



Goodbye 2020, hallo 2021!

# Rechtliche Änderungen für Unternehmer ab 2021

Text: Iris Borrmann und Andrea Elbl

Auf was müssen Betreiber von Fitness- und Gesundheits-Anlagen in Deutschland achten, wenn das neue Jahr beginnt? Dieser Frage haben sich die DSSV-Juristen angenommen und geben einen kompakten Überblick. Insbesondere bei den Themenfeldern Verjährung von Zahlungsansprüchen, Urlaubsansprüche, Kurzarbeitergeld sowie dem neuen Mindestlohn besteht Handlungsbedarf.



**W**enn sich ein Jahr dem Ende zuneigt, müssen die Inhaber eines Unternehmens aktiv werden. Es gilt, nicht nur zu prüfen, welche Ansprüche unbedingt noch im alten Jahr geltend gemacht werden müssen, sondern auch vorzubereiten, was im neuen Jahr auf das Studio zukommt.

Die vorliegenden Hinweise sind nicht vollständig. Wir haben jedoch die Sachverhalte herausgesucht, die besonders ärgerlich sind, falls sie vergessen werden.

## Verjährung beachten! Verschenken Sie keine Beiträge!

In diesen Zeiten ist es besonders wichtig, darauf zu achten, dass keine berechtigten Zahlungsansprüche aufgrund eintretender Verjährung verfallen, denn die Regelungen gelten trotz „Corona“.

Rechtzeitig vor dem Jahresende sollten Sie Ihre Mitgliedsverwaltung dahingehend überprüfen, ob noch Forderungen durchzusetzen sind, die anderenfalls am 31. Dezember 2020 unwiederbringlich verloren gehen:

Wann verjähren Ihre Ansprüche aus dem Mitgliedsverhältnis? Die regelmäßige Verjährungsfrist in Bezug auf die Mitgliedsbeiträge beträgt drei Jahre und beginnt immer am 31. Dezember des Jahres, in dem der Zahlungsanspruch entstanden ist. Das bedeutet, dass alle Ansprüche, die zwischen dem 1. Januar 2017 und dem 31. Dezember 2017 entstanden sind, Ende dieses Jahres verloren sind, wenn sie nicht vor dem 31. Dezember 2020 eingefordert werden. Das Studio kann seinen Anspruch nicht mehr erfolgreich gerichtlich durchsetzen – obwohl dieser rechtlich gesehen weiterhin besteht –, wenn sich das Mitglied auf die Verjährung beruft.

## Wie kann die Verjährung verhindert werden?

Zunächst einmal ist es wichtig zu wissen, dass weder mündliche

noch schriftliche Mahnungen die Verjährung verhindern. Es gibt aber drei Möglichkeiten, um sich den Anspruch dennoch zu erhalten:

- Theoretisch kann das Mitglied ein Schuldanerkenntnis unterschreiben; dann beginnt die Verjährungsfrist ab Datum dieses Dokuments erneut.
- Die zweite Variante ist, dass zwischen beiden Parteien eine schriftliche Vereinbarung abgeschlossen wird, dass die Verjährungsfrist verlängert wird.
- Wenn keine dieser beiden Varianten erfolgt, muss der Anspruch gerichtlich geltend gemacht werden. Empfehlenswert ist die Einleitung eines gerichtlichen Mahnverfahrens, um die Verjährung von Forderungen zu hemmen. Die Alternative wäre, direkt eine Klage zu erheben. Dabei ist der Vorteil des gerichtlichen Mahnverfahrens, dass die Verjährung bereits durch den Antrag auf Erlass eines Mahnbescheids gehemmt werden kann (§ 204 Abs. 1 Nr. 3 BGB). Für Forderungen aus dem Jahr 2017 muss dann möglichst noch vor Weihnachten 2020 ein Mahnbescheid beantragt werden. Dies kann auch online über [www.mahngerichte.de](http://www.mahngerichte.de) erfolgen; spätestens muss der Antrag aber am 31. Dezember 2020 um 23.59 Uhr in den Gerichtsbriefkasten eingeworfen werden.

## Urlaubsansprüche der Mitarbeiter prüfen!

Bisher lautete die allgemeine Regel, dass der Urlaubsanspruch von Mitarbeitern, wenn er nicht bis zum 31. Dezember des laufenden Jahres oder bei Vorliegen von besonderen Gründen bis zum 31. März des Folgejahres genommen wird, verfällt.

Dies ist nach einem Urteil des EuGH und nun auch des Bundesarbeitsgerichtes (BAG-Urteil vom 19.02.2019) nicht mehr so einfach. Jeder Arbeitgeber muss seinen Arbeitnehmer zumindest in Textform (also per E-Mail) daran erinnern, dass dieser noch (Rest-)Ur-



Foto: Dilok – stock.adobe.com

laubsansprüche hat. Das Bundesarbeitsgericht möchte sogar, dass der Inhaber seinen Mitarbeitern mitteilt,

- ... wie hoch ihr Jahresurlaubsanspruch ist
- ... wie viele Tage noch übrig sind
- ... dass der Arbeitnehmer diese beantragen muss
- ... dass die Ansprüche verfallen, wenn der Urlaub nicht mehr beantragt wird!

### **Kurzarbeitergeld – Einverständniserklärung der Arbeitnehmer einholen!**

Die Zweite Kurzarbeitergeldbezugsdauerverordnung (2. KugBeV) wurde am 20. Oktober 2020 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Die Verordnung tritt am 1. Januar 2021 in Kraft. Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld für Betriebe, die mit der Kurzarbeit bis zum 31. Dezember 2020 begonnen haben, wird auf höchstens 24 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.

Für die Fitnessstudios gilt es, jetzt zu überprüfen, ob die Einverständniserklärung für den weiteren Bezug von Kurzarbeitergeld noch vorliegt. Viele Studios haben befristete Vereinbarungen mit ihren Mitarbeitern geschlossen. Soll die Kurzarbeitszeit jetzt noch verlängert werden, bedarf es einer neuen Einverständniserklärung.

### **Mindestlohn anpassen!**

Der aktuelle gesetzliche Mindestlohn im Jahr 2020 beträgt 9,35 EUR pro Stunde. Auch hier wurden wieder Anpassungen vorgenommen. Im Bundesanzeiger vom 9. September 2020 wurde der Entwurf der Dritten Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Dritte Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV3) gemäß § 11 Abs. 2 MiLoG veröffentlicht.

Der Mindestlohn soll bis 2022 in vier Schritten von derzeit 9,35 EUR auf 10,45 EUR steigen. Daraus ergeben sich folgende Beträge:

- 01.01.2021 – 30.06.2021: Mindestlohn 9,50 EUR
- 01.07.2021 – 31.12.2021: Mindestlohn 9,60 EUR
- 01.01.2022 – 30.06.2022: Mindestlohn 9,82 EUR
- 01.07.2022 – 31.12.2022: Mindestlohn 10,45 EUR

Beachtenswert ist dies bei der Beschäftigung von Minijobbern zum Mindestlohn. Wird der gesamte Vergütungsumfang ausgeschöpft, darf der Minijobber unter Beachtung des Mindestlohnes in 2020 noch 11,11 Stunden wöchentlich arbeiten, ab 1. Januar 2021 sinkt dieser Wert auf unter 11 Stunden (10,93 Stunden/Woche). ■



Iris Borrmann, DSSV-Syndikusanwältin

Andrea Elbl, DSSV-Juristin

Fotos: Klaudia Lech

### **Fragen?**

Zu allen rechtlichen Fragen rund um den Studioalltag bietet die Rechtsabteilung des DSSV im Rahmen einer bestehenden Mitgliedschaft die Möglichkeit, eine kostenlose rechtliche Erstberatung mit Einschätzung der Rechtslage zu erhalten, beispielsweise nach Erhalt einer Attestkündigung, zur Überprüfung von Vertragsklauseln oder zu arbeitsrechtlichen Themen.

Tel.: 040 – 766 24 00, E-Mail: [jurist@dssv.de](mailto:jurist@dssv.de)