

Rundbrief II/2015

Themenauswahl:

1. *Erbschaftssteuerbonus für vermietete Wohnimmobilien*
2. *Fluggastrechte: Ausgleichszahlung wegen Nichtbeförderung*
3. *Vertragsstrafe wegen Nichtantritt der Arbeit*
4. *Unwirksame Kündigung bei unrichtiger Anhörung des Betriebsrats*
5. *EuGH zur Irreführung des Verbrauchers bei der Verpackung von Lebensmitteln*
6. *Ebay und die Abbruchjäger*
7. *Neues aus der AWZ - Noch kein Gesetzesentwurf gegen den Missbrauch von Werkverträgen und Zeitarbeit*

1. *Erbschaftssteuerbonus für vermietete Wohnimmobilien*

Zunächst möchten wir unsere Mandanten und Leser auf ein Urteil vom 11.12.2014 des BFH für eine Steuerbegünstigung für vermietete Wohnimmobilien hinweisen. Nach § 13 c ErbStG können bebaute Grundstücke oder Grundstücksteile die zu Wohnzwecken vermietet werden bei der Erbschaftssteuer mit 90 % des Wertes angesetzt werden.

Der Sachverhalt der dem BFG zugrunde lag, betraf eine Erblasserin. Diese kam im Oktober 2010 in ein Altenpflegeheim, eine Ummeldung beim Einwohnermeldeamt erfolgte nicht. Am 31.12.2010 verstarb sie. Die Erblasserin war Eigentümerin eines Einfamilienhauses, das sie dem Kläger per Vermächtnis hatte zukommen lassen. Das Finanzamt setzte daraufhin die Erbschaftssteuer fest. Der Kläger legte hiergegen Rechtsmittel ein, weil er davon ausging, dass die Steuerbegünstigung eingreift.

Der BFH wies die Klage zurück. Er hielt zunächst fest, dass § 13 c ErbStG vom Wortlaut her auch eine Steuerbegünstigung zulässt, wenn die Immobilie zwar nicht vermietet wird aber eine Vermietung beabsichtigt ist. Allerdings sei hier auf den Todeszeitpunkt des Erblassers abzustellen. Der BFH sah es daher als erforderlich an, dass eine konkrete Vermietungsabsicht des Erblassers bestanden hatte und mit einer Umsetzung begonnen worden ist. Dies hätte anhand objektiv nachprüfbarer Tatsachen erkennbar sein müssen. Da der Kläger dies nicht beweisen konnte unterlag er beim BFH.

Wir empfehlen daher unserer Mandantschaft bei der entsprechenden Konstellationen möglich sind,

Wohnungsleerstand weitgehend zu vermeiden bzw. sich aktiv beispielsweise durch Einschaltung von Maklern, Schalten von Inseraten etc. um eine Weitervermietung zu kümmern. Das Gleiche gilt für den Fall, dass entsprechende Schenkungen geplant sind, da beide Vorgänge steuerrechtlich gleich behandelt werden, § 1 Abs. 2 ErbStG.

2. *Fluggastrechte: Ausgleichszahlung wegen Nichtbeförderung*

Zur anstehenden Sommerzeit könnte manchen Mandanten das Urteil des BGH vom 17.03.2015 interessieren. Hierin hatte eine Familie eine Flugpauschalreise in die Türkei gebucht. Der Flug sollte am 28.10.2011 um 9:00 Uhr stattfinden. Am 14.10.2011 um 20:16 Uhr ging im E-Mailpostfach der Familie die Mitteilung des Reiseveranstalters ein, dass sie auf einen anderen Hinflug umgebucht worden sei. Dieser Flug fand etwa sechs-ein-half Stunden später statt und beförderte die Familie planmäßig nach Antalya.

Die Kläger vertraten nun die Ansicht, dass ihnen eine Ausgleichszahlung in Höhe von jeweils 400 Euro (insgesamt 1600 Euro) nach Art. 7 Abs. 1 S. 1 Buchst. b, Art. 4 Abs. 3 der Verordnung (EG) Nr. 261/2004 (Fluggastrechte VO) wegen Beförderungsverweigerung zustünde.

Die Vorinstanz hatte die Klage zunächst abgewiesen, da sich die Familie nicht zum ursprünglichen Abflugzeitpunkt eingefunden hatte. Nur hierdurch hätten sie ihren Teilnahmewunsch am Flug äußern können.

Dem widersprach der BGH. Da das Flugunternehmen bereits im Vorfeld die Beförderung mit dem ursprünglichen Flug abgelehnt hatte und damit auch keine Abfertigung erfolgt wäre, wäre es für die Familie sinnlos gewesen sich dennoch am Flughafen zum ursprünglichen Termin einzufinden. Ohne Abfertigung durch das Luftverkehrsunternehmen wären sie nämlich nicht zum Flugsteig gelangt. Von daher kann der Ausgleichsanspruch nicht davon abhängig gemacht werden, dass der Fluggast zum ursprünglichen Termin am Flugsteig erscheint. Die weitere Bedingung, dass der Einstieg in das Flugzeug gegen den Willen der Kläger verweigert worden ist sah der BGH ebenfalls als erfüllt an. Der BGH wies daraufhin, dass das Flugunternehmen berechtigt ist Fluggäste zu einer Zustimmung zur Umbuchung zu bewegen. Erst wenn sich nicht genügend Freiwillige für eine Umbuchung finden, kann die Beförderung verweigert werden. Durch das der Familie bereits vorab mitgeteilt wurde, dass sie umgebucht wurden, wurde ihnen kein anderer Flug, gegebenenfalls gegen eine zusätzliche Gegenleistung, angeboten. Dementsprechend wurden die Fluggäste auch nicht gefragt, ob sie freiwillig auf den gebuchten Flug verzichten. Da das beklagte Luftverkehrsunternehmen dies unterlassen hatte, kann es auch nicht verlangen, dass die Fluggäste vorher einen gegenteiligen Willen äußern.

Der BGH gab somit der Familie Recht, verwies sie jedoch noch einmal an die Vorinstanz, um dort klären zu lassen, ob überhaupt eine Buchungsbestätigung des Flugverkehrsunternehmens vorgelegen hat.

Für in den Sommerurlaub fliegende Mandanten bietet sich daher bei ungefragter Umbuchung an, sich über ihre Fluggastrechte zu informieren, um gegebenenfalls eine Umbuchung noch einmal abwenden zu können oder zumindest eine Ausgleichszahlung zu erlangen.

3. Vertragsstrafe wegen Nichtantritt der Arbeit

Mit Urteil vom 15.01.2015 entschied das LAG Rheinland-Pfalz über eine Vertragsstrafe in einem Arbeitsvertrag wegen Nichtantritt der Arbeit. Die Parteien hatten Anfang 2014 einen Arbeitsvertrag abgeschlossen, wonach der beklagte Arbeitnehmer als IT-Systemadministrator zu einem Bruttomonatsgehalt von 3.600,- € beschäftigt werden sollte. Gegenstand des Vertrages war auch eine Vertragsstrafe, wonach der Arbeitnehmer im Falle der schuldhaften Nichtaufnahme oder vertragswidrigen Beendigung der Tätigkeit verpflichtet war, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe eines hälftigen Bruttomonatsgehaltes zu zahlen. Weiter war eine ordentliche Kündigung vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen. Während der sechsmonatigen Probezeit bestand eine Kündigungsfrist von zwei Wochen. Nachdem der Arbeitnehmer den Vertrag unterschrieben hatte, kamen ihm zuhause Zweifel, und er bat um Vertragsänderung. Diese wurde ihm nicht gewährt. Daraufhin kündigte der Arbeitnehmer fristlos den

Vertrag. Der Arbeitgeber nahm ihn daraufhin auf eine Vertragsstrafe in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts in Anspruch und bekam vor dem LAG Rheinland-Pfalz Recht.

Das LAG begründete dies damit, dass die Vertragsstrafe das berechtigte Bedürfnis des Arbeitgebers sichert, eine arbeitsvertragswidrige oder unschuldhaftige Nichtaufnahme oder Beendigung der Arbeitstätigkeit seitens des Arbeitnehmers zu vermeiden. Eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers liegt auch nicht vor, da dieser kein schützenswertes Interesse daran hat, den Arbeitsvertrag zu brechen. Da die Regelung auch hinsichtlich ihrer Höhe und der Voraussetzungen hinreichend bestimmt war, ergaben sich auch keine weiteren Einwendungen. Zudem war auch die Vertragsstrafe nicht unangemessen hoch. Eine Vertragsstrafe in Höhe der Arbeitnehmerbezüge bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, hier zwei Wochen durch Nichtantritt der Arbeit, ist grundsätzlich angemessen. Auch die Einwendungen des Beklagten, einzelne Regelungen würden ihn beeinträchtigen und ihn damit zu einer fristlosen Kündigung berechtigen, schlugen nicht durch. Das LAG verwies darauf, dass selbst für den Fall, dass die Regelungen unwirksam seien, dann Gesetzesrecht eingreift. Vor diesem Hintergrund war es dem Arbeitnehmer zumutbar, sein Arbeitsverhältnis anzutreten und innerhalb einer zweiwöchigen Kündigungsfrist in der Probezeit zu kündigen.

Für Unternehmen, die immer wieder mit entsprechenden Konstellationen zu tun haben, empfiehlt es sich, eine entsprechende Vertragsstrafenregelung aufzunehmen. Soweit sich Arbeitnehmer hierdurch nicht motivieren lassen ihre Arbeit anzutreten, kann man zumindest seinen schwer nachweisbaren wirtschaftlichen Schaden auf diese Art und Weise durchsetzen. Mandanten und Leser, die diesbezüglich ihre arbeitsvertraglichen Regelungen überprüfen wollen, können sich gerne an die Unterzeichner wenden.

4. Unwirksame Kündigung bei unrichtiger Anhörung des Betriebsrats

Mit Urteil vom 12.11.2014 hatte das LAG Köln einen Fall zu entscheiden gehabt, in dem es darum ging, ob die Kündigung mangels ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrats unwirksam ist. .

Dem Fall lag die personenbedingte Kündigung einer Erzieherin zugrunde, nachdem diese in den Vorjahren erhebliche krankheitsbedingte Fehlzeiten aufwies. Die Arbeitgeberin unterrichtete den Betriebsrat über die beabsichtigte Kündigung und teilte ihm wahrheitswidrig mit, dass die Klägerin keine unterhaltsberechtigten Kinder hatte – sie hatte eine 27-jährigen Sohn, der noch studierte – und sich der Gesundheitszustand im letzten halben Jahr spürbar verschlechtert hatte. Im Verfahren beim LAG Köln rügte die Klägerin die ordnungsgemäße Anhörung des Betriebsrats.

Das LAG Köln hielt zunächst noch einmal fest, dass der Betriebsrat ordnungsgemäß nach § 102 Abs. 1 BetrVG anzuhören ist. Eine nicht ordnungsgemäße Anhörung führt zur Unwirksamkeit der Kündigung. Der Arbeitgeber hat sich hiernach am Grundsatz der subjektiven Determinierung auszurichten. Dies bedeutet, dass der Betriebsrat die aus seiner Sicht tragenden Kündigungsgründe mitzuteilen hat. Dazu gehören auch die dem Arbeitgeber bekannten, dem Kündigungsgrund widerstrebenden Umstände. Der Wissensstand muss somit richtig an den Betriebsrat weitergegeben werden. Die Anhörung darf nicht aus Sicht des Arbeitgebers bewusst unrichtig, unvollständig und irreführend sein. Der Betriebsrat soll sich hierdurch ohne zusätzliche eigene Nachforschungen ein Bild über die Stichhaltigkeit der Kündigung machen können und beurteilen können, ob es sinnvoll ist, Bedenken zu erheben oder gar Widerspruch gegen die Kündigung einzulegen. Dies hatte die Arbeitgeberin im vorliegenden Fall nicht getan. Sie hatte ein falsches Bild von der gesundheitlichen Entwicklung der Klägerin gezeichnet. So war es unrichtig, dass sich der Gesundheitszustand der Klägerin im letzten halben Jahr spürbar verschlechtert hatte. Im Gegenteil war es so, dass sich die Fehlzeitenquote verbessert hatte. Bereits aus diesem Grunde war daher die Kündigung unwirksam.

Arbeitgeber sollten daher in Betrieben mit Betriebsrat den Betriebsrat umfassend über alle Kündigungsgründe informieren und auch widerstrebende Umstände einbeziehen. Des Weiteren sollten sie bedenken, dass der Betriebsrat umfassend zu informieren ist. Sollte die Kündigung also später auf andere Punkte gestützt werden und der Betriebsrat hierüber nicht informiert worden sein, ist dies im Kündigungsschutzprozess nicht mehr bzw. nur noch stark eingeschränkt möglich.

5. *EuGH: Was auf der Verpackung steht, muss auch drin sein*

Seit längerer Zeit gibt es in Deutschland eine Diskussion hinsichtlich der Verpackung von Lebensmitteln. Auf die Verpackungen sind regelmäßig Bilder von Obst- und Gemüsesorten aufgedruckt, die man beim Öffnen der Verpackung mit dem bloßen Auge kaum noch finden kann. Dem EuGH lag nun mit seinem Urteil vom 04.06.2015 eine Vorlagefrage des BGH vor, die einen noch weitergehenden Fall betraf.

Der Teehersteller Teekanne hatte einen Früchtetee unter der Bezeichnung „Himbeer-Vanille“ vertrieben, der jedoch weder Bestandteile noch Aromen von Vanille oder Himbeeren enthielt. Aus dem Zutatenverzeichnis war dies ersichtlich durch die Formulierung „natürliches Aroma mit Vanillegeschmack“ und „natürliches Aroma mit Himbeergeschmack“. Auf der Verpackung waren Abbildungen von Himbeeren und Vanilleblüten sowie die Angaben „Früchtetee mit natürlichen Aromen“ sowie ein graphisch gestaltetes Siegel mit einem goldenen Kreis und der Anga-

be „nur natürliche Zutaten“ angebracht. Der BGH vertrat die Ansicht, dass durch die Abbildung von Himbeerfrüchten und Vanilleblüten und die Angabe „mit natürlichen Aromen“ sowie die Abbildung des Siegels „nur natürliche Zutaten“ dem Verbraucher suggeriert wird, dass der Geschmack aus Himbeerfrüchten und Vanilleblüten bzw. deren Aromen herührt. Der BGH legte daher die Frage vor, ob die Etikettierung und Aufmachung von Lebensmitteln sowie die Werbung hierfür einen Eindruck über das Vorhandensein einer bestimmten Zutat erwecken kann, obwohl diese nicht vorhanden ist und sich dies allein aus dem Zutatenverzeichnis ergibt.

Der EuGH stellte zunächst fest, dass es nach dem EU-Recht unzulässig ist, Lebensmittel in der Art und Weise darzustellen, wozu auch die Verpackung gehört, dass hierdurch der Eindruck des Vorhandenseins von Zutaten erweckt wird, obwohl diese nicht darin vorkommen. Der Käufer muss über korrekte, neutrale und objektive Informationen verfügen, durch die er nicht irreführt wird. Im weiteren Verlauf hielt der EuGH fest, dass sich Verbraucher, die sich in ihrer Kaufentscheidung nach der Zusammensetzung des Lebensmittels richten, zunächst das Zutatenverzeichnis lesen. Dies allein genügt jedoch nicht, um eine Irreführung auszuschließen. Da der EU-rechtliche Begriff der Etikettierung auch die Verpackung mit umfasst, kann es sein, dass sich aus einer unwahren, falschen, mehrdeutigen, widersprüchlichen oder unverständlichen anderen Abbildung ein falscher oder missverständlicher Eindruck des Verbrauchers ergibt. In diesem Fall ist das Zutatenverzeichnis nicht mehr geeignet, diesen Eindruck des Verbrauchers zu berichtigen. Sobald also für den Verbraucher insgesamt der Eindruck entsteht, dass in einem Lebensmittel eine Zutat enthalten ist, die tatsächlich nicht darin vorkommt, ist die Etikettierung geeignet, den Käufer irreführen.

Der EuGH stellt damit auf den Gesamteindruck des Lebensmittels ab, also z.B. die Bilder, die Handelsmarke, die Bezeichnungen und Beschriftungen sowie das Zutatenverzeichnis. Diese werden in eine Gesamtwürdigung einbezogen und eingehend überprüft, welche mutmaßliche Erwartung ein normal informierter, angemessen aufmerksamer und verständiger Durchschnittsverbraucher hat.

6. *Ebay und die Abbruchjäger*

Mit Urteil vom 12.11.2014 befasste sich der BGH mit einer vorzeitig abgebrochenen Onlineauktion bei Ebay.

Der Beklagte hatte zu einem Startpreis von 1 € für 10 Tage einen gebrauchten VW-Passat bei Ebay eingestellt. Der Kläger nahm das Angebot für 1,- € wenige Minuten später an, wobei er ein Maximalgebot von 555,55 € festlegte. Nach etwa 7 Stunden brach der Beklagte die Auktion ab, da er das Fahrzeug außerhalb der Auktion verkaufte. Der Kläger nahm daraufhin, ausgehend von einem Fahrzeugwert

von 5.250,00 €, den Beklagten auf Schadensersatz in Höhe von 5.249,00 € in Anspruch. Die Klage hatte in allen drei Instanzen Erfolg. Der BGH ging davon aus, dass durch die Abgabe des Gebots von 1,- € ein wirklicher Kaufvertrag zustande gekommen ist. Da der Beklagte aufgrund anderweitigen Verkaufs den Vertrag nicht erfüllen konnte, musste er in der geforderten Höhe Schadensersatz leisten. Insbesondere nahm der BGH keine Sittenwidrigkeit an, da kein grobes Missverhältnis zwischen dem Maximalgebot des Bieters und dem Wert des PKW vorgelegen hatte. Insbesondere läge keine verwerfliche Gesinnung des Bieters vor, weil er ein Höchstgebot weit unterhalb des Marktpreises abgegeben hat. Der BGH legt vielmehr ausdrücklich fest, dass es gerade den Reiz einer Internetauktion ausmacht, dass der Auktionsgegenstand auf der einen Seite zu einem Schnäppchenpreis erworben werden kann und auf der anderen Seite der Verkäufer die Chance hat, einen besonders vorteilhaften Preis durch den Mechanismus des gegenseitigen Überbietens zu erzielen. Zudem sei der Verkäufer auch nicht schutzwürdig, da er durch die Wahl seines niedrigen Startpreises unterhalb des Marktwertes ohne Einrichtung eines Mindestpreises gerade das Risiko eingegangen ist, dass die Auktion für ihn ungünstig verläuft. Schließlich hat durch den vorzeitigen Abbruch gerade der Verkäufer die Ursache dafür gesetzt, dass er das Risiko eines schlechten Preises gerade verwirklicht.

Das Urteil stärkt zwar auf der einen Seite die neue Berufsgruppe der „Abbruchjäger“. Auf der anderen Seite wird ein Grundsatz deutschen Rechts deutlich, wonach Verträge einzuhalten sind und man sich nur in besonderen Ausnahmefällen hiervon lösen kann.

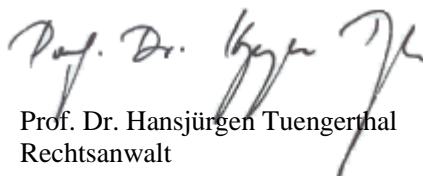
7. Neues aus der AWZ - Noch kein Gesetzesentwurf gegen den Missbrauch von Werkverträgen und Zeitarbeit


Des Weiteren möchten wir unsere Mandantschaft und Leser noch auf unsere Arbeitsgemeinschaft Werkverträge und Zeitarbeit (AWZ) hinweisen. Sie informiert ihre Mitglieder regelmäßig über Themen rund um Werkverträge und Zeitarbeit.

Seit Längerem will Frau Nahles ein Gesetz entwerfen, das sich gegen den angeblichen Missbrauch von Werkverträgen und Zeitarbeit richtet. Von Herrn Gabriel wurde hier bereits eine Quote von 20% ins Spiel gebracht, die maximal an Fremdunternehmen vergeben werden dürfen. Wie der Gesetzesentwurf jedoch letztlich aussehen soll, ist noch nicht bekannt. Frau Nahles lässt sich hier auch entsprechend Zeit. Zunächst war ein Gesetzesentwurf für Ostern angedacht, anschließend für Mai und nun nach der Sommerpause. Wir gehen davon aus, dass dieser Gesetzesentwurf noch unausgereifter als der von ihr entworfene Mindestlohn sein wird. Zudem sehen wir einen entsprechenden Gesetzesentwurf verfassungsrechtlich als höchst bedenklich an. Derzeit arbeitet Herr Rechtsanwalt Prof. Dr. Tuengerthal an einem

Aufsatz für den Betriebsberater hinsichtlich einer möglichen Verfassungswidrigkeit. Mit Spannung erwarten wir daher das Ende der gesetzgeberischen Sommerpause und richten uns auf eine turbulente zweite Jahreshälfte ein.

Festzustellen ist jedenfalls, dass Frau Nahles bereits zurückrudert. Die von ihr so vehement verteidigten Dokumentationspflichten werden nun gelockert. In bestimmten Branchen müssen Beginn, Dauer und Ende der täglichen Arbeitszeiten aller Beschäftigten mit Monatslöhnen bis zu einer Grenze von 2.958,- € genau aufgezeichnet werden. Für längerfristige Arbeitsverhältnisse soll diese Grenze jedoch auf 2.000,- € sinken. Die angeblich von ihr geplante Erleichterung der Haftungsregeln für Auftraggeber ist jedoch bloße Augenwischerei. Die Rechtsprechung zum AEntG steht seit je her auf dem Standpunkt, dass nur Fälle erfasst werden, in denen ein Unternehmen eigene vertragliche Pflichten gegenüber seinen Auftraggebern an andere Unternehmen weiterreicht. Es bleibt nun abzuwarten, ob Frau Nahles die Lockerungen zum Anlass nehmen wird, im Gegenzug verstärkt gegen Werkverträge und Zeitarbeit vorzugehen.


Prof. Dr. Hansjürgen Tuengerthal
Rechtsanwalt


Christian Andorfer
Rechtsanwalt

Die Kanzlei Prof. Dr. Tuengerthal und Kollegen berät deutsche und ausländische Unternehmen in allen wirtschaftsrechtlichen Fragen.

Ihre Ansprechpartner:

Prof. Dr. Hansjürgen Tuengerthal
Christian Andorfer

Impressum:

Kanzlei Prof. Dr. Tuengerthal und Kollegen
Verantwortlicher Redakteur
Christian Andorfer, Rechtsanwalt
M7,3 (Alte Reichsbank)
68161 Mannheim
Tel: +49/621-39180100
Fax: +49/621-3918010-20
E-Mail: hansjuergen@tuengerthal-online.de

Trotz sorgfältiger Erstellung der Unterlagen wird keine Haftung für Fehler oder Auslassungen übernommen. Die Information stellen kein Rechtsrat dar und können eine einzelfallbezogene anwaltliche Beratung nicht ersetzen.