

Mandantenrundschriften IV/2005

Außenhaftung eines GmbH-Geschäftsführers

Lieferzeit beim Internet-Versandhandel

Kündigungshilfe durch Wettbewerber

Fristenplan für Schönheitsreparaturen mit Endrenovierungsklauseln in Gewerberaummietverträgen

Darlegungs- und Beweislast des Mieters wegen unberechtigter Eigenbedarfskündigung

Beschäftigung von Saisonarbeitskräften aus osteuropäischen Ländern

Keine Unwirksamkeit d. Kündigung wegen Verletzung der Unterrichtspflicht bei einem Betriebsübergang

Zu viele Abmahnungen können schaden

Bindung des Arbeitgebers an einen Zeugnistext

Verringerung der Wochenarbeitszeit - Unverhältnismäßigkeit der Kosten

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Neuregelungen und aktuellen Urteilen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Außenhaftung eines GmbH-Geschäftsführers

Der GmbH-Geschäftsführer haftet im Rahmen der Außenhaftung grundsätzlich nicht für Verbindlichkeiten der Gesellschaft. Von diesem Grundsatz gibt es jedoch wichtige Ausnahmen. So sind die in der Praxis am häufigsten vorkommenden Fälle der Außenhaftung

- das Vorenthalten von Sozialversicherungsbeiträgen,
- die Nichterfüllung von steuerlichen Pflichten und
- die nicht rechtzeitige Insolvenzanmeldung

Laut Gesetz macht sich ein Arbeitgeber - im Falle einer GmbH der Geschäftsführer als gesetzlicher Vertreter - strafbar, wenn er der Einzugsstelle die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung einschließlich der Arbeitsförderung vorenthält. Dabei ist es unerheblich, ob Arbeitsentgelt gezahlt wurde. Generell besteht die Beitragspflicht zur gesetzlichen Sozialversicherung allein durch die versicherungspflichtige Beschäftigung eines Arbeitnehmers gegen Entgelt. Ferner haftet der GmbH-Geschäftsführer gegenüber dem Finanzamt. Diese Haftung kommt vor allem bei der Nichtabführung von Lohnsteuerschulden der GmbH zum Tragen. Sofern eine zwischen verschiedenen Geschäftsführern bestehende Aufgabenverteilung besteht, nach der nur bestimmte Geschäftsführer für die Erfüllung steuerlicher Pflichten zuständig sind, ist es ratsam die Regelung in einer schriftlichen Vereinbarung festzuhalten.

Im Fall einer Insolvenz schreibt das GmbH-Gesetz Folgendes vor: "Wird die Gesellschaft zahlungsunfähig, so haben die Geschäftsführer ohne schuldhaftes Zögern, spätestens aber drei Wochen nach Eintritt der Zahlungsunfähigkeit, die Eröffnung des Insolvenzverfahrens zu beantragen. Dies gilt sinngemäß, wenn sich eine Überschuldung der Gesellschaft ergibt." Verstößt der Geschäftsführer gegen diese Vorschrift, kann er zum Schadensersatz verpflichtet sein, wenn er z. B. weiß oder wissen muss, dass die GmbH zur Erfüllung der begründeten Verbindlichkeiten nicht in der Lage ist.

Lieferzeit beim Internet-Versandhandel

In ihrem Urteil vom 7.4.2005 entschieden die Richter des Bundesgerichtshofs, dass ein Durchschnittsverbraucher beim Internet-Versandhandel die unverzügliche Zusendung der Waren erwarten darf und bei der Bestellung von Gebrauchsartikeln nicht mit einer mehrwöchigen Lieferfrist rechnen muss. Ein Internetanbieter handelt jedoch nicht wettbewerbswidrig, wenn er auf die Lieferfrist hinweist. Ein entsprechender Hinweis muss sich nicht bereits auf der Eingangsseite befinden. Es reicht demnach aus, wenn der Verbraucher die Information zur Lieferfrist durch Anklicken eines gekennzeichneten Links erhält.

Nach Auffassung der Richter verfügt ein Verbraucher, der aktiv die Internetseite des Anbieters aufgesucht hat, erfahrungsgemäß über die Fähigkeit einen elektronischen Verweis (Link) zu erkennen. Der Kaufinteressent wird dabei gerade diejenigen über einen Link verknüpften Seiten aufrufen, die er zur Information über die von ihm ins Auge gefasste Ware benötigt oder zu denen er durch Verweise aufgrund einfacher elektronischer Verknüpfung oder durch klare und unmissverständliche Hinweise auf den Weg bis hin zum Vertragsschluss geführt wird. (BGH-Urt. v. 7.4.2005 - I ZR 314/02)

Kündigungshilfe durch Wettbewerber

Unternehmer dürfen grundsätzlich einem vertraglich noch gebundenen Kunden dadurch bei einer ordentlichen Kündigung helfen, dass ihm ein vorbereitetes Kündigungsschreiben vorgelegt wird, das nach Einfügung des Kündigungstermins nur noch zu unterschreiben ist. Ein solches Verhalten ist ohne Hinzutreten besonderer Umstände weder als unangemessen unsachliche Einflussnahme auf Verbraucher noch als unlautere Behinderung eines Mit-

bewerbers zu beurteilen. Ein durchschnittlich informierter und verständiger Verbraucher wird allein durch eine solche Dienstleistung nicht unsachlich zum Abschluss eines Vertrages mit einem Mitbewerber veranlasst.

Ferner gehört es zum Wesen des Wettbewerbs, dass Kunden abgeworben werden. Im Wettbewerb hat grundsätzlich niemand Anspruch auf Erhaltung seines Kundenstamms. Kunden zur ordnungsgemäßen Vertragsauflösung unter Beachtung der gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfristen zu bewegen, ist grundsätzlich zulässig. Ebenso ist es wettbewerbskonform, Kündigungshilfe durch Hinweise auf Notwendigkeit, Frist und Form einer Kündigung zu leisten, solange dabei nicht unlautere Mittel eingesetzt werden. (BGH-Urt. v. 7.4.2005 - I ZR 140/02)

Fristenplan für Schönheitsreparaturen mit Endrenovierungsklauseln in Gewerberaummietverträgen

Nach der gesetzlichen Regelung hat die Schönheitsreparaturen nicht der Mieter, sondern der Vermieter vorzunehmen. Von diesem gesetzlichen Leitbild weicht die Vertragspraxis, insbesondere in Formularverträgen, seit langem ab. Auch der Bundesgerichtshof (BGH) hat es gebilligt, dass in Formularverträgen Schönheitsreparaturen regelmäßig auf den Mieter verlagert werden dürfen. Eine Regelung in einem Formularvertrag, die den Mieter verpflichtet, die Mieträume unabhängig vom Zeitpunkt der Vornahme der letzten Schönheitsreparaturen bei Vertragsende renoviert zu übergeben, ist jedoch wegen unangemessener Benachteiligung des Mieters unwirksam. Ob diese Auffassung auch auf Mietverträge über Geschäftsräume übertragen werden kann, hatten nun die BGH-Richter zu entscheiden. Sie kamen zu folgendem Urteil:

"Wie im Wohnraummietrecht führt auch in Formularmietverträgen über Gewerberäume die Kombination einer Endrenovierungsklausel mit einer solchen über turnusmäßig vorzunehmende Schönheitsreparaturen wegen des dabei auftretenden Summierungseffekts zur Unwirksamkeit beider Klauseln." (BGH-Urt. v. 6.4.2005 - XII ZR 308/02)

Darlegungs- und Beweislast des Mieters wegen unberechtigter Eigenbedarfskündigung

Der Bundesgerichtshof hat seine Rechtsprechung bestätigt, dass ein Vermieter, der schuldhaft eine Kündigung ausspricht, die wegen eines fehlenden Kündigungsgrundes unwirksam ist, dem Mieter zum Schadensersatz verpflichtet ist. Der Vermieter trägt nach Auffassung der Richter für das Vorliegen seines mit der Kündigung behaupteten Selbstnutzungswillens jedoch nicht die Darlegungs- und Beweislast. Grundsätzlich hat derjenige, der aus einer ihm günstigen Norm Rechte herleitet, deren tatsächliche Voraussetzungen darzulegen und zu beweisen. Diese Verteilung der Beweislast gilt auch für den Schadensersatzanspruch, den der Mieter gegen den früheren Vermieter wegen einer unberechtigten Eigenbedarfskündigung geltend macht. Eine sachliche Rechtfertigung dafür, bei diesem Anspruch von dem allgemeinen Grundsatz der Beweislastverteilung abzuweichen, ist nicht gegeben. Der Mieter wird dadurch, dass ihm der Beweis für den fehlenden Selbstnutzungswillen des Vermieters auferlegt wird, nicht in unbilliger Weise belastet.

Setzt der Vermieter den mit der Kündigung behaupteten Selbstnutzungswillen nach dem Auszug des Mieters nicht in die Tat um, so liegt der Verdacht nahe, dass der Eigenbedarf als Kündigungsgrund nur vorgeschoben war. Unter diesen Umständen ist es dem Vermieter zuzumuten, substantiiert und plausibel darzulegen, aus welchem Grund der mit der Kündigung geltend gemachte Eigenbedarf nachträglich entfallen sein soll. Erst wenn der Vortrag des Vermieters dem genügt, obliegt dem Mieter der Beweis, dass ein Selbstnutzungswille des Vermieters schon vorher nicht bestanden hatte. (BGH-Urt. v. 18.5.2005 - VIII ZR 368/03)

Beschäftigung von Saisonarbeitskräften aus osteuropäischen Ländern

Im Laufe des Jahres schwankt in vielen Branchen der Bedarf an Arbeitskräften. So sind manche Tätigkeiten (z. B. Spargelernte, Biergartengeschäft, Weinlese usw.) ohne die Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem osteuropäischen Ausland bei uns nicht mehr vorstellbar. Einige der osteuropäischen Arbeitskräfte üben ihre Saisonarbeit als 400-Euro-Minijob oder als kurzfristige, d. h. auf zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzte, Beschäftigung aus. Da ggf. unterschiedliche Rechtsvorschriften anzuwenden sind, müssen unter bestimmten Umständen für die Saisonarbeitskräfte Sozialabgaben an das Herkunftsland gezahlt werden.

- **Hier gelten die Rechtsvorschriften des Herkunftslandes:** Für Saisonarbeitskräfte, die in ihrem Heimatland als Arbeitnehmer versichert oder selbstständig tätig sind, müssen Sozialabgaben an das Herkunftsland gezahlt werden. Für einen Saisonarbeiter, der z. B. in Polen oder Tschechien lebt, dort einer abhängigen oder selbstständigen Arbeit nachgeht und nur für eine Saisonarbeit nach Deutschland kommt, gelten die polnischen oder tschechischen Rechtsvorschriften. Als Nachweis gilt das Formblatt E 101, das vom zuständigen polnischen oder tschechischen Träger ausgestellt wird. Der deutsche Arbeitgeber muss die Sozialabgaben berechnen und an den Sozialversicherungsträger des Herkunftslandes zahlen.
- **Hier gelten die deutschen Rechtsvorschriften:** Für diejenigen osteuropäischen Arbeitnehmer, die in ihrem Heimatland nicht beschäftigt und auch nicht selbstständig tätig sind, also z. B. Hausfrauen/ Hausmänner, Studenten oder Arbeitslose, sind die deutschen Rechtsvorschriften gültig. Bei ihnen muss geprüft werden, ob es sich bei der Saisonarbeit in Deutschland um eine geringfügig entlohnte (sog. 400-Euro-Minijob) oder eine

kurzfristige Beschäftigung handelt. Arbeitslose sind generell berufsmäßig beschäftigt und unterliegen unabhängig von der Dauer der Beschäftigung bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von mehr als 400 Euro immer der Sozialversicherungspflicht. Als berufsmäßig gelten Tätigkeiten, die in einem Umfang ausgeübt werden, der vermuten lässt, dass sie nicht nur gelegentlich ausgeübt werden und nicht von wirtschaftlich untergeordneter Bedeutung sind. Für die Beurteilung, welche Rechtsvorschriften gelten, gibt es einen Fragebogen, den der Arbeitnehmer bereits vor Einreise von seiner Arbeitsverwaltung im Heimatland erhält. Die Rentenversicherungsträger akzeptieren bei ihren Prüfungen diesen ordnungsgemäß ausgefüllten Fragebogen, vorausgesetzt, dass die dort gemachten Angaben für die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung von der im Herkunftsland zuständigen Stelle oder Behörde bestätigt wurde (z. B. Bestätigung des Arbeitsamtes bei Arbeitslosen oder Bestätigung der Hochschule bei Studenten).

Keine Unwirksamkeit d. Kündigung wegen Verletzung der Unterrichtspflicht bei einem Betriebsübergang

Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt. Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:

- den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
- den Grund für den Übergang,
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
- die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Der Arbeitnehmer kann seinerseits dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung schriftlich gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber widersprechen.

Das Bundesarbeitsgericht hatte nun in einem Fall aus der Praxis zu klären, ob der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus betriebsbedingten Gründen kündigen darf, wenn er seine o. g. Unterrichtspflicht verletzt hat. Die Richter kamen zu folgendem Urteil:

"Wird der Arbeitnehmer über einen Betriebsübergang nicht ordnungsgemäß nach den o. g. Punkten unterrichtet, läuft die einmonatige Widerspruchsfrist nicht. Die Verletzung der Unterrichtspflicht begründet auch unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben kein Kündigungsverbot." (BAG-Urt. v. 24.5.2005 - 8 AZR 398/04)

Zu viele Abmahnungen können schaden

Gesetzliche Vorschriften über arbeitsrechtliche Abmahnungen gibt es keine, wohl aber unterliegen Abmahnungen sehr engen rechtlichen Grenzen, die sich jedoch praktisch ausschließlich aus der Rechtsprechung ergeben. Eine Mindestanzahl von Abmahnungen gibt es nicht, denn besonders schwerwiegende Verstöße erfordern keine Abmahnungen, andere Verstöße gegen arbeitsrechtliche Pflichten wiederum können zu einer Kündigung führen, wenn ein oder zwei Abmahnungen vorausgegangen sind.

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts haben darauf hingewiesen, dass zu viele Abmahnungen für den Arbeitgeber sogar schädlich sein können, da sie schließlich eine Warnfunktion haben sollen. Daher muss die Abmahnung zwingend eine Kündigungsandrohung enthalten. So entfällt die Warnfunktion vor einer Kündigung beim nächsten arbeitsrechtlichen Verstoß, wenn der Arbeitgeber bei jedem neuen Verstoß immer wieder nur eine Abmahnung, nicht jedoch eine Kündigung ausspricht.

In einem früher entschiedenen Fall hatte das BAG festgelegt, dass Arbeitnehmer nach sieben oder acht Abmahnungen nicht mehr mit einer Kündigung rechnen müssen, da sich die Kündigungsandrohung in den Abmahnungen dann schon verbraucht habe. Dies ist nur dadurch zu lösen, dass der Arbeitgeber die letzte Abmahnung vor Anspruch der Kündigung besonders eindringlich gestalten muss. (BAG-Urt. v. 16.9.2004 - 2 AZR 406/03 u. v. 15.11.2001 - 2 AZR 609/00)

Bindung des Arbeitgebers an einen Zeugnistext

Jeder Arbeitnehmer kann bei der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber ein qualifiziertes Zeugnis verlangen. Entspricht das erteilte Zeugnis nach Form und Inhalt nicht den tatsächlichen und rechtlichen Anforderungen, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Berichtigung des Zeugnisses. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein „neues“ Zeugnis auszustellen. Bei der Erstellung dieses Zeugnisses ist der Arbeitgeber an den

bisherigen, vom Arbeitnehmer nicht beanstandeten Zeugnistext gebunden.

Eine Ausnahme greift nur für den Fall ein, dass dem Arbeitgeber nachträglich Umstände bekannt werden, die die Leistung oder das Verhalten des Arbeitnehmers in einem anderen Licht erscheinen lassen. (BAG-Urt. v. 21.6.2005 - 9 AZR 352/04)

Verringerung der Wochenarbeitszeit - Unverhältnismäßigkeit der Kosten

Der Arbeitgeber kann den Antrag eines Arbeitnehmers auf Arbeitszeitverringerung aus betrieblichen Gründen ablehnen, wenn die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit die Einstellung einer Ersatzkraft erforderlich macht, durch deren Einarbeitung sowie laufender Schulungen unverhältnismäßig hohe Kosten entstünden.

Dem kann der Arbeitnehmer nicht entgegenhalten, dass er sein bisher erledigtes Arbeitspensum innerhalb der reduzierten Arbeitszeit erledigen kann, so dass sich die Einstellung einer Ersatzkraft erübrigt. Die Entscheidung, ob die Einstellung einer Ersatzkraft erforderlich ist oder nicht, trifft grundsätzlich der Arbeitgeber. (BAG-Urt. v. 21.6.2005 - 9 AZR 409/04)

Basiszinssatz / Verzugszinssatz

Basiszinssatz nach § 247 Abs. 1 BGB maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen	1.1. 2002 - 30.6.2002	2,57 %
	1.7.2002 - 31.12.2002	2,47 %
	1.1.2003 - 30.6.2003	1,97 %
	1.7.2003 - 31.12.2003	1,22 %
	1.1.2004 - 30.6.2004	1,14 %
	1.7.2004 - 31.12.2004	1,13 %
	1.1.2005 - 30.6.2005	1,21 %
	ab 1.7.2005	1,17 %

Verzugszinssatz ab 1.1.2002 (§ 288 BGB)	Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern: Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte
	Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern: Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte

ST&P September 2005

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Staib

Rechtsanwalt u.
Fachanwalt für Arbeitsrecht
tst@staib-partner.de

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de