

Mandanten-Information 4/2005

Sehr geehrte Damen und Herren,

BGH zur Kündigung wegen Zahlungsverzugs

Der VIII. Zivilsenat hat mit Urteil vom 16.02.2005 (VIII ZR 6/04) zu der Frage Stellung genommen, inwieweit ein Mieter, dem der Vermieter wegen Zahlungsrückstands gekündigt hat, dem Räumungsverlangen die nachträgliche Begleichung der Mietrückstände entgegenhalten kann.

Der Vermieter kündigte das Mietverhältnis wegen Mietrückstands fristlos, hilfsweise fristgemäß. Während des Räumungsprozesses zahlte das Sozialamt die rückständige Miete. Der BGH entscheidet in letzter Instanz, dass die Frage der Wirksamkeit der fristgemäßen Kündigung vom Verschulden des Mieters am Zahlungsrückstand abhängt. Durch die nachträgliche Zahlung der rückständigen Miete innerhalb von zwei Monaten nach Rechtshängigkeit des Räumungsanspruchs durch das Sozialamt wurde die fristlose Kündigung unwirksam. Die Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung führt nicht ohne weiteres auch zur Unwirksamkeit der hilfsweise ausgesprochenen ordentlichen fristgemäßen Kündigung. Nach § 573 Abs. 2 Nr. 1 BGB hat der Vermieter ein berechtigtes Interesse an der fristgemäßen Beendigung des Mietverhältnisses, wenn der Mieter seine vertraglichen Pflichten schuldhaft nicht unerheblich verletzt. Nach BGH ist daher zu prüfen, aus welchen Gründen der Mieter mit der Mietzahlung in Rückstand geraten ist und ob der Zahlungsrückstand eine von ihm verschuldete Pflichtverletzung darstellt.

Ob der nachträgliche Ausgleich des Mietrückstands auch die Wirkungen einer auf Zahlungsverzug gestützten ordentlichen fristgemäßen Kündigung entfallen lässt, war umstritten.

Der BGH hat zwar darauf hingewiesen, dass sich der Mieter einer ordentlichen Kündigung gegenüber auf eine unverschuldete Zahlungsunfähigkeit infolge unvorhergesehener wirtschaftliche Engpässe berufen und die nachträgliche Zahlung sein etwaiges Fehlverhalten in „milderem Licht“ erscheinen lassen kann. Der Vermieter sollte dennoch bei Zahlungsrückstand des Mieters das Mietverhältnis immer auch vorsorglich hilfsweise fristgemäß kündigen.

Rechtsgrundsätze für qualifiziertes Zeugnis

Gemäß § 109 Abs. 1 GewO besteht bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Der Anspruch war bis zum 31.12.2002 in § 630 BGB geregelt.

Der gesetzlich geschuldete Inhalt des Zeugnisses bestimmt sich nach den mit ihm verfolgten Zwecken. Es dient dem Arbeitnehmer insbesondere als Bewerbungsunterlage und ist insoweit Dritten, insbesondere möglichen künftigen Arbeitgebern, Grundlage für ihre Personalauswahl. Dem Arbeitnehmer gibt es zugleich Aufschluss, wie der Arbeitgeber seine Leistung beurteilt. Das Bundesarbeitsgericht hat für die inhaltliche Ausgestaltung des Zeugnisses vor allem im zentralen Bereich der Leistungs- und Führungsbeurteilung das Gebot der Zeugniswahrheit und der Zeugnisklarheit entwickelt.

Nach dem Grundsatz der Zeugnisklarheit muss das Zeugnis vollständig und klar sein, damit ein zukünftiger Arbeitgeber sich ein klares Bild von der Person des Bewerbers machen kann. Das Zeugnis muss insbesondere schlüssig und widerspruchsfrei sein. So darf die Endbeurteilung nicht von den Einzelbeurteilungen abweichen und umgekehrt. Auch sind Geheimzeichen und Verschlüsselungen etc. unzulässig.

Der Grundsatz der Zeugniswahrheit verpflichtet den Arbeitgeber zur Unterlassung jeglicher falscher Angaben zu Lasten oder zugunsten des Arbeitnehmers. Das gilt auch für das Weglassen von Angaben, die nach der Tätigkeit des Arbeitnehmers erwartet werden., z.B. Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit bei einem Kassierer.

Daraus folgt, dass im Zeugnis alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten sein müssen, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind. Umgekehrt darf der Arbeitgeber einmalige Vorfälle oder Umstände, die für das Gesamtbild und die gesamte Vertragszeit nicht charakteristisch waren, nicht in das Zeugnis aufnehmen oder verallgemeinern.

Schließlich gilt der Grundsatz der Zeugniswahrheit nicht nur zugunsten des Arbeitnehmers, sondern auch eines künftigen Arbeitgebers, soweit er an dem Zeugnisinhalt ein berechtigtes und verständiges Interesse haben kann.

Rechtliche Grundlagen zum Sorgerecht

Durch das Kindschaftsreformgesetz, in Kraft seit dem 01.07.1998, ist das Recht der elterlichen Sorge völlig umgestaltet worden. Wichtigste Neuregelung ist die Aufhebung des Erfordernisses der Entscheidung über das elterliche Sorgerecht durch das Familiengericht im Zusammenhang mit der Ehescheidung. Die Ehescheidung als solche ist dementsprechend keine Veranlassung für eine Sorgerechtsregelung mehr; nach dem neuen Gesetz ist eine Entscheidung über das Sorgerecht möglich, aber keineswegs zwingend, wenn Eltern, denen die elterliche Sorge gemeinsam zusteht (verheiratet oder nicht), nicht nur vorübergehend getrennt leben. In diesem Fall kann das Familiengericht auf Antrag einem Elternteil die elterliche Sorge alleine übertragen, wenn entweder der andere Elternteil zustimmt (und das über 14 Jahre alte Kind nicht widerspricht) oder zu erwarten ist, dass die Aufhebung der gemeinsamen Sorge und die Übertragung der alleinigen Sorge auf den Antragsteller dem Wohl des Kindes am besten entspricht, § 1671 Abs. 2 Ziffer 1 und 2 BGB.

Dem Antrag darf das Familiengericht nicht stattgeben, soweit die elterliche Sorge aufgrund anderer Vorschriften abweichend geregelt werden muss. Dies betrifft vor allem Maßnahmen von Amts wegen bei Gefährdung des Kindeswohles, wenn die Eltern nicht gewillt oder in der Lage sind, die Gefahr abzuwenden bzw. die hierzu notwendigen erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Soweit das Gesetz vorsieht, dass einem Elternteil ein Teil der elterlichen Sorge allein übertragen werden kann, wird nicht näher definiert, welche Teile des grundsätzlich gemeinsamen Sorgerechts abgekoppelt werden können.

Es ist aber allgemein anerkannt, dass die elterliche Sorge nicht nur in Personensorge und Vermögenssorge aufteilbar ist. Vielmehr besteht eine umfassende Gestaltungsfreiheit, so dass z.B. die Beschränkung auf die Aufenthaltsbestimmung, die Schul- und / oder Berufsausbildung, die Heilbehandlung oder die Regelung des Umgangs mit anderen Personen zulässig ist.

Mit freundlichen Grüßen

Björn Pfof
Rechtsanwalt