrechts zum 01.01.2008

Nachdem die Bundesregierung seit April 2006 versucht das Unterhaltsrecht zu reformieren, hat nunmehr der Deutsche Bundestag am 09.11.2007 die Unterhaltsrechtsreform zum 01.01.2008 verabschiedet. Es hat sich insbesondere die Rangfolge der Unterhaltsberechtigten geändert. Darüber hinaus erfolgte eine Besserstellung nicht verheirateter Kinder betreuender Mütter und Väter.

Praktische Relevanz hat das Unterhaltsrecht in Zukunft dann, wenn nicht ausreichend Einkommen des Unterhaltsverpflichteten vorhanden ist, um den Bedarf sämtlicher unterhaltsberechtigter Personen abzudecken. Nach derzeit geltendem Recht muss sich das minderjährige Kind den ersten Rang mit geschiedenen und aktuellen Ehegatten teilen. Ehegatten waren gegenüber nicht verheirateten Elternteilen privilegiert. Letztgenannte befinden sich heute mit ihrem Unterhaltsanspruch wegen der Kinderbetreuung im zweiten Rang.

Die künftige Rangfolge wird konsequent auf das Kindeswohl ausgerichtet sein. Kinder können nicht selbst für den Unterhalt sorgen, deshalb soll deren Unterhalt zukünftig Vorrang vor allen anderen Unterhaltsansprüchen haben. Unterhaltsansprüche Erwachsener werden auch nach dem Kriterium des Kindeswohls berücksichtigt. Vorrang haben Kinder betreuende Elternteile. Es spielt künftig keine Rolle mehr, ob diese verheiratet sind oder verheiratet waren oder ob diese gemeinsam oder allein ein Kind erziehen. Diese Personengruppe befindet sich künftig im zweiten Rang. Der geschiedene Ehegatte, der nur kurz verheiratet war und keine Kinder betreut, ist demgegenüber weniger schutzbedürftig. Er steht künftig im dritten Rang. Darüber hinaus haben alle Mütter und Väter, die ihr Kind betreuen, zunächst für die Dauer von drei Jahren nach der Geburt des Kindes Anspruch auf Betreuungsunterhalt. Dieser ist im Einzelfall zu verlängern, soweit und solange dies der Billigkeit entspricht. Maßgeblich sind dabei die Belange des Kindes. Zugleich sind ab dem Alter von drei Jahren - entsprechend dem Anspruch auf einen Kindergartenplatz - auch die bestehenden Möglichkeiten der Kinderbetreuung zu berücksichtigen. Soweit diese eine - mit den Belangen des Kindes vereinbare - Erwerbstätigkeit ermöglichen, ist der betreuende Elternteil hierauf zu verweisen. Damit ist der Betreuungsunterhalt, der im Interesse des Kindes geschuldet wird, einheitlich von gleicher Dauer.

Der Grundsatz der Eigenverantwortung wird im Gesetz verankert. Gerichte haben die Möglichkeit, nachehelichen Unterhalt zu befristen und der Höhe nach zu begrenzen. Der in der Ehe erreichte Lebensstandard ist nicht mehr entscheidend, sondern nur noch einer von mehreren Maßstäben dafür, ob eine Erwerbstätigkeit nach der Scheidung wieder aufgenommen werden muss. Ein vertraglicher Verzicht auf Unterhaltsansprüche ist nur noch wirksam, wenn sichergestellt ist, dass beide Parteien über die im Einzelfall weitreichenden Folgen umfassend aufgeklärt worden sind. Unterhaltsvereinbarungen vor der Scheidung müssen notariell beurkundet werden oder es muss ein gerichtlich protokollierter Vergleich abgeschlossen werden.

Vom Kinder betreuenden Partner wird ein baldiger Wiedereinstieg in den Beruf erwartet. Es gibt keine unbegrenzte Lebensstandardgarantie mehr in Zukunft.

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.