

Aktuelles für Unternehmer

Arbeitsrecht



Ansprechpartner:

Rechtsanwalt
Philipp Schneider

Fachanwalt für Arbeitsrecht

1. Verfallklauseln und Ausschlussfristen im Arbeitsrecht

Urteil des BAG vom 19.09.2012

Aktenzeichen: 5 AZR 942/11

Vorbemerkung:

Verfallklauseln - auch als Ausschlussfristen bezeichnet - sind in der Praxis weit verbreitet. Sie sind eine wirklich ernst zu nehmenden Hürde bei der Wahrung oder Durchsetzung arbeitsvertraglicher Ansprüche. Unzählige Ansprüche im Arbeitsleben - insbesondere die Entgeltansprüche der Arbeitnehmer - scheitern daran, dass auf Verfallfristen nicht geachtet wurde. Deshalb ist jedem Arbeitnehmer, aber auch jedem Arbeitgeber - z.B. bei Schadenersatzansprüchen gegen den Arbeitnehmer (!) - dringend anzuraten, alsbald aktiv zu werden und sich gegebenenfalls anwaltlichen Rat einzuholen, sobald sich bei Fälligkeit eines Anspruches Streit mit dem Vertragspartner abzeichnet!

Erscheinungsformen von Verfallklauseln/Ausschlussfristen:

Verfallklauseln kennt das Arbeitsrecht üblicherweise in zwei Varianten.

Einstufige Verfallklausel: Zum Einen wird in der Praxis häufig eine so genannte einstufige Verfallklausel vereinbart. Bei ihr verfällt ein Anspruch, wenn er nicht innerhalb einer bestimmten Frist ab Fälligkeit -schriftlich- gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht wird.

Zweistufige Verfallklausel: Zum Anderen kommen in Arbeitsverhältnissen auch häufig so genannte zweistufige Verfallklauseln zur Anwendung, bei denen der Anspruch zusätzlich dann verfällt, wenn er nach schriftlicher Geltendmachung und anschließender Ablehnung oder Untätigkeit des Vertragspartners nicht innerhalb einer bestimmten weiteren Frist gerichtlich geltend gemacht wird.

Der Verfall eines solchen Anspruchs bedeutet, dass er nach Überschreiten der vereinbarten Frist nicht mehr geltend gemacht und durchgesetzt werden kann. Nicht zu verwechseln sind Verfallfristen mit den -gesetzlichen- Verjährungsfristen. Verjährungsfristen sind regelmäßig wesentlich länger -in der Regel 3 Jahre- als Verfallfristen und bestehen unabhängig davon, ob auf ein Arbeitsverhältnis vereinbarte Verfallfristen zur Anwendung kommen oder nicht. Verfallfristen können nur für bestimmte Ansprüche vereinbart werden, in der Praxis aber regeln sie den Ausschluss grundsätzlich aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Regelmäßig müssen -jedenfalls vertraglich vereinbarte- Verfallfristen die Ansprüche beider Parteien des Arbeitsverhältnisses erfassen.

Tarifliche Verfallklauseln:

Viele Tarifverträge enthalten Verfallklauseln. Für sie gibt es keine bestimmte Frist, die von den Tarifvertragsparteien zu beachten wäre. Das Bundesarbeitsgericht hatte -soweit ersichtlich- bisher nicht darüber zu entscheiden, ob eine tarifliche Verfallfrist zu kurz war, um wirksam sein zu können. Fristen von vier oder auch nur drei Wochen sind in Tarifverträgen vollkommen unproblematisch. Tarifliche Verfallfristen kommen auf ein Arbeitsverhältnis dann zur Anwendung, wenn entweder beide Vertragsparteien unmittelbar tarifgebunden sind und unter den Tarifvertrag fallen oder aber der Arbeitsvertrag inhaltlich auf einen Tarifvertrag Bezug nimmt, in dem Verfallfristen geregelt sind. Diese zweite Alternative darf nicht mit dem Fall verwechselt werden, in dem Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag selbst vereinbart sind. Hierzu sogleich.

Arbeitsvertragliche Verfallklauseln:

Die Situation bei Ausschlussfristen, die die Parteien selbst unmittelbar in einem Arbeitsvertrag vereinbaren, ist anders als bei Geltung von tariflichen Verfallfristen. In aller Regel werden oder gelten solche Bedingungen als vom Arbeitgeber "gestellt". D.h. der Arbeitgeber hat oder wird durch das Gesetz so behandelt, als habe er die Bedingungen in dem Arbeitsvertrag einseitig vorformuliert. Nach der Rechtsprechung sind arbeitsvertragliche Ausschlussfristen als "Allgemeine Geschäftsbedingungen" nach den §§ 305 ff BGB nur dann wirksam, wenn sie in jeder Stufe mindestens drei Monate betragen. Es muss also sowohl für die erste als auch für die zweite Stufe jeweils eine Mindestfrist von drei Monaten ab Fälligkeit des Anspruches vereinbart sein. Wird diese Mindestfrist unterschritten, sind die Verfallklauseln -jedenfalls für den Arbeitgeber, der die Bedingungen "gestellt" hat- unwirksam. Wichtig zu wissen ist aber, dass jede Stufe gesondert zu betrachten ist. Wird in der ersten Stufe die Dreimonatsfrist gewahrt, bleibt sie regelmäßig auch dann gültig, wenn die zweite Stufe eine zu kurze Frist regelt. Es ist also nicht so, dass die Unwirksamkeit der zweiten Stufe, in der die Ansprüche der Parteien des Arbeitsvertrages in einer zu kurzen Frist gerichtlich geltend gemacht werden müssen, automatisch auch zu Unwirksamkeit der ersten Stufe führt. Ein Anspruch muss also auch in einer solchen Fallkonstellation innerhalb einer Frist von zumindest drei Monaten nach Fälligkeit - schriftlich geltend gemacht werden.

Beginn von Ausschlussfristen:

Wann die Frist zu laufen beginnt, ist zunächst eine Frage der Auslegung der vertraglichen Regelung. Regelmäßig beginnt die Ausschlussfrist mit der Fälligkeit, jedenfalls aber nicht schon mit der Entstehung des Anspruchs zu laufen. Fälligkeit liegt dann vor, wenn der Gläubiger berechtigt ist, die Leistung zu verlangen (§ 271 BGB). Richtigerweise wird in Analogie zu den Verjährungsvorschriften angenommen, Voraussetzung für den Fristbeginn sei, dass der Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen Kenntnis hat oder ohne grobe Fahrlässigkeit Kenntnis erlangen müsste (§ 199 Abs. 1 Nr.2 BGB). Subjektive Umstände spielen hierbei jedoch keine Rolle. So beginnt eine Ausschlussfrist auch dann zu laufen, wenn der Gläubiger die anspruchsbegründenden Umstände zwar kennt, sie jedoch falsch auslegt oder einschätzt. Gleiches gilt bei Unsicherheit, ob der Anspruch durchgesetzt werden kann. Es ist auch nicht notwendig, dass der Gläubiger den Anspruch in allen Einzelheiten, insbesondere der Höhe nach kennt.

Ausschlussfristen und Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber:

Wird ein Arbeitnehmer gekündigt und hält er die Kündigung für unwirksam, muss und wird er rechtzeitig Kündigungsschutzklage erheben. Für den Arbeitnehmer besteht dann das -weitere- Problem, dass seine Entgeltansprüche für die Zeit nach dem -streitigen- Kündigungszeitpunkt den Ausschlussfristen unterliegen, also während des Laufens des Kündigungsschutzprozesses verfallen können. Das Bundesarbeitsgericht hat dem Arbeitnehmer zunächst dadurch geholfen, dass es in der Erhebung der Kündigungsschutzklage zugleich die Geltendmachung derjenigen Ansprüche sieht, deren Bestand vom Ausgang des Verfahrens abhängen. In der Regel geht es hier um die monatlichen Entgeltansprüche des Arbeitnehmers, die nach dem vermeintlichen Kündigungszeitpunkt fällig werden. Mit der Erhebung der Kündigungsschutzklage wird grundsätzlich die erste Stufe einer vereinbarten Verfallklausel gewahrt. In Abkehr zu seiner bisherigen Rechtsprechung sieht das Bundesarbeitsgericht seit seiner Entscheidung vom 19.09.2012 (Aktenzeichen 5 AZR 924/11) -die auf eine Entscheidung des BVerfG vom 01.12.2010 zurückgeht- nunmehr auch die zweite Stufe einer Ausschlussfrist - also die rechtzeitige gerichtliche Geltendmachung fälliger Ansprüche - mit der rechtzeitigen Erhebung einer Kündigungsschutzklage als eingehalten an. Für die Ansprüche eines gekündigten Arbeitnehmers gilt also, dass er mit der Erhebung der Kündigungsschutzklage die vom Erfolg dieses Prozesses abhängigen Ansprüche sowohl in der ersten als auch in der zweiten Stufe einer vereinbarten Verfallklausel rechtzeitig -außergerichtlich und gerichtlich geltend- macht. Er ist nicht mehr darauf angewiesen, neben der Kündigungsschutzklage noch zusätzlich eine bezifferte Zahlungs- oder Feststellungsklage zu erheben, um auch die Voraussetzung der zweiten Stufe einzuhalten.

Wichtig ist es in diesem Zusammenhang, darauf zu achten, dass sich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur auf solche Ansprüche bezieht, die vom Ausgang des Kündigungsschutzverfahrens abhängen. Dies sind eben in der Regel die künftigen Entgeltansprüche des Arbeitnehmers. Andere Ansprüche müssen eigenständig und rechtzeitig innerhalb der vereinbarten ersten und/oder zweiten Ausschlussfrist geltend gemacht werden. Andernfalls verfallen sie!

2. Außerordentliche Kündigung eines (Ersatz-)Mitglieds des Betriebsrats wegen Verstoßes gegen ein betriebliches Rauchverbot

*Urteil des BAG vom 17.09.2012,
Aktenzeichen: AZ R 955/11*

Der Verstoß gegen ein Rauchverbot in einem Betrieb mit hoher Brandgefahr kann einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB für eine außerordentliche Kündigung - auch eines (Ersatz-) Mitglieds des Betriebsrates - darstellen, wenn der Arbeitnehmer sein Fehlverhalten trotz mehrerer Abmahnungen wiederholt. Der Arbeitgeber muss in einer Abmahnung für den Wiederholungsfall nicht ausdrücklich (auch) eine außerordentliche Kündigung androhen. Es reicht aus, wenn der Arbeitnehmer durch die Abmahnung erkennen kann, dass bei einem erneuten Verstoß der Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist. Eine Abschwächung der Warnfunktion einer Abmahnung tritt nicht automatisch dadurch ein, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer insgesamt viermal wegen Verstoßes gegen das Rauchverbot abgemahnt hat. Zwar können Abmahnungen ihre Warnfunktion dann einbüßen, wenn ein Arbeitgeber trotz ständig neuer Pflichtverletzungen den Arbeitnehmer weiterhin „nur“ abmahnt. Dies kann aber nur dann gelten, wenn die wiederholten Abmahnungen dazu führen, dass der Arbeitnehmer sie nicht mehr ernst nehmen, sie also nur als "leere" Drohung verstehen kann. Im vorliegenden Fall nahm das Bundesarbeitsgericht einen solchen Ausnahmefall als nicht gegeben an, insbesondere weil es der Arbeitgeber wegen des Zeitablaufes zwischen den verschiedenen Verstößen als erforderlich ansehen konnte, dem Arbeitnehmer die drohenden Konsequenzen einer Missachtung des Rauchverbotes durch eine wiederholte Abmahnung nochmal vor Augen zu führen.

3. Kündigungsschutz in kleinen Betrieben - Geltung des Kündigungsschutzgesetzes/Anzahl der Beschäftigten

*BAG vom 24.01.2013,
Aktenzeichen: 2 AZR 140/12*

Regelmäßig findet sich die Formulierung, dass das Kündigungsschutzgesetz in Kleinbetrieben keine Anwendung findet. In dieser Allgemeinheit ist dieser Satz jedoch nicht richtig.

Das Kündigungsschutzgesetz findet grundsätzlich Anwendung. Insbesondere muss auch ein Arbeitnehmer in einem kleinen Betrieb nach § 4 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage erheben, will er verhindern, dass sein Arbeitsverhältnis zum Kündigungstermin endet.

§ 23 Abs. 1 Satz 2 und 3 KSchG bestimmt, dass die Regelungen des ersten Abschnittes des KSchG mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 (siehe oben!) und des § 13 Abs. 1 Satz 1 und 2 in Kleinbetrieben keine Anwendung finden. Damit gilt der "wichtige" § 1 KSchG in Kleinbetrieben nicht. Seit dem 31. Dezember 2013 liegt ein Kleinbetrieb im Sinne des Gesetzes vor, wenn in ihm zehn oder weniger Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt werden. Auszubildende werden nicht "mitgezählt". Für Teilzeitbeschäftigte gilt, dass sie bei bis 20 h wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit mit 0,5 und bei nicht mehr als 30 h mit 0,75 zu berücksichtigen sind.

Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr in seinem Urteil vom 24.01.2013 entschieden, dass bei der Ermittlung der Zahl der Beschäftigten grundsätzlich auch sog. Leiharbeitnehmer mit zu berücksichtigen sind. Grundsätzlich besteht zwischen dem Leiharbeitnehmer und dem Entleiher kein Arbeitsverhältnis. Gleichwohl führt die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern im Entleiherbetrieb dazu, dass das Kündigungsschutzgesetz in vollem Umfang zur Anwendung kommen kann. Das gilt nach dem BAG offensichtlich jedenfalls dann, wenn der Leiharbeitnehmer nicht nur vorübergehend beschäftigt wird.

Medizinrecht

**Ansprechpartner:**Rechtsanwalt
Dr. jur. Michael HaasFachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht
Fachanwalt für Medizinrecht

1. Kompetenzüberschreitung des Instituts für das Entgeltsystem im Krankenhaus (InEK)

Das InEK hat entgegen der gelebten Praxis keine verfassungsrechtliche Berechtigung; abschließend über die Frage der Sachgerechtigkeit der Vergütung für neue Untersuchungs- und Behandlungsmethoden im Krankenhaus zu entscheiden (vgl. Felix in MedR 2012, 777 ff). Vielmehr sind die Vertragsparteien und die Schiedsstelle verpflichtet, nach § 6 Abs. 2 S. 5 KHEntgG im Einzelfall eigene Entscheidungen zu treffen. Die Prüfkompentenz der Krankenkassen vor Ort hinsichtlich der Frage, ob eine Methode dem allgemein anerkannten Stand der medizinischen Erkenntnis entspricht und notwendig und wirtschaftlich ist, ist ebenfalls fraglich (anders BSG v. 17.02.2010 Az. B 1 KR 10/09R)

MedR 2012,777

2. Nachbesetzung Arztstelle im MVZ nur bei „echtem“ Antrag

Eine Arztstelle erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten das Medizinische Versorgungszentrum (MVZ) einen vollständigen Antrag auf Nachbesetzung stellt. In besonderen Fällen kann eine Fristverlängerung um weitere maximal sechs Monate beantragt werden. Der Zulassungsausschluss (ZA) kann die Arztstelle gleichwohl einziehen, wenn Anhaltspunkte bestehen, dass der im Antrag benannte Nachfolger nicht ernstlich an der Arztstelle interessiert ist. Die Vakanz einer ¼ Arztstelle ist demgegenüber zeitlich unbegrenzt (BSG, B 6 KA 23/11 R). Anders könnte dies sein, wenn in einem MVZ gezielt Bruchteile von Arztstellen unbesetzt gelassen werden, die kumuliert mindestens einen hälftigen Versorgungsauftrag ergeben.

MedR 2012, 830 ff

Handels- und Gesellschaftsrecht

**Ansprechpartner:**Rechtsanwalt
Dr. jur. Michael HaasFachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht
Fachanwalt für Medizinrecht

Vorsicht bei atypischer stiller Gesellschaft

Der atypische stille Gesellschafter wird bei der Insolvenz des Unternehmens, an dem er sich beteiligt hat, schlechter gestellt als sonstige Gläubiger. Der BGH hat im Falle einer stillen Beteiligung an einer GmbH & Co. KG entschieden, dass schon ähnliche Rechte wie die eines Kommanditisten für die Schlechterstellung ausreichen. Allerdings dürfte auch insoweit das Sanierungsprivileg und das Privileg der Minderbeteiligung bis 10 % gem. § 39 Abs. 4 und 5 InsO wirken (vgl. BGH AZ: IX ZR 191/11).

Die Beteiligung an einem Unternehmen im Wege der atypischen stillen Gesellschaft kann im Insolvenzfall dieser Gesellschaft zum Totalverlust führen.

ZIP 2012, 1869

Mietrecht



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Maria Krause

Miet- und WEG-Recht
Verkehrsrecht

Schriftformverstoß kippt Wertsicherungsklausel

Grundsätzlich bedürfen Mietverträge mit einer Laufzeit von mehr als einem Jahr der Schriftform. Bei Verstößen gilt der Vertrag als unbefristet und kann (ein Jahr nach Überlassung) ordentlich gekündigt werden. Die Schriftform ist eingehalten, wenn beide Parteien auf derselben Urkunde unterschreiben und die Einheit der Urkunde, beispielsweise durch fortlaufende Nummerierung der Seiten, gewahrt wird.

In dem vom Oberlandesgericht Brandenburg zu entscheidenden Fall, wurde der wesentliche Vertragsinhalt über die Betriebskosten nachträglich mündlich abgeändert. Der streitgegenständliche Pachtvertrag, auf den die mietrechtlichen Regelungen entsprechend anwendbar sind, war daher wegen Verstoßes gegen das Schriftformerfordernis vorzeitig kündbar. Dies hatte erhebliche Folgen für die im Vertrag enthaltene Wertsicherungsklausel, die dem Vermieter eine automatische Anpassung der Miete bzw. Pacht an einen bestimmten Vergleichswert/Index gestattet. Das Preisklauselgesetz verlangt nämlich als Voraussetzung für die Vereinbarung einer Wertsicherungsklausel eine Vertragsdauer von mindestens 10 Jahren. Die vorzeitige Kündbarkeit des Vertrages hatte damit die Unwirksamkeit der Wertsicherungsklausel ab dem Zeitpunkt des Formverstoßes zur Folge.

Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Gegen die Entscheidung wurde Revision beim Bundesgerichtshof eingelegt.

*OLG Brandenburg, Urteil vom 17.10.2012
Aktenzeichen: 3 U 75/11*

Familienrecht



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Diana Wiemann-Große

Fachanwältin für Familienrecht
Erbrecht
Eheverträge/Testamentsgestaltung

Meine geschiedene Frau hat einen neuen Lebenspartner – wie lange muss ich Unterhalt zahlen?

Für viele Scheidungsanwälte stellt sich in der Praxis die Frage, ob der Mandant Unterhalt zahlen muss, wenn der geschiedene Ehepartner in einer neuen Lebensgemeinschaft lebt. Dem Oberlandesgericht (OLG) Koblenz wurde nunmehr ein Fall zur Entscheidung vorgelegt, in welchem die geschiedene Ehefrau über mehr als 24 Monate mit ihrem neuen Partner einen gemeinsamen Haushalt führte, die Lebensgemeinschaft jedoch wieder aufgelöst wurde. Für uns Scheidungsanwälte stellt sich nunmehr die Frage, ob der ursprünglich bestehende Unterhaltsanspruch nach der Trennung der Ehefrau von ihrem neuen Lebenspartner wieder auflebt.

Das OLG Koblenz hat dies in seiner Entscheidung verneint. Mit der neuen Lebenspartnerschaft hatte sich der geschiedene Ehepartner aus der ehelichen Gemeinschaft auch wirtschaftlich vollständig herausgelöst. Lediglich im Interesse etwaiger minderjähriger Kinder kann von einem Aufleben des Unterhaltsanspruches ausgegangen werden.

OLG Koblenz, Beschluss vom 14.06.2012, Aktenzeichen: 11 UF 359/12

Internetrecht



Ansprechpartnerin:

Rechtsanwältin
Katja Hapke

Internetrecht
Urheberrecht
Familienrecht

1. Abmahnung trotz fehlenden PC und W-Lan?

In dem zu entscheidenden Fall des Landgerichts München wurde eine Rentnerin wegen angeblichem illegalem Download eines Hooligan Films abgemahnt. Das Gericht hatte über die Kosten der Abmahnung zu entscheiden. Die Rentnerin selbst war jedoch pflegebedürftig, hatte Ihren W-Lan-Router vor Jahren verkauft und besaß auch keinen PC mehr. Die Vorinstanz verurteilte die Rentnerin zur Zahlung der Abmahnkosten.

Die Rentnerin ging in Berufung und das Landgericht München I hob die Entscheidung auf. Die Beklagte war nicht dazu verpflichtet, die Abmahnkosten zu tragen. Die Störerhaftung würde sonst in den Bereich der Gefährdungshaftung ausgeweitet, allein weil die Betroffene einen Internetanschluss besitzen würde. Zudem sei es Aufgabe des Abmahners den Verstoß nachzuweisen, was vorliegend in nicht ausreichendem Maße geschehen sei.

Fazit: Das Gericht weist bei illegalen Downloads nochmals ausdrücklich auf die Beweislast des Abmahnenden hin. Dies kann auch auf andere Fälle Abgemahnter übertagen werden. Im Falle des Erhalts einer Abmahnung empfiehlt sich daher eine rechtliche Beratung auf mögliche Verteidigungsstrategien.

*Landgericht München I
Urteil vom 25.03.2013, Az.: 21 S 28809/11*

2. AGB-Recht: Ausschluss der Kündigung per Email

Die Regelungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGBs) sind immer wieder Gegenstand von Gerichtsentscheidungen. Jüngst hatte das Landgericht Hamburg über die Frage zu entscheiden, ob eine Partnervermittlung in ihren AGB die Kündigung des Vertrages per Email ausschließen könne. Erlaubt war insoweit nur die Kündigung per Post oder Fax mit eigenhändiger Unterschrift. Geklagt hatte ein Verbraucherverband.

Das Gericht entschied in dem Fall, in dem die Anmeldung und der Vertragsschluss selbst ohne besondere Form, also auch per Email, möglich waren, dass die Kündigungsklausel unwirksam sei. Die Klausel benachteilige den Verbraucher unangemessen, da für diesen nicht klar sei, auf welchem Wege er kündigen könne.

Fazit: Unternehmer sollten bei der Verwendung derartiger Klauseln eher zurückhaltend sein. Im Einzelfall kann der Ausschluss der Kündigung per Email in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam sein.

*Landgericht Hamburg
Urteil vom 30.04.2013, Az. 312 O 412/12*