

Mandantenrundschriften III/2005

Neue Kündigungsfristen bei Altmietverträgen

Verfall des Rückzahlungsanspruchs bei überzahlter Vergütung

Sachgründe für die Befristung eines Arbeitsvertrags

"Direkt ab Werk" - diese Werbeaussage kann wettbewerbswidrig sein

Anrecht auf Erbschaftspflichtteil

Schriftform der Kündigung durch die GbR

Beendigung bzw. Verlängerung eines Ausbildungsverhältnisses

Tief greifendes Zerwürfnis als Auflösungsgrund einer GmbH

Rückzieher bei elektronischer Übermittlung von Umsatzsteuer- Voranmeldungen und Lohnsteuer-Anmeldungen

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.

Neue Kündigungsfristen bei Altmietverträgen

Der Deutsche Bundestag hat am 17.3.2005 neue Kündigungsfristen für sog. Altmietverträge beschlossen. Danach gilt die kurze, dreimonatige Frist für Kündigungen des Mietvertrages durch den Mieter auch für Altmietverträge, in denen die bis zum 1.9.2001 geltenden Kündigungsfristen formularmäßig vereinbart wurden.

Seit der Mietrechtsreform im Jahre 2001 beträgt die Frist für Kündigungen des Mietvertrages durch den Mieter drei Monate. Abweichungen von dieser Frist zu Lasten des Mieters verbietet das Gesetz. Nur für sog. Altmietverträge, d. h. Verträge, die vor dem 1.9.2001 geschlossen wurden, sah eine Übergangsvorschrift bislang vor, dass längere Kündigungsfristen, die Mieter und Vermieter „vertraglich vereinbart“ hatten, weitergelten. Der Bundesgerichtshof hat entschieden, dass eine solche Vereinbarung auch dann vorliegt, wenn eine Formulklausel die bis 1.9.2001 geltenden gesetzlichen Kündigungsfristen - wörtlich oder sinngemäß - wiedergibt (Urt. v. 18.6.2003 - VIII ZR 240/02). Nach dieser Rechtsprechung konnten viele Mieterinnen und Mieter, deren Formularmietverträge aus der Zeit vor der Mietrechtsreform die alten Kündigungsfristen wiedergeben, die Vorteile der neuen kürzeren Kündigungsfristen nicht nutzen.

Die Kündigungsmöglichkeiten dieser Mieterinnen und Mieter sollen mit dem neu beschlossenen Gesetz verbessert werden. Nach dem neuen Gesetz können sie künftig den Vertrag mit einer dreimonatigen Frist ordentlich kündigen - unabhängig davon, wie lange sie bereits in der Wohnung leben.

Haben die Parteien eine individuelle Vereinbarung getroffen, die von der seinerzeitigen Gesetzeslage abweicht, soll der Gestaltungswille der Parteien Vorrang vor der gesetzlichen Regelung haben. Die von ihnen vereinbarten Kündigungsfristen gelten in diesen Fällen fort. Das Gesetz soll zum 1.6.2005 in Kraft treten.

Verfall des Rückzahlungsanspruchs bei überzahlter Vergütung

Grundsätzlich ist ein Arbeitnehmer nicht verpflichtet, aus Anlass der Gehalts- oder Lohnüberweisung die ihm erteilte Entgeltabrechnung zu überprüfen und seinen Arbeitgeber auf mögliche Fehler hinzuweisen. Etwas anderes gilt aber dann, wenn er (z. B. wegen eines Eingabefehlers) eine ungewöhnlich hohe Zahlung erhält, für die kein Grund ersichtlich ist. In einem solchen Fall muss er den Arbeitgeber unterrichten, damit dieser die Angelegenheit klären und ggf. seinen Rückzahlungsanspruch geltend machen kann.

Da es sich um Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis handelt, verjähren diese - nach den Neuregelungen durch die große Schuldrechtsreform - seit dem 1.1.2002 einheitlich innerhalb von 3 Jahren. In der betrieblichen Praxis werden jedoch i. d. R. in den Verträgen (z. B. Tarifverträge, Arbeitsverträge) für vermögensrechtliche Ansprüche Ausschlussfristen und Verfallklauseln vereinbart, die kürzer als die gesetzliche Verjährungsfrist sind. Um finanziellen Einbußen entgegenzuwirken, ist es ratsam, dass in Fällen von Gehaltsüberzahlungen umgehend der Rückzahlungsanspruch geltend gemacht wird.

Teilt ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber Gehaltsüberzahlungen pflichtwidrig nicht mit und erhält dieser davon anderweitig Kenntnis, beginnt eine tarifliche Ausschlussfrist nicht neu zu laufen, entschieden die Richter des Bundesarbeitsgerichts. Vielmehr fällt nach ständiger Rechtsprechung die Einwendung einer rechtsmissbräuchlichen Berufung auf die Ausschlussfrist bereits dann weg, wenn der Arbeitgeber trotz Kenntnis des Überzahlungstatbestandes längere Zeit von einer Geltendmachung seines Rückzahlungsanspruchs in der nach dem Tarifvertrag gebotenen Form absieht. (BAG-Urt. v. 10.3.2005 - 6 AZR 217/04)

Sachgründe für die Befristung eines Arbeitsvertrags

Die Befristung eines Arbeitsvertrags ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

- der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
- die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
- der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
- die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
- die Befristung zur Erprobung erfolgt,
- in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
- der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt, sind und er entsprechend beschäftigt wird oder
- die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

In der Begründung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ist die übergangsweise Beschäftigung eines Arbeitnehmers auf einem Arbeitsplatz, dessen endgültige Besetzung durch einen anderen Mitarbeiter vorgesehen ist, ausdrücklich als bisher akzeptierter Sachgrund für die Befristung genannt.

In einem Urteil vom 13.10.2004 (7 AZR 218/04) entschieden die Richter des Bundesarbeitsgerichts ergänzend dazu, dass die vorübergehende Beschäftigung eines Arbeitnehmers auf einem Arbeitsplatz, der zu einem späteren Zeitpunkt dauerhaft mit einem anderen Arbeitnehmer besetzt werden soll, die Befristung des Arbeitsvertrags sachlich rechtfertigen kann, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit dem befristet eingestellten Arbeitnehmer zwischen dem Arbeitgeber und dem anderen Arbeitnehmer bereits eine vertragliche Bindung besteht. Die o. g. Aufzählung von Sachgründen für die Befristung ist nicht abschließend und steht der Berücksichtigung weiterer Sachgründe nicht entgegen.

"Direkt ab Werk" - diese Werbeaussage kann wettbewerbswidrig sein

Eine Werbung ist irreführend, wenn das Verständnis, das sie bei den Verkehrskreisen, an die sie sich richtet, erweckt, mit den tatsächlichen Verhältnissen nicht übereinstimmt. So ist die Werbung eines Einzelhändlers mit den Angaben "Direkt ab Werk! Kein Zwischenhandel! Garantierter Tief-Preis" irreführend, wenn sie bei den angesprochenen Verbrauchern den Eindruck erweckt, die so beworbene Ware werde zu den Abgabepreisen des Herstellers vertrieben, der Werbende in die von ihm verlangten Preise jedoch seine Gewinnspanne eingerechnet hat. (BGH-Urt. v. 20.1.2005 - I ZR 96/02)

Anrecht auf Erbschaftspflichtteil

Eltern können ihre Kinder nicht vollständig enterben. Die Nachkommen erhalten vom Erbe mindestens den so genannten Pflichtteil. Wertmäßig beträgt der Pflichtteil die Hälfte des gesetzlichen Erbteils. Erbt ein Kind zu 1/3, so beträgt der Pflichtteil demnach 1/6. Der Pflichtteil ist ein Geldanspruch und bedeutet nicht, dass man einen bestimmten Gegenstand aus der Erbmasse bekommt. Das Bundesverfassungsgericht hat mit seinem Beschluss vom 19.4.2005 (1 BvR 1644/00 und 1 BvR 188/03) entschieden, dass der Erblasser dem Kind den Pflichtteil nur entziehen kann, wenn ein Pflichtteilsentziehungsgrund vorliegt. Dies ist unter anderem der Fall, wenn das Kind dem Erblasser nach dem Leben trachtet oder es sich einer vorsätzlichen körperlichen Misshandlung des Erblassers schuldig macht. Bei "normalen" familiären Konflikten bleibt der Pflichtteilsanspruch jedoch erhalten.

Möglich ist allerdings der Pflichtteilsverzicht. Hierzu wird der Pflichtteilsberechtigte i. d. R. dann bereit sein, wenn sich für ihn der Verzicht lohnt. So kann es für ihn durchaus sinnvoll sein, gegen eine Zahlung, die der Verzichtende *sofort real* erhält, auf seinen Pflichtteil nach dem Tode des Erblassers zu verzichten, denn niemand weiß, wie lange der Erblasser lebt und ob im Todeszeitpunkt noch Vermögen vorhanden ist, das der Pflichtteilsberechtigung zugrunde gelegt werden könnte.

Schriftform der Kündigung durch die GbR

Für die Einhaltung der Schriftform der Kündigung ist es erforderlich, dass der Kündigende die Kündigung unterzeichnet. Wird die Kündigung durch einen Vertreter unterschrieben, muss dies in der Kündigung durch einen das Vertretungsverhältnis anzeigenden Zusatz hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen. Sind in dem Kündigungsschreiben einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) alle Gesellschafter sowohl im Briefkopf als auch maschinenschriftlich in der Unterschriftenzeile aufgeführt, so reicht es zur Wahrung der Schriftform nicht aus, wenn lediglich ein Teil der GbR-Gesellschafter ohne weiteren Vertretungszusatz das Kündigungsschreiben handschriftlich unterzeichnet. Eine solche Kündigungserklärung enthält keinen hinreichend deutlichen Hinweis darauf, dass es sich nicht lediglich um den Entwurf eines Kündigungsschreibens handelt, der versehentlich von den übrigen Gesellschaftern noch nicht unterzeichnet ist. (BAG-Urt. v. 21.4.2005 - 2 AZR 162/04)

Beendigung bzw. Verlängerung eines Ausbildungsverhältnisses

Nach dem Berufsausbildungsgesetz endet das Berufsausbildungsverhältnis mit dem Ablauf der Ausbildungszeit.

Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen der Abschlussprüfung. Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis **auf sein Verlangen** bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

In einem Fall aus der beruflichen Praxis bestand ein Auszubildender seine Abschlussprüfung nicht und teilte seinem Ausbildungsbetrieb sein Verlangen auf Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses jedoch erst 26 Tage nach dem im Vertrag vereinbarten Ausbildungsende mit. "Der Anspruch auf Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses entsteht mit Kenntnis des Auszubildenden vom Nichtbestehen der Abschlussprüfung. Vor Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag vereinbarten Ausbildungszeit ist die Geltendmachung des Verlängerungsanspruchs nicht fristgebunden.

Macht der Auszubildende einen während des Berufsausbildungsverhältnisses entstandenen Anspruch auf Verlängerung allerdings erst **nach Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit** geltend, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis nur dann bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, wenn **das Verlangen unverzüglich erklärt wird**", so die Richter des Bundesarbeitsgerichts. Ob ein Verlängerungsverlangen unverzüglich geäußert worden ist, bestimmt sich nach den Verhältnissen des Einzelfalls. Bei der Bemessung dieser Frist ist zu berücksichtigen, dass dem Auszubildenden nach dem Nichtbestehen der Abschlussprüfung ein angemessener Zeitraum verbleiben muss, innerhalb dessen er sich Klarheit verschaffen kann, ob er die Ausbildung überhaupt und ob er sie in seinem bisherigen Ausbildungsbetrieb fortführen will.

Im oben beschriebenen Fall entschieden die Bundesarbeitsrichter, dass das Verlangen nicht unverzüglich dem Arbeitgeber mitgeteilt wurde und der Auszubildende daher auch keinen Anspruch auf Verlängerung des Berufsausbildungsvertrages hat. (BAG-Urt. v. 23.9.2004 - 6 AZR 519/03)

Tief greifendes Zerwürfnis als Auflösungsgrund einer GmbH

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs bildet ein tief greifendes und nicht zu beseitigendes Zerwürfnis unter den GmbH-Gesellschaftern dann einen wichtigen Grund zur Auflösung der Gesellschaft, wenn es das Gedeihen (insbesondere die Ertragskraft) der Gesellschaft beeinträchtigt oder hiermit über kurz oder lang zu rechnen ist. Dies gelte insbesondere, soweit die Uneinigkeit der Gesellschafter die Geschäftsführung in einer auf persönliche Zusammenarbeit der Gesellschafter angelegten und angewiesenen Gesellschaft blockiere und dadurch eine unmittelbare Gefahr für das Gedeihen der Gesellschaft entstehe.

Ein Auflösungsrecht muss allerdings zurücktreten, wenn der wichtige Grund von einem einzelnen Mitgesellschafter gesetzt wird und sich daraus das Recht zur Ausschließung dieses Gesellschafter ergibt. Siehe auch "Das Entscheidende" Mai 2005. (OLG München, Urt. v. 2.3.2004 - 7 U 4759/05)

Rückzieher bei elektronischer Übermittlung von Umsatzsteuer- Voranmeldungen und Lohnsteuer-Anmeldungen

Für Besteuerungszeiträume ab dem 1.1.2005 sind Umsatzsteuer-Voranmeldungen und Lohnsteuer-Anmeldungen nach amtlich vorgeschriebenem Vordruck auf elektronischem Weg zu übermitteln. Aufgrund der derzeit gültigen Vorschriften in der Abgabenordnung, die die vorgeschriebene Form der Steuererklärung regeln, bestehen jedoch Zweifel darüber, ob elektronische (Vor-) Anmeldungen tatsächlich *erzwingen* werden können. Im Einkommen- und Umsatzsteuergesetz ist nicht die Form, sondern nur die Art der Übermittlung der Anmeldung geregelt. Daraus folgert die Oberfinanzdirektion Düsseldorf (OFD), dass auch nach dem 1.4.2005 Anmeldungen in Papierform den gesetzlichen Vorgaben entsprechen.

Im Gesetzgebungsverfahren wurde dieses Rechtsproblem zunächst nicht erkannt. Es ist daher beabsichtigt, eine gesetzliche Änderung der Abgabenordnung zu betreiben. Bis dahin will die OFD bei Abgabe der Anmeldungen in Papierform keine negativen Folgen ziehen, da Unternehmern und Arbeitgebern keine Nachteile aus der unsicheren Rechtslage erwachsen sollen.

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 %
	ab 1.1.2005	1,21 %

Verzugszinssatz ab 1.1.2002	Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:
------------------------------------	-----------------------------------

(§ 288 BGB)	Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte
	Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern: Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte

Verbraucher preisindex				
2005	Januar	106,9	Juli	
	Februar	107,3	August	
	März	107,6	September	
	April	107,7	Oktober	
	Mai		November	
	Juni		Dezember	

Verbraucher preisindex				
2004	Januar	105,2	Juli	106,5
	Februar	105,4	August	106,7
	März	105,7	September	106,4
	April	106,0	Oktober	106,6
	Mai	106,2	November	106,2
	Juni	106,2	Dezember	107,3

Verbraucher preisindex				
2003	Januar	104,0	Juli	104,6
	Februar	104,5	August	104,6
	März	104,6	September	104,5
	April	104,3	Oktober	104,5
	Mai	104,1	November	104,3

ST&P Juni 2005

Mit freundlichen Grüßen

Thomas Staib

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

Heike Diehl-Staib

Rechtsanwältin
hds@staib-partner.de