



■ [RAe Thannheiser u. Koll., Flüggestr. 21, 30161 Hannover](#)

Mitteilungen für Betriebs-/Personalräte und MAV

■ **Achim Thannheiser**
Rechtsanwalt + Betriebswirt

■ **Angelika Küper**
Rechtsanwältin

■ **Gabriele Köhler**
Rechtsanwältin

■ **Volker Mischewski**
Rechtsanwalt

In überörtlicher Zusammenarbeit mit
Rechtsanwältin

■ **Liddy Wilhelm**
Bolzumer Busch 30, 31191 Algermissen

☎ 0511 / 990 490

📄 0511 / 990 49 50

§ Fach-Nr.: 331

✉ Rühmkorfstr. 18
30163 Hannover

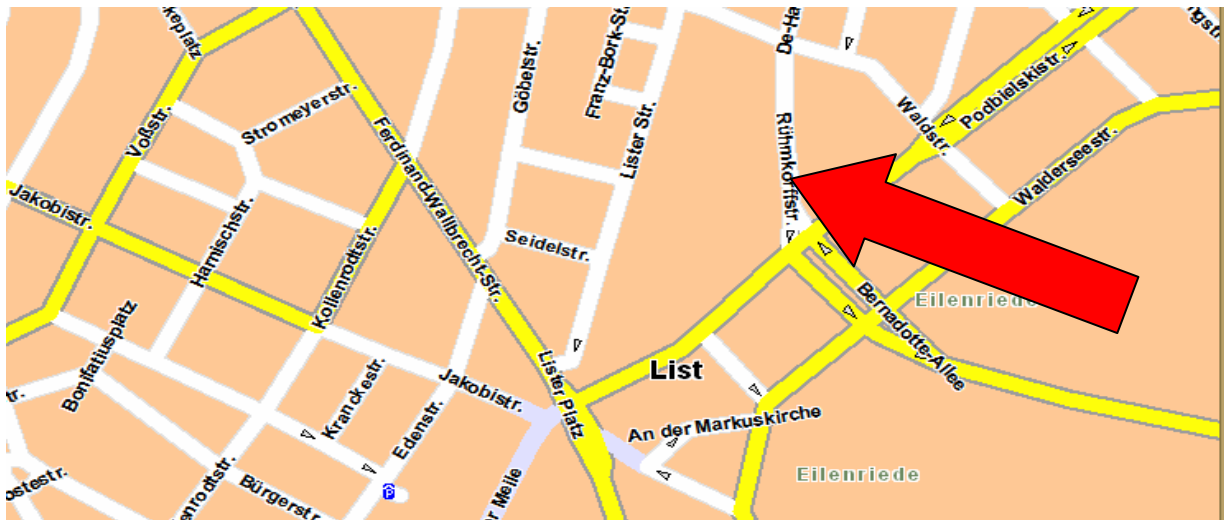
Datum / Az.: Dezember 2004

Rechtsanwalt@Thannheiser.de
www.Thannheiser.de

Sprechzeit nach Vereinbarung

Wir sind umgezogen:

Rühmkorfstr. 18
30163 Hannover



**Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern ein fröhliches
Weihnachtsfest und ein sorgenfreies neues Jahr!**

Jetzt ist es schon fast Tradition, dass wir statt Weihnachtspresents zu verteilen für Menschen in Not spenden. Diesmal können mit dem Geld durch „World Vision“ mehrere Wasserpumpen in Trockenregionen in Afrika angeschafft werden.

Für die Weihnachtszeit diesmal ein etwas ausführlicherer Info-Brief:

Achtung Verjährung am 31.12.2004 droht

Die Schuldrechtsreform im Jahr 2002 hat für viele zivilrechtliche Ansprüche eine neue einheitliche Verjährungsfrist von drei Jahren eingeführt. Eine Übergangsvorschrift bestimmt, dass die Dreijahresfrist auch dann maßgeblich ist, wenn für den betreffenden Anspruch bis zum Inkrafttreten der Schuldrechtsreform eine längere Verjährungsfrist gegolten hatte.

Weil die neue Dreijahresfrist in diesem Fall am 01.01.2002 zu laufen begann, kann sie zum ersten Mal mit dem 31.12.2004 ablaufen. Betroffen sind hiervon diejenigen Ansprüche, die bisher nach 30 Jahren verjährten. Dazu zählen z.B. der Anspruch auf Lieferung gegen den Verkäufer oder der Verlust der vereinbarten Ansprüche aus einem Werkvertrag.

Um den Eintritt der Verjährung zu verhindern, müssen Ansprüche vor dem Stichtag in der Regel gerichtlich geltend gemacht werden; eine bloße schriftliche Mahnung des Schuldners oder eine Aufforderung zur Zahlung genügt nicht.

Im Zweifel beraten lassen!

Vorsicht auf Weihnachtsfeiern

LAG Hamm v. 30.06.2004 - 18 Sa 836/04

Die schwere Beleidigung des Vorgesetzten auf einer Weihnachtsfeier kann eine fristlose Kündigung nach sich ziehen, wie das LAG Hamm nunmehr in zweiter Instanz entschieden hat.

Unternehmer darf Weihnachtsgeld nicht eigenmächtig einbehalten

LAG Rh-Pf v. 16.9.04 - 1 Sa 1116/03

Die Weihnachtsgeldzahlung ist betriebliche Übung, wenn sie nicht ausdrücklich als freiwillige Zahlung oder Zahlung unter Vorbehalt geleistet wurde.

Der Unternehmer hatte im entschiedenen Fall von 1991 bis 1998 ohne jeden Vorbehalt Weihnachtsgeld gezahlt. In den Jahren 1999 und 2000 setzte er die Zahlung aus, ohne dies zuvor angekündigt zu haben. Für die folgenden Jahre wurde das Weihnachtsgeld absprachgemäß durch einen höheren Stundenlohn ersetzt. Der Kläger wollte aber auch für die Jahre 1999 und 2000 Weihnachtsgeld haben - und hatte nun vor Gericht Erfolg. Die jahrelange vorbehaltlose Auszahlung des Weihnachtsgeldes habe zu einer so genannten betrieblichen Übung geführt, meinten die Richter. Davon kann sich der Unternehmer nur lösen, wenn einer Änderung der Übung von dem Beschäftigten nicht widersprochen wird.

300 Förderprogramme

Von 'Mobilitätshilfen für Auszubildende' bis zur 'Förderung der Aufarbeitung von Altöl' finden sich in der Förderdatenbank des Bundesministeriums über 300 Finanzierungshilfen des Bundes, der Länder und der Europäischen Union.

http://db.bmwa.bund.de/_DE_de/WZL_0d2f76569d58404995d664a5afd7f589_WZL/app.wiz?

Internationaler Gehaltsvergleich

Erstmals existiert ein grenzübergreifender, webbasierter, interaktiver Lohn- und Gehaltsspiegel. Mit diesem Tool können Beschäftigte und Betriebsräte nationale und internationale Lohnvergleiche für bestimmte Berufsklassifikationen durchführen.

www.lohnspiegel.de

EUR-LEX – NEUER INTERNETAUFTRITT

Seit dem 1. November 2004 haben sich der Dokumentensuchdienst EUR-LEX und die CELEX Datenbank zu einer gemeinsamen Internetpräsenz zusammengeschlossen. Die neue Internetpräsenz ermöglicht den kostenlosen Zugriff auf derzeit mehr als 1,5 Millionen Dokumente in 20 Sprachen. Sie wird täglich aktualisiert und weiter ausgebaut werden. Vorteile in der Nutzung ergeben sich vor allen Dingen durch die leichtere Sprachwahl und den schnelleren Zugriff auf beide Systeme auf einer Internetseite.

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/de/index.htm>

Mitbestimmung in Europa

In Europa weit verbreitet

Mitbestimmung von Arbeitnehmern in Unternehmensorganen in den EU-Staaten

Land ¹⁾	staatliche Unternehmen	private Unternehmen	Zahl der Arbeitnehmervertreter	Unternehmensstruktur ²⁾
Dänemark	x	x	1/3 der Sitze	m
Deutschland	x	x	1/3 - 1/2 der Sitze	d
Finnland	x	x	nach Vereinbarung	m/d
Frankreich	x	–	1/3 bzw. 2 - 3 Sitze	m/d
Griechenland	x	–	2 - 3 Sitze	m
Irland	x	–	meist 1/3 der Sitze	m
Luxemburg	x	x	maximal 1/3 der Sitze	m
Niederlande	x	x	Sonderregelung ³⁾	d
Österreich	x	x	1/3 der Sitze	d
Portugal	x	–	1 Sitz	m
Schweden	x	x	2 - 3 Sitze	m
Spanien	x	–	2 Sitze	m
Malta	x	–	1 Sitz	m
Polen	x	–	meist 2 - 5 Sitze	d
Slowakei	x	x	1/3 - 1/2 der Sitze ⁴⁾	d
Slowenien	x	x	1/3 - 1/2 ⁵⁾	d
Tschechien	x	x	1/3 der Sitze	d
Ungarn	x	x	1/3 der Sitze	d

1) nur die 18 der 25 EU-Staaten mit Mitbestimmungsregelung

2) m = monistische Struktur; d = dualistische Struktur

3) Der Betriebsrat hat das Recht, der Hauptversammlung ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder zur Wahl vorzuschlagen.

4) private Unternehmen: 1/3 der Sitze; staatliche Unternehmen: 1/2 der Sitze

5) je nach Statut des Unternehmens

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung

Die **Mitbestimmung** ist in den EU-Staaten weiter verbreitet, als das in der aktuellen Debatte um die Zukunft des deutschen Mitbestimmungsmodells unterstellt wird: In 18 der 25 EU-Staaten sitzen ArbeitnehmervertreterInnen in den höchsten Unternehmensorganen. In elf EU-Staaten gilt das auch für private Unternehmen.

einBlick 21/04 – Infoservice des DGB

Nochmals:

ARBEITSZEITGESTALTUNG – EuGH Bereitschaftsdienst = Arbeitszeit

EuGH vom 5.10. 2004 - Vorabentscheidungsverfahren Pfeiffer u.a. ./ Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut e. V. (Rs. C-397/01 / C-403/01),

Wie bereits berichtet entschied der EuGH, dass die wöchentliche Höchstarbeitszeit eines Rettungssanitäters einschließlich der Arbeitsbereitschaftszeiten die Grenze von 48 Stunden (RL 93/104/EG) nicht überschreiten darf.

Wichtig ist aber auch die Aussage des Gerichts, dass die Richtlinie auch zwischen Privaten direkt anwendbar ist.

Soweit deutsches Recht gegen EU-Richtlinien verstößt, ist es auf den dem Regelungsgehalt der Richtlinie entsprechenden Umfang zu reduzieren. Das gilt auch für Tarifverträge.

In diesem Sinn ist die Richtlinie beispielsweise auch für privatrechtlich geführte Krankenhäuser wirksam und der BAT auf deren Regelungen zu reduzieren!

Dienstwagen für Betriebsrat

BAG v. 23.06.2004 - 7 AZR 514/03

Ein nach § 37 Abs. 2 BetrVG von der beruflichen Tätigkeit vollständig befreites Betriebsratsmitglied hat Anspruch auf Überlassung eines Firmenfahrzeugs zur privaten Nutzung, wenn ihm der Arbeitgeber vor der Freistellung zur Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben ein Firmenfahrzeug zur Verfügung gestellt hatte und er dieses auf Grund einer vertraglichen Vereinbarung auch privat nutzen durfte.

Prozesskosten fressen die Abfindung

LAG Mainz v. 14.9.04 - 10 Ta 170/04

Wer nach einer Kündigung erfolgreich eine Abfindung erstreitet, muss damit auch die Kosten des Prozesses zahlen. Die Abfindung zähle wie jedes andere Einkommen zum Vermögen des Betrof-

fenen, das er zur Prozessführung einsetze muss. Bewilligte Prozesskostenhilfe ist dann zurück zu zahlen.

Krankheit kann auch Grund zur außerordentlichen Kündigung sein

BAG v. 25.03.2004- 2 AZR 399/03

Die tarifvertragliche „Unkündbarkeit“ schützt nicht immer. Sie wird durch die Rechtsprechung des BAG zur so genannten „außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufzeit“ unterlaufen. Immer wieder hat das BAG entschieden, dass in den Fällen, wo eine Beschäftigungsmöglichkeit nicht vorhanden ist, das Unternehmen oder die Dienststelle auch die Möglichkeit haben muss, sich von den „unkündbaren“ Beschäftigten zu trennen. Die jahrelangen Gehaltskosten ohne Gegenleistung seien nicht zumutbar.

Nun kommt auch die Krankheit eines Beschäftigten ist als wichtiger Grund i.S.d. § 626 BGB in Betracht. Das dauerndem Unvermögen einer Beschäftigten zur Arbeitsleistung kann - jedenfalls im Fall eines Ausschlusses der ordentlichen Kündigung auf Grund tarifvertraglicher Vereinbarungen - eine außerordentliche Kündigung mit einer sozialen Auslaufzeit rechtfertigen.

Formular-Arbeitsverträge in vielen Punkten unwirksam

LAG Schleswig-Holstein v. 22.09.2004 -3 Sa 245/04

Nach der Änderung des BGB sind auch Arbeitsverträge, die als Formular verwendet werden, auf ihre Wirksamkeit zu prüfen. Jede vorformulierte Regelung gilt prinzipiell als „Allgemeine Geschäftsbedingung“ und muss klar und verständlich sein. Sie darf auch keine versteckten Benachteiligungen enthalten.

So meinte das Gericht, dass eine formularmäßige einseitige, nur für Arbeitneh-

mer geltende arbeitsvertragliche Ausschlussfrist gegen diese Gebote verstoße und unwirksam sei.

Auch die arbeitsvertragliche Pauschalierungsabrede, nach der im Bruttomonatsentgelt alle Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit enthalten sind, ist unwirksam. Dies gilt immer dann, wenn eine formularmäßig vereinbarte, pauschale, keine Begrenzung nach oben enthaltende Regelung im Arbeitsvertrag steht. Und zwar weil auch nicht annähernd den Umfang der einkalkulierten zuschlagspflichtigen Arbeitsleistung, die verlangt werden könnte, kalkulierbar ist.

Fehler des Betriebsrates gehen zu Lasten der Beschäftigten

LAG Köln v. 01.07.2004 - 5 (9) Sa 427/03

Kündigungen ohne Anhörung des Betriebsrates nach § 102 BetrVG sind unwirksam. Dies gilt auch, wenn er nicht ordnungsgemäß angehört wurde. Also beispielsweise der Gruppenleiter und nicht der Geschäftsführer die Anhörung unterschrieb.

Macht aber der Betriebsratsvorsitzende Fehler, in dem er etwa den nicht zuständige Betriebsausschuss statt des Betriebsrates mit der Sache befasst, oder wenn dieser in fehlerhafter Besetzung zusammengetreten ist, geht das zu Lasten des gekündigten Kollegen. Die Frist läuft ab und die Kündigung ist wirksam.

Gleichbehandlung des Betriebsrats kann auch AT-Bezahlung bedeuten

LAG Düss. v. 16.07.2004 - 9 Sa 1306/0

Nach § 37 Abs. 4 BetrVG darf das Arbeitsentgelt von Betriebsräten nicht geringer bemessen sein, als das Entgelt von vergleichbaren Beschäftigten. Bei freigestellten Betriebsräten wird dazu

auf die berufliche Entwicklung vergleichbarer Beschäftigter abgestellt.

Es wird gefragt, ob das Betriebsratsmitglied, wenn es sein Amt nicht übernommen hätte, eine bestimmte Entwicklung durchlaufen hätte, zu der es wegen der Übernahme des Amtes nicht gekommen ist.

Dies gilt auch, wenn für diesen Vergleich nur ein vergleichbarer Beschäftigter vorhanden ist. Wurde dieser in den Kreis der AT-Angestellten (AT = Außertariflich = Bezahlung oberhalb der höchsten Tarifgruppe) übernommen, weil ihm wegen seiner überdurchschnittlichen Leistungen die disziplinarische Vorgesetztenfunktion übertragen wurde, so darf das Arbeitsentgelt des Betriebsratsmitglieds nicht geringer bemessen werden, wenn das Betriebsratsmitglied vor Übernahme des Amtes ebenfalls überdurchschnittliche Leistungen erbracht hat.

Informationen zur Kündigung

Hessisches LAG v. 29.8.2004 - 17/10 Sa 665/03

Zu einer ordnungsgemäßen Anhörung für eine Kündigung hat der Unternehmer den Betriebsrat im Rahmen des betriebsverfassungsrechtlichen Anhörungsverfahrens zweifelsfrei über die Person des zu kündigenden Arbeitnehmers zu informieren.

Dazu gehören: das Alter, der Familienstand, die Kinderzahl, Unterhaltspflichten, die Beschäftigungsdauer sowie Umstände, die geeignet sind, einen besonderen Kündigungsschutz zu begründen.

Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Unternehmer „auf jeden Fall“ kündigen wolle. Er kann nicht einseitig bei einer beabsichtigten personenbedingten Kündigung die Mitteilung der Sozialdaten für entbehrlich erklären.

Kündigungsschutz für Ersatzmitglieder

BAG v. 12.2.2004 - 2 AZR 163/03

Der Kündigungsschutz für Ersatzmitglieder beginnt, wenn sie als Vertreter zur Betriebsratsarbeit herangezogen worden sind.

Er entfällt auch nicht allein deshalb, weil sich im Nachhinein herausstellt, dass ein Vertretungsfall in Wahrheit nicht vorgelegen hat. Etwas anderes gilt nur, wenn der Vertretungsfall durch Absprachen im Betriebsrat zum Schein herbeigeführt wird (BAG 5. September 1986 7 AZR 175/85 –BAGE 53, 23) oder das Ersatzmitglied weiß bzw. sich ihm aufdrängen muss, dass kein Vertretungsfall vorliegt.

Voraussetzungen für Personalabbau

Hessisches LAG v. 18.7.2003 - 17/12 Sa 829/02

Allein die Behauptung des Unternehmens Arbeitsplätze abbauen zu wollen, reicht für eine Kündigung nicht aus.

Es hat zur Begründung einer betriebsbedingten Kündigung dar zulegen, welche konkreten Arbeitsaufgaben mit welchem Arbeitszeitvolumen auf andere Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt übertragen werden, (im Anschluss an BAG vom 17. Juni 1999- 2 AZR 522/98 -; BAG vom 27. September 2001 – 2 AZR 176/00 -; BAG vom 10. Oktober 2002-2 AZR 598/01-)

Weiterhin hat der Unternehmer darzulegen, welche Arbeitsaufgaben mit welchem Arbeitszeitvolumen bisher die Beschäftigten durchgeführt haben, auf die durch die Neuverteilung neue Arbeitsaufgaben übertragen werden. Nur so kann festgestellt werden, ob die zukünftige Arbeitsmenge ohne Überstunden des verbliebenen Personals bewältigt werden kann.

Keine Überprüfung der Unternehmensentscheidung auf Zweckmäßigkeit

BAG v. 22.4.2004 - 2 AZR 385/03

Beschließt das Unternehmen eine betrieblichen Umorganisation, die zu einer anderen zeitlichen Lage und zur Herabsetzung der Dauer der Arbeitszeit führt, so handelt es sich dabei um eine im Ermessen des Arbeitgebers stehende unternehmerische Entscheidung. Diese Entscheidung wird im Kündigungsschutzverfahren von den Arbeitsgerichten nicht auf ihre Zweckmäßigkeit, sondern lediglich zur Vermeidung von Missbrauch –auf offenbare Unvernunft oder Willkür überprüft.

Keine Zahlung von Vertragsstrafe an den Betriebsrat

BAG, Beschluss vom 29.9.2004, Az. 1 ABR 30/03

Arbeitgeber und Betriebsrat können keine Vereinbarung treffen, durch die sich der Arbeitgeber verpflichtet, an den Betriebsrat im Falle der Verletzung von Mitbestimmungsrechten eine Vertragsstrafe zu bezahlen.

Leider konnte sich daher ein Betriebsrat nicht durchsetzen, der vom Arbeitgeber aufgrund eines in einem früheren Verfahren geschlossenen Vergleichs die Zahlung einer Vertragsstrafe von 25.000 Euro verlangte.

Nach dem BAG ist der Betriebsrat grundsätzlich nicht vermögensfähig. Eine Ausnahme bestehe zwar insoweit, als gesetzliche Ansprüche auf Erstattung der durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten vorgesehen seien (§ 40 BetrVG). An den Betriebsrat zu zahlende Vertragsstrafen kenne das Gesetz aber nicht.

Weiterhin auch in Thüringen:

Unterlassungsanspruch des Betriebsrats bei Betriebsänderung

LAG Thüringen v. 18.08.2003 1 Ta 104/03

Dem Betriebsrat steht ein Anspruch auf Unterlassung einer Betriebsänderung bis zum Abschluss der Verhandlungen über einen Interessenausgleich zu.

Der Verhandlungsanspruch des Betriebsrats ist ggf. im Wege einer – einstweiligen - Unterlassungsverfügung zu sichern (Bestätigung der Kammerrechtsprechung - vgl. Beschluss vom 26.09.2000 - 1 TaBV 14/2000).

Bei der Frage, ob eine Betriebsänderung vorliegt, ist nach der Novellierung des BetrVG nicht mehr auf die im Betrieb, sondern auf die im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer abzustellen.

Arbeitnehmer muss Grundzüge des Kündigungsschutzrechts kennen

LAG Rheinland-Pfalz v. 21.09.2004 - 8 Ta 154/04

Leider gilt auch im Arbeitsrecht der allgemeine Grundsatz:

„Unwissenheit schützt vor Strafe nicht,“

Deshalb verliert ein Beschäftigter den gerichtlichen Schutz, wenn er seine Kündigungsschutzklage nicht innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhebt. Eine nachträgliche Zulassung der Klage wegen Unkenntnis der Frist komme nicht in Frage, entschied das LAG.

Im vorliegenden Fall hatte ein Metallarbeiter verspätet Kündigungsschutzklage erhoben. Zu seiner Entschuldigung gab er an, die Frist nicht gekannt zu haben. Die Richter betonten, den Kläger dürfe an der versäumten Klagefrist keinerlei Verschulden treffen, also nicht einmal leichte Fahrlässigkeit. Unwissenheit sei jedoch, so ließ das Gericht erkennen, immer auch eigenes Verschulden.

Volumen eines Sozialplans

BAG v. 24.8.2004 - 1 ABR 23/03

Wenn eine Einigungsstelle einen Sozialplan aufgestellt hat, kann dieser nur noch eingeschränkt gerichtlich überprüft werden. Das Gericht prüft die Inhalte nur hinsichtlich der Frage, ob die Einigungsstelle ihre Ermessensspielräume nicht überschritten hat.

Der Betriebsrat kann einen Spruch der Einigungsstelle zur Aufstellung eines Sozialplanes mit der Begründung anfechten, dass das darin vorgesehene Gesamtvolumen zu gering sei. Dann muss der Betriebsrat anhand konkreter Angaben darlegen, dass und inwiefern der Sozialplan seiner Funktion als Ausgleich oder Milderung der wirtschaftlichen Nachteile der Betriebsänderung für die Arbeitnehmer (§ 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG) nicht genüge, weil er deren sozialen Belange nicht ausreichend berücksichtige (§ 112 Abs. 5 Satz 1 BetrVG).

Ermessensfehlerfrei ist nach Ansicht des BAG der Sozialplan schon dann, wenn er wenigstens eine spürbare Milderung der wirtschaftlichen Nachteile vorsieht. Eine Unterschreitung dieser Grenze sei jedoch zulässig und geboten, wenn das Sozialplanvolumen für das Unternehmen wirtschaftlich sonst nicht vertretbar wäre.

Weil der Sozialplan im konkreten Fall eine nicht nur geringfügige Milderung der entstandenen Nachteile vorsah, komme es auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Unternehmens und, wie vom Betriebsrat geltend gemacht, der Konzernmutter nicht an.

Das Unternehmen hatte im Jahr 2001 ihren Umschlag von Stückgütern wegen jahrelanger Verluste eingestellt und rund 90 der etwa 100 Mitarbeiter entlassen.

Der Betriebsrat hatte den mit insgesamt etwa 2,5 Mio. DM für Abfindungen dotierten Sozialplan wegen zu geringer finanzieller Ausstattung angefochten und sich dabei insbesondere auf die Leistungsfähigkeit der Konzernmutter bezogen.

Kündigung einer Schwangeren wegen Betriebsstilllegung möglich

BAG - LAG Hamm 25.3.2004 2 AZR 295/03

Wenn das Unternehmen beschließt die Produktion einzustellen und die noch eingehenden Aufträge nicht mehr durch eigene Arbeitskräfte im Betrieb erledigen zu lassen, stellt dies ein Grund für betriebsbedingte Kündigungen dar.

Die zuständige Landesbehörde kann aufgrund dieser Schließung die Zulässigkeit der Kündigung einer Schwangeren erklären (§ 9 Abs. 3 MuSchG). Mit diesem Bescheid kann die Kündigung ausgesprochen werden.

Die Kündigung wird allerdings erst rechtswirksam, wenn der Bescheid auch seine "innere Wirksamkeit" entfaltet und bestandskräftig ist. Mit der Klage gegen diesen Bescheid bleibt die Kündigung also „schwebend wirksam“.

Büromöbel auf Kosten des Unternehmens selbst kaufen

LAG Köln v. 18.3.2004 - 5 Sa 1334/03

Stellt das Unternehmen dem Beschäftigten entgegen einer vertraglichen Zusage die für die Ausübung der Tätigkeit erforderliche Einrichtung nicht zur Verfügung, dann kann dieser diese selber beschaffen und vom Unternehmen Ersatz der entstandenen Aufwendungen verlangen. Voraussetzung ist jedoch eine - vergebliche - Aufforderung.

Fahrtenbuchanordnung

VG Lüneburg v. 21.7.2004 - 5 A 96/03

Die Anordnung eines Fahrtenbuches ist in einem Regelfall grundsätzlich nur für sechs Monate ermessensgerecht. Für eine längere Anordnung müssen besondere Gründe vorliegen. Allein ein Rotlichtverstoß und die Aussageverweigerung der Halterin reichen nicht aus.

eBay: Widerrufsrecht des Verbrauchers

BGH v. 3.11.2004 - VIII ZR 375/03

Widerrufsrecht immer, wenn gewerblich verkauft wird

Der BGH entschied, dass die Verkäufe über eBay keine Versteigerungen nach § 156 BGB sind, sondern es sich um einen "Kauf gegen Höchstgebot" handelt. Denn laut Satz 1 dieser Regelung des BGB kommt bei einer Versteigerung der Vertrag "erst durch den Zuschlag des Versteigerers zustande". Diesen "Zuschlag" sieht das Gericht bei der Internet-Auktion bei eBay aber nicht. Bei eBay kommt der Vertrag durch ein verbindliches Verkaufsangebot des Klägers und die Annahme dieses Angebots durch das Höchstgebot des Käufers zustande.

Damit ist immer noch nicht geklärt, wer - über die professionellen Händler hinaus - ein Widerrufsrecht gegen sich gelten lassen muss.

Die Gerichte der unteren Instanzen (s. Computer-Fachwissen 12/2004) be-

trachten eBay-Verkäufer teilweise auch dann als «Unternehmer», wenn sie über einen längeren Zeitraum sehr viele Artikel via Internet versteigern.

Rücktrittsrecht bei Lebensversicherung

Von einer Lebensversicherung können Sie als Versicherungsnehmer innerhalb einer Frist von 14 Tagen zurücktreten. Zur Wahrung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung der Rücktrittserklärung. Die Frist beginnt erst mit dem Zeitpunkt des Vertragsabschlusses. Der Vertrag ist abgeschlossen, wenn der Versicherer Ihnen die Police zusendet. Die Frist wird aber nur dann in Gang gesetzt, wenn der Versicherer Sie über die Rücktrittsmöglichkeit belehrt und Sie die Belehrung durch Unterschrift bestätigen. Das Rücktrittsrecht erlischt endgültig einen Monat nach Zahlung der ersten Versicherungsprämie und zwar selbst dann, wenn die Belehrung vollständig unterblieben ist.

Wenn der Versicherer Ihnen bei Antragstellung nicht eine vollständige und richtige Verbraucherinformation übergeben hat oder Ihnen später den Versicherungsschein, die Versicherungsbedingungen und die vollständige und richtige Verbraucherinformation nicht zugeschickt oder ausgehändigt hat, können Sie dem Lebensversicherungsvertrag noch bis ein Jahr nach Zahlung der ersten Prämie widersprechen.

Achim Thannheiser - Rechtsanwalt u. Betriebswirt

TSP: Arbeitsrecht - Beratung von Arbeitnehmern, Betriebs- u. Personalräten, gerichtliche Vertretung, Einigungsstellen, Schulungen, Betriebs- u. Dienstvereinbarungen, Gutachten; ISP: Wirtschaftsrecht

Angelika Küper - Rechtsanwältin

ISP: Eventrecht, Erbrecht, Reiserecht, Unterhaltsrecht, Zivilrecht

Gabriele Köhler - Rechtsanwältin

ISP: Mietrecht, Familienrecht, Scheidungsrecht, spanisches Recht

Liddy Wilhelm – Rechtsanwältin

ISP: Arbeitsrecht, Zivilrecht, Vertragsrecht, Verkehrsrecht

Volker Mischewski – Rechtsanwalt

ISP: Arbeitsrecht -Beratung von Arbeitnehmern, Betriebs- u. Personalräten-, Strafrecht, Sozialrecht