

Der NJUS-Letter - Unser Service für Sie

Wir freuen uns, Ihnen eine weitere Ausgabe unseres NJUS-Letters vorstellen zu dürfen mit aktuellen Entwicklungen aus Rechtsprechung und Praxis.

Für Anregungen und selbstverständlich für Kritik stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung. Wenden Sie sich hiermit an Herrn Rechtsanwalt Matthias Müller (mueller@klassen-mueller.de) oder an Frau Rechtsanwältin Elisabeth Obermeyer (obermeyer@klassen-mueller.de).

THEMEN:

Arbeitsrecht:

- Dienstwagennutzung während langer Arbeitsunfähigkeit
- Teilzeitarbeitswunsch darf nicht pauschal abgelehnt werden

Mietrecht:

- Mietminderung: Wohnung mehr als 10 Prozent kleiner als im Mietvertrag angegeben
- Klauseln zur Übertragbarkeit der Stellung als Vermieter von Gewerberäumen wirksam

Kurioses:

- Gerichtsvergleich durch Drohung von Richter anfechtbar
- Kein Anspruch auf Umgangsrecht mit dem Familienhund im Scheidungsfall

ARBEITSRECHT

■ Dienstwagennutzung während langer Arbeitsunfähigkeit

BAG, Urteil vom 14.12.2010, 9 AZR 631/09

In dem dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu Grunde liegenden Sachverhalt ist der Kläger bei der Beklagten als Bauleiter beschäftigt. Die Beklagte stellt ihm arbeitsvertraglich für seine Tätigkeit einen Pkw „auch zur privaten Nutzung“ zur Verfügung. In der Zeit vom 3. März 2008 bis einschließlich 14. Dezember 2008 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Sein Entgeltfortzahlungsanspruch endete zum 13. April 2008. Auf Verlangen der Beklagten gab er den Pkw am 13. November 2008 zurück. Die Beklagte überließ dem Kläger erst nach

Wiederaufnahme der Arbeit am 18. Dezember 2008 wieder einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung. Der Kläger verlangt Nutzungsausfallentschädigung für die Zeit vom 13. November bis 15. Dezember 2008. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg haben die Klage abgewiesen. Und auch die Revision des Klägers blieb vor dem Bundesarbeitsgericht ohne Erfolg. Die Gebrauchsüberlassung eines Pkw zur privaten Nutzung ist zusätzliche Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung. Sie ist steuer- und abgabepflichtiger Teil des geschuldeten Arbeitsentgelts und damit Teil der Arbeitsvergütung. Damit ist sie regelmäßig nur so lange geschuldet, wie der Arbeitgeber überhaupt Arbeitsentgelt schuldet. Das ist für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit, für die keine Entgeltfortzahlungspflicht mehr nach § 3 Abs. 1 EFZG besteht, nicht der Fall.

■ Teilzeitarbeitswunsch darf nicht pauschal abgelehnt werden

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 15.12.2010, 3 SaGa 14/10

Der Arbeitgeber muss konkrete Umstände angeben, warum eine Teilzeitarbeit unzumutbar in die Betriebsabläufe eingreift und nicht durch eine Ersatzkraft aufgefangen werden kann. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein entschieden.

Eine Schneiderin wollte nach Ende ihrer Elternzeit für ihren Arbeitgeber nur noch in Teilzeit arbeiten. Sie wünschte sich eine Teilzeittätigkeit von Dienstag bis Donnerstag von 9 Uhr bis 14.30 Uhr, damit sie ihr Kind betreuen kann. Auf einen Ehemann und Verwandte konnte sie nicht zurückgreifen. Einen Platz in einer Kindertagesstätte hatte sie nur für drei Tage von jeweils 7 bis 16 Uhr gefunden. Der Arbeitgeber lehnte dies ohne ein weiteres Gespräch mit dem Hinweis ab, die gewünschten Arbeitszeiten seien aus organisatorischen Gründen so nicht möglich. Üblicherweise wird in der Änderungsschneiderei im wöchentlichen Wechsel montags bis freitags von 9 Uhr bis 18.30 Uhr oder von 12.15 Uhr bis 19.30 Uhr gearbeitet. Der Arbeitgeber verlangte, dass alle Beschäftigten die Nachmittagsschicht abdecken.

Das LAG Schleswig Holstein gab der Klage statt. Ein zu kurzfristig gestelltes Teilzeitverlangen sei nicht unwirksam. Dadurch, dass die dreimonatige Ankündigungsfrist von § 8 Abs. 2 TzBfG nicht abgewartet wird, verschiebe sich nur der Beginn der Teilzeit.

Der Arbeitgeber dürfe den Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung nicht mit dem bloßen Hinweis

ablehnen, in seinem Betrieb müssten allen Beschäftigten und damit auch die Teilzeitbeschäftigten im Schichtbetrieb arbeiten und in diesem Zusammenhang die Nachmittagschicht bis mindestens 18 Uhr abdecken.

Der Arbeitgeber müsse vielmehr konkrete Umstände anführen und beweisen, warum die gewünschte zeitliche Lage der Arbeit nicht durch eine zumutbare Änderung der Betriebsabläufe oder Einsatz einer in sein Schichtsystem integrierten Einsatzkraft möglich werden kann.

MIETRECHT

■ Mietminderung: Wohnung mehr als 10 Prozent kleiner als im Mietvertrag angegeben

AG München, Urteil vom 10.08.2009, 424 C 7097/09

Der Entscheidung des Amtsgerichts München lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Im August 2007 mietete eine Frau eine Dachgeschosswohnung in München. Der Mietvertrag enthielt keine Angaben über die Wohnungsgröße. Ein Jahr später meldete sich die Mieterin bei ihrer Vermieterin und gab an, dass die angegebene Quadratmeterzahl statt 36 Quadratmeter nur 24 Quadratmeter betrage. Sie kündigte darauf hin auch eine Mietminderung und die Verrechnung der überzahlten Miete mit den folgenden Mieten an. Das akzeptierte die Vermieterin jedoch nicht.

Die Richter gaben der Klage der Mieterin nicht statt. Eine Mietwohnung weist zwar einen zur Minderung der Miete führenden Mangel auf, wenn ihre tatsächliche Wohnfläche um mehr als 10 Prozent unter der im Mietvertrag angegebenen Wohnfläche liegt. Dies gilt auch dann, wenn der Mietvertrag nur eine „ca. Angabe“ enthält. Voraussetzung ist aber die Vereinbarung einer bestimmten Größe. Bloße Angaben in einer Zeitungsannonce reichen aber dafür nicht aus.

Der vereinbarte Mietzins sei nicht gemindert. Zwar weise die Mietwohnung einen zur Minderung der Miete führenden Mangel auf - der Mietvertrag enthalte dazu jedoch gerade keine Angaben. Sollte in der Annonce tatsächlich eine Angabe zur Wohnungsgröße enthalten gewesen sein, ändere dies nichts. Mitteilungen eines Vermieters, die dieser über eine Wohnung im Rahmen einer Vertragsverhandlung mache, würden nur dann Vertragsbestandteil, wenn sie im schriftlichen Vertrag auch aufgenommen werden. Es hätte den Parteien auch freigestanden, dies zu tun. Bei einem langfristigen Dauerschuldverhältnis wie dem Mietvertrag komme dem schriftlichen Vertrag eine ganz andere Bedeutung zu als zum Beispiel bei einem Kaufvertrag. Die wichtigen Punkte müssen sich daher in diesem wiederfinden.

■ Klauseln zur Übertragbarkeit der Stellung als Vermieter von Gewerberäumen wirksam

BGH, Urteil vom 9.6.2010, XII ZR 171/08

Der BGH hat entschieden, dass formularmäßige Klauseln, die dem Verwender das Recht einräumen, seine vertragliche Stellung als Vermieter von Gewerberäumen jederzeit auf eine andere Person zu übertragen, nicht generell eine unangemessene Benachteiligung darstellen. Vielmehr ist, wenn der Mieter Unternehmer ist, eine am Maßstab des § 307 BGB ausgerichtete Prüfung der Umstände des Einzelfalls erforderlich. Dabei ist auf der Vermieterseite ein grundsätzliches Interesse eines gewerblich, als Gesellschaft organisierten Vermieters anzuerkennen, einen wirtschaftlich für sinnvoll erachteten künftigen Wandel der Rechtsform oder Rechtsinhaberschaft durch die Möglichkeit einer Bestandsübernahme zu erleichtern. Dem wird ein Interesse des Mieters entgegenzuhalten sein, sich über Zuverlässigkeit und Solvenz des Vermieters zu vergewissern. Dieses Mieterinteresse wird um so eher Beachtung fordern, je stärker das Vertragsverhältnis von einem besonderen Interesse des Mieters an der Person eines bestimmten Vermieters (mit-)geprägt wird. Dies könne sich insbesondere aus der Rechtspersönlichkeit des bisherigen Vermieters, aber auch aus Besonderheiten der Vertragsgestaltung herleiten.

KURIOSES

■ Gerichtsvergleich durch Drohung von Richter anfechtbar – Ankündigung „Sie werden sonst an die Wand gestellt und erschossen“ reicht für Drohung im Sinne des § 123 Abs. 1 BGB aus

BAG, Urteil vom 12.05.2010, 2 AZR 544/08

Das BAG hatte über einen durch Drohung zustande gekommenen Gerichtsvergleich zu entscheiden. In der Sache ging es um einen Kündigungsschutzprozess des Klägers. Das Arbeitsgericht hatte die Kündigung der beklagten Arbeitgeberin durch Urteil vom 30.03.2005 für unwirksam erklärt. Auf die Berufung der Beklagten kam es am 16.08.2006 zu einer mündlichen Verhandlung. Zuvor zwischen den Parteien geführte Vergleichsverhandlungen waren erfolglos geblieben – offenbar sehr zum Unmut des Vorsitzenden Richters. Dieser kommentierte den Vortrag des Klägers gleich zu Beginn der Verhandlung mit den Worten: „Passen Sie auf, was Sie sagen; es wird sonst alles gegen Sie verwendet.“

Die Parteien verhandelten dann über die Höhe eines Abfindungsanspruchs des Klägers. Auf dessen Vorschlag eines Betrages in Höhe von 150.000,- € erwiderte der Vorsitzende: „Sie haben keine Chance, höchstens 20 Prozent, Sie müssen das machen“ und weiter „[...] Was Sie machen ist unverantwortlich im Hinblick auf Ihre familiäre Situation“. Die Situation gipfelte schließlich in Äußerungen des Richters wie „Seien Sie vernünftig. Sonst müssen wir Sie zum Vergleich prügeln“, „Ich reiße Ihnen sonst den Kopf ab“ und „Sie werden sonst an die Wand gestellt und erschossen“. Als der schließlich zu verstehen gab, dass er Mittag essen

gehen wolle, wurde der Vergleich geschlossen. Als dem Kläger später bewusst wurde, dass er durch die Verhandlungsführung zum Vergleichsschluss bestimmt worden war, widerrief er den Vergleich unter allen erdenklichen Gesichtspunkten.

In seinem Urteil entschied das BAG, dass der Vergleich wegen der widerrechtlichen Drohung nach § 123 Abs. 1 BGB unwirksam ist, da sich der Kläger auf Grund der Drohungen des Vorsitzenden in einem die freie Willensbildung ausschließenden Zustand befunden habe. Zwar könne die bloße Verdeutlichung von Prozessrisiken regelmäßig nicht als Drohung gewertet werden. Den Äußerungen des Vorsitzenden könne jedoch ein drohendes Element nicht abgesprochen werden. Unter diesen Umständen ist es nachvollziehbar, dass beim Kläger auf Grund der in Rede stehenden Äußerungen der Eindruck entstanden ist, dem Vorsitzenden sei jedes, ggf. auch ein anrühiges Mittel recht, um den Prozess zu dem gewünschten Abschluss bringen, und er - der Kläger - diesem Druck nur dadurch ausweichen könne, dass er den angetragenen Vergleich schliesse. Bereits dies erfüllt die Voraussetzungen des § 123 Abs. 1 BGB, der Vergleich ist daher nichtig, so das Gericht.

■ **Kein Anspruch auf Umgangsrecht mit dem Familienhund im Scheidungsfall**

OLG Hamm, Beschluss vom 25. 11. 2010 – II-10 WF 240/10

Das OLG Hamm hat entschieden, dass einem getrennt lebenden Ehegatten kein rechtlicher Anspruch auf ein Umgangsrecht mit einem während der Ehezeit angeschafften, bei dem anderen Ehegatten lebenden Hund zusteht. Die Vorschriften über das Umgangsrecht mit Kindern sind nicht anwendbar und die Vorschriften über die Hausratsverteilung regeln keinen Anspruch auf zeitweise Nutzung.

Der während der Ehezeit angeschaffte Hund verblieb nach der Trennung der Parteien vereinbarungsgemäß bei dem Ehemann. Die Ehefrau wollte an zwei Tagen in der Woche für jeweils einige Stunden ein Umgangsrecht mit dem Hund gerichtlich durchsetzen und begehrte hierfür die Bewilligung von Verfahrenskostenhilfe. Dieser Antrag wurde abgewiesen:

Ein gesetzlicher Anspruch auf eine zeitlich begrenzte Nutzungsregelung hinsichtlich des Hundes besteht nach Auffassung des 10. Senats für Familiensachen nicht, weder nach den Vorschriften über die Hausratsverteilung, noch nach den Vorschriften über Umgangsrechte mit Kindern. Mit den Vorschriften über die Hausratsverteilung bei Getrenntleben der Ehegatten könne die begehrte zeitweise Nutzungsregelung nicht begründet werden. Es werde nicht die Zuweisung für die Dauer der Trennung, sondern nur die zeitweise Nutzung verlangt. Die Regelungen über das Umgangsrecht mit dem Kind könnten nicht entsprechend angewendet werden - bei diesen Bestimmungen ginge es in erster Linie um das Wohl des Kindes und nicht um die emotionalen Bedürfnisse des anderen Ehegatten. Für die Annahme einer

Regelungslücke sah das Gericht offenbar keinen Raum.

IMPRESSUM

Angaben gemäß § 5 TMG:

Anbieter:

Partnerschaftsgesellschaft Dr. Klassen ▪ Müller
Pienzenauerstr. 10, 81679 München
Postfach 860540, 81632 München
Tel. 089-982563, Fax. 089-9827640
kanzlei@klassen-mueller.de
USt.-Idnr: DE182776315

Partner der

Partnerschaftsgesellschaft Dr. Klassen ▪ Müller:
Dr. Kurt Klassen
Matthias Müller

Haftungshinweis:

Die Angaben auf diesem NJUS-Letter erfolgen nur zu allgemeinen Informationszwecken und stellen keine rechtliche Beratung der Partnerschaftsgesellschaft Dr. Klassen ▪ Müller dar.

Wir haben diese sorgfältig geprüft, übernehmen jedoch keinerlei Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der angebotenen Informationen.

Die Vervielfältigung oder Verbreitung von auf diesem NJUS-Letter enthaltenen Angaben bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der vorstehend im Impressum genannten verantwortlichen Personen.