

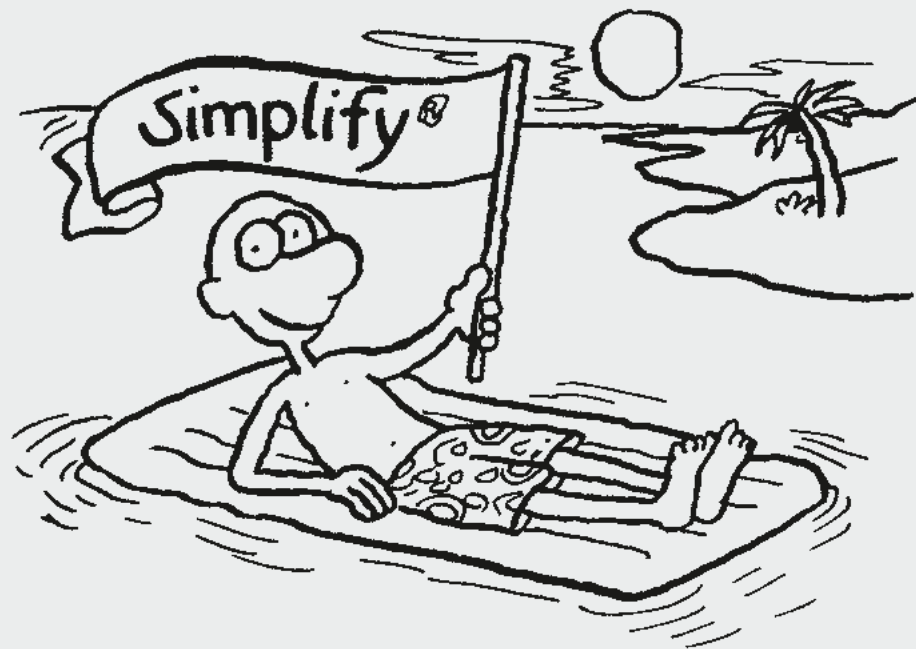
Durchblick

Die Informationszeitschrift für unsere Mandanten

Ausgabe 2024

In dieser Ausgabe:

Reisepreisminderung durch ständig reservierte Poolliegen



5 | Verkehrsrecht
Polizeikontrolle:
Das sind Ihre
Rechte

13 | Arbeitsrecht
Chef darf nicht in
WhatsApp-Gruppe
beleidigt werden

18 | Mietrecht
Eine Zerrüttung
des Mietverhältnisses
genügt nicht als
Kündigungsgrund

Editorial

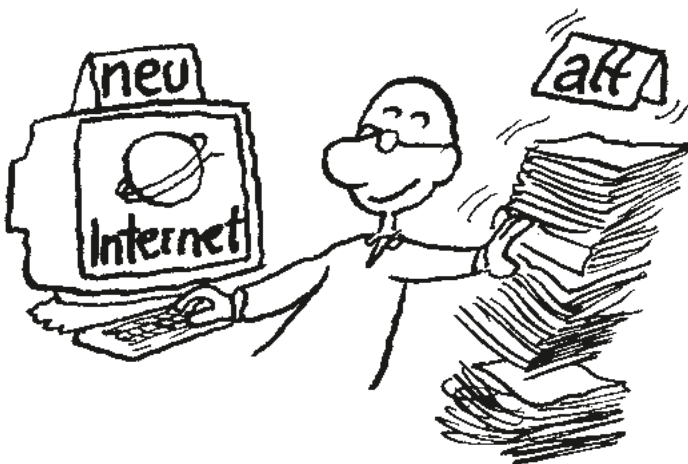
Das Jahr 2024 und die digitale Modernisierung der Justiz

Seit 1. Januar 2022 sind wir Rechtsanwälte, aber auch Behörden sowie juristische Personen des öffentlichen Rechts zur elektronischen Übermittlung von Dokumenten an Gerichte verpflichtet. Umgesetzt wurde dies durch das sogenannte besondere elektronische Anwaltspostfach (beA). Bereits die Einführung dieser digitalen Neuerung brachte viele Herausforderungen für die Justiz, aber auch die Anwaltschaft mit sich. Während für die Anwaltschaft Sicherheitsaspekte der elektronischen Signatur und anfängliche Softwareprobleme zunächst im Fokus standen, waren die Gerichte teilweise mit dem elektronischen Kommunikationsweg

heillos überfordert. Ein Großteil der Gerichte druckte die über das beA erhaltenen Schriftsätze noch vollständig – zum Teil mehrfach – aus, um diese zu den eigenen Akten zu nehmen und an die weiteren Beteiligten des Verfahrens per Post dann zuzustellen. Inzwischen sind aber auch die Gerichtsakten größtenteils digitalisiert und die Schriftsätze werden elektronisch den beteiligten Parteien übersandt. Akteneinsicht erfolgt ebenfalls digital. Die Papierflut nimmt kontinuierlich ab.

Im Mai 2023 hatte die Bundesregierung dann einen Gesetzentwurf vorgelegt, der neben einer Reform der Regelungen zu Gerichtsverhandlungen unter Nutzung von Videotechnologie auch die Schaffung von Online-Rechtsantragsstellen erlaubt, Zeugenvernehmungen im Wege der Videoübertragung erleichtern soll und die Erprobung vollvirtuell durchgeführter Gerichtsverfahren gestattet.

Zuvor hatte es schon Reformvorschläge in der Justiz gegeben, die aufgrund der Leitbildfunktion der ZPO auch für die anderen Verfahrensordnungen Bedeutung weit über den Zivilprozess hinaus haben sollten. So sollte der digitale Zugang zur Justiz vereinfacht werden. Es sollte eine Verbesserung des elektronischen Rechtsverkehrs erfolgen, ein Onlineverfahren eingeführt werden sowie die Videoverhandlung





und Protokollierung zu effizienteren Verfahren durch Einsatz technischer Geräte ermöglicht werden.

Hierauf folgte dann der Regierungsentwurf, welcher basierend auf den Erfahrungen mit Videoverhandlungen während der Coronapandemie die gesetzlichen Regelungen zur Videoverhandlung an die Erfahrungen anpassen sollte. Zentraler Regelungsgehalt dieses Gesetzes war, dass das Gericht eine Videoverhandlung künftig nicht mehr nur gestatten, sondern auch anordnen können soll und bei Beantragung einer solchen Videoverhandlung durch die Prozessbevollmächtigten das Ermessen des Gerichts dahingehend eingeschränkt sein soll, dass die Anordnung in diesem Fall nicht nur erfolgen kann, sondern sogar soll.

Auch soll den Ländern künftig ermöglicht werden, Rechtsantragsstellen online einzurichten, sodass Erklärungen künftig keine körperliche Anwesenheit im Gericht mehr erfordern würden. Bürger können dann online entsprechende Anträge stellen, welche rein digital abgegeben werden. Hintergrund ist, dass Rechtsuchende, welche nicht nahe am Amtsgericht wohnen, oft nur mit erheblichem Aufwand dieses erreichen können. In geeigneten Fällen soll die Rechtsantragsstelle auch per Bild und Tonübertragung mit den Rechtsuchenden kommunizieren dürfen. Ferner sollen künftig Zeugenvernehmungen per Video auch von Amts wegen angeordnet werden dürfen, daher das Antragsanfordernis der Parteien oder des Zeugen und

die Notwendigkeit, dass der Zeuge bei einem anderen Gericht erscheinen muss, in dem die Aufnahme gefertigt wird, entfallen.

Diese Regelungen sollen auch in der Verwaltungsgerichtsordnung sowie in der Finanzgerichtsbarkeit gelten. Auch soll eine befristete Erprobungsklausel künftig dafür sorgen, dass so genannte „vollvirtuelle Videoverhandlungen“ ermöglicht werden. Bei einer solchen vollvirtuellen Videoverhandlung hält sich keiner der Beteiligten, damit auch nicht der vorsitzende Richter, in einem Gericht oder einem Sitzungssaal auf. Vielmehr kann die Verhandlung an jeweiligen verschiedenen Orten virtuell stattfinden.

Nachdem seit dem Jahr 2022 die Rechtsanwälte, Behörden sowie juristische Personen des öffentlichen Rechts zur elektronischen Übermittlung von Dokumenten an Gerichte verpflichtet wurden, zeigt der Gesetzentwurf, dass der Rahmen von digitalen Möglichkeiten bei weitem noch nicht ausgeschöpft wurde. Die nächsten Jahre werden zeigen, wie die Justiz mit dieser Herausforderung der vollständigen Digitalisierung umzugehen lernt. Es bleibt sehr spannend.

Herzlichst,

Ihr Raimund Kühne
Rechtsanwalt



Inhalt

Verkehrsrecht

Polizeikontrolle: Das sind Ihre Rechte	5
Sperrfristverkürzung einer entzogenen Fahrerlaubnis im Strafrecht	7
Tierhalterhaftung	9
Tuningfahrzeuge-Schadensregulierung	10

Arbeitsrecht

Voraussetzungen für die äußere Form eines Arbeitszeugnisses	11
Chef darf nicht in WhatsApp-Gruppe beleidigt werden	13
Videoüberwachung am Arbeitsplatz	14

Familienrecht

Die Berücksichtigung von Schulden im Unterhaltsverfahren	16
--	----

Mietrecht

Eine Zerrüttung des Mietverhältnisses genügt nicht als Kündigungsgrund	18
Die Anforderungen an eine Kleinreparaturklausel im Mietvertrag	20

Reiserecht

Flugverspätung durch Streik	21
Reisepreisminderung durch ständig reservierte Poolliegen	21

Juristenwitze und Impressum	23
-----------------------------	----

Polizeikontrolle: Das sind Ihre Rechte

„Pusten“, Kofferraum öffnen, Fragen beantworten: Was Sie bei einer Verkehrskontrolle wirklich tun müssen – und was Sie unbedingt vermeiden sollten.

Wenn diese zwei Worte im Rückspiegel aufleuchten, bekommt jeder Autofahrer feuchte Hände: „Stop! Polizei!“ Selbst wenn man überzeugt ist, nichts falsch gemacht zu haben, ist eine Verkehrskontrolle eine unangenehme Situation – vor allem dann, wenn man die eigenen Rechte gegenüber den Polizeibeamten nicht kennt. Denn auch wenn die Polizei gemäß § 36 Straßenverkehrsordnung jederzeit Verkehrskontrollen durchführen darf, müssen Autofahrer nicht jeder Aufforderung der Beamten nachkommen. Eine Übersicht der wichtigsten Fragen:

Muss ich Verkehrsverstöße zugeben?

Mehr als in jeder anderen Lebenssituation gilt bei einer Polizeikontrolle: Erst denken, dann reden! Als Autofahrer sollten Sie sich genau überlegen, was Sie gegenüber den Beamten sagen. Das gilt vor allem dann, wenn man wegen eines konkreten Verkehrsverstößes angehalten wird. Viele Verkehrssünder überführen sich durch ihre unvorsichtigen Angaben selbst.

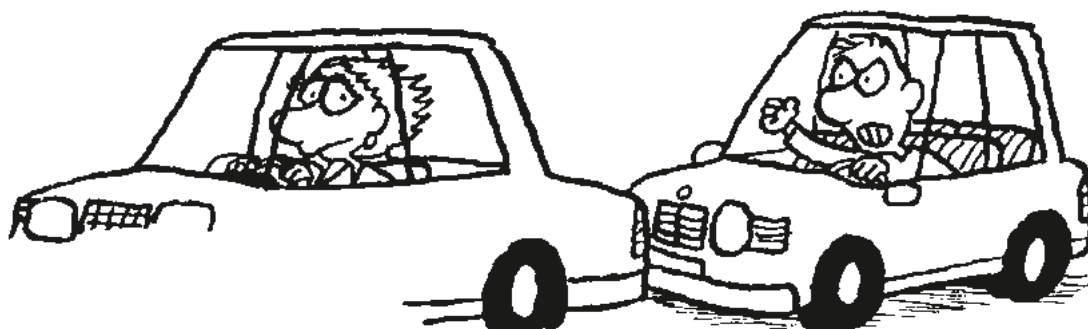
Keinesfalls sollte man ein Delikt gegenüber der Polizei zugeben – dazu ist man nicht verpflichtet. Schon die Frage, warum man wohl angehalten worden sei, beantwortet man am besten mit einem Schulterzucken. Ein verständliches „Ja, ja, ich weiß, die Ampel war rot“ kann als Schuldeingeständnis gewertet werden. Dadurch wird es fast unmöglich, später gegen einen Bußgeldbescheid vorzugehen. Pflicht sind lediglich Angaben zur Person und das Vorzeigen von Führer- und Fahrzeugschein. Bei allen anderen Fragen erwidert man am besten, dass man dazu jetzt nichts sagen möchte.

Muss ich „pusten“ und andere Alkohol- und Drogentests mitmachen?

Vor diesem Teil einer Verkehrskontrolle fürchten sich Autofahrer am meisten: Zur Überprüfung der Verkehrstüchtigkeit kann die Polizei verschiedene Tests durchführen. Der Bekannteste ist das „Pusten“ in ein Alcotest-Gerät. Die Beamten nutzen aber ein ganzes Repertoire an anderen Maßnahmen, um Hinweise auf Alko-



Von Rechtsanwalt
Christian Janeczek



hol- oder Drogenkonsum zu entdecken – zum Beispiel Urintests oder die Überprüfung der Pupillenreaktion mittels Taschenlampe.

Alle diese Tests sind grundsätzlich freiwillig! Als Autofahrer sind Sie weder verpflichtet zu pusten noch an irgendeinem anderen Test teilzunehmen. Verweigert man den Test, muss man die Beamten allerdings eventuell zur Wache begleiten und eine Blutprobe abgeben. Diese musste lange Zeit eigentlich von einem Richter angeordnet werden.

Seit einer Gesetzesänderung im August 2017 ist der Richtervorbehalt aber de facto abgeschafft. Nun dürfen auch Staatsanwaltschaft und Polizeibeamte die Blutentnahme anordnen. Dies war bei „Gefahr im Verzug“ auch vorher bereits üblich, da durch die zusätzliche Einschaltung eines Staatsanwalts in der Praxis häufig wertvolle Zeit verloren geht, um zeitnah die Blutalkoholkonzentration festzustellen. Für „Gefahr im Verzug“ reicht es also schon, wenn die Polizisten einen eindeutigen Alkoholgeruch feststellen und den Verkehrsünder überführen wollen, bevor der Alkohol im Blut abgebaut ist.

Einem freiwilligen Test direkt bei der Kontrolle sollte man nur zustimmen, wenn man sich ganz sicher ist, weder Alkohol noch Drogen konsumiert zu haben. Denn eine Einwilligung

in einen freiwilligen Test kann in einem möglichen Verfahren um einen Führerschein zum Problem werden.

Darf die Polizei das Auto kontrollieren?

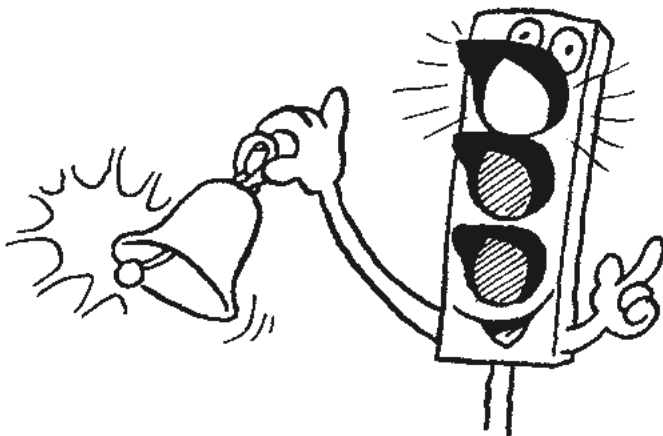
Grundsätzlich dürfen die Beamten den vorschriftsmäßigen Zustand des Fahrzeugs überprüfen. Dazu gehört zum Beispiel die Überprüfung der HU-Plakette am Nummernschild oder die Kontrolle, ob der Fahrer Verbandskasten und Warndreieck dabei hat. Die Polizei darf den Fahrer auch auffordern, das Fahrzeug zu verlassen. Das Fahrzeug betreten, einfach den Kofferraum öffnen, gar das Auto durchsuchen dürfen die Polizisten aber nicht.

Dazu ist – ähnlich wie bei einer Wohnung – ein richterlicher Durchsuchungsbeschluss nötig. Ausnahmen gelten auch hier bei Gefahr im Verzug. Wenn die Beamten einen begründeten Verdacht für eine Straftat haben, dürfen sie unter Umständen auch ohne richterlichen Beschluss durchsuchen.

Fazit: Ruhe bewahren

Die wichtigste Verhaltensregel in der unangenehmen Situation einer Verkehrskontrolle lautet: Ruhe bewahren. Überlegen Sie sich genau, was Sie sagen und machen Sie nur Angaben, die unbedingt nötig sind. Willigen Sie in keine Tests zur Verkehrstüchtigkeit ein, wenn Sie nicht ein absolut reines Gewissen haben.

Machen Sie deutlich, dass Sie Ihre Rechte kennen, aber bleiben Sie dabei immer höflich und sachlich. Beleidigungen oder gar Handgreiflichkeiten gegenüber den Beamten verschlimmern grundsätzlich die Situation und können sehr teuer werden. In der Regel haben Sie und die Polizisten das gleiche Interesse: möglichst schnell fertig werden.





Sperrfristverkürzung einer entzogenen Fahrerlaubnis im Strafrecht

Ist in einem strafrechtlichen Verfahren die Fahrerlaubnis entzogen worden, wird standardmäßig eine Sperrzeit für die Wiedererteilung festgelegt. Hauptanwendungsfall ist die Trunkenheit im Verkehr, jedoch auch die Straßenverkehrsgefährdung.

Die Fahrerlaubnis wird dabei entzogen, wenn sich der Angeklagte ungeeignet zum Führen von Kraftfahrzeugen zeigt, was wiederum von einem Regelkatalog abhängt. Im Groben kann man sagen, je höher der Promillewert, desto länger der Entzug. Eine Sperrfrist kann von 6 Monaten bis 5 Jahren verhängt werden. Gemäß § 69a Absatz 7 StGB kann das Gericht die Sperre auf Antrag vorzeitig aufheben oder abändern, wenn sich ein Grund zu der Annahme ergibt, dass der Täter zum Führen von Kraftfahrzeugen nicht mehr ungeeignet ist. Nun fangen die Schwierigkeiten an, da jedes Gericht etwas anders bewertet, wann der Angeklagte wieder geeignet ist. Eine Verkürzung ist dann möglich, wenn der Angeklagte nachweist, dass er proaktiv bereits früher wieder zum Führen von Kraftfahrzeugen geeignet ist.

Wirtschaftliche und berufliche Gründe, dass der Angeklagte auf den Führerschein angewiesen ist und deshalb eine Sperrzeitverkürzung wichtig ist, reichen normalerweise nicht für Gerichte aus. Die wirtschaftliche und berufliche Härte ist jedoch dann zu berücksichtigen, wenn zu erwarten ist, dass sich der Angeklagte die Verhängung der Maßregel zur besonderen Warnung bereits hat dienen lassen und die Entziehung den Angeklagten nachhaltig beeindruckt und eine positive Verhaltensänderung hinsichtlich seiner Teilnahme am Straßenverkehr bewirkt hat. Weiter kann eine Teilnahme an einer verkehrspsychologischen Nachschulung zu einer Verkürzung der Sperrfrist führen. Bei besonders hohen Alkoholwerten müssen jedoch weitere Umstände hinzukommen, wie z. B. Abstinenznachweise.



Von Rechtsanwalt
Patrick Roth

Die meisten Gerichte berücksichtigen bei der Abwägung die Alkoholisierung zum Tatzeitpunkt, die Dauer der bisherigen Entziehung der Fahrerlaubnis, die Begehungsweise der Tat, den Grad der Gefährdung anderer Verkehrsteilnehmer und das sonstige Verhalten des Verurteilten im Straßenverkehr.

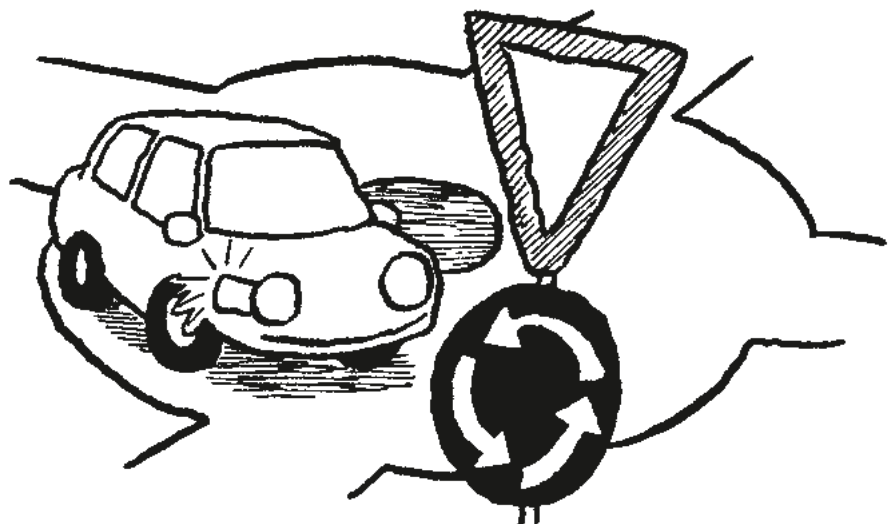
Und auch bei Mehrfachtätern (mehrfach auffällig im Straßenverkehr) reicht die bloße Kursabsolvierung allein noch nicht aus, um einen Eignungsmangel entfallen zu lassen. Eine Nachschulung bei einer Fahrschule oder durch einen Fahrlehrer, bei welcher die Alkoholproblematik nur am Rand behandelt wird, ist nicht ausreichend für eine Sperrfristverkürzung.

Hilfreich ist auch die erfolgreiche Teilnahme an einer anerkannten Verkehrstherapie, die von einem Diplom-Psychologen, insb. mit der Zusatzqualifikation Verkehrstherapeut geleitet wird. Das LG Kleve hatte eine Sperrfrist vorzeitig aufgehoben, nachdem sich der Verurteilte (BAK 1,97 Promille) entsprechend einer Bescheinigung über die verkehrstherapeutische Maßnahme in den Gesprächen dort hochmotiviert gezeigt und mit guter Reflektionsbereitschaft an den persönlichkeitspezifischen Hintergründen seines früher unkontrollierten Alkoholkonsums mitgearbeitet habe und sich zu einer langfristigen Alkoholabstinenz entschieden hat.

Bei einer BAK von 1,5 Promille hielt das AG Rheinberg einen absolvierten Kurs für geeignet, um die Sperre nach Ablauf der erforderlichen 3 Monate aufzuheben, wobei das Seminar über die Dauer von 16 Einheiten durchgeführt wurde und eine „hinreichende Beratung durch geschultes Personal zum Gegenstand hatte“.

Das AG Leipzig hatte in einem Fall aufgrund der Teilnahme an dem Seminar, verbunden mit einem durch eine Haaranalyse belegten, nur noch gelegentlichen Konsum von Alkohol, sogar eine Verkürzung der Sperrfrist für die Wiedererteilung der Fahrerlaubnis um 6 Monate ausgesprochen.

Ob ein Antrag auf Sperrfristverkürzung zum Erfolg führt und wenn ja, wann mit einer vorzeitigen Aufhebung zu rechnen ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. In der anwaltlichen Beratungspraxis ist neben der Führung des Strafverfahrens bereits am Anfang eines Mandats wichtig, den Mandanten bestmöglich zu positionieren und darauf hinzuwirken, wie eine Sperrfristverkürzung am schnellsten und effektivsten durchgesetzt werden kann, da erfahrungsgemäß jeder Monat für den Angeklagten erhebliche Schwierigkeiten und Einbußen mit sich bringt.



Tierhalterhaftung

Der Tierhalter haftet verschuldensunabhängig gemäß § 833 BGB für Schäden Dritter, welche durch ein Tier und dessen typisches Verhalten entstehen können. Ausnahmen sieht das Gesetz bei Tieren, welche dem Beruf und Einkommen dienen, wo sich der Halter exkulpieren kann, dass eine Haftung ausgeschlossen sein könnte, welches der Einzelfallprüfung obliegt.



Kommt es zu einem Schaden durch ein Tier oder 2 Tieren untereinander, muss das jeweilige Verschulden und die Ursache abgewogen werden. In einem Fall ist ein nicht angeleinter Hund, dessen Halter auf einen E-Roller gefahren war, zu einem anderen Hund gelaufen. Dieser hatte sich gewehrt und den Hund gebissen. Der Biss eines Hundes ist ein typisches Verhalten, wofür der Halter auch ohne Verschulden haften kann. Der Halter auf den E-Roller muss sich aber sein Verhalten zur Entstehung der Gefahr zurechnen lassen.

Gemäß § 28 I StVO gilt folgendes:

„(1) Haus- und Stalltiere, die den Verkehr gefährden können, sind von der Straße fernzuhalten. Sie sind dort nur zugelassen, wenn sie von geeigneten Personen begleitet sind, die ausreichend auf sie einwirken können. Es ist verboten, Tiere von Kraftfahrzeugen aus zu führen. Von Fahrrädern aus dürfen nur Hunde geführt werden.“

Der E-Roller gilt als Kraftfahrzeug. Der Halter des nicht angeleiteten Hundes hat sich daher rechtswidrig verhalten und konnte seinen Hund nicht angemessen führen und auf sein Verhalten einwirken. Dies führt zur Minderung des eigenen Anspruchs auf Schadensersatz. Vorliegend wurde im Rechtsstreit daher durch das Gericht eine Mithaftung von 50 % angenommen. Weitere Einzelheiten sind streitig geblieben, welche eventuell zur weiteren Reduzierung hätten führen können.

Anzumerken ist jedoch, dass E-Roller beliebt sind und diese aufgrund der Verfügbarkeit durch diverse Anbieter häufig genutzt werden. Halter von Tieren müssen hierbei jedoch wissen, dass E-Roller zum Spazierengehen nicht erlaubt sind. Ein Verstoß hiergegen kann mit einem Bußgeld geahndet werden, welches nach derzeitigem Bußgeldkatalog sich überschaubar zwischen 5–10€ bewegt.



Von Rechtsanwalt
Richard Wünsche

Tuningfahrzeuge-Schadensregulierung

Das OLG Dresden hat im Verfahren Az: 22 U 1321/22 am 23.06.2023 zum Umfang der Schadensersatzpflicht geurteilt.



Von Rechtsanwalt
Richard Wünsche

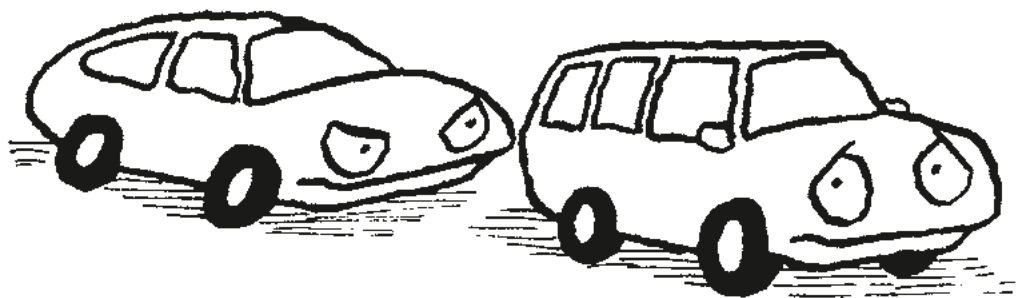
Tuning an Fahrzeugen stellt für manche Person ein Hobby dar, da das Basisfahrzeug in optischer oder auch in leistungsorientierter Weise aufgewertet wird. Hierbei werden nicht nur wenig Kosten für Fahrzeug investiert und Bauteile nachgerüstet. Bislang gelten die Umbauten und Herstellung eines solchen Fahrzeuges als Unikat ohne Mehrwert auf dem Markt. Insofern blieben aufgewendete Kosten des Tunings beim Schadensfall häufig unbeachtet ohne weitere Erstattung. Nach einem Unfall erlitt das Fahrzeug der Klägerin einen Totalschaden. Der Sachverständige ermittelte einen Wiederbeschaffungswert des Fahrzeuges unter Berücksichtigung der Tuningteile von 15.000,00€. Die Versicherung des Unfallgegners meinte, dass das Individualfahrzeug ein Liebhaberstück und sogenanntes Unikat ohne größeren Wert als ein Basisfahrzeug sei und ermittelte einen Wert von einem vergleichbaren Standardmodell von 5500,00€. Das Landgericht Dresden hat zunächst der Versicherung Recht gegeben, dass das Tuning nicht werterhöhend sei. Hiergegen wandte sich die Berufung, dass es heutzutage einen Markt für Tuningfahrzeuge gibt. Zumal wurde das Eigentum der Klägerin durch den Schaden beschädigt. Durch Einholung eines Sachverständigen-gutachtens wurde festgestellt, dass es einen

Markt für Tuningfahrzeuge gibt und viele Firmen sich hierauf spezialisierten. Hierbei ist insbesondere der Privatmarkt gegeben, da bei seriösen Händlern Gebrauchtwagen mit Tuning eher selten zu erwerben sind.

Der gerichtliche Sachverständige ermittelte sodann Vergleichsfahrzeuge mit Werten zwischen 10.000€ bis 20.000,00€. Mit den Merkmalen des klägerischen Fahrzeuges hat der Sachverständige das Schadensgutachten der Klägerin bestätigt, dass die 15.000,00€ erforderlich waren, um ein vergleichbares Fahrzeug zu erwerben.

Das OLG Frankfurt am Main hatte hierbei in einem ähnlichen Verfahren dem Geschädigten das Basismodell zuzüglich der Kosten seines Bodykits ausurteilt. Das Bodykit werte das Fahrzeug auf und ist nicht allein ein optisch persönlicher Wert. Dies wäre bei Tuningfahrzeugen zu beachten.

Tuningfahrzeuge haben damit einen eigenen Markt mit erheblich höheren Wiederbeschaffungswerten. Insofern ist die Rechtsprechung hier in einem Wandel mit erheblich besseren Chancen für Fahrzeugtuner.



Voraussetzungen für die äußere Form eines Arbeitszeugnisses

Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern hat sich jüngst mit den Voraussetzungen für die äußere Form eines Arbeitszeugnisses nach § 109 Abs. 1 und 2 GewO auseinandergesetzt. Im Leitsatz des Urteils wird festgehalten:

Ein Arbeitszeugnis darf regelmäßig ein Adressfeld enthalten, in dem nicht nur der Name des Arbeitnehmers, sondern auch dessen Anschrift angegeben ist. Bei einem Arbeitszeugnis muss ohne weiteres, d. h. auf den ersten Blick, zuverlässig erkennbar sein, wer es ausgestellt und welche Stellung derjenige im Betrieb hat. Aufgrund dessen ist der Unterschrift regelmäßig der Name des Unterzeichners und ein seine Stellung kennzeichnender Zusatz in Druckschrift beizufügen. Grundsätzlich darf ein Zeugnis zweimal gefaltet werden, um das DIN-A4-Papier in einem herkömmlichen Geschäftsumschlag unterzubringen. Es muss jedoch möglich sein, saubere und ordentliche Kopien oder Scans von dem Zeugnis zu fertigen. Das ist nicht gewährleistet, wenn sich z. B. die Falzungen auf den Kopien durch quer über den Bogen verlaufende Schwärzungen abzeichnen. (LAG Mecklenburg-Vorpommern v. 2.11.2023 - 5 Sa 35/23)

Sachverhalt

Im Fall war eine Rechtsanwältin von Mai 2017 bis Ende des Jahres 2021 bei der Beklagten beschäftigt. Zu Beginn des Jahres 2022 erhielt die Klägerin ihr Arbeitszeugnis, das ihr zweifach gefaltet in einem Briefumschlag mit Sichtfenster übersandt wurde. Die Rechtsanwältin hatte verschiedene Beanstandungen hiergegen und klagte auf eine Berichtigung des Zeugnisses an mehreren Stellen. So solle die Privatanschrift des Arbeitnehmers nicht im Arbeitszeugnis stehen, ebenso sei das Zeug-

nis ungefaltet zu übersenden. Zuletzt sei der Unterschrift die Bezeichnung „Rechtsanwalt und Steuerberater“ hinzuzufügen, schließlich werde dieser Zusatz auch im Geschäftsverkehr benutzt.

Das Arbeitsgericht gab der Klage auf Berichtigung des Zeugnisses weitestgehend statt. Die Berufung des Arbeitgebers vor dem LAG Mecklenburg-Vorpommern hatte jedoch teilweise Erfolg.

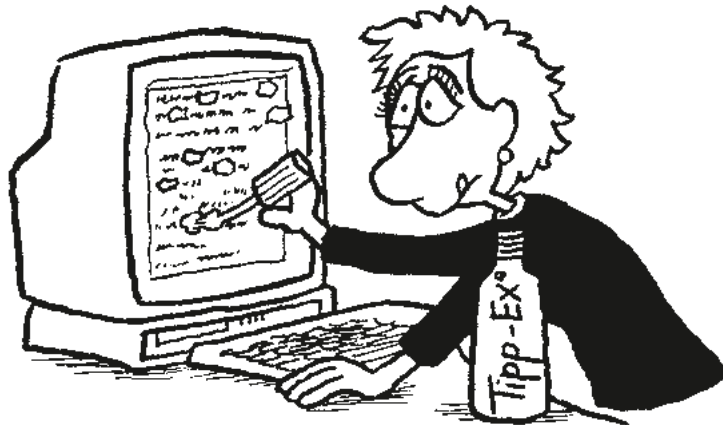
Die Entscheidung

Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken (§ 109 Abs. 1 GewO). Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als die der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen (§ 109 Abs. 2 GewO).

Sowohl der gesetzlich geschuldete Inhalt des Zeugnisses als auch dessen äußere Form richten sich nach den mit ihm verfolgten Zwecken. Es dient dem Arbeitnehmer regelmäßig als Bewerbungsunterlage und dadurch Drit-



Von Rechtsanwalt
Maximilian Probst



ten, insbesondere möglichen künftigen Arbeitgebern, als Grundlage für die Personalauswahl. Dem Arbeitnehmer gibt es zugleich Aufschluss darüber, wie der Arbeitgeber sein Verhalten und seine Leistung beurteilt. Daraus ergeben sich als inhaltliche Anforderungen das Gebot der Zeugniswahrheit und das in § 109 Abs. 2 GewO auch ausdrücklich normierte Gebot der Zeugnisklarheit. Auch seiner äußeren Form nach muss ein Zeugnis den Anforderungen entsprechen, wie sie im Geschäftsleben an ein Arbeitszeugnis gestellt und vom Leser als selbstverständlich erwartet werden.

Adressat des Zeugnisses ist ein größerer Personenkreis, der nicht zwangsläufig über ein einheitliches Verständnis verfügt. Dementsprechend ist als maßgeblicher objektiver Empfängerhorizont auf den Eindruck und Erkenntniswert eines durchschnittlich Beteiligten oder Angehörigen des vom Zeugnis angesprochenen Personenkreises abzustellen. Zur Beurteilung von Inhalt und äußerer Form des Zeugnisses ist auf die Sicht eines objektiven und damit unbefangenen Arbeitgebers mit Berufs- und Branchenkenntnissen abzustellen. Entscheidend ist, wie ein solcher Zeugnisleser das Zeugnis auffassen muss.

Der Arbeitgeber erfüllt den Zeugnisanspruch eines Arbeitnehmers nach § 109 GewO durch

Erteilung eines Zeugnisses, das nach Form und Inhalt den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Ihm obliegt es grundsätzlich, das Zeugnis im Einzelnen zu verfassen. Formulierungen und Ausdrucksweise stehen in seinem pflichtgemäßen Ermessen. Maßstab ist dabei ein wohlwollender verständiger Arbeitgeber. Der Arbeitgeber hat insoweit einen Beurteilungsspielraum. Genügt das Zeugnis diesen Anforderungen nicht, kann der Arbeitnehmer dessen Berichtigung oder Ergänzung beanspruchen. Die vorstehenden Anforderungen hat das Bundesarbeitsgericht bereits festgestellt (BAG, Urteil vom 27. April 2021 – 9 AZR 262/20).

Das Arbeitszeugnis darf ein Adressfeld mit der Anschrift des Arbeitnehmers enthalten.

Ein Arbeitnehmer hat zwar grundsätzlich keinen Anspruch auf Übersendung des Zeugnisses, da es sich um eine Holschuld handelt (BAG, Urt. v. 8.3.1995 - 5 AZR 848/93), dennoch ist die postalische Übermittlung eines Arbeitszeugnisses nicht unüblich. Sie entspricht häufig dem Wunsch des Arbeitnehmers, da ihm hierdurch weder Kosten noch sonstiger Aufwand entstehen. Im Einzelfall kann sogar ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Übersendung des Zeugnisses bestehen, wenn etwa die Abholung mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden ist. Ein Arbeitszeugnis darf insofern aber ein Adressfeld enthalten, in dem

nicht nur der Name des Arbeitnehmers, sondern auch dessen Anschrift angegeben ist. Der äußere Eindruck wird allein durch die Angabe der Anschrift nicht entwertet oder in irgendeiner Weise eingeschränkt.

Bei einem Arbeitszeugnis muss ohne weiteres, d. h. auf den ersten Blick, zuverlässig erkennbar sein, wer es ausgestellt hat. Aufgrund dessen ist der Unterschrift regelmäßig der Name des Unterzeichners und ein seine Stellung kennzeichnender Zusatz in Druckschrift beizufügen. Die Funktion und die berufliche Stellung des Unterzeichners bzw. seine Stellung innerhalb des Betriebs geben Aufschluss über die Wert-

schätzung des Arbeitnehmers und die Kompetenz des Ausstellers zur Beurteilung des Arbeitnehmers. Das Fehlen dieser Angaben kann sich als nachteilig für den Arbeitnehmer erweisen.

Zuletzt darf ein Zeugnis grundsätzlich zweimal gefaltet werden, um das DIN-A4-Papier in einem herkömmlichen Geschäftsumschlag unterzubringen. Es muss jedoch möglich sein, saubere und ordentliche Kopien oder Scans von dem Zeugnis zu fertigen. Das ist etwa dann nicht gewährleistet, wenn sich z.B. die Falzungen auf den Kopien durch quer über den Bogen verlaufende Schwärzungen abzeichnen.

Chef darf nicht in WhatsApp-Gruppe beleidigt werden

Das Bundesarbeitsgericht hatte über die Frage zu entscheiden, ob eine WhatsApp-Gruppe ein geschützter Raum ist, wo man ohne Konsequenzen Vorgesetzte beleidigen kann.

Nein urteilte das BAG. Wer sich in privaten WhatsApp-Gruppen rassistisch und beleidigend äußert, kann gekündigt werden. (BAG, Urt. v. 24.08.2023, Az. 2 AZR 17/23)

Der Fall

Der Arbeitnehmer war außerordentlich gekündigt worden und klagte dagegen.

Der Kläger war seit 2014 mit fünf anderen Arbeitnehmern der Beklagten Mitglied einer Chatgruppe des Messengerdienstes „WhatsApp“. Von November 2020 bis Januar 2021 gehörte der Gruppe noch ein ehemaliger Arbeitskollege an. Die Gruppenmitglieder waren nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts „langjährig befreundet“, zwei miteinander verwandt. Neben rein privaten Themen äußerte sich der Kläger in einigen seiner Chatbeiträge – wie auch verschiedene andere

Gruppenmitglieder – in beleidigender, fremdenfeindlicher, sexistischer und menschenverachtender Weise über Vorgesetzte sowie Kollegen und rief teilweise zu Gewalt gegen diese auf. Ferner äußerte der Kläger auch Tötungsfantasien gegen konkrete Arbeitnehmer.

Nach zufälligem Bekanntwerden des Chatverlaufes kündigte der Arbeitgeber außerordentlich fristlos. Der Kläger berief sich darauf, dass der Inhalt des Chatverlaufes nicht verwend- und verwertbar sei, da es sich um einen reinen privaten Austausch gehandelt habe. Das Arbeitsgericht Hannover und das Landesarbeitsgericht Niedersachsen gaben dem Kläger recht.



Von Rechtsanwalt
Maximilian Probst

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht stellt nun auf die Revision des Arbeitgebers klar, dass bei rassistischen Äußerungen oder Beleidigungen von Arbeitskollegen in WhatsApp-Gruppen eine außerordentliche Kündigung droht, wenn menschenverachtende Pöbeleien öffentlich werden.

Eine Vertraulichkeitserwartung sei nur dann berechtigt, wenn die Mitglieder der Chatgruppe den besonderen, aus dem Persönlichkeitsrecht folgenden Schutz einer Sphäre vertraulicher Kommunikation in Anspruch nehmen könnten. Das Vorliegen einer solchen Vertraulichkeitssphäre sei im Einzelfall zu prüfen. Bei einer Kommunikation in Chatgruppen sei das Vorliegen einer Vertraulichkeitssphäre abhängig vom Inhalt der ausgetauschten Nachrichten, der Größe der Chatgruppe sowie der Zusammensetzung ihrer jeweiligen Mitglieder. Wenn die Nachrichten beleidigende und menschenverachtende Äußerungen über Betriebsangehörige enthalten, bedürfe es nach Ansicht des BAG einer besonderen Darlegung durch den Kläger, warum er berechtigt erwarten konnte, dass jedes Mitglied der Chatgruppe die Inhalte der Nachrichten vertraulich behandeln werde.

Das BAG hat die Sache an das LAG zurückverwiesen, welches nun weitere Feststellungen dazu zu treffen muss, ob und inwieweit der Kläger davon ausgehen konnte, dass die Chatinhalte von keinem Gruppenmitglied an Dritte weitergegeben werden würden.

Einordnung

Das BAG hat sich mit der Entscheidung erstmals mit der Frage beschäftigt, ob Kommunikation in privaten Chatgruppen – die sexistische, rassistische, menschenverachtende und gewaltverherrlichende Äußerungen aufweisen – eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann.

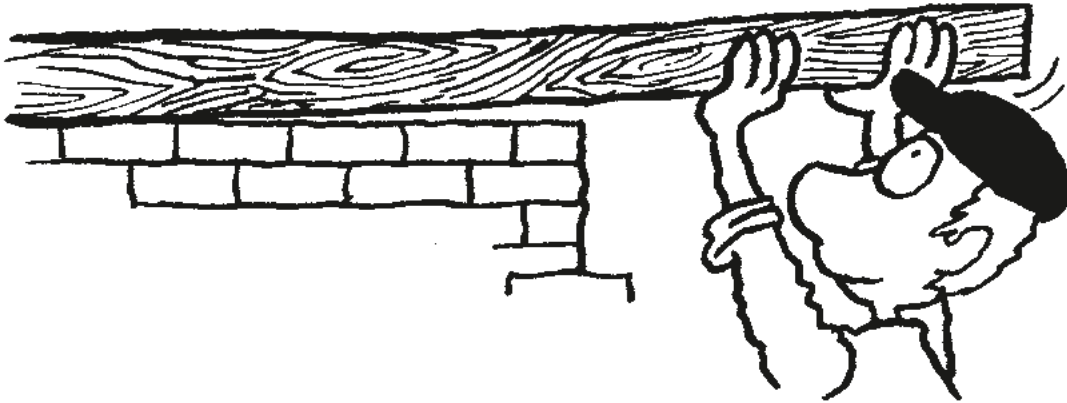
Dies ist nunmehr im Grundsatz bejaht worden. Es ist hierbei jedoch zu berücksichtigen, ob der gekündigte Arbeitnehmer eine berechtigte Erwartung an die Vertraulichkeit seiner Äußerungen haben durfte. Allein die Tatsache, dass die Chatgruppenmitglieder langjährige Freunde bzw. teilweise Verwandte sind, reicht, nach dem BAG, für die Annahme einer berechtigten Vertraulichkeitserwartung nicht aus.

Videoüberwachung am Arbeitsplatz

„Kein Beweisverwertungsverbot hinsichtlich offener Videoüberwachung die gegen Datenschutzregeln verstößt, wenn hierdurch vorsätzliche Vertragsverletzungen des Arbeitnehmers belegt werden.“ (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29.06.2023, 2 AZR 296/22)

Überwacht der Arbeitgeber den Arbeitsplatz mit einer Kamera und weist er durch Schilder darauf hin, ist die Videoaufzeichnung in einem späteren Kündigungsschutzprozess zum

Beweis eines Fehlverhaltens verwertbar, entschied das BAG. Dies gilt selbst dann, wenn die Überwachung gegen Datenschutzrecht verstoßen sollte.



Rechtliche Grundlagen

Allgemein ergeben sich aus Art.5 Abs.1 Buchst. c), e) und Art.17 Abs.1 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sowie aus § 26 Abs.1 Satz 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) Möglichkeiten und Grenzen einer Videoüberwachung am Arbeitsplatz.

Nach Art.5 Abs.1 Buchst. c) DSGVO müssen vom Arbeitgeber angefertigte Videoaufzeichnungen, die personenbezogenen Daten der Kunden und Mitarbeiter, zweckangemessen und auf das notwendige Maß beschränkt sein. Dies bezieht sich auch auf die Speicherdauer (Art. 5 Abs.1 Buchst. e) DSGVO). Wenn kein besonderer Verdacht gegen eine konkrete Person besteht, sind Videoaufnahmen nach herrschender Meinung nach drei bis zehn Tagen zu löschen.

Gemäß § 26 Abs.1 Satz 1 BDSG ist eine offene Videoüberwachung, auf die durch gut sichtbare Schilder hingewiesen wird, in bestimmten Bereichen erforderlich für die Durchführung der Beschäftigungsverhältnisse und daher grundsätzlich zulässig.

Falls ein Betriebsrat vorhanden ist, muss dieser dem Betrieb jeder Kamera zuvor zustimmen.

Sachverhalt

Der Arbeitnehmer einer Gießerei soll mehrfach vor Schichtbeginn das Werksgelände verlassen und bezüglich der Nachtschicht Arbeitszeitbetrug begangen haben, da er sich für die Schichten, an denen er nicht anwesend war, dennoch bezahlen ließ.

Der Arbeitgeber kündigte außerordentlich fristlos und stützte sich im darauffolgenden Kündigungsschutzprozess zum Beweis des Arbeitszeitbetruges auf die Aufnahmen einer Überwachungskamera, die am Tor des Werksgeländes angebracht war.

Der Verwertung dieser Aufnahmen widersprach die Klägerseite unter Verweis auf Verstöße gegen das Datenschutzrecht – insbesondere seien die Aufnahmen zu lange gespeichert worden: Hinweisschilder hätten eine Speicherdauer von 96 Stunden ausgewiesen, die hier überschritten worden sei. Zudem hatte in einer Betriebsvereinbarung gestanden, dass die Videoaufzeichnungen nicht zur Auswertung personenbezogener Daten verwendet werden dürfen.

Das Arbeitsgericht und das LAG Niedersachsen gaben der Kündigungsschutzklage statt.



Von Rechtsanwalt
Maximilian Probst

Die Entscheidung

Das BAG lehnte ein Verwertungsverbot ab, wenn im Kündigungsschutzprozess Streit über die Frage besteht, ob der Arbeitnehmer vorsätzlich gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen hat.

Ein prozessuales Verwertungsverbot ergibt sich auch nicht daraus, dass die Videoüberwachung mit den Vorgaben des Datenschutzrechts nicht im Einklang steht. Nur wenn eine Überwachungsmaßnahme eine schwerwiegende Grundrechtsverletzung darstellt, kann im Ausnahmefall aus Gründen der Generalprävention ein Verwertungsverbot in Betracht kommen. Eine schwerwiegende Grundrechtsverletzung lag im Streitfall aber nicht vor.

In derartigen Fällen ist es grundsätzlich unerheblich, wie lange der Arbeitgeber mit der erstmaligen Auswertung des Videomaterials gewartet und es bis dahin vorgehalten hat.

Einordnung

Die Arbeitsgerichte haben im Kündigungsschutzprozess, wenn sich der Arbeitgeber auf möglicherweise nicht rechtmäßig erlangte Videoaufzeichnungen beruft, die berührten Interessen gegeneinander abzuwägen.

Eine Rolle spielt hierbei die Bedeutung der datenschutzrechtlichen Vorschrift, gegen die verstoßen worden sein soll. Dies um die Schwere des Verstoßes abzuwägen mit der Schwere der vom Arbeitgeber begangenen Pflichtverletzung.

Ein gravierender Verstoß gegen Pflichten des Arbeitnehmers wie Arbeitszeitbetrug rechtfertigt demnach unter Umständen auch die Beiziehung unrechtmäßig erlangter Videoaufnahmen.

Die Berücksichtigung von Schulden im Unterhaltsverfahren

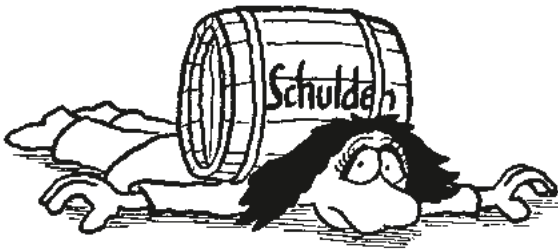


Von Rechtsanwalt
Raimund Kühne

Oft wird in Unterhaltsverfahren von den Unterhaltsverpflichteten eingewandt, sie seien aufgrund ihrer Schuldenlast nicht leistungsfähig zur Zahlung von Unterhalt. Dann hat grundsätzlich der Unterhaltsberechtigte die Leistungsfähigkeit des Unterhaltsschuldners darzulegen und zu beweisen. Der Unterhaltspflichtige, der sich jedoch auf die Einschränkung seiner Leistungsfähigkeit, etwa aufgrund vorhandener Schulden gegenüber Dritten, beruft, hat eine sekundäre Darlegungslast und Beweislast. So muss bei schuldhaft herbeigeführter Leistungsunfähigkeit der Berechtigte die Verantwortungslosigkeit bzw. Leichtfertigkeit des Pflichtigen darlegen, wobei der Vortrag genügen kann, Schulden seien nicht notwendig gewesen.

Bestehende Verbindlichkeiten können grundsätzlich die Leistungsfähigkeit eines Unterhaltspflichtigen mindern. Doch können nicht alle Darlehensschulden unterhaltsrechtlich anerkannt werden. Es sind die Interessen des Unter-

haltsberechtigten, seinen Unterhalt ungekürzt zu erhalten, und diejenigen des Unterhaltspflichtigen an einer zeitnahen Rückführung der Verbindlichkeiten und daher deren Berücksichtigung bei der Unterhaltsberechnung sowie



auch die Interessen der Drittgläubiger durch den Tatrichter des Familiengerichts gegeneinander abzuwägen (Bundesgerichtshof, FamRZ 2014, 538). Maßgebend sind insbesondere Art, Anlass und Entstehungszeitpunkt der Verbindlichkeiten bei der Entscheidung der Frage, ob diese Verbindlichkeiten voll, teilweise oder gar nicht zu berücksichtigen sind. Die Schulden müssen dabei im Rahmen eines vernünftigen Tilgungsplans zurückgeführt werden, gegebenenfalls muss sich der Unterhaltspflichtige um günstigere Zahlungsbedingungen bemühen, wenn anderenfalls der angemessene Unterhalt gefährdet wäre. Eine Umschuldung kann allerdings nur verlangt werden, wenn die Vorteile eines günstigeren Zinssatzes die von den Banken in Rechnung gestellten Bearbeitungsgebühren und eine etwa anfallende Vorfälligkeitsentschädigung übersteigen.

Verbindlichkeiten, die die Ehegatten vor der Trennung einvernehmlich eingegangen sind, sind in der Regel immer zu berücksichtigen. Neben diesen ehebedingten Verbindlichkeiten können aber auch solche, die nach Trennung und Scheidung begründet wurden, die Leistungsfähigkeit mindern, wobei wieder die erwähnte umfassende Interessenabwägung zu erfolgen hat. Eine Verbindlichkeit zu einem sachgerechten Zweck oder für notwendige, nicht anders finanzierbare Anschaffungen für den Beruf oder die allgemeine Lebensführung, die mit den Einkünften und Vermögensverhältnissen der Ehegatten im Einklang stehen, ist dabei anzuerkennen. Nicht anerkannt werden solche Verbindlichkeiten, die leichtfertig und ohne verständlichen Grund oder zu bloßen Luxuszwecken eingegangen worden sind (OLG Düsseldorf FamRZ 2007, 1039). Können Schulden unschwer beglichen werden, etwa aus einer vorhandenen Erbschaft, bleiben Sie unberücksichtigt.

Im Rahmen des Unterhaltsanspruches eines minderjährigen Kindes ist die Berücksichtigung von Verbindlichkeiten gegenüber Dritten wiederum deutlich strenger zu beurteilen als bei sonstigen Unterhaltsverpflichtungen. Das bedeutet allerdings nicht, dass sie grundsätzlich



nur dann beachtlich wären, wenn der Mindestunterhalt sichergestellt ist. Ist er nicht gedeckt, gestattet die Rechtsprechung dem Schuldner allerdings zum Teil nur einen Anspruch darauf, dass seine Verschuldung nicht wächst und lässt Tilgungsraten unberücksichtigt. Außerdem muss der Pflichtige sich intensiv um eine Tilgungstreckung bemühen.

Hinsichtlich der Berücksichtigung von Zins- und Tilgungsleistungen im Rahmen eines zu berücksichtigenden Wohnwerts hat der BGH zunächst zum Elternunterhalt seine frühere Rechtsprechung zur Bemessung des Wohnvorteils bei einer selbstgenutzten, fremdfinanzierten Immobilie geändert (BGH in FamRZ 2017, 519). Danach können neben den Zinsen auch die Tilgungsleistungen bis zur Höhe des, jeweils maßgeblichen, Wohnwerts vom Einkommen des Unterhaltspflichtigen abgezogen werden, ohne dass dies die Befugnis des Immobilienbesitzers zur Bildung eines zusätz-

lichen Altersvorsorgevermögens schmälert. Später wurde diese Rechtsprechung auf den Ehegatten und den Kindesunterhalt ausgedehnt. Überschreitet der Schuldendienst den Wohnvorteil nicht, ist auch der Mindestunterhalt minderjähriger Kinder gefährdet, kann dem gesteigerten Unterhaltspflichtigen zwar nicht eine vollständige Aussetzung der Tilgung, wohl aber nach den Umständen des Einzelfalls eine Tilgungstreckung zugemutet werden. Dies kommt etwa in Betracht, wenn eine besondere günstige Verzinsung vereinbart wurde oder die Immobilie bereits weitgehend abbezahlt ist.

Um dem jeweiligen Tatrichter die Abwägung zu ermöglichen, sind immer sämtliche Umstände des jeweiligen Einzelfalls entsprechend darzulegen und vorzutragen. Oftmals können kleinste Details die Entscheidung herbeiführen, ob ein Schuldendienst unterhaltsrechtlich anerkannt wird oder eben nicht.

Eine Zerrüttung des Mietverhältnisses genügt nicht als Kündigungsgrund

Durch Urteil vom 29.11.2023 hat sich der Bundesgerichtshof mit den Kündigungsgründen gemäß § 543 Abs. 1 BGB auseinandergesetzt. Dabei stellte der Bundesgerichtshof nunmehr klar, dass eine allgemeine Zerrüttung eines Mietverhältnisses nicht ausreichend sei. Für Gewerbe- und Wohnraummiete sind dieselben strengen Maßstäbe geltend. Im entschiedenen Fall hatte der Vermieter den Mietern, welche im selben Mehrfamilienhaus wohnten, gekündigt.



Von Rechtsanwalt
Raimund Kühne

Seit mehreren Jahren war es zu regelmäßigen Auseinandersetzungen zwischen den Parteien gekommen. Der Mieter erstattete dann gegen den Vermieter wegen Verleumdung Strafanzeige, da die Vermieter behauptet hätten, der Mieter hätte sich rassistisch geäußert. Die Vermieter hätten zudem die Mieter und ihre Familie mehrfach beleidigt (es seien Worte wie

„Penner“ sowie „Asoziale“ gefallen). Behauptet wurde ferner, dass die Vermieter eine von den Mietern angemietete Garage vorsätzlich zuparken würden. Wegen dieser Strafanzeige und des „zerrütteten“ Mietverhältnisses erklärten die Vermieter dann die fristlose, hilfsweise fristgemäße Kündigung des Mietverhältnisses. Nachdem die Mieter nicht freiwillig die Woh-

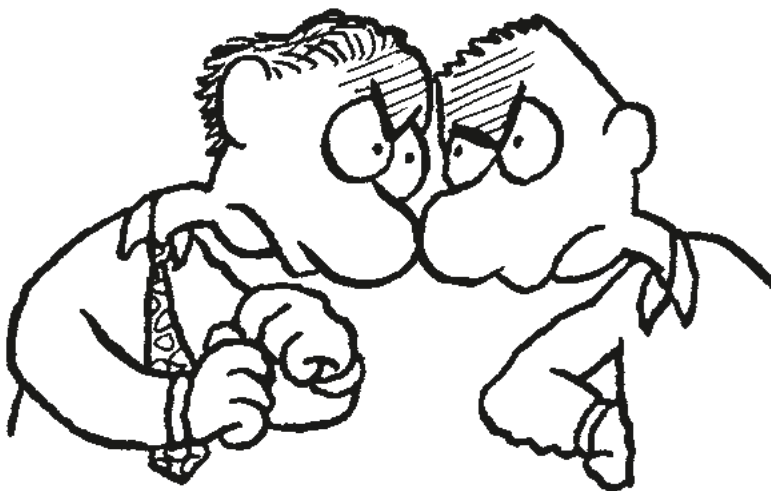
nung verließen, klagten die Vermieter auf Räumung der Wohnung. Sowohl das Amts- als auch das Landgericht wiesen die Räumungsklage jedoch ab.

Der hiernach angerufene Bundesgerichtshof bestätigte dann die klageabweisenden Urteile. Die Räumungsklage ist unbegründet. Es ließ sich im konkreten Fall nicht feststellen, welche Partei pflichtwidrig das Vertrauensverhältnis zerstört habe. Dies sei gemäß den Ausführungen des BGH aber zwingend erforderlich. Allein eine Zerrüttung der Vertrauensgrundlage genügt für eine fristlose Kündigung des Mietverhältnisses gemäß § 543 Abs. 1 BGB nicht. Der BGH folgte damit ausdrücklich nicht einer in der Rechtsprechung (und auch Literatur) insofern abweichenden Auffassung, wonach die allgemeine „Zerrüttung“ der Vertrauensgrundlage genüge. Diese Ansicht stehe schon im Widerspruch zur Linie des Senats des Bundesgerichtshofs, wonach ein wichtiger Grund zur Kündigung von Dauerschuldverhältnissen in der Regel nur gegeben ist, wenn der Grund, auf den die Kündigung gestützt wird, im Risikobereich des anderen Vertragsteiles liege. Voraussetzung ist in der Regel auch ein pflichtwidriges Verhalten des anderen Vertragsteils. Dabei gelten diese Grundsätze des BGH sowohl für Gewerbemiete als auch für Wohnraum-



mietrecht gleichermaßen. Nichts anderes kann im konkreten Fall auch aus § 573 a Abs. 1 BGB entnommen werden. Das Stellen einer Strafanzeige allein rechtfertigt eine fristlose Kündigung nicht, da es bei der Gesamtabwägung auch darum gehe, ob der Anzeigersteller zur Wahrnehmung berechtigter eigener Interessen handelte. Insofern beanstandete der Bundesgerichtshof die vom Amtsgericht sowie Landgericht vorgenommene Einzelfallwürdigung nicht.

Insofern ist für eine fristlose Kündigung Voraussetzung, dass infolge des pflichtwidrigen Verhaltens der anderen Vertragspartei die Durchführung des Vertrages wegen der Zerstörung der Vertrauensgrundlage derart gefährdet ist, dass dem Kündigenden, unter Abwägung der beiderseitigen Interessen, die Fortsetzung des Mietverhältnisses, auch bei Anlegung eines strengen Maßstabes, nicht mehr zugemutet werden kann (BGH VIII ZR 211/22).



Die Anforderungen an eine Kleinreparaturklausel im Mietvertrag

Immer wieder kommt es zu Auseinandersetzungen zwischen Mieter und Vermieter bei der Frage, wer für kleinere Reparaturen innerhalb der Mietwohnung haftet. Oftmals finden sich dabei im Mietvertrag sogenannte Kleinreparaturklauseln, welche grundsätzlich die Kleinstreparaturen dem Mieter selbst auferlegen. Fraglich ist dann, ob diese Kleinreparaturklauseln des Mietvertrages einer Inhaltskontrolle standhalten. Damit hatte sich das Amtsgericht Völklingen zu beschäftigen (Az. 5 C 188/22).



Von Rechtsanwalt
Raimund Kühne

In dem konkreten Fall hatte der Vermieter seinen Mieter auf Zahlung eines Betrages i.H.v. 93,12€ in Anspruch genommen. Hintergrund war die Regelung von Kleinreparaturen im Mietvertrag, welche der Mieter übernehmen sollte. Das Landgericht hatte insoweit die Kleinreparaturklausel inhaltlich zu prüfen.

Demnach gibt es nachfolgende Anforderungen an eine mietvertragliche Klausel, mit der die Kleinreparaturen dem Mieter auferlegt werden:

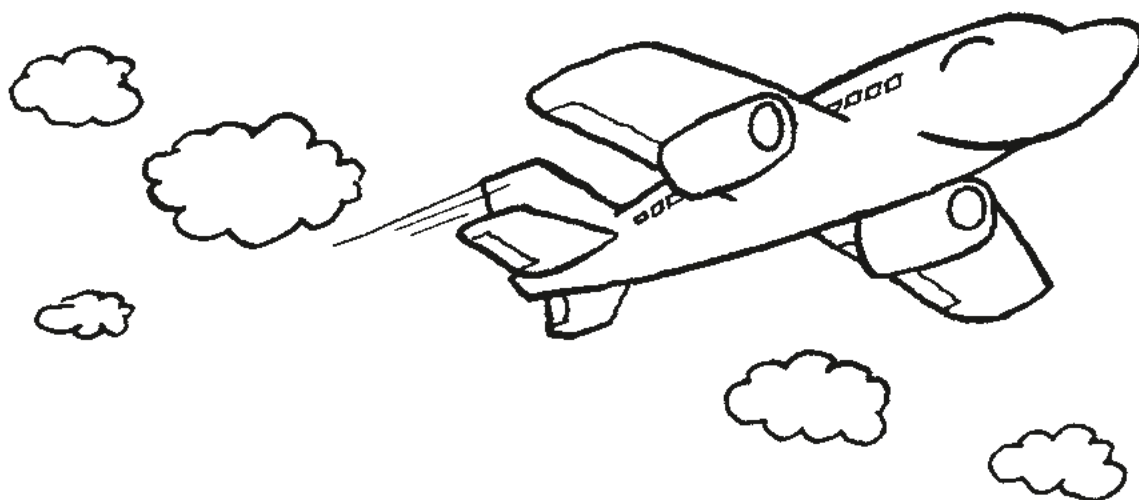
1. Die Klausel darf den Mieter nicht verpflichten, die Reparaturarbeiten selbst vorzunehmen oder einen Handwerker selbst zu beauftragen.
2. Eine Kostengrenze für den Einzelfall muss festgelegt sein.
3. Bei Überschreitung dieser Kostengrenze darf keine Beteiligung des Mieters vorgesehen werden.
4. Eine Gesamobergrenze für einen bestimmten Zeitraum muss vorgesehen sein.
5. Die jeweilige Reparatur muss auf solche Teile der Mietsache begrenzt sein, die dem häufigen Zugriff des Mieters ausgesetzt sind (beispielsweise Balkontürgriff, Rollladenband).

Eine Kostenobergrenze von 150€ im Einzelfall sowie eine Gesamtobergrenze von 8% der Jahresgrundmiete sei zulässig.

Darüber hinaus muss eine Kleinreparaturklausel nicht auf Bestandteile der Wohnung beschränkt sein, die zu Beginn des Mietverhältnisses in einem neuen oder neuwertigen Zustand waren.

Dabei ist darauf hinzuweisen, dass teilweise zu entsprechenden Streitfragen noch keine höchstrichterliche Rechtsprechung durch den Bundesgerichtshof erfolgt ist. Dies betrifft beispielsweise die Höhe der erforderlichen Gesamtobergrenze. Diese ist nach wie vor umstritten.





Flugverspätung durch Streik

Auch bei einem angekündigten Streik von Flugpersonal oder Piloten stehen Ihnen Pauschalen nach der europäischen Fluggastrechteverordnung zu.

Ein angekündigter Streik stellt sodann nach der Rechtsprechung keinen außergewöhnlichen Umstand dar, dass die Fluggesellschaft deswegen die Auszahlung verweigern darf. Hierbei ist der Fluggesellschaft zuzumuten alles in die Wege zu leiten, um einen Ausfall oder große Verspätung zu vermeiden. Hierbei sind für die Fluggesellschaften höhere Hürden der Beweislast gegeben. Gerade in den letzten Wochen kam es aufgrund von Streiks der Piloten zu Aus-

fällen, wo pauschalierter Schadensersatz geltend gemacht werden könnte. Die Ansprüche sind bei der Fluggesellschaft direkt geltend zu machen. Empfohlen werden kann hierbei, der Gesellschaft eine Frist zu setzen. Erfolgt eine Auszahlung nicht binnen der gesetzten Frist, kommt diese in Verzug und muss sodann auch erforderliche Rechtsanwaltskosten übernehmen.



**Von Rechtsanwalt
Richard Wünsche**

Reisepreisminderung durch ständig reservierte Poolliegen

Ein beliebtes Hobby vieler, vor allem deutscher Urlauber ist das Reservieren von Poolliegen mit deren Handtüchern.

Jeder freut sich auf einen schönen Urlaub im Hotel. In dieser Zeit möchte man auch gern den Hotelpool nutzen. Jedoch muss sodann häu-

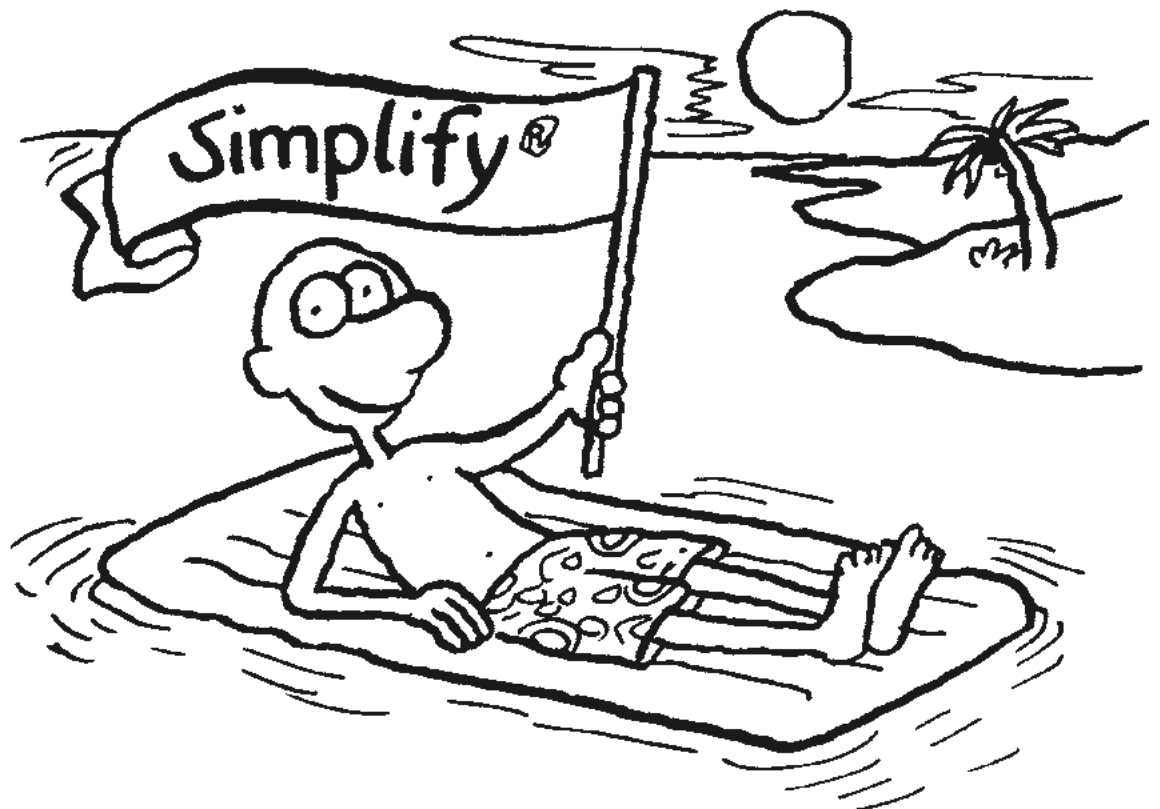
fig festgestellt werden, dass alle Liegen belegt sind. Vor allem werden Liegen noch vor dem Frühstück mit Handtüchern belegt, um diese

zu reservieren. Dabei werden diese Liegen von den anderen Hotelgästen jedoch meist über Stunden nicht genutzt. Dieses Ärgernis hat nun ein Urlauber gerichtlich klären lassen, welcher gegenüber dem Veranstalter der Reise eine Minderung geltend gemacht hat, dass er die Liegen am Pool nicht nutzen konnte, da diese ständig „reserviert“ waren.

Im vorliegenden Fall hatte das Hotel das Reservieren der Liegen untersagt, wenn diese für mehr als 30 Minuten ungenutzt bleiben. Die Regel wurde aber nicht entschieden durchgesetzt. Die Liegen blieben deshalb deutlich länger ungenutzt reserviert. Es war deutlich, dass der Gast die Liegen nicht nutzte und nur für sich für unbestimmte Zeit frei gehalten hat.

Der Veranstalter war der Ansicht, dass keine Sanktionen gedroht hätten und der Gast ebenfalls hätte eine Liege entgegen den Regeln reservieren können. Dieser hätte auch selbst Abhilfe leisten können durch Entfernen der Handtücher.

Das Gericht hat die Argumente des Veranstalters nicht gelten lassen. Es ist einem Gast unzumutbar das Eigentum eines anderen Gastes zu entfernen und sodann einen Streit zu provozieren. Das Gericht sah den Veranstalter in der Pflicht, für ein angemessenes Verhältnis von Liegen und Gästen zu sorgen als auch für die Durchsetzung der Regeln. Das Amtsgericht Hannover hat mit Urteil vom 20.12.2023, Az.: 553 C 5141/23 dem Reisenden einen Erstattungsanspruch von 322 € bei einem Gesamtreisepreis von ca. 5500 € zugesprochen.



Juristenwitze

Liebe Mandanten,

zum Schluss möchten wir wieder mit Ihnen gemeinsam über den Berufsstand der Juristen lachen können und zeigen, dass wir Juristen nicht nur trocken oder humorlos sind.

- 1** Der Richter zum Angeklagten:
„Bekennen Sie sich schuldig?“
 Angeklagter:
„Das kann ich zur Zeit noch nicht sagen, ich muss erst mal hören, was die Zeugen alles wissen.“
- 2** Als der Anwalt nach der Operation aufwacht, fragte er:
„Warum sind alle Jalousien heruntergelassen?“
 Die Schwester antwortete:
„Auf der anderen Straßenseite ist ein Feuer ausgebrochen, die Flammen schlagen lichterloh, und wir wollten verhindern, dass sie glauben, sie seien gestorben.“
- 3** Die Arbeit des Anwalts:
Oft vergebens, aber nie umsonst!
- 4** Zur Unterhaltsverhandlung kommt die Kindsmutter mit einer Freundin zu Gericht. Der Richter wendet sich verwundert an die Freundin:
„Haben Sie auch eine Ladung erhalten?“
 Die Freundin wird knallrot und verschämt antwortet Sie leise:
„Nein, Herr Vorsitzender, mich hat er nur geküsst.“
- 5** Was ist das Idealgewicht des Anwalts?
„3 Kilo ... inklusive der Urne.“

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:
 Rechtsanwalt Raimund Kühne
 Roth | Partner, Gohliser Str. 1, 01159 Dresden
 Telefon: 0351 84700-0, Fax: 0351 84700-20
 R.Kuehne@roth-anwaelte.de

Druck:
 SAXOPRINT GmbH
 Enderstr. 92 c
 01277 Dresden

Illustrationen:
 Tiki Küstenmacher

Bei Rückfragen bezüglich der Beiträge oder
in anderen Angelegenheiten stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.



Roth | partner
Rechtsanwaltspartnergesellschaft

Gohliser Straße 1
01159 Dresden
Tel. 0351 8 47 00 0
Fax 0351 8 47 00 20
Mail: info@roth-anwaelte.de
Web: www.roth-anwaelte.de



Mitglied im **Anwalt**Verein

Verkehrsanwälte.de

Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Verkehrsrecht im DAV