

Kanzlei Kempten
Eberhardstraße 2
87435 Kempten
Telefon 08 31 / 96 07 86 - 0
Telefax 08 31 / 96 07 86 - 29
kempten@lex-tribut.de

Kanzlei Memmingen
Schlachthofstraße 61
87700 Memmingen
Telefon 0 83 31 / 7 52 32-0
Telefax 0 83 31 / 7 52 32-99
memmingen@lex-tribut.de

Andreas Tronsberg, LL.M.
Diplom Wirtschaftsjurist (FH)
Steuerberater

Jürgen Wild
Diplom Betriebswirt (FH)
Steuerberater
Fachberater für
Internationales Steuerrecht

www.tronsberg-wild.de

DAS ENTSCHEIDENDE

Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und Sozialrecht

August 2024

Inhaltsverzeichnis

1. Prämienparverträge – Referenzzins für Zinsanpassungen
2. Schadenersatzklage gegen Impfärztin nach Corona-Schutzimpfung – erste obergerichtliche Entscheidung
3. GmbH-Geschäftsführer haftet für eigenmächtige Gehaltserhöhung
4. Fremdgeschäftsführer in GmbH der Ehefrau ist sozialversicherungspflichtig
5. Kein Urlaub und keine Bezahlung bei Verstoß gegen die Impfpflicht
6. Kündigung bei Störung des Betriebsfriedens
7. Verwalter darf Hausmeisterarbeitsvertrag kündigen
8. Geparkt in Feuerwehrezufahrt und abgeschleppt
9. Hausratversicherung – Spuren müssen bei Einbruchdiebstahl nicht „stimmig“ sein

1. Prämienparverträge – Referenzzins für Zinsanpassungen Für viele Verträge ist ein variabler Grundzins – also ein Zins, der von der Bank an die allgemeine Zinsentwicklung am Markt angepasst werden kann – üblich. Insbesondere bei Verträgen mit einer langen Laufzeit müssen solche Zinsvereinbarungen transparent gestaltet sein. Denn bei Langzeitverträgen haben Verbraucher i.d.R. nicht die Möglichkeit oder sehen keinen wirtschaftlichen Sinn darin, kurzfristig auf ein anderes Angebot mit besseren Zinsen umzusteigen.

Gerade in vielen alten Verträgen sind jedoch Vereinbarungen enthalten, die rechtswidrig sind, sog. Zinsanpassungsklauseln, Zinsgleitklauseln oder Zinsänderungsklauseln. Diese ermöglichen es Banken, den Zins nach eigenem Ermessen anzupassen. Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in mehreren Urteilen klargestellt, dass solche Klauseln unzulässig sind, wenn sie den Banken ein einseitiges Anpassungsrecht einräumen, ohne klare und transparente Kriterien für die Zinsänderung festzulegen.

Zur Frage, welcher Referenzzinssatz heranzuziehen ist, wenn die im Vertrag vereinbarte Zinsklausel keine spezifischen Festlegungen enthält, wie beispielsweise „Die Spareinlage wird variabel, z. Zt. mit ... % verzinst“, hat der BGH am 9.7.2024 entschieden. Die BGH-Richter bestätigten die Entscheidungen der Oberlandesgerichte, dass die Umlaufrenditen inländischer Bundeswertpapiere mit Restlaufzeiten von über 8 bis 15 Jahren (Zeitreihe WU9554) den Anforderungen, die an einen Referenzzins für die variable Verzinsung der Sparverträge zu stellen sind, genügen.

Hinweis: Vor diesem Hintergrund sollten u.U. bestehende Prämienparverträge überprüft und ggf. rechtlicher Rat eingeholt werden.

2. Schadenersatzklage gegen Impfärztin nach Corona-Schutzimpfung – erste obergerichtliche Entscheidung

In einem Fall aus der Praxis gab eine Frau an, von der Impfärztin nicht ausreichend über die Risiken der Corona-Schutzimpfung aufgeklärt worden zu sein. Bei einer zureichenden Aufklärung hätte sie sich aber schon gar nicht impfen lassen, weshalb die Ärztin ihr den aus der Impfung entstandenen Schaden zu ersetzen und außerdem Schmerzensgeld zu leisten habe.

Das Oberlandesgericht Stuttgart kam zu dem Urteil, dass das Verimpfen von Corona-Impfstoffen im Rahmen der nationalen Impfstrategie durch hierzu Beauftragte als hoheitliche Tätigkeit zu qualifizieren ist. Sofern Privatpersonen in Ausübung eines ihnen anvertrauten öffentlichen Amtes hoheitlich tätig werden, greift grundsätzlich die Staatshaftung ein. Eine persönliche Haftung des hoheitlich Tätigen selbst kommt gegenüber dem Geschädigten daneben nicht in Betracht.

Also haftet eine hoheitlich tätig gewordene Impfärztin wegen etwaiger Aufklärungsmängel nicht, sondern die Geschädigte hätte zutreffend den Staat wegen etwaiger Schadenersatzansprüche in Anspruch nehmen müssen.

3. GmbH-Geschäftsführer haftet für eigenmächtige Gehaltserhöhung

Mit Wirkung zum 1.4.2000 wurde in einem Unternehmen ein Geschäftsführer eingestellt und vertraglich ein Jahresgehalt von 60.000 DM sowie eine jährliche Tantieme von mindestens 12.000 DM vereinbart. Im November 2015 wies der Geschäftsführer eine Mitarbeiterin an, ihm eine Einmalzahlung in Höhe von 30.000 € mit dem Gehalt für November Mitte Dezember 2015 abzurechnen und auszuzahlen.

Die gleiche Anweisung kam auch in den Jahren 2016–2019 mit jeweils 35.000 € als Einmalzahlung, so dass sich diese auf insgesamt 170.000 € beliefen. Die Jahresabschlüsse der Gesellschaft für 2015 und 2016 wurden festgestellt, wobei dem Geschäftsführer Entlastung erteilt wurde. Auch für das Jahr 2017 erteilte man dem Geschäftsführer Entlastung. 2020 beschlossen dann die Gesellschafter in einer Gesellschaftsversammlung die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen in Höhe von 170.000 € gegenüber dem Geschäftsführer wegen Verletzung seiner Obliegenheitspflichten.

Die Richter des Oberlandesgerichts Brandenburg kamen zu der Entscheidung, dass der Geschäftsführer die Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmannes nicht angewendet hat, indem er die Zahlung von jährlichen Einmalzahlungen an sich veranlasste, welche die vertraglich vereinbarte Vergütung überstiegen und von den Mitgesellschaftern auch nicht gebilligt worden waren.

Die Haftung für die Jahre 2015–2017 ist allerdings durch die von den Gesellschaftern beschlossene Entlastung des Geschäftsführers ausgeschlossen. Zu der Einhaltung der gesetzlichen Pflichten gehört die Trennung eigener Interessen von den Interessen des Unternehmens. Die Frage, in welcher Höhe das zu zahlende Grundgehalt angesichts der weiteren Gehaltskomponenten als angemessen anzusehen ist, kann nicht vom Geschäftsführer allein bestimmt werden. Vielmehr ist zur Entscheidung über die Höhe der Vergütung die Gesellschafterversammlung berufen. Der Geschäftsführer wurde verurteilt, an das Unternehmen 70.000 € (je 35.000 € aus 2018 und 2019) plus Zinsen zu zahlen.

4. Fremdgeschäftsführer in GmbH der Ehefrau ist sozialversicherungspflichtig

Der Geschäftsführer einer GmbH kann seine Tätigkeit nur dann selbstständig ausüben, wenn er am Gesellschaftskapital beteiligt ist (sog. Gesellschafter-Geschäftsführer), während bei einem Fremdgeschäftsführer eine selbstständige Tätigkeit grundsätzlich ausscheidet.

Selbst ein Gesellschafter-Geschäftsführer ist aber nicht per se kraft seiner Kapitalbeteiligung selbstständig tätig, sondern muss, um nicht als abhängig beschäftigt angesehen zu werden, über seine Gesellschafterstellung hinaus die Rechtsmacht besitzen, durch Einflussnahme auf die Gesellschafterversammlung die Geschicke der Gesellschaft bestimmen zu können.

Eine solche Rechtsmacht ist bei einem Gesellschafter gegeben, der mindestens 50 v.H. der Anteile am Stammkapital hält oder bei einer geringeren Kapitalbeteiligung nach

dem Gesellschaftsvertrag über eine umfassende („echte“ oder „qualifizierte“), die gesamte Unternehmenstätigkeit erfassende Sperrminorität verfügt.

Hiervon kann auch im Falle besonderer Rücksichtnahme aufgrund familiärer Bindungen nicht abgesehen werden, selbst wenn der Betroffene faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führt, ohne dass ihn der oder die Gesellschafter daran hinderte, er also gleichsam „Kopf und Seele“ der Gesellschaft ist.

Die Richter des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen (LSG) entschieden daher, dass der Geschäftsführer der GmbH, deren alleinige Gesellschafterin seine Ehefrau war, sozialversicherungspflichtig war. Diese Entscheidung basierte auf den Regelungen in der Satzung und im Anstellungsvertrag. In dem Fall konnte der Geschäftsführer jedoch durch seine Rolle als Vermieter der Geschäftsräume und wesentlicher Betriebsmittel sowie als Darlehensgeber von über 110.000 € wirtschaftlichen Druck auf seine Frau ausüben. Nach Auffassung der LSG-Richter führten aber die möglichen wirtschaftlichen Folgen einer Kündigung nicht zu umfassenden Einflussmöglichkeiten, die der Stellung eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers entsprochen hätten.

5. Kein Urlaub und keine Bezahlung bei Verstoß gegen die Impfpflicht

Aufgrund der Regelungen zum Immunitätsnachweis gegen COVID-19 im Infektionsschutzgesetz mussten Personen vom 15.3.–31.12.2022 über einen Impf- oder Genesenennachweis verfügen, die z.B. in folgenden Einrichtungen oder Unternehmen bzw. Pflegeeinrichtungen tätig waren: Krankenhäuser, Einrichtungen für ambulantes Operieren, Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen, Dialyseeinrichtungen, Tageskliniken.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte nun zu entscheiden, was passiert, wenn ein Arbeitnehmer diesen Nachweis nicht erbringen konnte und der Arbeitgeber den Mitarbeiter ohne Lohnfortzahlung von der Arbeit freistellte. Die BAG-Richter urteilten, dass Betreiber von Pflegeeinrichtungen in der Zeit vom 16.3.–31.12.2022 nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpfte Mitarbeiter ohne Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freistellen durften. Zur Abmahnung dieser Arbeitnehmer waren die Arbeitgeber dagegen nicht berechtigt.

In einem weiteren Urteil stellte das BAG klar, dass die Zeiten dieser unbezahlten Freistellung bei der Berechnung des Jahresurlaubs zu berücksichtigen sind. Dem Arbeitnehmer steht also nur ein anteilig kürzerer Urlaubsanspruch zu.

6. Kündigung bei Störung des Betriebsfriedens

Wiederholte, persönliche Angriffe und beleidigende Äußerungen gegenüber Kollegen können eine verhaltensbedingte Kündigung begründen. Ferner stört ein Arbeitnehmer nachhaltig den Betriebsfrieden, wenn er ständig vorgibt, alles besser zu wissen, und dies gegenüber Kollegen und Vorgesetzten kundtut.

In einem Fall aus der Praxis äußerte sich eine Arbeitnehmerin abfällig über Kollegen bzw. Kolleginnen (Bezeichnung als faule und schlechte Mutter) und bezeichnete diese allesamt als faul. Bereits ca. 5 Monate vorher erhielt sie eine Abmahnung, weil ihr Verhalten erheblich den Betriebsfrieden störte.

Im Rahmen der Interessenabwägung unter Berücksichtigung der einschlägigen Abmahnung und andererseits der langen Betriebszugehörigkeit (über 10 Jahre) und des Status als Alleinerziehende gelangte das Landesarbeitsgericht Thüringen zu der Auffassung, dass die ordentliche Kündigung verhältnismäßig ist.

Unter Berücksichtigung der Fürsorgepflicht für die anderen Mitarbeiter, die unter der permanenten Streitlust der Mitarbeiterin litten, war es dem Arbeitgeber nicht zumutbar, die Störung des Betriebsfriedens weiterhin hinzunehmen.

7. Verwalter darf Hausmeisterarbeitsvertrag kündigen

Nach dem Wohnungseigentumsgesetz (WEG) wird die Gemeinschaft der Wohnungseigentümer durch den Verwalter gerichtlich und außergerichtlich vertreten, beim Abschluss eines Grundstückskaufs- oder Darlehensvertrags

aber nur aufgrund eines Beschlusses der Wohnungseigentümer. Hat die Gemeinschaft der Wohnungseigentümer keinen Verwalter, wird sie durch die Wohnungseigentümer gemeinschaftlich vertreten. Eine interne Einschränkung der Vertretungsbefugnis hat gegenüber Außenstehenden keine Gültigkeit.

Eine vom Verwalter im Namen der Wohnungseigentümergeinschaft ausgesprochene Kündigung des mit einem Wohnungseigentümer geschlossenen (Hausmeister-) Arbeitsvertrags ist grundsätzlich von der o.g. Vertretungsmacht gedeckt. Die Kündigung ist auch nicht aufgrund eines fehlenden Eigentümerbeschlusses zum Ausspruch der Kündigung unwirksam.

8. Geparkt in Feuerwehzufahrt und abgeschleppt Gemäß der Straßenverkehrsordnung (StVO) ist das Halten – und damit erst recht das Parken – vor und in amtlich gekennzeichneten Feuerwehzufahrten unzulässig.

Ein Autofahrer in Hamburg parkte jedoch in einem Bereich, der durch Verkehrszeichen als Feuerwehzufahrt gekennzeichnet war. Das Auto wurde abgeschleppt und der Halter erhielt eine Rechnung über ca. 250 € Verwaltungsgebühren. Der Halter widersprach und führte an, dass die Feuerwehzufahrt nicht amtlich gekennzeichnet war.

Eine Feuerwehzufahrt ist im Sinne der StVO korrekt gekennzeichnet, wenn die Markierung offiziell angeordnet wurde. Eine Kennzeichnung kann auch von einer Privatperson angebracht werden. Das Parkverbot vor oder in diesen offiziell gekennzeichneten Feuerwehzufahrten erfordert nicht, dass die Kennzeichnung als offiziell veranlasst erkennbar ist. Dies ist auch dann nicht notwendig, wenn nach Landesrecht ein offizielles Siegel oder eine andere Sichtbarmachung der behördlichen Anordnung auf dem Hinweisschild verlangt wird. Somit hatte der Halter weder vor dem Oberverwaltungsgericht noch vor dem Bundesverwaltungsgericht Erfolg.

9. Hausratversicherung – Spuren müssen bei Einbruchdiebstahl nicht „stimmig“ sein Der Versicherungsnehmer genügt seiner Beweislast für einen Einbruchdiebstahl bereits dann, wenn er das äußere Bild eines Einbruchdiebstahls beweist, also ein Mindestmaß an Tatsachen, die nach der Lebenserfahrung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen.

Zu dem Minimum an Tatsachen gehört die Unauffindbarkeit der zuvor am Tatort vorhandenen, als gestohlen gemeldeten Sachen. Bezüglich der Spuren hält der Bundesgerichtshof an seiner Rechtsprechung fest, dass für das äußere Bild eines Einbruchdiebstahls die festgestellten Spuren nicht in dem Sinne stimmig sein müssen, dass sie zweifelsfrei auf einen Einbruch schließen lassen. So müssen insbesondere nicht sämtliche typischerweise auftretenden Spuren vorhanden sein.

Zweck der Beweiserleichterung zugunsten des Versicherungsnehmers ist gerade, ihm die Versicherungsleistung auch dann zuzuerkennen, wenn sich nach den festgestellten Umständen nur das äußere Geschehen eines Diebstahls darbietet, auch wenn von einem typischen Geschehensablauf nicht gesprochen werden kann.

Basiszinssatz: Seit 1.7.2024 = 3,37 %; 1.1. – 30.6.2024 = 3,62 %; 1.7. – 31.12.2023 = 3,12 %
(§ 247 Abs. 1 BGB) Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter: <http://www.bundesbank.de> und dort unter „Basiszinssatz“.

Verzugszinssatz: (§ 288 BGB)	Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern	Basiszinssatz + 5-%-Punkte
	Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern	
	• abgeschlossen bis 28.7.2014:	Basiszinssatz + 8-%-Punkte
	• abgeschlossen ab 29.7.2014:	Basiszinssatz + 9-%-Punkte
	• bei Handelsgeschäften zusätzlich	zzgl. 40 € Pauschale

Verbraucherpreisindex: 2024: Juni = 119,4; Mai = 119,3; April = 119,2; März = 118,6; Februar = 118,1; Januar = 117,6
2020 = 100
2023: Dezember = 117,4; November = 117,3; Oktober = 117,8; September = 117,8;
August = 117,5; Juli = 117,1

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter: <https://www.destatis.de> – Themen – Konjunkturindikatoren

Bitte beachten Sie, dass dieses Informationsschreiben eine individuelle Beratung nicht ersetzen kann! Eventuelle Änderungen, die nach Ausarbeitung dieses Informationsschreibens erfolgen, werden erst in der nächsten Ausgabe berücksichtigt. Trotz sorgfältiger und gewissenhafter Bearbeitung aller Beiträge übernehmen wir keine Haftung für den Inhalt.