



NJUS-LETTER
Neues aus Praxis und
Rechtsprechung
für unsere Mandanten

02/2009

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:

- Probezeitbefristung innerhalb eines für ein Jahr befristeten Arbeitsvertrags
- Kein Anspruch auf sehr gutes Arbeitszeugnis ohne Darlegung entsprechender Tatsachen durch den Arbeitnehmer
- Entschädigung und Schadensersatz wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung bei der Beförderung

Mietrecht:

- Einseitiger Kündigungsverzicht des Mieters in einem Formularmietvertrag ist unwirksam
- Ständig verspätete Mietzahlungen können fristlose Kündigung rechtfertigen

Aktuell:

- Kurzarbeit und ihre Voraussetzungen
- Absprachen im Strafverfahren

ARBEITSRECHT

- Probezeitbefristung innerhalb eines für ein Jahr befristeten Arbeitsvertrags

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16.04.2008
Az.: 7 AZR 132/07

Enthält ein Formulararbeitsvertrag neben einer drucktechnisch hervorgehobenen Befristung für die

Dauer eines Jahres im nachfolgenden Text ohne drucktechnische Hervorhebung eine weitere Befristung des Arbeitsvertrags zum Ablauf der sechsmonatigen Probezeit, ist die Probezeitbefristung eine überraschende Klausel, die nach § 305 c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil wird. Dies hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

Die Klägerin war bei der Beklagten seit 1. November 2005 beschäftigt. Nach § 1 des von der Beklagten gestellten Formulararbeitsvertrags war das Arbeitsverhältnis für die Zeit vom 1. November 2005 bis zum 31. Oktober 2006 befristet. Diese Vertragsdauer war fett und in vergrößerter Schrift gedruckt. In dem folgenden Vertragstext war ohne besondere drucktechnische Hervorhebung bestimmt, dass die ersten sechs Monate als Probezeit gelten und das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Probezeit ende, ohne dass es einer Kündigung bedürfe. Die Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 19. April 2006 mit, dass das Arbeitsverhältnis auf Grund der Befristung zum Ablauf der Probezeit am 30. April 2006 ende.

Der Siebte Senat hat der Klage, mit der sich die Klägerin gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. April 2006 gewandt hat, ebenso wie die Vorinstanzen stattgegeben. Die Probezeitbefristung ist als überraschende Klausel nach § 305 c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil geworden. Die Klägerin konnte aus dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags mit der drucktechnischen Hervorhebung der einjährigen Vertragslaufzeit entnehmen, dass dieser für die Dauer eines Jahres abgeschlossen werden sollte. Nach dieser optischen Vertragsgestaltung brauchte die Klägerin nicht damit zu rechnen, dass der nachfolgende Text ohne drucktechnische Hervorhebung eine weitere Befristung zu einem früheren Beendigungszeitpunkt enthielt mit der Folge, dass die Befristung für die Dauer eines Jahres nicht zum Tragen kam, da das Arbeitsverhältnis bereits zuvor nach Ablauf von sechs Monaten enden sollte.

- Kein Anspruch auf sehr gutes Arbeitszeugnis ohne Darlegung entsprechender Tatsachen durch den Arbeitnehmer

Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 11.11.2008, Az.: 8 Sa 298/08

Auch im „Berichtigungsprozess“, mit dem der Arbeitnehmer eine überdurchschnittliche Beurteilung erstrebt, verbleibt es bei der allgemeinen Regel, dass der Arbeitnehmer als derjenige, der einen Anspruch auf eine konkrete Zeugnisformulierung geltend macht, die hierfür erforderlichen Tatsachen vorzutragen hat. Es besteht kein Anspruch auf ein „gutes“ oder „sehr gutes“ Zeugnis, sondern nur auf ein leistungsgerechtes Zeugnis.

Das Landesarbeitsgericht führt aus, dass sich der Zeugnisanspruch auf ein inhaltlich „wahres“ Endzeugnis richtet. § 109 GewO begründet dabei keinen Anspruch auf ein „gutes“ oder „sehr gutes“ Zeugnis, sondern nur auf eine leistungsgerechte Beurteilung. Erst wenn der Arbeitnehmer dargelegt hat, leistungsgerecht sei ausschließlich eine überdurchschnittliche Beurteilung, hat der Arbeitgeber die Tatsachen vorzutragen, die dem entgegenstehen sollen. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass jede Beurteilung von einer Vielzahl von Faktoren abhängig ist. Sie wird zwangsläufig von den Erfahrungen des Arbeitgebers geprägt, die er mit der Leistung einzelner Arbeitnehmer gewonnen hat. Ein Beurteilungsspielraum ist somit unerlässlich.

- Entschädigung und Schadensersatz wegen geschlechtsspezifischer Diskriminierung bei der Beförderung

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 26.11.2008, Az.: 15 Sa 517/08

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat einer Klägerin, die geltend gemacht hat, wegen ihres Geschlechtes bei einer Beförderungsentcheidung diskriminiert worden zu sein, Entschädigung und Schadensersatz zugesprochen.

Dem Urteil liegt zu Grunde, dass eine Statistik über die Geschlechtsverteilung auf den einzelnen Hierarchieebenen als Indiz für eine Geschlechtsdiskriminierung herangezogen werden kann. Im konkreten Falle hat das Gericht den Umstand, dass sämtliche 27 Führungspositionen (bei einer Verteilung von 2/3 Frauen in der Belegschaft) nur von Männern besetzt waren, als ausreichendes Indiz gelten lassen. Da der Arbeitgeber keine Stellenausschreibung oder sonstige schriftlich dokumentierte Auswahlkriterien habe vorlegen können, habe er die Indizien nicht widerlegt. Er könne sich dann auch nicht darauf berufen, dass die Klägerin nicht die am besten geeignete Bewerberin gewesen sei. Als Schadensersatz hat das Landesarbeitsgericht die Vergütungsdifferenz zu derjenigen Position, und zwar auch unbegrenzt für die Zukunft, zugesprochen, in die die Klägerin nicht befördert worden war.

Wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts hat das Landesarbeitsgericht darüber hinaus eine Entschädigung wegen immateriellen Schadens in Höhe von 20.000,- € zugesprochen; in der diskriminierenden Beförderungsentcheidung zu Ungunsten der Klägerin liege zugleich eine solche Persönlichkeitsrechtsverletzung, die noch dadurch verstärkt worden sei, dass die Klägerin durch Äußerungen

der Vorgesetzten herabgewürdigt und eingeschüchtert worden sei.

MIETRECHT

- Einseitiger Kündigungsverzicht des Mieters in einem Formularymietvertrag ist unwirksam

BGH, Urteil vom 19.11.2008, Az.: VIII ZR 30/08

Der Bundesgerichtshof hat entschieden, dass der einseitige Kündigungsverzicht eines Mieters grundsätzlich unwirksam ist.

In einem Formularymietvertrag war folgende Klausel enthalten: „Es wird vereinbart, dass der Mieter auf sein ordentliches Kündigungsrecht ein Jahr lang, ab Mietbeginn, verzichtet und er in dieser Zeit demnach nur außerordentlich kündigen kann“.

Zu dieser Klausel hat der BGH entschieden, dass der darin enthaltene einseitige Kündigungsausschluss zu Lasten des Mieters nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam ist. Hierdurch sei der Mieter unangemessen benachteiligt, weil der Vermieter sich nicht in gleicher Weise gebunden hätte. In Konsequenz hieraus kann ein Mieter trotz des entgegenstehenden Wortlautes im Formularymietvertrag das Mietverhältnis **jederzeit mit einer Frist von drei Monaten kündigen**.

Mieter und Vermieter können aber zum Beispiel in einem Formularymietvertrag wirksam vereinbaren, dass beide Seiten für höchstens vier Jahre auf ihr Recht zur Kündigung verzichten (BGH VIII ZR 27/04). Im Rahmen eines Mietvertrages, bei dem die Mietpreisentwicklung fest vereinbart wird (Stafelmietvertrag), können Mieter auch einseitig bis zu vier Jahren auf ihr Kündigungsrecht verzichten (BGH VIII ZR 257/04). In einer Individualvereinbarung, das heißt in einer zwischen Mieter und Vermieter individuell ausgehandelten Regelung, können Mieter sogar einseitig bis zu fünf Jahre auf ihr Recht zur Kündigung verzichten (BGH VIII ZR 81/03) – mit der Folge der entsprechend langen Bindung.

- Ständig verspätete Mietzahlungen können fristlose Kündigung rechtfertigen

Urteil des OLG Düsseldorf vom 08.07.2008, Az.: I 24 U 177/07

Ständig verspätete Mietzahlungen können, jedenfalls nach vorheriger Abmahnung, die fristlose Kündigung rechtfertigen. Maßgeblich ist dabei die Wertung, ob dem Vermieter auf Grund der ständig verzögerten Mietzahlungen die Fortsetzung des Mietverhältnisses unzumutbar geworden ist oder nicht.

Ein Mieter hatte für die angemietete Gaststätte mit Betriebswohnung die Miete regelmäßig bis zu drei

Monaten verspätet gezahlt. Die Richter machten deutlich, dass ein zur Kündigung berechtigender Grund vorliege, wenn dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, insbesondere eines Verschuldens der Vertragsparteien, und unter Abwägung der beiderseitigen Interessen die Fortsetzung des Mietverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur sonstigen Beendigung des Mietverhältnisses nicht zugemutet werden könne.

Eine solche Unzumutbarkeit sei hier zu bejahen, da der Eingang der jeweiligen Zahlungen für den Vermieter nicht mehr zu kalkulieren gewesen sei.

Weder schwierige wirtschaftliche Verhältnisse eines gewerblichen Mieters noch das Hinnehmen wiederholt unpünktlicher Zahlungen durch den Vermieter rechtfertigen ständige Zahlungsverspätungen des Mieters. Ein Mieter kann sich bei Ausspruch einer fristlosen Kündigung nach vorheriger Abmahnung auch nicht darauf berufen, dass dem Vermieter seine schlechten finanziellen Verhältnisse bei Abschluss des Mietvertrages bekannt waren.

Unter Abwägung der beiderseitigen Interessen war dem Vermieter daher die Fortsetzung des Mietverhältnisses bis zu dessen regulärem Ende nicht zuzumuten. Die ausgesprochene außerordentliche Kündigung war wirksam und beendete das Mietverhältnis.

AKTUELL

■ Kurzarbeit - Voraussetzungen

Der Antragsteller hat zunächst im Rahmen der „Anzeige über Kurzarbeit“ einen erheblichen Arbeitsausfall mit Entgeltausfall (§ 170 SGB III) sowie die betrieblichen Voraussetzungen (§ 171 SGB III) darzulegen und glaubhaft zu machen (§ 173 Abs. 1 S. 4 SGB III). Letzteres geschieht dadurch, dass der Antragsteller erklärt, die Angaben nach bestem Wissen gemacht zu haben. Die Arbeitsagentur erlässt unverzüglich einen Bescheid hierüber (§ 173 Abs. 3 SGB III).

Zu berücksichtigen ist:

Antragsberechtigt ist nicht der einzelne ArbN, obwohl er Begünstigter ist, sondern nur der ArbG bzw. der Betriebsrat (§ 173 Abs. 1 S. 3 SGB III). Die Antragsberechtigung des Betriebsrats ergibt sich daraus, dass er betriebsverfassungsrechtlich auch ein Initiativrecht auf Einführung von Kurzarbeit hat.

Ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall ist anzunehmen, wenn

- dieser auf einem unabwendbaren Ereignis (z.B. ungewöhnlicher Witterungsverlauf, § 170 Abs. 3 SGB III) oder auf wirtschaftlichen Gründen (z.B. schlechte Marktentwicklung, die sich in einer sinkenden Produktion niederschlägt, § 170 Abs. 2 SGB III) beruht,
- er lediglich vorübergehend und unvermeidbar ist und

- mindestens ein Drittel der ArbN im Anspruchszeitraum einen Entgeltausfall von mindestens 10 % hinzunehmen haben.

Die betrieblichen Voraussetzungen liegen vor, wenn im Betrieb oder in der Betriebsabteilung regelmäßig mindestens ein ArbN beschäftigt ist (§ 171 SGB III).

Grundsätzlich gilt, dass alle zum Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsausfalls bereits versicherungspflichtig beschäftigten ArbN Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben (§ 172 SGB III). Erforderlich ist aber, dass

- sie beim Bezug an der Vermittlung ihrer Arbeitskraft mitwirken,
- das Arbeitsverhältnis auch für die Zukunft fortbesteht, also nicht wirksam gekündigt wurde bzw. durch Aufhebungsvertrag enden wird und
- sie nicht Bezieher von Krankengeld sind.

Nach Durchführung der Kurzarbeit ist der „Leistungsantrag“ für die ArbN unter Angabe der persönlichen Voraussetzungen (§ 172 SGB III) zu stellen. Über den Leistungsantrag entscheidet die Arbeitsagentur durch gesonderten Bescheid.

■ „Deals“ im Strafverfahren werden gesetzlich geregelt

In der gerichtlichen Praxis ist es – wie der Fall „Zumwinkel“ aktuell belegt - nicht unüblich, dass zur Abkürzung langwieriger und schwieriger Verfahren Absprachen zwischen den Beteiligten getroffen werden. Damit sollen Prozesse vereinfacht und beschleunigt und langwierige Beweisaufnahmen vermieden werden. Der geltenden Strafprozessordnung sind solche einvernehmlichen Absprachen außerhalb der Hauptverhandlung jedoch fremd. Ein Kritikpunkt ist zudem, dass die Schöffen an diesen Besprechungen meist nicht beteiligt sind und das Urteil damit nicht aus dem "Inbegriff der Hauptverhandlung" folge, wie es das geltende Recht vorsieht. Der Bundesgerichtshof hat bereits darauf hingewiesen, dass die Grenzen richterlicher Rechtsfortbildung zu den Deals erreicht seien und der Gesetzgeber nunmehr tätig werden müsse.

Der Gesetzentwurf sieht die Einführung eines § 243a StPO "Urteilsabsprache" als zentrale Norm und darüber hinaus Regelungen zum Rechtsmittelverfahren in Fällen der Urteilsabsprache vor. Im Zuge der aktuellen Diskussion soll ein entsprechendes Gesetz bereits im Sommer diesen Jahres verabschiedet werden.

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.