

TIPPS & WISSENSWERTES

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

unser heutiges Rundschreiben informiert Sie über aktuelle Entscheidungen aus den Bereichen Arbeits-, Zivil-, Verkehrs- und Arbeitsrecht. Die Kündigung eines Arbeitgebers ohne Kenntnis von einer Schwangerschaft kann nicht diskriminierend sein und somit keine Entschädigungszahlungen auslösen. Lesen Sie unseren ersten Beitrag zu dieser aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts. Der zweite Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, in welcher Höhe die Kosten für einen Mietwagen den Schadenersatzanspruch aufgrund eines Verkehrsunfalls erhöhen. Unser dritter Beitrag informiert über die Problematik einer Versand- und Gefahrübergangsklausel im Zusammenhang mit den Allgemeinen Geschäftsbedingungen eines Online-Möbelhändlers. Im abschließenden Beitrag geht es um die Wirksamkeit einer fristgerechten Kündigung eines abzubereitenden GmbH-Geschäftsführers durch eine sogenannte Kopplungsklausel.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre mit unserem Rundschreiben.

Unwissenheit schützt vor Strafe

Kündigung ohne Kenntnis von einer Schwangerschaft ist nicht diskriminierend

Wird einer Arbeitnehmerin gekündigt, ohne dass der Arbeitgeber bei Zugang der Kündigungserklärung Kenntnis von ihrer Schwangerschaft hatte, so ist weder die Kündigung selbst noch ein „Festhalten“ an der Kündigung Indiz für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts.

Kündigung einer Arbeitnehmerin in der Probezeit

Ein Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis einer Mitarbeiterin fristgemäß in der Probezeit. Binnen einer Woche machte diese unter Vorlage einer entsprechenden ärztlichen Bescheinigung geltend, bei Zugang der Kündigung schwanger gewesen zu sein. Sie forderte den Arbeitgeber auf, innerhalb einer weiteren Woche mitzuteilen, dass er an der Kündigung „nicht festhalte“, damit sie keine Klage erheben müsse. Nachdem der Betriebsarzt einen Monat später sowohl die Schwangerschaft als auch ein zwischenzeitlich ausgesprochenes Beschäftigungsverbot bestätigt hatte, erklärte der Arbeitgeber nach Wochen eine „Rücknahme“ der Kündigung. Die Arbeitnehmerin lehnte in der Folgezeit jedoch eine außergerichtliche Einigung ab.

Kein Anspruch der Arbeitnehmerin auf Zahlung einer Entschädigung

Wie schon in den Vorinstanzen blieb die Klage auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern wegen Benachteiligung aufgrund des Geschlechts vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 17. Oktober 2013, Az.: 8 AZR 742/12) ohne Erfolg. Die Kündigung konnte nach Meinung des Gerichts schon deswegen keine Benachteiligung der Arbeitnehmerin aufgrund ihres weiblichen Geschlechts sein, weil der Arbeitgeber bei der Erklärung der Kündigung nichts von der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin wusste. Die verlangte Rücknahme der Kündigung war rechtstechnisch nicht möglich. Über die Notwendigkeit einer einvernehmlichen Verständigung der Parteien zeigte sich die Arbeitnehmerin nicht hinreichend informiert. Ein Streit darüber, ob die besonderen Anspruchsvoraussetzungen des Mutterschutzgesetzes auf Zahlung von Mutterschutzlohn vorliegen, ist nach Einschätzung des BAG für sich genommen nicht schon deswegen eine Diskriminierung, weil nur Frauen diesen besonderen Anspruch geltend machen können.

Ergänzende Hinweise:

Viel Lärm um nichts! Andererseits erscheint die Geltendmachung einer Entschädigung durch die Arbeitnehmerin reichlich konstruiert. Das Bundesarbeitsgericht stellt zu Recht fest: Der Ausspruch einer Kündigung gegenüber einer schwangeren Arbeitnehmerin bedeutet noch nicht einmal ein Indiz einer Diskriminierung, wenn der kündigende Arbeitgeber gar nichts von der Schwangerschaft weiß.

Dr. Stefan Müller-Thele, Rechtsanwalt
Eisenbeis Rechtsanwaltskanzlei mbH, Köln

Dr. Uwe Schlegel, Rechtsanwalt
Eisenbeis Rechtsanwaltskanzlei mbH, Köln

Verkehrsunfall: Richtigen Schadenersatz geltend machen Ersatzfähigkeit von Mietwagenkosten

Nach einem Verkehrsunfall besteht grundsätzlich auch für die Kosten eines Mietwagens ein Schadenersatzanspruch. Strittig ist jedoch oft, in welcher Höhe. Nun entschied das Landgericht Düsseldorf (Urteil vom 31. Juli 2013, Az. 23 S 287/12), dass der „Normalpreis“, der die Grundlage für den Umfang des Schadenersatzanspruches bildet, aufgrund eines Durchschnittswerts zwischen den in der Frauenhofer-Liste und den in der Schwacke-Liste ausgewiesenen Preisen geschätzt werden kann. Auch die Schätzung anhand nur einer der beiden Tabellen sei wirksam.

Zudem weist das Gericht darauf hin, dass für die Anmietung eines Unfallersatzwagens ein pauschaler Aufschlag auf diesen Mittelwert in Höhe von 20% vorzunehmen sei, weil der Autovermieter die mit der Vermietung zusammenhängenden Zusatzkosten regelmäßig an den Mieter weitergebe, dies aber weder in der Schwacke-Liste noch in der Frauenhofer-Liste hinreichend berücksichtigt würde.

Fazit:

Grundsätzlich ist der Geschädigte so zu stellen, als wäre der Verkehrsunfall nicht eingetreten. Doch häufig versuchen gerade gegnerische Versicherungsgesellschaften, die Verschuldensquote des eigenen Versicherten zu drücken, um möglichst wenig zahlen zu müssen. Daher empfiehlt sich die Einschaltung eines fachkundigen Rechtsanwalts, um einen umfassenden und angemessenen Ersatz des eigenen Schadens zu erreichen. Dies gilt umso mehr bei Unfällen mit Personenschäden und bei unklaren Verschuldensquoten. Schalten Sie möglichst frühzeitig, unmittelbar nach dem Unfall, einen Anwalt ein.

Silvio Groth, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Verkehrsrecht
Eisenbeis Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH, Greifswald

Katrin Kaiser, Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Familienrecht, Fachanwältin für Verkehrsrecht
Eisenbeis Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH, Lutherstadt Wittenberg

Allgemeine Geschäftsbedingungen eines Möbelversandhandels Bundesgerichtshof überprüft Versand- und Gefahrübergangsklausel

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat sich mit der Wirksamkeit der Allgemeinen Geschäftsbedingungen eines Möbelversandhändlers und einer darin enthaltenen Versand- und Gefahrübergangsklausel befasst (Urteil vom 6. November 2013, Az.: VIII ZR 353/12).

Ein Möbelhändler, der einen Online-Shop betreibt, hat in seinen Allgemeinen Geschäftsbedingungen Folgendes geregelt: „Wir schulden nur die rechtzeitige, ordnungsgemäße Ablieferung der Ware an das Transportunternehmen und sind für vom Transportunternehmen verursachte Verzögerungen nicht verantwortlich.“

Bundesgerichtshof gibt den Verbrauchern Recht

Der BGH hat entschieden, dass die Klausel der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB nicht standhält. Die Klausel beziehe sich, wie sich aus den Allgemeinen Geschäftsbedingungen ergebe, auch auf Kaufverträge, in denen sich der Möbelhändler zur Montage der Möbel beim Kunden verpflichtet. Bei einem Möbelkaufvertrag mit der Verpflichtung des Verkäufers zur Montage der bestellten Möbel beim Kunden liege nach der Natur des Schuldverhältnisses eine Bringschuld vor. Denn bei solchen Verträgen könne die Montage der gekauften Möbel als vertraglich geschuldete Leistung des Verkäufers nur beim Kunden erbracht und auch nur dort festgestellt werden. Die Klausel, nach der der Verkäufer nur die rechtzeitige, ordnungsgemäße Ablieferung der Ware an das Transportunternehmen schuldet, benachteilige den Kunden eines solchen Vertrages unangemessen, weil sie ohne sachlichen Grund von der gesetzlichen Regelung über den Leistungsort abweiche und dadurch den Gefahrübergang zum Nachteil des Kunden verändere. Hinzu komme, dass die Klausel die Haftung des Möbelhändlers für ein Verschulden des Transportunternehmens als seines Erfüllungsgehilfen ausschließe.

Ergänzende Hinweise:

Die Verwendung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen ist weit verbreitet. Allgemeine Geschäftsbedingungen dienen dazu, das ansonsten maßgebliche Recht zugunsten des Verwenders der Allgemeinen Geschäftsbedingungen abzuändern. Dabei sind die gesetzlichen Grenzen der §§ 305 ff. BGB zu beachten. Das ist dem Betreiber des Online-Shops in dem durch den BGH entschiedenen Fall nicht gelungen! Vor der Erstellung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen ist dringend anwaltlicher Rat einzuholen.

Marc Nörig Rechtsanwalt
Eisenbeis Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH, Köln

Dr. Uwe Schlegel, Rechtsanwalt
Eisenbeis Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH, Köln

Geschäftsführeranstellungsvertrag einer GmbH Wirksamkeit einer Kopplungsklausel

Die gesellschaftsrechtliche Organstellung und das schuldrechtliche Anstellungsverhältnis eines Geschäftsführers sind voneinander getrennt zu behandeln. Die Abberufung eines Geschäftsführers hat generell keine Auswirkungen auf seinen Anstellungsvertrag. In der Regel dienen Kopplungsklauseln im Geschäftsführervertrag dazu, eine zeitliche Zusammenführung zwischen Organstellung und vertraglicher Anstellung zu erreichen. Bei der sogenannten Kopplungsklausel handelt es sich um eine Vereinbarung in einem Geschäftsführerdienstleistungsvertrag, durch die des-

sen Beendigung an den Verlust der Organstellung gebunden wird. Die Zulässigkeit solcher Vereinbarungen ist von der Rechtsprechung zwar grundsätzlich anerkannt, dennoch ist die Wirksamkeit angesichts der Gefahr einer Umgehung der gesetzlichen und vertraglichen Kündigungsregelungen mit Rechtsunsicherheiten behaftet.

In einem vom OLG Saarbrücken (Urteil vom 8. Mai 2013, Az.: 1 U 154/12 - 43) entschiedenen Fall war der Anstellungsvertrag des Gesellschafter-Geschäftsführers einerseits bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres nur aus wichtigem Grund kündbar, andererseits seine Beendigung aber unmittelbar für den Fall seiner organschaftlichen Abberufung vorgesehen. Die Klage, dass das schuldrechtliche Dienstverhältnis ungeachtet seiner von der Gesellschafterversammlung beschlossenen Abberufung als Geschäftsführer fortbesteht, wies das OLG ab und erklärte die vorliegende Kopplungsklausel auch wegen der besonderen vertraglichen Umstände für wirksam.

In aller Regel ist die Abberufung eines GmbH-Geschäftsführers nicht zugleich als Kündigung des Anstellungsvertrages zwischen dem Geschäftsführer und der Gesellschaft zu verstehen. Auch wenn mit der Abberufung eines Geschäftsführers in zahlreichen Fällen die Kündigung des Anstellungsvertrages erklärt wird, folgt aus der meist zeitlich unmittelbar wirkenden Abberufung nicht, dass zugleich der Dienstvertrag mit dem Geschäftsführer unmittelbar beendet wäre. Vielmehr richtet sich der Zeitpunkt der Beendigung des Anstellungsvertrages nach den insoweit zwischen den Parteien getroffenen vertraglichen Abreden. Im Falle einer ordentlichen Kündigung sind im Zweifelsfall die Fristen der Bestimmung des § 622 BGB zu beachten. Diese finden auf den Anstellungsvertrag eines Geschäftsführers jedenfalls dann Anwendung, wenn er nicht zugleich Mehrheitsgesellschafter der GmbH ist.

Von daher ist auch eine Kopplungsklausel nicht zu beanstanden, wenn diese Klausel lediglich regelt, dass die Abberufung des Geschäftsführers zugleich auch als Kündigung des Dienstvertrags zum nächstmöglichen Termin zu verstehen ist. Die Kopplungsklausel macht unter diesen Umständen lediglich die gesonderte Erklärung einer Kündigung überflüssig.

Kopplungsklausel darf nicht die gesetzlichen Kündigungsfristen verkürzen

Führt eine Koppelungsklausel im Ergebnis dazu, dass die Frist zur Beendigung des Dienstvertrags gegenüber den Fristenregelungen des § 622 BGB verkürzt wird, begegnet das rechtlichen Bedenken. Insbesondere in Fällen, bei denen die Koppelungsklausel nicht Teil Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist, ist nicht abschließend geklärt, wie ein etwaiger Widerspruch zwischen den Regelungen über die Kündigung im Anstellungsvertrag und der Beendigung der Organstellung im Wege der Abberufung aufzulösen ist. Kann der Vertrag ordentlich, d. h. fristgemäß gekündigt werden und ist § 622 BGB maßgeblich, so führt § 622 Abs. 5 BGB dazu, dass durch die Koppelungsklausel die im Gesetz bestimmten Fristen nicht verkürzt werden können. Dies kann nicht dadurch umgegangen werden, dass die Abberufung in der Koppelungsklausel nicht als Kündigung, sondern als Eintritt einer auflösenden Bedingung bezeichnet wird.

Höchstrichterlich ungeklärt ist der hier vorliegende Fall, wo eine Koppelungsklausel die sofortige Beendigung des Dienstvertrags vorsieht, dessen ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist, jedoch ohne dass diese Kopplungsklausel Bestandteil Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist.

Praxistipp:

Bei der Gestaltung eines Geschäftsführer-Anstellungsvertrages sollte darauf geachtet werden, dass die Beendigung des Vertrages im Falle einer Abberufung des Geschäftsführers nicht mit sofortiger Wirkung, sondern nur mit den Fristen der ordentlichen Kündigung im Sinne des § 622 BGB möglich ist. Erfolgt im Ausnahmefall eine rechtlich wirksame Abberufung aus wichtigem Grund, kann die Klausel auch eine sofortige Beendigung des Anstellungsvertrages vorsehen.

Aus Sicht der Gesellschaft ist es sinnvoll, als Alternative bestimmte Pflichtverletzungen ausdrücklich als wichtige Gründe in den Vertrag aufzunehmen, um eine fristlose Kündigung zu ermöglichen.

Dr. Stefan Müller-Thele, Rechtsanwalt
Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Dr. Uwe Schlegel, Rechtsanwalt
Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Köln

Haben Sie Fragen zu den Themen dieses Rundschreibens? Dann sprechen Sie uns an!