

Mandanten-Information 2/2004

Sehr geehrte Damen und Herren,

Kündigungsausschluss im Mietvertrag

In einem auf unbestimmte Zeit geschlossenen Wohnraummietvertrag, kann der Mieter im Rahmen der grundsätzlich geltenden Vertragsfreiheit und ohne Verstoß gegen gesetzliche Bestimmungen auf sein ordentliches Kündigungsrecht verzichten. Dies gilt jedenfalls dann, so der BGH in seiner grundlegenden praxisfreundlichen Entscheidung vom 22.12.2003 (Az.: VIII ZR 81/03), wenn der Verzicht zeitlich befristet und im Mietvertrag individuell vereinbart worden ist.

Mit Inkrafttreten des neuen Mietrechts am 01.09.2001 hat der Gesetzgeber die Unterscheidung zwischen einfachen und qualifizierten Zeitmietvertrag aufgegeben. Bei einem einfachen Zeitmietvertrag konnte das Mietverhältnis auch ohne Angaben von Gründen für eine bestimmte Dauer abgeschlossen werden. Demgegenüber war die Dauer bei einem qualifizierten Zeitmietvertrag an einen Grund geknüpft.

Seit 01.09.2001 kann ein Mietvertrag nur noch bei Vorliegen eines gesetzlichen Befristungsgrundes (z.B. Eigenbedarf, Abbruch oder wesentliche Umgestaltung der Mieträume) wirksam befristet werden. Umstritten war seit dem, ob und in welchem Umfang bei einem Mietvertrag auf unbestimmte Zeit das Recht zur Kündigung ausgeschlossen werden kann. So haben einige Instanzgerichte einen zeitlich begrenzten Verzicht auf das Kündigungsrecht durch den Mieter unter Hinweis auf die neuen gesetzlichen Bestimmungen als unwirksam angesehen. Der BGH hat nunmehr klargestellt, dass aufgrund der Entstehungsgeschichte des Gesetzes ein solcher befristeter Kündigungsausschluss zulässig ist.

Die Frage, ob ein solcher Verzicht auch formularvertraglich, z.B. in vorgedruckter Form wirksam ist, hat der BGH offengelassen. Hat der Vermieter die Absicht, einen Kündigungsverzicht mehrfach zu verwenden, besteht für ihn, trotz des neuen BGH-Urteils, die Gefahr, dass der Verzicht vor Gericht als unwirksam angesehen wird.

Der Mieter kann dann immer innerhalb der gesetzlichen Kündigungsfrist von drei Wochen kündigen. Insoweit bleibt zu hoffen, dass der BGH auch hier bald eine praxisfreundliche Entscheidung trifft.

Neuer Bußgeldkatalog

Ab 01.04.2004 gelten folgende Neuerungen im Bußgeldkatalog: Das Telefonieren am Steuer wird nun mit 40,00 EUR und einem Punkt belegt (für Radfahrer 25,00 EUR). Auch das rechtswidrige Parken wird teurer. Wer an unübersichtlichen Stellen/Kurven parkt und hierdurch ein Rettungsfahrzeug behindert, muss mit einem Bußgeld von 40,00 EUR und einem Punkt in Flensburg rechnen. Parken vor einer Feuerwehrezufahrt mit Behinderung „kostet“ nun 50,00 EUR und ebenfalls einen Punkt. Illegale Kfz-Rennen werden mit 1.000,00 EUR, vier Punkten und einem Monat Fahrverbot geahndet. Das Nichtanlegen von Sicherheitsgurten in Bussen mit Gurteinrichtung ist nun bußgeldbewehrt. Auch bei Geschwindigkeiten von Bussen und Lkws wurden neue Grenzen festgelegt. Bereits bei Überschreitung der zulässigen Höchstgeschwindigkeit um 26 km/h innerorts (bisher 31 km/h) droht ein Monat Fahrverbot (zitiert aus NJW Spezial 1/2004 S. 20).

Fortbestand des Arbeitsverhältnisses aufgrund Betriebsübergang

Das BAG hat mit Urteil vom 18.12.2003 folgendes entschieden: Kommt es nach Rücknahme einer zunächst ausgesprochenen Kündigung und Freistellung des Arbeitnehmers zu einem Betriebsübergang, muss der Arbeitnehmer den Fortbestand seines Arbeitsverhältnisses zum Betriebserwerber nach Kenntniserlangung vom Betriebsübergang geltend machen. Zwar kann dieses Recht je nach den Umständen und einem gewissen Zeitablauf verwirken; dies ist aber nicht der Fall, wenn der freigestellte Arbeitnehmer das Fortbestehen seines Arbeitsverhältnisses nach ca. fünf Monaten gerichtlich geltend macht und der Arbeitgeber keine Umstände bzw. Dispositionen hinsichtlich des Arbeitsplatzes vorträgt.

In dem zugrundeliegenden Fall war der Kläger bei der D-GmbH & Co.KG in deren Berliner Niederlassung als technischer Betriebsleiter in der Betriebsstätte G., einem reinen Auslieferungslager, beschäftigt. Nachdem die AOK der KG im April 2001 die Zulassung zur Abgabe medizinischer Hilfsmittel entzogen hatte, wurde der Kläger von dem Insolvenzverwalter mit Schreiben vom 31.05.2001 von der Arbeit freigestellt. Bereits einen Tag später wurde die Beklagte in der Betriebsstätte G. tätig, indem sie dort weiter ein Auslieferungslager betrieb. Der Kläger hatte am 26.10.2001 die gerichtliche Feststellung begehrt, dass sein Arbeitsverhältnis bei der Beklagten fortbesteht (aus: Pressemitteilung des BAG Nr. 85/03 v. 19.12.2003).

Mit freundlichen Grüßen

Pfob
Rechtsanwalt