IN DER VILLA KAISERHOF JM

Newsletter

der

Anwalts- und Notarkanzlei Meyer & Meyer
Fachanwälte für Arbeitsrecht, Steuerrecht,
Erbrecht und Strafrecht
Bahnhofsallee 2 ~ 61231 Bad Nauheim
www.MeyeruMeyer.de

Februar 2016

Erb und Erbschaftsteuerrecht

EuGH bejaht die Vererblichkeit des Urlaubsabgeltungsanspruchs

Urlaubsabgeltungsansprüche sind als Geldforderung vererblich und gehören als Vermögensrechte zum Aktivnachlass des Arbeitnehmers nach § 1922 BGB. Sie unterfallen damit gleichzeitig auch dem pflichtteilsrelevanten Nachlassbestand gemäß § 2311 BGB.
Die Rechtsprechung des EuGH bezieht sich aber nur auf den „gesetzlichen Mindesturlaub“, nicht auf den darüber hinausgehend vereinbarten vertraglichen Urlaubsanspruch. Arbeitgeber werden darauf achten müssen, dass zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und zusätzlichem Urlaub unterschieden wird (sonst unterfällt der gesamte Urlaub den gesetzlichen Regelungen und damit auch der Abgeltungspflicht). Sie sollen regeln, dass der Arbeitnehmer zunächst die gesetzlichen Urlaubstage und dann erst die freiwilligen nehmen muss.

Tod des Mieters: Kündigungsrecht des Vermieters

Verstirbt der Mieter von Wohnraum, treten nach §§ 563, 564 BGB bestimmte Personen in das Mietverhältnis ein oder es geht auf den Erben über, § 1922 BGB. Dies kann den Interessen des Vermieters widersprechen. Das Gesetz räumt ihm daher ein außerordentliches Kündigungsrecht ein, § 563 Abs. 4 BGB.
Nach § 563 Abs. 4 BGB kann der Vermieter bei Eintritt einer oder mehrerer Personen in das Mietverhältnis nach § 563 Abs. 1 und 2 BGB außerordentlich kündigen, wenn in der Person des Eingetretenen ein wichtiger Grund vorliegt. Der Begriff des wichtigen Grundes ist im Mietrecht ebenfalls in den §§ 543 Abs. 1, 569 Abs. 1 BGB geregelt. Es besteht Einigkeit, dass der Begriff in § 563 Abs. 4 BGB mit dem in den genannten Bestimmungen nicht gleichgesetzt werden kann. Es ist vielmehr im Einzelfall zu entscheiden, ob es dem Vermieter unter Berücksichtigung aller Umstände zugemutet werden kann, das Mietverhältnis mit dem Eintretenden fortzusetzen. Den Grundsatz der Zumutbarkeit hat auch der BGH anerkannt. Danach bedarf es einer grundsätzlichen Entscheidung darüber, ob und ggf. in welcher Weise sich der in § 563 Abs. 4 BGB genannte wichtige Grund zur außerordentlichen Kündigung von dem in § 543 Abs. 1 BGB genannten wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung unterscheidet. Jedenfalls muss dieser Grund so beschaffen sein, dass er dem Vermieter die Fortsetzung des Mietverhältnisses aufgrund von Umständen unzumutbar macht, die in der Person des Mieters liegen (BGH NJW 13, 1806).

Arbeits- und Sozialversicherungsrecht

Anwendbarkeit von § 222 Abs. 2 BGB (Kündigungsfristen für Arbeitsverhältnisse) auf Hausangestellte - Betriebsbegriff

Die Vorschrift des § 622 II BGB ist verfassungskonform dahin auszulegen, dass auch Privathaushalte unter den Begriff des Betriebs fallen. Auf Arbeitsverhältnisse mit Hausangestellten sind daher die verlängerten Arbeitgeberkündigungsfristen des § 622 II BGB anzuwenden.
Eine gesetzliche Bestimmung des Betriebsbegriffs existiert nicht. Entscheidendes Begriffsmerkmal ist die arbeitstechnische Zwecksetzung, wobei die Art des verfolgten Zwecks unerheblich ist.

In einem Haushalt, in dem Arbeitnehmer/innen beschäftigt werden, besteht allein aufgrund dieser Tatsache eine arbeitstechnische Organisation. Der Wortlaut der Vorschrift zwingt daher nicht zu einer Herausnahme der Privathaushalte aus dem Betriebsbegriff. Auch der Gesetzeszweck spricht nicht für eine Herausnahme.

Schließlich wäre eine Einschränkung des Betriebsbegriffs in § 622 II BGB verfassungsrechtlich höchst bedenklich, da eine Einschränkung der Auslegung als mittelbare Diskriminierung von Frauen zu werten wäre, weil diese Tätigkeiten meistens von Frauen ausgeführt werden (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 26.06.2015 – 8 Sa 5/15).

Nachweis der Arbeitsunfähigkeit für einen zurückliegenden Zeitraum - Urlaubsabgeltung

Nach § 5 III der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien ist eine Rückdatierung des Beginns der Arbeitsunfähigkeit auf einen vor dem Behandlungstermin liegenden Tag ebenso, wie eine rückwirkende Bescheinigung über das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit nur ausnahmsweise und nur nach gewissenhafter Prüfung und in der Regel nur bis zu zwei Tagen zulässig. Im Fall einer weitergehenden nachträglichen Krankschreibung ist daher in der Regel von der Erschütterung des Beweiswertes eines solchen Attests auszugehen.
Die Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit für einen zurückliegenden Zeitraum durch den behandelnden Arzt widerspricht allerdings nicht den Arbeitsunfähigkeits-Richtlinien, wenn sich der Arbeitnehmer durchgehend bei dem das spätere Attest ausstellenden Arzt in Behandlung befand und dieser regelmäßig zur Vorlage bei der Krankenkasse Krankengeldauszahlungsscheine ausgestellt hat (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13.01.2015 – 8 Sa 373/14).

Wir sprechen gerne über die oben stehenden Themen und andere mit Ihnen. Kontaktieren Sie uns einfach!

Meyer & Meyer
Rechtsanwälte und Notar
Fachanwälte für Arbeitsrecht, Steuerrecht, Strafrecht und Erbrecht
Zertifizierter Testamentsvollstrecker (AGT)
Bahnhofsallee 2
61231 Bad Nauheim
Telefon 06032-84567 ~ Telefax 06032-85629
www.MeyeruMeyer.de