

Mandanteninformation I/2016

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes
Fahrten ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort sind Arbeitszeit und keine Ruhezeit
Bezahlte Raucherpausen - keine betriebliche Übung
Umkleide- und Waschzeiten als Arbeitszeit?
Verwendung der Formulierung "Vollzeit beschäftigt" im Arbeitsvertrag
Unfall auf dem Weg zur Arbeit
Nur der Weg zum Essen ist in der Mittagspause unfallversichert
Sozialversicherungspflicht des GmbH-Gesellschafters
Vermieterbescheinigung/Wohnungsgeberbestätigung nach dem Bundesmeldegesetz
Eigennutzung - Kündigung des Mietverhältnisses
Lesbarkeit ist zwingende Voraussetzung für die Gültigkeit eines Testaments
Ausgleichszahlung bei Annullierung eines Fluges wegen unerwarteter technischer Probleme
Beitragsbemessungsgrenzen und Sachbezugswerte 2016
Verzugszins / Basiszins

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Informationen, Neuregelungen und aktuellen Urteilen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträge sind wichtige Instrumente in einer arbeitsteiligen Wirtschaft. Arbeitnehmerüberlassung bietet Unternehmen Möglichkeiten zur flexiblen Abdeckung von Auftragsspitzen und kurzfristigem Personalbedarf.

Zur Verhinderung von Missbrauch und zur Stärkung der Stellung von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern sieht der Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und anderer Gesetze u. a. folgende Maßnahmen vor:

- Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer sollen künftig bis zu einer Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten bei einem Entleiher eingesetzt werden können. In einem Tarifvertrag sind abweichende Regelungen - und damit längere Einsatzzeiten von über 18 Monaten - möglich.
- Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer sollen nach 9 Monaten hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammarbeiterinnen und -arbeitnehmern beim Entleiher gleichgestellt werden (Equal Pay). Soweit für das Arbeitsverhältnis ein (Branchen-) Zuschlagstarifvertrag gilt, der eine stufenweise Heranführung des Arbeitsentgelts an Equal Pay vorsieht, besteht den Planungen zufolge der Anspruch auf Equal Pay erst nach einer Einsatzdauer von 12 Monaten.
- Kein Einsatz von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern als Streikbrecher.
- Es wird gesetzlich klargestellt, dass Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer bei den für die Mitbestimmung geltenden Schwellenwerten auch beim Entleiher zu berücksichtigen sind.
- Um den Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen zu verhindern und gleichzeitig die Prüftätigkeit von Behörden zu erleichtern, werden für die Abgrenzung von Werk- und Dienstverträgen zu Arbeitsverträgen die wesentlichen von der Rechtsprechung entwickelten Abgrenzungskriterien gesetzlich niedergelegt. Außerdem wird entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts klargestellt, dass ein Arbeitsvertrag, unabhängig von der Bezeichnung und dem formalen Inhalt des Vertrages, vorliegt, wenn dies der tatsächlichen Vertragsdurchführung entspricht.

Anmerkung: Die Änderungen sollen zum 1.1.2017 in Kraft treten. Bis dahin werden sich sicherlich noch ein paar Änderungen im Detail ergeben, über die wir Sie nach Verkündung des Gesetzes informieren.

Fahrten ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort sind Arbeitszeit und keine Ruhezeit

Die Fahrten, die Arbeitnehmer ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten Kunden des Tages zurücklegen, stellen keine Ruhezeit, sondern Arbeitszeit dar.

Dieses entschieden die Richter des Europäischen Gerichtshofs in ihrem Urteil vom 10.9.2015. In einer Unionsrichtlinie ist die Arbeitszeit als jede Zeitspanne definiert, während deren ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt. Jede Zeitspanne, die keine Arbeitszeit ist, gilt als Ruhezeit.

Den Richtern des Europäischen Gerichtshofs zur Entscheidung lag folgender Sachverhalt vor: Bei einem spanischen Unternehmen angestellte Techniker installieren und warten Sicherheitsvorrichtungen in Häusern sowie industriellen und gewerblichen Einrichtungen in dem ihnen zugewiesenen Gebiet, sodass sie keinen festen Arbeitsort haben. Den Arbeitnehmern steht jeweils ein Firmenfahrzeug zur Verfügung, um täglich von ihrem Wohnort zu den verschiedenen Arbeitsorten und am Ende des Tages zurück nach Hause zu fahren. Die Entfernung zwischen dem Wohnort der Arbeitnehmer und ihren Einsatzorten kann beträchtlich variieren und manchmal über 100 Kilometer bzw. bis zu drei Stunden betragen.

In ihrem Urteil führten die Richter aus, dass die Fahrzeit, die Arbeitnehmer, die keinen festen oder gewöhnlichen Arbeitsort haben, für die täglichen Fahrten zwischen ihrem Wohnort und dem Standort des ersten und des letzten von ihrem Arbeitgeber bestimmten Kunden aufwenden, Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie darstellt. Nach Ansicht des Gerichtshofs ist bei Arbeitnehmern, die sich in einer solchen Situation befinden, anzunehmen, dass sie während der gesamten Fahrzeit ihre Tätigkeiten ausüben oder ihre Aufgaben wahrnehmen. Die Fahrten der Arbeitnehmer zu den von ihrem Arbeitgeber bestimmten Kunden sind das notwendige Mittel, um an den Standorten dieser Kunden technische Leistungen zu erbringen.

Bezahlte Raucherpausen - keine betriebliche Übung

Hat der Arbeitgeber während sog. Raucherpausen, für die die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz jederzeit verlassen durften, das Entgelt weitergezahlt, ohne die genaue Häufigkeit und Dauer der jeweiligen Pausen zu kennen, können die Arbeitnehmer nicht darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber diese Praxis weiterführt. Ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht nicht.

Umkleide- und Waschzeiten als Arbeitszeit?

Arbeitgeber und Arbeitnehmer stritten über die Verpflichtung zur Vergütung von Umkleide- und Waschzeiten. Der für das Arbeitsverhältnis gültige Tarifvertrag schreibt vor, dass die Dienstkleidung nur im Dienst getragen werden darf. Daneben besteht bei dem Unternehmen eine Betriebsvereinbarung, die vorschreibt, dass die zur Verfügung gestellte Arbeitskleidung während der Arbeitszeit zu tragen und die private Nutzung zu unterlassen ist. Die mit dem Firmenlogo versehene Arbeitskleidung wird vom Unternehmen im Betrieb zur Verfügung gestellt und dort auch gewaschen.

Der Arbeitnehmer ist der Ansicht, das An- und Ablegen der Dienstkleidung gehört zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit. Nach seinen Angaben beträgt die Umkleidezeit vor und nach der Arbeit jeweils fünf Minuten. Bei Arbeitsende wird der Umkleidevorgang durch das Duschen unterbrochen, weshalb am Arbeitsende insgesamt 15 Minuten anzusetzen sind.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf haben darauf hingewiesen, dass zwischen den Umkleidezeiten und den Zeiten zum Duschen zu differenzieren ist. Zu den Umkleidezeiten liegt gesicherte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor. Diese sind zu vergüten, wenn das Umziehen fremdnützig im Interesse des Arbeitgebers erfolgt. Dies setzt voraus, dass die Dienstkleidung während der Arbeitszeit aufgrund einer Weisung des Arbeitgebers zu tragen und die private Nutzung ausgeschlossen ist. Zur Frage von Waschzeiten liegt keine gesicherte höchstrichterliche Rechtsprechung vor. Maßgeblich kann sein, ob das Duschen fremdnützig ist. Möglicherweise zu vergüten sind Waschzeiten, die hygienisch zwingend notwendig sind.

Vor diesem Hintergrund haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer verständigt, die Umkleidezeiten (je 5 Minuten zu Arbeitsbeginn und Arbeitsende) zu vergüten, nicht hingegen die Zeit für das Duschen (10 Minuten am Arbeitsende). Dieser Vergleich wurde von beiden Seiten nicht widerrufen und hat somit Bestand.

Verwendung der Formulierung "Vollzeit beschäftigt" im Arbeitsvertrag

Die Formulierung "Vollzeit beschäftigt" in einem Arbeitsvertrag, darf der durchschnittliche Arbeitnehmer so verstehen, dass die regelmäßige Dauer der Arbeitszeit - unter Zugrundelegung einer Fünf-Tage-Woche und der im Arbeitszeitgesetz vorgesehenen 8 Stunden arbeitstäglich - 40 Wochenstunden nicht übersteigt.

Soll hingegen mit der Formulierung "in Vollzeit" die nach geltendem Recht zulässige Höchstgrenze der Arbeitszeit ganz oder teilweise ausgeschöpft werden, muss dies durch eine konkrete Stundenangabe oder zumindest eine hinreichend bestimmte Bezugnahme auf den arbeitsschutzrechtlich eröffneten Arbeitszeitrahmen klar und deutlich zum Ausdruck gebracht werden. Das entschied das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 25.3.2015.

Steht fest, dass Überstunden auf Veranlassung des Arbeitgebers geleistet worden sind, kann aber der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- und Beweislast für jede einzelne Überstunde nicht in jeder Hinsicht genügen, darf das Gericht den Mindestumfang geleisteter Überstunden schätzen.

Unfall auf dem Weg zur Arbeit

Beschäftigte sind auf dem unmittelbaren Weg von und zur Arbeit gesetzlich unfallversichert. Erforderlich ist allerdings ein sachlicher Zusammenhang zwischen dem unfallbringenden Weg und der versicherten Tätigkeit. Biegt der Versicherte vom unmittelbaren Weg falsch ab, so ist dies unschädlich, solange er am Fahrziel festhält und den Weg zur oder von der Arbeit durch den (verkehrsbedingten) Abweg nur unwesentlich verlängert. Dies entschied das Hessische Landessozialgericht (LSG) in seinem Urteil vom 1.9.2015.

Im entschiedenen Fall wurde ein als Lagerist tätiger Mann aushilfweise in einem anderen Lager seines Arbeitgebers eingesetzt. Infolge eines verkehrswidrigen Wendemanövers verunglückte er auf einer vierspurigen Bundesstraße. Der Unfallort befindet sich nicht auf dem unmittelbaren Weg zwischen Wohnung und Arbeitsstelle.

Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab, da sich der Mann zum Unfallzeitpunkt auf einem unversicherten Weg befand, ohne dass hierfür betriebliche oder verkehrstechnische Gründe erkennbar waren. Der Verunglückte erklärte, dass er wegen eines Staus eine andere Route gewählt und sich bei schwierigen Licht- und Wetterverhältnissen verfahren hatte.

Die Richter des LSG gaben ihm recht. Verfährt sich ein Versicherter, bleibt er auch auf dem Abweg unfallversichert. Dies gilt jedenfalls so weit aufgrund objektiver Umstände davon auszugehen ist, dass die Handlungstendenz unverändert darauf gerichtet gewesen ist, den Arbeitsplatz zu erreichen. Eine verminderte Aufmerksamkeit ist insoweit unerheblich. Auch bleibt der Versicherungsschutz bestehen, wenn sich der Autofahrer wegen Dunkelheit, Nebel oder schlechter Beleuchtung verfährt.

Nur der Weg zum Essen ist in der Mittagspause unfallversichert

Arbeitnehmer sind während ihrer Arbeit gesetzlich unfallversichert. In Pausen sind Wege zwecks Nahrungsaufnahme versichert. Werden diese Wege wegen anderer privater Angelegenheiten unterbrochen, entfällt der Versicherungsschutz. Der Arbeitnehmer hat im Zweifel zu beweisen, dass er im Zeitpunkt des Unfallereignisses zwecks Nahrungsaufnahme unterwegs war. Dies entschieden die Richter des Hessischen Landessozialgerichts (LSG).

Im entschiedenen Fall stürzte eine 52-jährige Sekretärin in der Mittagspause auf einer Treppe und zog sich eine Halsmarkquetschung zu. Die Berufsgenossenschaft (BG) lehnte eine Entschädigung mit der Begründung ab, dass sich die Frau zum Unfallzeitpunkt auf dem Weg zu einer Reinigung befunden habe, um dort Kleidungsstücke abzuholen. Dies ergab sich aus den Angaben der Verletzten gegenüber einer Mitarbeiterin der BG wenige Tage nach dem Unfall.

Diese private Verrichtung stand im Vordergrund, sodass die Verunglückte zum Unfallzeitpunkt keiner versicherten Tätigkeit nachgegangen ist. Die Verletzte hat demgegenüber vorgebracht, dass sie sich auf die Treppe in jedem Fall auch wegen Nahrungsaufnahme in einem neben der Reinigung gelegenen Fast-Food-Restaurant begeben hatte. Nach der Vernehmung mehrerer Zeugen verneinte das LSG eine versicherte Tätigkeit. Es war, so die Richter, nach Würdigung der erhobenen Beweise nicht zweifelsfrei feststellbar, dass die Sekretärin sich mit dem Ziel der Nahrungsaufnahme in dem Fast-Food-Restaurant auf die Treppe begeben hatte. Die Beweislast für ihre Motivation trägt die Arbeitnehmerin.

Sozialversicherungspflicht des GmbH-Gesellschafters

Das Bundessozialgericht (BSG) hatte bereits in 2 Urteilen vom 29.8.2012 ausgeführt, dass ein vertraglich bestehendes Weisungsrecht - auch wenn es tatsächlich nicht ausgeübt wird - bedeutsam für die Abgrenzung von Beschäftigung und Selbstständigkeit ist.

Nach neuer Auffassung des BSG ist dem Sozialversicherungsrecht eine bloße "Schönwetter-Selbstständigkeit" fremd, die nur so lange gilt, wie keine Konflikte auftreten. Im Konfliktfall ist allein entscheidend, was vertraglich vereinbart wurde. Danach gilt für die Praxis: **Maßgebend für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ist die abstrakte Rechtsmacht.**

Nunmehr nimmt das BSG in 3 weiteren Urteilen vom 11.11.2015 zur Sozialversicherungspflicht von GmbH-Gesellschaftern (GG) Stellung. Darin heißt es u. a.: Allein weitreichende Entscheidungsbefugnisse machen einen GG nicht zu einem Selbstständigen. Die Annahme eines solchen eigenen Unternehmerrisikos ist nicht allein deshalb gerechtfertigt, weil für die GmbH hohe Darlehensverbindlichkeiten eingegangen und eine weitere Darlehensforderung gegen die GmbH erworben wurde. Dass ihm von seiner Ehefrau (= Mehrheitsgesellschafterin und Alleingeschäftsführerin) GmbH-Stimmrechte übertragen wurden, ist unbeachtlich, weil nach dem gesellschaftsrechtlichen Abspaltungsverbot das Stimmrecht eines Gesellschafters nicht ohne den dazugehörigen Geschäftsanteil übertragen werden kann. Insgesamt verhält es sich daher so, dass der jeweilige Mehrheitsgesellschafter - insbesondere im Konfliktfall - jeweils wieder über sein Stimmrecht verfügen und den GG in der Gesellschafterversammlung überstimmen konnte.

Anmerkung: Das BSG misst einer nur auf Zeiten eines harmonischen Zusammenwirkens unter Familienmitgliedern beschränkten "Schönwetter-Selbstständigkeit" aber sozialversicherungsrechtlich keine entscheidende Bedeutung zu. Ebenso ist es danach irrelevant, wenn geltend gemacht wird, trotz fehlender gesellschaftsrechtlicher Befugnisse sei der GG aufgrund seiner Fachkenntnisse und Stellung "Kopf und Seele" der GmbH.

Vermieterbescheinigung/Wohnungsgeberbestätigung nach dem Bundesmeldegesetz

Der Wohnungsgeber ist verpflichtet, bei der An- oder Abmeldung des Mieters mitzuwirken. Hierzu hat er oder eine von ihm beauftragte Person der meldepflichtigen Person den Einzug oder den Auszug schriftlich oder elektronisch innerhalb von 2 Wochen nach Ein- bzw. Auszug zu bestätigen.

Verweigert der Wohnungsgeber die Bestätigung oder erhält die meldepflichtige Person sie aus anderen Gründen nicht rechtzeitig, so muss sie dies der Meldebehörde unverzüglich mitteilen. Die Bestätigung des Wohnungsgebers enthält folgende Daten:

1. Name und Anschrift des Wohnungsgebers,
2. Art des meldepflichtigen Vorgangs mit Einzugs- oder Auszugsdatum,
3. Anschrift der Wohnung sowie
4. Namen der meldepflichtigen Personen.

Die Meldebehörde kann von dem Eigentümer/Vermieter der Wohnung Auskunft über Personen verlangen, welche bei ihm wohnen oder gewohnt haben. Kommt er seiner Aufgabe nicht nach oder macht er fehlerhafte Angaben in der Vermieterbescheinigung, muss der Mieter dies beim Einwohnermeldeamt melden. Dem Vermieter droht dann ein Bußgeld von bis zu 1.000 €. Mit einem Bußgeld von bis zu 50.000 € wird geahndet, wenn der Vermieter wissentlich eine falsche Vermieterbescheinigung ausstellt.

Eigennutzung - Kündigung des Mietverhältnisses

Ein - auf vernünftige, nachvollziehbare Gründe gestützter - Eigennutzungswunsch rechtfertigt die Kündigung des Mietverhältnisses nur dann, wenn er vom Vermieter auch ernsthaft verfolgt wird und bereits hinreichend bestimmt und konkretisiert ist. Eine bislang nur vage oder für einen späteren Zeitpunkt verfolgte Nutzungsabsicht rechtfertigt eine Eigenbedarfskündigung (noch) nicht.

Dieser Bundesgerichtshofsentscheidung vom 23.9.2015 lag der folgende Sachverhalt zugrunde: Die Vermieterin - im Seniorenalter - ist Eigentümerin eines Mehrfamilienhauses mit 15 Wohnungen. Mit Vertrag vom 28.1.1987 vermietete sie einem Mieter eine Dreizimmerwohnung im dritten Obergeschoss sowie mit weiterem Vertrag vom 18.3.1988 zusätzlich eine 21 qm große separate Mansardenwohnung, in der mittlerweile der erwachsene Sohn des Mieters wohnt. In dem Mietvertrag über die Mansarde ist u. a. vereinbart: "Das Mietverhältnis ist seitens der Vermieterin nur gleichzeitig mit dem Mietverhältnis für die Wohnung im 3. OG links kündbar, wobei sich die Kündigungsfrist nach dem älteren Mietverhältnis richtet." Beide Mietverträge wurden durch die Vermieterin mit Schreiben vom 28.3.2012 zum 30.6.2013 gekündigt. Zur Begründung ist im Kündigungsschreiben ausgeführt, dass die Vermieterin in die Wohnung in der dritten Etage selbst einziehen wolle und die Mansarde - nach einem geplanten Umbau - als Teil einer für die Tochter vorgesehenen Maisonettewohnung benötigt würde.

Bereits das Amtsgericht hatte Zweifel an der Ernsthaftigkeit des Umzugswunsches der Seniorin. Diese wurden damit begründet, dass sie bei ihrer persönlichen Anhörung den Eigenbedarf nur "zaghaf" vorbrachte. Ferner konnte sie auch nicht angeben, dass sie sich überhaupt Gedanken darüber gemacht hatte, warum sie von mehreren Dreizimmerwohnungen in dem Anwesen die Wohnung der betroffenen Mieter als ihre künftige Wohnung auswählte. Daraus ergaben sich Zweifel an der Ernsthaftigkeit des Nutzungswunsches. Denn die Annahme, dass sich ein Vermieter, der - wie hier - Eigentümer eines Hauses mit 15 Wohnungen ist und bisher in einem Einfamilienhaus wohnt, sich vor einem Umzug im Seniorenalter nicht im Einzelnen überlegt, welche Anforderungen er an den neuen Lebensmittelpunkt stellt und welche der ihm gehörenden Wohnungen nach Größe, Lage und Zuschnitt für seine eigenen Zwecke am besten geeignet ist, ist lebensfremd. Die Richter kamen zu dem Entschluss, dass die Kündigung unwirksam ist. Hier war der Nutzungswunsch zu vage und zu unbestimmt.

Lesbarkeit ist zwingende Voraussetzung für die Gültigkeit eines Testaments

Ein eigenhändig geschriebenes Testament muss lesbar sein, um wirksam die Erbfolge zu regeln. Das Schleswig-Holsteinische Oberlandesgericht (OLG) hat das Schreiben einer "alten Dame", das sich auch mithilfe einer Schriftsachverständigen nicht vollständig entziffern ließ, nicht als wirksames Testament angesehen.

Ein nicht lesbares Schriftstück genügt nicht den Anforderungen an die Form eines wirksamen Testaments. Ein Testament kann durch eigenhändige und unterschriebene Erklärung errichtet werden. Die Eigenhändigkeit der Errichtung setzt voraus, dass der erklärte Wille in vollem Umfang aus dem Geschriebenen hervorgeht. Zwingende Formvoraussetzung ist damit die Lesbarkeit der Niederschrift. Da das im entschiedenen Fall vorgelegte Schriftstück aufgrund seiner Unleserlichkeit bereits kein formgültiges Testament darstellt, war vom Gericht nicht weiter zu untersuchen, ob die Erblasserin wegen Demenz oder Leseunfähigkeit testierunfähig war und ob das Schriftstück überhaupt von ihr stammte.

Ausgleichszahlung bei Annullierung eines Fluges wegen unerwarteter technischer Probleme

Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 17.9.2015 müssen Luftfahrtunternehmen Fluggästen auch bei Annullierung eines Fluges wegen unerwarteter technischer Probleme Ausgleich leisten. Im Fall der Annullierung des Fluges ist das Luftfahrtunternehmen nach dem Unionsrecht verpflichtet, den betroffenen Fluggästen Betreuungs- und Ausgleichleistungen (je nach Entfernung zwischen 250 und 600 €) zu erbringen.

Es ist allerdings dann nicht zu einer solchen Ausgleichszahlung verpflichtet, wenn es nachweisen kann, dass die Annullierung auf außergewöhnliche Umstände zurückgeht, die sich auch dann nicht hätten vermeiden lassen, wenn alle zumutbaren Maßnahmen ergriffen worden wären.

Grundsätzlich können technische Probleme tatsächlich zu den außergewöhnlichen Umständen zählen. Die Umstände im Zusammenhang mit dem Auftreten dieser Probleme können jedoch nur dann als "außergewöhnlich" eingestuft werden, wenn sie ein Vorkommnis betreffen, das nicht Teil der normalen Ausübung der Tätigkeit des betroffenen Luftfahrtunternehmens ist und aufgrund seiner Natur oder Ursache von ihm tatsächlich nicht zu beherrschen ist. So verhält es sich nach Auffassung des Gerichtshofs u. a. dann, wenn der Hersteller der Maschinen oder eine zuständige Behörde entdeckte, dass diese bereits in Betrieb genommenen Maschinen einen versteckten Fabrikationsfehler aufweisen, der die Flugsicherheit beeinträchtigt.

Da jedoch der Betrieb von Flugzeugen unausweichlich technische Probleme mit sich bringt, sehen sich Luftfahrtunternehmen im Rahmen ihrer Tätigkeit gewöhnlich solchen Problemen gegenüber. Im Hinblick hierauf können technische Probleme, die sich bei der Wartung von Flugzeugen zeigen oder infolge einer unterbliebenen Wartung auftreten, als solche keine "außergewöhnlichen Umstände" darstellen - so die EuGH-Richter.

Beitragsbemessungsgrenzen und Sachbezugswerte 2016

Mit den neuen Rechengrößen in der Sozialversicherung werden die für das Versicherungsrecht sowie für das Beitrags- und Leistungsrecht in der Sozialversicherung maßgebenden Grenzen bestimmt. Für das Jahr 2016 gelten folgende Rechengrößen:

- Arbeitnehmer sind **nicht gesetzlich krankenversicherungspflichtig**, wenn sie im Jahr mehr als 56.250 € bzw. im Monat mehr als 4.687,50 € verdienen.
- Die **Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge** werden von jährlich höchstens 50.850 € bzw. von monatlich höchstens 4.237,50 € berechnet.
- Die Bemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung beträgt 74.400 € alte Bundesländer (aBL) bzw. 64.800 € neue Bundesländer (nBL) im Jahr.

- Die **Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge** werden von höchstens 6.200 € (aBL) bzw. 5.400 € (nBL) monatlich berechnet.
- Die **Bezugsgröße** in der Sozialversicherung ist auf 2.905 € (aBL)/2.520 € (nBL) monatlich, also 34.860 € (aBL)/30.240 € (nBL) jährlich festgelegt.
- Die **Geringfügigkeitsgrenze** liegt weiterhin bei 450 € monatlich.

Der Beitragssatz für die Krankenversicherung beträgt weiterhin 14,6 % und für die Pflegeversicherung 2,35 % bzw. bei Kinderlosen, die das 23. Lebensjahr bereits vollendet haben, 2,6 %. Auch der Rentenversicherungsbeitragssatz bleibt stabil bei 18,7 % und der Beitragssatz für die Arbeitslosenversicherung bei 3 %.

Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind i. d. R. je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen. Erheben die Krankenkassen einen Zusatzbeitrag, ist dieser allein vom Arbeitnehmer zu tragen. Auch der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose (0,25 %) ist vom Arbeitnehmer allein zu tragen. **Ausnahmen** gelten für das Bundesland Sachsen. Der Arbeitnehmer trägt hier 1,675 % (bzw. kinderlose Arbeitnehmer nach Vollendung des 23. Lebensjahres 1,925 %) und der Arbeitgeber 0,675 % des Beitrags zur Pflegeversicherung.

Sachbezugswerte: Der Wert für Verpflegung erhöht sich ab 2016 von 229 € auf 236 € monatlich (Frühstück 50 €, Mittag- und Abendessen je 93 €). Demzufolge beträgt der Wert für ein Mittag- oder Abendessen 3,10 € und für ein Frühstück 1,67 €.

Der Wert für die Unterkunft verbleibt bei 223 €. Bei einer freien Wohnung gilt grundsätzlich der ortsübliche Mietpreis. Besonderheiten gelten für die Aufnahme im Arbeitgeberhaushalt bzw. für Jugendliche und Auszubildende und bei Belegung der Unterkunft mit mehreren Beschäftigten.

Verzugszins / Basiszins

Verzugszinssatz seit 01.01.2002: (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

Basiszinssatz + 5%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen bis 28.7.2014):

Basiszinssatz + 8%-Punkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (abgeschlossen ab 29.7.2014):

Basiszinssatz + 9%-Punkte

zzgl. 40 € Pauschale

Basiszinssatz nach § 247 Abs. 1 BGB

maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen

Seit 01.01.2016 = - 0,83 %

01.07.2015 - 31.12.2015 - 0,83 %

01.01.2015 - 30.06.2015 - 0,83 %

01.07.2014 - 31.12.2014 - 0,73 %

01.01.2014 - 30.06.2014 - 0,63 %

Thomas Staib

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de