



ET & CETERA

INFORMATIONEN AUS DER GESETZGEBUNG UND RECHTSPRECHUNG

Qualität versus Quantität

Seit ich mich – zu Beginn des Jahres 1975 – als selbständiger Rechtsanwalt niedergelassen habe, hat sich die Zahl aller Rechtsanwälte – allein auf dem Gebiet der so genannten alten Bundesländer – mehr als vervierfacht. Insgesamt sind per 31.12.2005 im Gebiet der gesamten Bundesrepublik mehr als 135.000 Anwälte zugelassen und wohl auch tätig. Bedingt u.a. durch Lockerungen im Anwendungsbereich des Rechtsberatungsgesetzes fühlen sich zunehmend auch allerdhand sonstige Berufsgruppen berufen, entgeltliche Rechtsberatung zu leisten.

Mit der Beschaulichkeit der Rechtsanwaltschaft, insbesondere mit der Selbstzufriedenheit altgedienter Kollegen, ist es vorbei.

Wir von **Branz & Kollegen** sind deshalb nach wie vor „gut aufgestellt“, weil es meiner Auffassung schon immer entsprach, dass sich nur qualitativ hochwertige Dienstleistung am Markt behaupten kann.

Aus diesem Grunde haben für uns Maßnahmen der Verbesserung und Sicherung der Qualität seit jeher

einen hohen Stellenwert. Im ersten Halbjahr des Jahres 2006 haben zwei meiner Kollegen mehrwöchige Lehrgänge zur Erlangung von Fachanwaltsbezeichnungen erfolgreich abgeschlossen:

Rechtsanwalt **Volker Straub**: Lehrgang Handels- und Gesellschaftsrecht; Rechtsanwältin **Ute Bersch**: Insolvenzrecht und Sanierungsrecht. Herr Rechtsanwalt **Straub** wird aller Voraussicht nach noch in diesem Jahr die Qualifikation „Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht“ erlangen. Frau Rechtsanwältin **Ute Bersch** und Herr Rechtsanwalt **Gerhard Schmid** werden die entsprechenden Fachanwaltsbezeichnungen, Insolvenzrecht bzw. Arbeitsrecht, erlangen, sobald sie die notwendige Wartezeit hinter sich gebracht haben.

Unabhängig von diesen besonderen Maßnahmen unterziehen sich alle Mitarbeiter, einschließlich der Rechtsanwälte und Steuerberater, regelmäßigen Fortbildungs- und Qualifizierungsveranstaltungen.

Es entspricht einer begründeten Vermutung meinerseits, dass die Kanzlei **Branz & Kollegen** von allen im Bereich des Landgerichtsbezirks

Heilbronn zugelassenen Anwälten, für Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen einschließlich der notwendigen Aktualisierung des Literaturbestandes, den größten Aufwand betreibt. Dass sich Mitglieder der hiesigen Gerichte an uns wenden, wenn zur Lösung eines Falles besondere Literatur notwendig ist, macht uns nicht ganz selten – wie ich meine: zu Recht – stolz. Ich schreibe Ihnen dies, um Ihnen zu verdeutlichen, dass wir alle Anstrengungen unternehmen, um Ihnen und Ihren Interessen auf hohem Niveau Genüge zu tun.

Herzlichst, Ihr

Karl-Heinz Branz

GELTENDE REGELUNG
ZUR ALTERSBEFRISTUNG

ET CETERA
JULI 2006

AN AUSGEWÄHLTE
MANDANTEN

DIE GELTENDE REGELUNG ZUR ALTERSBEFRISTUNG STEHT NICHT IM EINKLANG MIT EU-RECHT

Die Möglichkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen ist in Deutschland – wie so vieles Andere auch – exakt gesetzlich geregelt und sehr stark eingeschränkt. Über dieses Thema wird seit vielen Jahren erbittert diskutiert. Ein Arbeitgeber, der mehrere Arbeitnehmer eben nicht von vornherein dauerhaft, sondern lediglich befristet, einstellt, gerät schnell in den Verdacht, den Arbeitnehmern nicht „ihre vollen Rechte“ zugestehen zu wollen. Aus Arbeitnehmerschutzgründen hat der deutsche Gesetzgeber die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur zugelassen, wenn eine der folgenden Voraussetzungen vorliegt:

1. Für die Befristung des Arbeitsverhältnisses besteht ein so genannter sachlicher Grund. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Bedarf an der Arbeitskraft nur vorübergehend besteht oder der betreffende Arbeitnehmer zunächst „erprobt“ werden soll.
2. Wenn ein Arbeitnehmer neu eingestellt werden soll, also mit diesem Arbeitnehmer nicht schon zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, kann das Arbeitsverhältnis ohne sachlichen Grund bei höchstens dreimaliger Verlängerung bis zur Dauer von insgesamt zwei Jahren befristet abgeschlossen werden.
3. Eine Erleichterung besteht für ältere Arbeitnehmer: Hat ein Arbeitnehmer das 52. Lebensjahr erreicht und wird er „frisch“ eingestellt, kann der Arbeitgeber mit ihm beliebig befristete Arbeitsverhältnisse abschließen. Hierbei unterliegen die Befristungen keiner zeitlichen Schranke, auch können unbegrenzt viele befristete Arbeitsverhältnisse aneinandergereiht werden.

Diese letztgenannte Regelung (§ 14 Abs. III 4 TzBfG) geht Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretenden Rechtsanwälten viel zu weit, sie sehen hierin eine nicht hinnehmbare Benachteiligung älterer Arbeitnehmer, welche zu Arbeitnehmern zweiter Klasse abgestempelt würden. Die angesprochene Regelung trat dennoch in Kraft, was zu begrüßen war, da mit dem beschäftigungspolitisch sinnvollen Mittel der Altersbefristung das erstrebenswerte Ziel erreicht werden könnte, älteren Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt wieder eine Chance zu geben.

Kaum war jedoch die Regelung in Kraft getreten, klagte ein befristet angestellter 56-jähriger Arbeitnehmer gegen sein befristetes Arbeitsverhältnis vor dem Arbeitsgericht München mit der Begründung, diese Befristung seines Arbeitsverhältnisses verstoße gegen EU-Recht. Von Seiten des Arbeitsgerichts München wurden die Bedenken des klagenden Arbeitnehmers offensichtlich geteilt, jedenfalls landete dieses Verfahren mittels eines so genannten Vorabentscheidungsverfahrens beim Europäischen Gerichtshof.

Der Europäische Gerichtshof hat nunmehr eine Entscheidung gefällt, und zwar dahingehend, dass die Regelung des § 14 Abs. III 4 TzBfG nicht mit EU-Recht vereinbar sei. Zur Begründung wird im Wesentlichen ausgeführt, es sei zwar ein „hehres Ziel“, gerade älteren Arbeitnehmern, die eigentlich auf dem Arbeitsmarkt schlichtweg nicht mehr vermittelbar sind, eine neue Perspektive zu eröffnen, indem die Hemmschwelle bei potentiellen Arbeitgebern, ältere Arbeitnehmer einzustellen, gesenkt wird. Auf der anderen Seite werden ältere Arbeitnehmer durch die weitere Möglichkeit der Befristung unstrittig schlechter gestellt als jüngere Kollegen. Diese offenkundige Ungleichbehandlung wäre zwar hinzunehmen, wenn sich die Benachteiligung der Arbeitnehmer zum einen

und ihre verbesserten Chancen auf dem Arbeitsmarkt zum anderen, in einem angemessenen Verhältnis bewegen würden. Da die so genannte Altersbefristung jedoch schon bei Arbeitnehmern ab 52 Jahren möglich ist, sind diese einem zu langen Zeitraum (üblicherweise 13 Jahre) einer Verschlechterung gegenüber jüngeren Arbeitnehmern ausgesetzt. Diese Argumentation ist nicht von der Hand zu weisen.

Der Europäische Gerichtshof hat offen gelassen, ob eine andere Altersgrenze, etwa 58 Jahre, noch mit EU-Recht zu vereinbaren wäre, dies musste jedoch vorliegend nicht entschieden werden.

Im Klartext:

Die Regelung des § 14 Abs. III 4 TzBfG ist, jedenfalls in der jetzigen Form, nicht anwendbar. Der Europäische Gerichtshof hat den nationalen Gerichten aufgegeben, diese Norm gerade nicht anzuwenden.

Nicht weniger spektakulär als diese Entscheidung an sich, mit der schließlich im Ergebnis ein wirksames Mittel zur Bekämpfung gerade der Arbeitslosigkeit der älteren Arbeitnehmer vernichtet wurde, ist das Zustandekommen des Verfahrens vor dem Arbeitsgericht München, welches aus diesem Grund im Folgenden kurz dargestellt wird:

Ein bekannter Münchener Rechtsanwalt, der ebenso bekannter Maßen praktisch ausschließlich Arbeitnehmer vertritt und, um es gelinde auszudrücken, eher dem linken politischen Lager zugeneigt ist, kämpfte im Gesetzgebungsverfahren erbittert gegen die Einführung des dann verwirklichten § 14 Abs. III 4 TzBfG – jedoch erfolglos. Hierdurch ließ sich dieser Rechtsanwalt jedoch noch lange nicht entmutigen. Wenn schon nicht der Deutsche Gesetzgeber nach seinem Willen handelte, musste man ihn eben durch die Europäischen Gerichte zur Korrektur zwingen. Was tut er? Er stellt einen Rechtsanwalt ein, der die Altersgrenze von 52 Jahren bereits über-

schritten hat. Das Arbeitsverhältnis war befristet. Die Befristung des Arbeitsverhältnisses wurde ausdrücklich und ausschließlich auf die Norm des § 14 Abs. III 4 TzBfG gestützt. Wie zu erwarten, klagt dieser Arbeitnehmer praktisch unmittelbar nach Arbeitsbeginn gegen diese Befristung. Ebenso zufälliger Weise wird er von einem berühmten Berliner Rechtsanwalt vertreten, der ebenfalls als „Koryphäe der Arbeitnehmervertretung“ gilt und, die Zufälle häuften sich noch mehr, ein Kooperationspartner und seit langem befreundeter Rechtsanwalt des Münchener Rechtsanwaltes ist.

Mit anderen Worten:

Die Begründung dieses Arbeitsverhältnisses diene von vornherein allein dem Zweck, eine Klage gegen die Altersbefristung vorzubereiten – und zwar eine Klage, die der Beklagte, also der Münchener Rechtsanwalt, um jeden Preis verlieren wollte! Hier von einem abgekarteten Spiel zu sprechen, stellt noch eine Untertreibung dar. Ein Stuttgarter Rechtsanwalt – selbstverständlich einer der herausragenden Vertreter der Arbeitgeberseite – bezeichnete diese Farce als „ein Stück aus dem Tollhaus“. Besonders bitter an diesem Verfahren ist jedoch, dass sich das Arbeitsgericht München vor den Karren der beteiligten Rechtsanwälte spannen ließ und sich für deren – allein politisch motivierten – Zwecke instrumentalisiert ließ. Dieses ganze Trauerspiel ist wieder einmal ein Beleg dafür, dass in Deutschland jedwede Veränderung zum Positiven hin zerstört wird, was selbst dann gilt, wenn ausnahmsweise, was selten genug vorkommt, ein begrüßenswerter Ansatz tatsächlich in Gesetzesform in Kraft tritt. Es scheint immer wieder Leute zu geben, die sich mit Händen und Füßen gegen jede Veränderung zur Wehr setzen – und damit leider auch noch Erfolg haben –.

(Gerhard Schmid, Rechtsanwalt)

MIETRECHT

Wir haben bereits in den früheren Ausgaben unseres „et cetera“ darauf hingewiesen, dass der Bundesgerichtshof, insbesondere in Bezug auf Wohnraum-Mietverhältnisse, die für den Vermieter überaus wichtige Regelung bezüglich der Verpflichtung des Mieters, während der Mietdauer bzw. nach Beendigung des Mietverhältnisses Schönheitsreparaturen vorzunehmen, gekippt hat. Von einer unwirksamen Klausel in Mietverträgen ist insbesondere dann auszugehen, wenn dem Mieter ein starrer Fristenplan für die Vornahme der Schönheitsreparaturen vorgeben ist. In einigen, vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fällen, kam dann noch hinzu, dass der Mieter grundsätzlich verpflichtet war, nach Auszug entsprechende Schönheitsreparaturen vorzunehmen. Dies gelte – so der BGH – immer dann, wenn in den mietvertraglichen Klauseln allgemeine Geschäftsbedingungen zu sehen sind. Dies sei insbesondere dann der Fall, wenn es sich um „Standartmietverträge“ handeln würde.

In diesem Kontext steht auch die nun kürzlich vom Bundesgerichtshof erlassene Entscheidung, die am 05. April 2006 unter dem Aktenzeichen VIII. ZR 106/05 verkündet wurde. Dort hatte der Bundesgerichtshof folgende Klausel in ihrer Wirksamkeit zu beurteilen:

„Der Mieter ist verpflichtet, die während der Dauer des Mietverhältnisses notwendig werden den Schönheitsreparaturen ordnungsgemäß auszuführen. Auf die üblichen Fristen wird insoweit Bezug genommen (Bsp. Küche/ Bäder: drei Jahre, Wohn- u. Schlafräume: vier bis fünf Jahre, Fenster/ Türen/Heizkörper: sechs Jahre).“

In seiner Begründung weist der Bundesgerichtshof für den vorliegenden Fall zunächst darauf hin, dass der zur Beurteilung anstehende Mietvertrag allgemeine Geschäftsbedingungen beinhalte und damit

einer Wirksamkeitskontrolle nach dem Maßstab der §§ 307 ff BGB zugänglich wäre. Die zitierte Klausel umfasse vorformulierte Fristenpläne für die Ausführung von Schönheitsreparaturen. Damit müsse sie, um wirksam zu sein, der Inhaltskontrolle nach dem Maßstab des § 307 Abs. I 1, Abs. II 1 BGB standhalten und insofern gefasst sein, dass der Fristenplan nur den Charakter einer Richtlinie aufweise, von der im Einzelfall bei gutem Erhaltungszustand der Mieträume auch nach oben abgewichen werden kann. Dies müsse für den durchschnittlich verständigen Mieter erkennbar sein. In seiner Entscheidung legt der Bundesgerichtshof dezidiert dar, aus welchen Gründen dies im vorliegenden Fall nicht gewährleistet sei und verwirft die *gesamte Klausel* in ihrer Wirksamkeit mit der Folge, dass der Mieter nicht verpflichtet werden konnte, entsprechende Schönheitsreparaturen vorzunehmen. Dies deshalb, weil nach dem Gesetz die Durchführung von Schönheitsreparaturen dem Vermieter obliege. Diese Verpflichtung sei zwar grundsätzlich auf den Mieter abzuwälzen, jedoch nur im Rahmen der vom Gesetz vorgeschriebenen Form. Diese sei – so der BGH – jedoch im vorliegenden Fall nicht eingehalten.

Wie bereits ausgeführt, reiht sich diese Entscheidung in eine Vielzahl neuerlicher, vom BGH verkündeter Entscheidungen ein, die alle samt die Rechte der Mieter stärken. Für die Praxis heißt dies, dass enorme Sorgfalt darauf verwendet werden muss, sollte der Vermieter – wie üblich – im Wohnraummietvertrag beabsichtigen, dem Mieter die Verpflichtung zur Vornahme von Schönheitsreparaturen aufzuerlegen. Bestehende Verträge, die möglicher Weise eine unwirksame Klausel bezogen auf die Schönheitsreparaturen beinhalten, sind nur insofern „zu retten“, als die Mietvertragsparteien eine neue Regelung, bezogen auf die Schönheitsreparaturen, treffen. Dies wird in den meisten Fällen jedoch an

der Bereitschaft des Mieters scheitern, deren es bedarf, da zu einer Vertrags-änderung bzw. –ergänzung immer die Zustimmung beider Parteien notwendig ist.

All dies setzt selbstverständlich voraus, dass die jeweilige Regelung im Einzelfall nach Beurteilung der vom Bundesgerichtshof aufgestellten Kriterien tatsächlich unwirksam ist.

(Volker Straub, Rechtsanwalt)

DAS EINZUGSERMÄCHTIGUNGSVERFAHREN HAT NICHT NUR VORTEILE IM INKASSO

(zu BGH v. 04.11.2004, AZ: IX ZR 22/03)

Viele Unternehmen lassen sich von Ihren Kunden Einzugsermächtigungen zum Forderungseinzug erteilen. Dies erleichtert das Inkasso, da vielfach Mahnungen unterbleiben können. Spätestens nach der Entscheidung des Bundesgerichtshofes vom 04.11.2004, AZ: IX ZR 22/03,

sollten Gläubiger dabei jedoch die Bonität ihrer Schuldner im Auge behalten. Im Falle der (vorläufigen) Insolvenz hat danach der (vorläufige) Insolvenzverwalter die Möglichkeit, alle noch nicht genehmigten Lastschriften vom Schuldnerkonto zu widerrufen. Anders als der Schuldner selbst, bedarf er dazu keines besonderen Grundes gegenüber dem Gläubiger. Der (vorläufige) Insolvenzverwalter wird durch das Prinzip der Gläubigergleichbehandlung legitimiert. Er muss sogar alles für dessen Einhaltung tun.



Bei Lastschriften im Wege der Einzugsermächtigung tritt die Erfüllungswirkung – anders als beim Abbuchungsverfahren – nach der genannten BGH-Rechtssprechung erst ein, wenn diese vom Schuldner genehmigt wird. Dies geschieht tatsächlich eigentlich nie, so dass

Widerspruchsmöglichkeiten unendlich ausgedehnt wären. Die Banken haben jedoch zwischenzeitlich Genehmigungsfiktionen in ihre AGBs aufgenommen. Danach tritt die Genehmigung ein, wenn sechs Wochen nach Rechnungsabschluss, meist quartalsweise, kein Widerspruch erfolgt ist. Richtig gerechnet, sind dies immer noch bis zu viereinhalb Monate Risiko. Alle in dieser Zeit eingezogenen Forderungen können zurückgehen und sind dann unbezahlt. Den Gläubigern bleibt nur die Anmeldung zur Insolvenztabelle.

Noch gravierender: Der Insolvenzverwalter hat nach Insolvenzeröffnung die Möglichkeit, die (fingierte) Genehmigung anzufechten, wenn der Gläubiger zum Zeitpunkt derselben vom Insolvenzantrag Kenntnis hat. Der „Schlag“ kann daher auch noch mit entsprechender zeitlicher Verzögerung kommen.

Vor diesem Hintergrund sollte die Wirtschaftlichkeit des Einzugsermächtigungsverfahrens überdacht werden und insbesondere die Bonität des Schuldners beobachtet werden.

(Ute Bersch, Rechtsanwältin)

BRANZ & KOLLEGEN

A N W A L T S K A N Z L E I

Rechtsanwälte und Steuerberater