

# ENTSCHEIDENDE INFORMATIONEN

aus wichtigen Rechtsgebieten



*Ausgabe IV/2018*

## Inhaltsverzeichnis

1. Geplante Änderungen bei der Mietpreisbremse
2. Übertragung der Schönheitsreparaturen bei unrenoviert übergebener Wohnung
3. Fristlose Kündigung mit hilfsweiser ordentlicher Kündigung
4. Musterfeststellungsklage – erstmals gegen VW
5. Filesharing – Haftung des Anschlussinhabers
6. Widerruf einer Dienstwagenüberlassung aus wirtschaftlichen Gründen
7. Einziehung des Geschäftsanteils eines Geschäftsführers
8. Aufhebung eines Geschäftsführeranstellungsvertrags
9. Kein Verfall nicht genommenen Jahresurlaubs
10. Schutz bei Schwangeren – Schichtarbeit/Nacharbeit
11. Mindestlohn – Vergütung von Bereitschaftszeiten
12. Haftung des Arbeitgebers bei falscher Beratung im Zuge einer Entgeltumwandlung
13. Vergütung von Umkleide und Wegezeiten
14. Unfallversicherung bei Haushaltshilfen

## 1. Geplante Änderungen bei der Mietpreisbremse

Nach dem Entwurf des Mietrechtsanpassungsgesetzes sollen die Regelungen der Mietpreisbremse transparenter und wirksamer werden. Künftig müssen Vermieter den Mieter vor Abschluss des Mietvertrages unaufgefordert und schriftlich darüber informieren, ob eine Ausnahme von der Mietpreisbremse vorliegt, wenn sie eine deutlich höhere als die ortsübliche Vergleichsmiete verlangen. Nur wenn der Vermieter diese Auskunft erteilt, kann er sich auf die Ausnahme berufen. Nach dem Gesetz zur Mietpreisbremse dürfen die **Mieten nur noch maximal 10 % über der ortsüblichen Vergleichsmiete** liegen.

Ausnahmen davon gelten für die Vermietung von Neubauten und die Erstvermietung nach einer umfassenden Sanierung. Ebenso wenn der Vermieter zuvor eine Miete erzielte, die über der ortsüblichen Vergleichsmiete liegt. Er genießt dann grundsätzlich Bestandsschutz und kann weiter die Vormiete verlangen. Bezugspunkt für die vom Vermieter mitzuteilende Vormiete ist der Zeitpunkt ein Jahr vor Beendigung des Vormietverhältnisses. Dabei genügt die bloße Angabe der Höhe der vorherigen Miete. Der Mieter kann gegebenenfalls weitere Auskünfte aus dem Vormietverhältnis verlangen, etwa einen Nachweis über die Höhe der Vormiete.

Für die **Rückforderung zu viel gezahlter Miete** genügt zukünftig eine einfache Rüge – etwa der Satz „Ich rüge die Höhe der Miete“. Der Mieter muss nicht mehr darlegen, warum die verlangte Miete seines Erachtens nach zu hoch ist.

In angespannten Wohnungsmärkten sollen die Kosten der Modernisierung, die der Eigentümer auf den Mieter umlegen kann, für zunächst fünf Jahre von 11 % auf 8 % pro Jahr gesenkt werden. Es gilt zudem eine **sog. absolute Kappungsgrenze: Der Vermieter darf die Miete nach einer Modernisierung nicht um mehr als 3 € pro m<sup>2</sup> Wohnfläche innerhalb von sechs Jahren erhöhen.**

Ferner zählt das Mietrechtsanpassungsgesetz Tatbestände auf, die ein bewusstes **Herausmodernisieren** nahelegen:

- » Mit der angekündigten baulichen Veränderung wird nicht innerhalb von zwölf Monaten nach Ankündigung begonnen oder diese wird begonnen und ruht dann mehr als zwölf Monate.
- » Mit der angekündigten zu erwartenden Mieterhöhung würde sich die Monatsmiete mindestens verdoppeln.
- » Die Baumaßnahme wird in einer Weise durchgeführt, die geeignet ist, zu erheblichen, objektiv nicht notwendigen Belastungen des Mieters zu führen.

Das Gesetz soll bis spätestens 1.1.2019 in Kraft treten.

## 2. Übertragung der Schönheitsreparaturen bei unrenoviert übergebener Wohnung

In einem vom Bundesgerichtshof (BGH) am 22.8.2018 entschiedenen Fall wurde vom Vormieter an den neuen Mieter im Januar 2009 eine nicht renovierte Wohnung mit Gebrauchsspuren übergeben. Der vom Vermieter verwendete Formularmietvertrag sah vor, dass die Schönheitsreparaturen dem Mieter oblagen.

Bei der Übernahme hatten der Nachmieter und der Vormieter eine „Renovierungsvereinbarung“ getroffen. Nach dieser Vereinbarung hatte der Mieter von dem Vormieter einige Gegenstände übernommen, sich zur Zahlung eines nicht näher festgestellten Geldbetrages verpflichtet und sich zur Übernahme der Renovierungsarbeiten bereit erklärt. Am Ende der Mietzeit führte der Mieter Schönheitsreparaturen durch, die der Vermieter als mangelhaft ansah. Er be-

auftragte daraufhin einen Malerbetrieb und verlangte vom Mieter Schadensersatz wegen nicht beziehungsweise mangelhaft durchgeführter Schönheitsreparaturen.

Die Richter des BGH kamen zu der Entscheidung, dass eine Formulklausel, die dem Mieter einer unrenoviert oder renovierungsbedürftig übergebenen Wohnung die Schönheitsreparaturen ohne angemessenen Ausgleich auferlegt, auch dann unwirksam ist, wenn der Mieter sich durch zweiseitige Vereinbarung gegenüber dem Vormieter verpflichtet hat, Renovierungsarbeiten in der Wohnung vorzunehmen.

Eine solche Vornahmeklausel verpflichtet den Mieter zur Beseitigung sämtlicher Gebrauchsspuren des Vormieters und führt dazu, dass der Mieter die Wohnung vorzeitig renovieren oder gegebenenfalls in einem besseren Zustand zurückgeben müsste, als er sie selbst vom Vermieter erhalten hat.

### 3. Fristlose Kündigung mit hilfsweiser ordentlicher Kündigung

In zwei Fällen aus der Praxis hatten die Mieter der Wohnungen jeweils die von ihnen geschuldeten Mieten in zwei aufeinanderfolgenden Monaten nicht entrichtet. Hierauf haben die Vermieter die fristlose und zugleich hilfsweise die fristgerechte Kündigung des Mietverhältnisses wegen Zahlungsverzugs erklärt. In beiden Fällen beglichen die Mieter nach Zugang der Kündigung die aufgelaufenen Zahlungsrückstände. Die Richter des Bundesgerichtshofs (BGH) hatten zu entscheiden, ob die Mietverhältnisse aufgrund der hilfsweise ausgesprochenen fristgerechten Kündigung endeten.

Der BGH hat mit seinen Urteilen vom 19.9.2018 klargestellt, dass auch eine hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung wegen Zahlungsverzugs zur Beendigung eines Mietverhältnisses nach Ablauf der gesetzlichen Kündigungsfrist führen kann, wenn die durch den Vermieter unter Berufung auf denselben Sachverhalt vorrangig erklärte und zunächst auch wirksame fristlose Kündigung durch eine vom Mieter vorgenommene Schonfristzahlung nachträglich unwirksam wird.

Der Vermieter bringt aus objektiver Mietersicht regelmäßig zum Ausdruck, dass die ordentliche Kündigung auch dann zum Zuge kommen soll, wenn die zunächst wirksam erklärte fristlose Kündigung aufgrund einer sog. Schonfristzahlung oder einer Verpflichtungserklärung einer öffentlichen Stelle nachträglich unwirksam wird.

So hat eine Schonfristzahlung oder Verpflichtungserklärung einer öffentlichen Stelle nicht zur Folge, dass eine mit der fristlosen Kündigung wegen Zahlungsverzugs gleichzeitig hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung „ins Leere“ ginge.

### 4. Musterfeststellungsklage – erstmals gegen VW

Am 1.11.2018 trat das Gesetz zur Einführung einer Musterfeststellungsklage in Kraft. Daraufhin hat der Verbraucherzentrale Bundesverband eine Klageschrift gegen die Volkswagen AG beim Oberlandesgericht Braunschweig eingereicht.

Das Gericht prüft nun die Klageschrift. Zu einem späteren Zeitpunkt wird die Klage in dem Klageregister des Bundesamtes für Justiz öffentlich bekannt gemacht. Dann können sich Verbraucher in das Register eintragen und sich damit der Klage anschließen. Dem Verbraucher entstehen keine Kosten und die Verjährung wird gehemmt. Umfasst sind Fahrzeuge der Marken Volkswagen, Audi, Skoda und

Seat mit Dieselmotoren des Typs EA189. Bei dem Ergebnis der Verhandlung gibt es zwei Möglichkeiten.

- » **Vergleich:** Wenn ein Vergleich geschlossen wird, soll dieser auch Zahlungen an die angemeldeten Verbraucher umfassen. Der Vergleich wird den Betroffenen zugestellt. Diese können nun entscheiden, ob sie ihn gelten lassen oder ablehnen wollen. Wenn mehr als 70 % der angemeldeten Verbraucher den Vergleich gelten lassen, ist der Rechtsstreit für diese Verbraucher endgültig abgeschlossen. Wenn 30 % oder weniger der angemeldeten Verbraucher den Vergleich ablehnen, können diese anschließend noch einmal selbst klagen. Wenn der Vergleich wegen zu vieler Abmeldungen (30 % oder mehr) scheitert, erlässt das Gericht ein Urteil.
- » **Urteil:** Endet das Musterfeststellungsverfahren durch ein Urteil, ist dieses Urteil für das beklagte Unternehmen und für die angemeldeten Verbraucher verbindlich. Die Verbraucher können dann entscheiden, ob sie auf Grundlage dieses Urteils eigene Ansprüche an das beklagte Unternehmen stellen wollen.

### 5. Filesharing – Haftung des Anschlussinhabers

Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 18.10.2018 steht das Unionsrecht einer nationalen Rechtsvorschrift entgegen, wonach der Inhaber eines Internetanschlusses, über den Urheberrechtsverletzungen durch Filesharing begangen wurden, nicht haftbar gemacht werden kann, wenn er ein Familienmitglied benennt, dem der Zugriff auf diesen Anschluss möglich war, ohne nähere Einzelheiten zu Zeitpunkt und Art der Nutzung des Anschlusses durch dieses Familienmitglied mitzuteilen.

Nach Auffassung des EuGH muss ein angemessenes Gleichgewicht zwischen verschiedenen Grundrechten, nämlich zum einen dem Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und dem Recht des geistigen Eigentums und zum anderen dem Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens, gefunden werden. An einem solchen Gleichgewicht fehlt es, wenn den Familienmitgliedern des Inhabers eines Internetanschlusses, über den Urheberrechtsverletzungen durch Filesharing begangen wurden, ein quasi absoluter Schutz gewährt wird.

### 6. Widerruf einer Dienstwagenüberlassung aus wirtschaftlichen Gründen

Die arbeitsvertraglich eingeräumte Möglichkeit, einen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Dienstwagen auch für Privatfahrten nutzen zu dürfen, ist eine zusätzliche Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung.

Wird diese Gegenleistungspflicht im Rahmen eines Formulararbeitsvertrages unter einen Widerrufsvorbehalt gestellt, bedarf es einer näheren Beschreibung des Widerrufgrundes, der auch das Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der Leistung berücksichtigt.

Eine Vertragsklausel, die den Arbeitgeber u. a. berechtigt, die Dienstwagengestellung „aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens“ zu widerrufen, ist ohne nähere Konkretisierung des aus dieser Richtung kommenden Widerrufgrundes zu weit gefasst.

Nicht jeder Grund, der wirtschaftliche Aspekte betrifft, ist ein anzuerkennender Sachgrund für den Entzug der Dienstwagennutzung und der damit verbundenen privaten Nutzungsmöglichkeit. Für den Arbeitnehmer ist es typisierend betrachtet unzumutbar, die Entzie-

hung hinzunehmen, wenn der Dienstwagen für die auszubende Tätigkeit gebraucht wird und kostengünstigere Alternativen nicht vorhanden sind.

## 7. Einziehung des Geschäftsanteils eines Geschäftsführers

Nach dem Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung darf die Einziehung (Amortisation) von Geschäftsanteilen nur erfolgen, soweit sie im Gesellschaftsvertrag zugelassen ist.

Die Voraussetzungen einer Zwangseinziehung eines Geschäftsanteils liegen vor, wenn ein wichtiger Grund gegeben ist, der die Ausschließung des Gesellschafters rechtfertigen würde und die Einziehung (Amortisation) von Geschäftsanteilen im Gesellschaftsvertrag zugelassen ist. Ein die Ausschließung rechtfertigender wichtiger Grund kann in der Person oder dem Verhalten des auszuschließenden Gesellschafters, etwa durch grobe Pflichtverletzung, liegen.

In einem vom Oberlandesgericht Stuttgart am 28.6.2018 entschiedenen Fall hatte es mehrere schwerwiegende Pflichtverletzungen gegeben, insbesondere in Form der wiederholten Missachtung der gesellschaftlichen Zuständigkeitsordnung und des Verstoßes gegen seine Treuepflicht als Gesellschafter.

Der betroffene frühere Geschäftsführer hatte öffentlich immer wieder Stimmung gegen die neue Geschäftsführung gemacht und deren Zuständigkeit im Außenverhältnis missachtet, wobei er auch Schäden für die Gesellschaft billigend in Kauf nahm. Eine Treuepflichtverletzung liege u. a. im Auftreten und der Preisgabe von Interna der Gesellschaft.

## 8. Aufhebung eines Geschäftsführer-anstellungsvertrags

Ein Geschäftsführeranstellungsvertrag kann, wenn im Vertrag selbst keine abweichende Regelung getroffen wurde, auch durch mündliche Vereinbarung beendet werden. Ob zwischen der Gesellschaft und dem Geschäftsführer eine solche Vereinbarung zustande gekommen ist, kann sich aus einer Vielzahl von Indizien zur Überzeugung des Gerichts ergeben.

Behauptet eine Partei eine solche Vereinbarung und den Wechsel des Geschäftsführers in eine andere Gesellschaft, kann der Umstand, dass beide Parteien über Monate sich entsprechend dieser Behauptung tatsächlich verhalten haben, den Schluss darauf zulassen, dass die Vereinbarung tatsächlich zustande gekommen ist.

## 9. Kein Verfall nicht genommenen Jahresurlaubs

Ein Arbeitnehmer darf seine erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht automatisch deshalb verlieren, weil er keinen Urlaub beantragt hat. Zu dieser Entscheidung kam der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit seinen Urteilen vom 6.11.2018.

Weist der Arbeitgeber jedoch nach, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, steht das Unionsrecht dem Verlust dieses Anspruchs und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – dem entsprechenden Wegfall einer finanziellen Vergütung nicht entgegen.

Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber, da der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsverhältnisses anzusehen ist. Er könnte daher davon abgeschreckt werden, seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen, da sich dieses unter Umständen zu seinem Nachteil auf das Arbeitsverhältnis auswirken könnte. Der Gerichtshof stellt weiter fest, dass dieses unabhängig davon gilt, ob es sich um einen öffentlichen oder einen privaten Arbeitgeber handelt.

In zwei weiteren Urteilen entschieden die EuGH-Richter, dass der Anspruch eines verstorbenen Arbeitnehmers auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub im Wege der Erbfolge auch auf seine Erben übergehen kann. Somit können die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers von dessen ehemaligem Arbeitgeber eine finanzielle Vergütung für den von dem Arbeitnehmer nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen.

## 10. Schutz bei Schwangeren – Schichtarbeit/ Nacharbeit

Eine europäische Richtlinie über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen bestimmt u. a., dass diese während ihrer Schwangerschaft und einem bestimmten Zeitraum nach der Entbindung nicht zu Nacharbeit verpflichtet werden dürfen, vorbehaltlich eines vorzulegenden ärztlichen Attestes, in dem die entsprechende Notwendigkeit im Hinblick auf ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz bestätigt wird. In diesem Zusammenhang wurde dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) die Frage vorgelegt, wie der Begriff „Nacharbeit“ auszulegen ist, wenn Nacharbeit mit Schichtarbeit kombiniert wird.

Die Richter des EuGH kamen zu dem Entschluss, dass schwangere Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillende Arbeitnehmerinnen, die Schichtarbeit verrichten, die zum Teil in den Nachtstunden stattfindet, als Nacharbeit leistend anzusehen sind und unter den besonderen Schutz gegen die Risiken fallen, die diese Arbeit beinhalten kann.

## 11. Mindestlohn – Vergütung von Bereitschaftszeiten

Der Arbeitgeber schuldet den gesetzlichen Mindestlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde und damit für alle Stunden, während derer der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeit erbringt. **Vergütungspflichtige Arbeit ist dabei nicht nur die Vollarbeit, sondern auch die Bereitschaft.** Der Arbeitnehmer kann während des Bereitschaftsdienstes nicht frei über die Nutzung dieses Zeitraums bestimmen, sondern muss sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort (innerhalb oder außerhalb des Betriebs) bereithalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen.

Die gesetzliche Vergütungspflicht des Mindestlohngesetzes differenziert nicht nach dem Grad der tatsächlichen Inanspruchnahme. Leistet der Arbeitnehmer vergütungspflichtige Arbeit, gibt das Gesetz einen ungeschmälernten Anspruch auf den Mindestlohn.

Dazu lag dem Bundesarbeitsgericht folgender Sachverhalt vor: Ein Arbeitnehmer hatte in den betreffenden Monaten ein seiner Eingruppierung entsprechendes Tabellenentgelt von ca. 2.400 €/Monat (brutto; 38,5 Std.) erhalten. Während insgesamt acht Monaten leistete der Arbeitnehmer 318 Stunden Arbeitsbereitschaft.

Nach dem Tarifvertrag konnte die wöchentliche Arbeitszeit bis zu 12 Stunden täglich und auf 48 Stunden wöchentlich verlängert

werden, wenn in sie regelmäßig eine Arbeitsbereitschaft von durchschnittlich mindestens drei Stunden fällt. Der Arbeitgeber machte von dieser Option während der acht Monate Gebrauch, wobei die wöchentliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten wurde. Es ergaben sich 208 Monatsstunden, für die der gesetzliche Mindestlohn in dem entsprechenden Zeitraum 1.768 € brutto/Monat beträgt.

Mit dem Tabellenentgelt wurde nicht nur die regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 Stunden/Woche Vollarbeit, sondern auch eine Mischung aus Vollarbeit und Bereitschaftsdienst vergütet. Somit hatte der Arbeitnehmer mehr Vergütung für Vollarbeit und Bereitschaftsdienst erhalten, als ihm der Arbeitgeber nach dem Mindestlohngesetz hätte zahlen müssen.

## 12. Haftung des Arbeitgebers bei falscher Beratung im Zuge einer Entgeltumwandlung

Jedem Arbeitsverhältnis wohnt die Nebenpflicht des Arbeitgebers inne, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Interessen und Belange beider Vertragspartner nach Treu und Glauben verlangt werden kann. Daraus können sich zum einen Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers ergeben. Zum anderen hat er, wenn er seinen Arbeitnehmern bei der Wahrnehmung ihrer Interessen behilflich ist, zweckentsprechend zu verfahren und sie vor drohenden Nachteilen zu bewahren.

Die erkennbaren Informationsbedürfnisse des Arbeitnehmers einerseits und die Beratungsmöglichkeiten des Arbeitgebers andererseits sind stets zu beachten. Wie groß das Informationsbedürfnis des Arbeitnehmers ist, hängt insbesondere von der Schwierigkeit der Rechtsmaterie sowie von dem Ausmaß der drohenden Nachteile und deren Vorhersehbarkeit ab. Der Arbeitgeber darf bei Vertragsverhandlungen nichts verschweigen, was die vollständige Vertragsdurchführung infrage stellen kann und was ihm bekannt ist oder bekannt sein müsste.

Diese Grundsätze gelten auch für Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Bei ihnen ist der Arbeitnehmer in erhöhtem Maß schutzbedürftig, weil es nicht allein, wie bei einer vom Arbeitgeber finanzierten betrieblichen Altersversorgung, um Vertrauensschutz geht, sondern unmittelbar um Entgeltenschutz.

**Verlangt der Arbeitnehmer einen bestimmten Teil seiner künftigen Entgeltansprüche nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln, können den Arbeitgeber Hinweis- und Aufklärungspflichten treffen, deren Verletzung Schadensersatzansprüche begründen können. Überträgt der Arbeitgeber die Information und Beratung über den von ihm gewählten Durchführungsweg einem Kreditinstitut, bleibt er trotzdem in der Haftung.**

Basiszinssatz:  
(§ 247 Abs. 1 BGB)

seit 1.7.2016 = -0,88 %; 1.1.2015 – 30.6.2016 = -0,83 %; 1.7.2014 – 31.12.2014 = -0,73 %  
Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter: [http://www.bundesbank.de/info/info\\_zinssaetze.php](http://www.bundesbank.de/info/info_zinssaetze.php)

Verzugszinssatz:  
(§ 288 BGB; seit 1.1.2002)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern: Basiszinssatz + 5-%-Punkte  
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (bis 28.7.2014): Basiszinssatz + 8-%-Punkte  
Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern (ab 29.7.2014): Basiszinssatz + 9-%-Punkte  
zzgl. 40 € Pauschale

Verbraucherpreisindex:  
index: 2010 = 100

2018: Oktober = 112,3; September = 112,1; August = 111,7; Juli = 111,6; Juni = 111,3;  
Mai = 111,2; April = 110,7; März = 110,7; Februar = 110,3; Januar = 109,8  
2017: Dezember = 110,6; November = 109,9

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

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

## 13. Vergütung von Umkleide und Wegezeiten

Bei dem An- und Ablegen einer besonders auffälligen Dienstkleidung handelt es sich nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 6.9.2017 um vergütungspflichtige Arbeit. Um auffällige Dienstkleidung handelt es sich, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der Ausgestaltung seiner Kleidungsstücke in der Öffentlichkeit mit einem bestimmten Berufszweig oder einer bestimmten Branche in Verbindung gebracht wird. Im Entscheidungsfall handelte es sich um die weiße Dienstkleidung eines Krankenpflegers.

Die Notwendigkeit des An- und Ablegens der Dienstkleidung und der damit verbundene Zeitaufwand des Arbeitnehmers – auch zum Aufsuchen der Umkleieräume – beruhen auf der Anweisung des Arbeitgebers zum Tragen der Dienstkleidung während der Arbeitszeit. Daher schuldet der Arbeitgeber Vergütung für die durch den Arbeitnehmer hierfür im Betrieb aufgewendete Zeit. Das Ankleiden mit einer vorgeschriebenen Dienstkleidung ist nur dann nicht lediglich fremdnützig und damit keine Arbeitszeit, wenn sie zu Hause angelegt und – ohne besonders auffällig zu sein – auf dem Weg zur Arbeitsstätte getragen werden kann.

## 14. Unfallversicherung bei Haushaltshilfen

Grundsätzlich ist die gesetzliche Unfallversicherung für alle Arbeitgeber Pflicht. Also auch für den privaten Arbeitgeber, der eine Haushaltshilfe beschäftigt. Gerade im Haushalt passieren immer wieder Unfälle und so ist der Arbeitgeber vor Ansprüchen seiner Haushaltshilfe bei einem Arbeits- oder Wegeunfall geschützt.

Am einfachsten ist die Anmeldung einer Haushaltshilfe bei der Minijob-Zentrale über das Haushaltsscheckverfahren. Dann übernimmt die Minijob-Zentrale die nötigen Formalitäten und der private Arbeitgeber muss sich nicht um die Anmeldung und Beitragszahlung bei der Unfallversicherung kümmern. Den Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung zieht die Minijob-Zentrale zweimal jährlich mit den übrigen Abgaben ein. Der Beitrag beträgt 1,6 % vom Verdienst der an die Haushaltshilfe gezahlt wird. Im Falle eines Unfalls meldet der Arbeitgeber, diesen bei der zuständigen Unfallkasse.

Erfolgt keine Anmeldung durch den privaten Arbeitgeber bei der Minijob-Zentrale, geht dieser ein hohes Risiko ein. Denn im Falle eines Unfalls muss er alle Kosten selbst tragen. Dazu gehören z. B. Transport-, Behandlungs- sowie Rehakosten und möglicherweise sogar Schmerzensgeld oder Schadensersatz.

Da spätestens bei einem Unfall auffällt, dass die Haushaltshilfe „schwarz“ gearbeitet hat, droht zudem noch ein Bußgeld. Das Nichtanmelden eines Minijobbers im Privathaushalt ist nämlich eine Ordnungswidrigkeit. Wer seine Haushaltshilfe bei der Minijob-Zentrale anmeldet, ist also auf jeden Fall auf der sicheren Seite.