

# Tankstellen-Interessenverband e.V.

Tankstellen-Interessenverband e.V.  
Moltkestraße 17 D-67433 Neustadt a.d. Weinstraße

Tankstellen-Interessenverband e.V.

Geschäftsführer:  
Dr. jur. Jochen Wilhelm

Moltkestraße 17  
67433 Neustadt a.d. Weinstr.  
Telefon 06321 880292  
Fax 06321 880294

buero@tankstellenverband.org  
www.tankstellenverband.org

Bankverbindung  
Sparkasse Rhein-Haardt  
Kto.-Nr. 4814182  
BLZ 546 512 40  
BIC MALADE51DKH  
IBAN DE 89546512400004814182  
Gläubiger-ID-Nr. DE81zzz00000590599

12.02.2015/w-s

## Verbandsinformationen

Sehr geehrtes Mitglied,

### ➤ Betriebsübergang gemäß § 613a BGB bei ortsnahen Standortwechsel

Die Frage, ob ein Betriebsübergang nach § 613a BGB vorliegt, kann sich aufgrund der Vielzahl an Leben- und Vertragssituationen oftmals als schwierig gestalten. In einem durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) kürzlich entschiedenen Fall (Urteil vom 08.09.2014, Az. 8 AZR 733/13) hatte die Mineralölgesellschaft das Vertragsverhältnis mit ihrem Partner gekündigt, die Tankstelle zu einer verkleinerten, reinen Automatentankstelle umgebaut und betrieb diese nun allein weiter. An einer 800 Meter von dieser Tankstelle entfernten Hauptverkehrsstraße errichtete die Mineralölgesellschaft eine neue Tankstelle, die ein anderer Partner für sie in gängiger Form als Handelsvertreter betrieb. Eigentümer bzw. Verpächter beider Grundstücke waren ein und derselbe. Die neu errichtete Tankstelle war im Bau, Organisation und im Rahmen der Vertragsgestaltung ebenfalls ähnlich gestaltet wie die „alte“, als Automatentankstelle betriebene Station. Von dieser wurden jedoch gegenständlich nur die Kochtöpfe übernommen. Weiterhin führte der neue Pächter für die Mineralölgesellschaft die Alarmüberwachung an der Automatentankstelle durch und Werbemaßnahmen wiesen durch Schilder an der alten Tankstelle auf die neue Tankstelle und ein in der Nähe errichtetes Ladengeschäft hin.

Der ehemalige Partner der Automatentankstelle belehrte zum Beendigungszeitpunkt über den Betriebsübergang nach § 613a BGB auf den neuen Pächter an dem neuen Standort und kündigte hilfsweise. Eine Mitarbeiterin, die in einem gesonderten Bewerbungsverfahren

#### in Kooperation mit:

Fachverband der Garagen-, Tankstellen-  
und Servicestationsunternehmen in der  
Wirtschaftskammer Österreich, Wien

Handels- und Dienstleistungsverband Südtirol (hds)  
Tankstellenpächter im hds FIGISC, Bozen

# Tankstellen-Interessenverband e.V.

ren von dem neuen Partner nicht eingestellt wurde, erhob Kündigungsschutzklage bzw. Feststellung des Betriebsüberganges des Arbeitsverhältnisses auf den neuen Partner gegen beide Pächter.

Sowohl das Landesarbeitsgericht, als auch das BAG lehnten einen Betriebsübergang nach § 613a BGB ab. Jede Tankstelle stelle eine abtrennbare wirtschaftliche Einheit mit eigener Identität dar, da jede Tankstelle über eine eigene Leitung und eine hinreichend strukturierte und selbständige Gesamtheit von Personen und Sachen wie Tankstellenausstattung mit Erdtanks, acht Zapfsäulen, spezieller Fahrbahn, Überdachung, Preismast, Shop mit Tankstellenkasse etc. zur Ausübung einer wirtschaftlichen Tätigkeit mit eigenem Zweck, dem Verkauf von Agenturwaren und Eigengeschäft, verfüge. Zwar unterschieden sich die Produktions- oder Betriebsmethoden bei den beiden 800 Meter voneinander entfernten Tankstellen nicht, dennoch läge kein besonders für einen Betriebsübergang sprechender Umstand einer Betriebsidentität vor, da Tankstellen - insbesondere, wenn sie wie hier zur selben Mineralölgesellschaft gehören - regelmäßig eine gleiche oder ähnliche Struktur aufwiesen.

Auch der Umstand, dass besonderen Anlagen für den Betrieb einer jeden Tankstelle erforderlich seien, wie beispielsweise spezielle Tanks, Zapfsäulen etc. spräche gegen einen Betriebsübergang. Die Übernahme eines Teils der Belegschaft sei auch nicht hinderlich, da nicht die Hauptbelegschaft übernommen worden sei, sondern nur vier von acht Mitarbeitern. Im Rahmen der Übernahme von Kundschaft wiesen die Gerichte darauf hin, dass zum einen die Stationsverträge nicht übernommen worden seien und es bei Kraftstoff an einer Markenbindung fehle, die einer exklusiven Vertriebsberechtigung wie bei beispielsweise Automarken nahe käme. Letztendlich seien zwei Tankstellen in Konkurrenz in Betrieb, die für sich genommen keine übergeordnete Markenbindung hätten.

Für den ehemaligen Partner ist das Urteil problematisch, sieht er sich doch genötigt, im Zweifel eine ordentliche Kündigung fristgemäß auszusprechen, deren Wirksamkeit und die damit verbundene Lohnzahlungsverpflichtung bis zum Ablauf der Kündigungsfristen sein wirtschaftliches Risiko ist. Insofern lohnt es sich stets, insbesondere bei Verträgen über Stationen, deren Zukunft unklar oder von der Mineralölgesellschaft in der Schwebe gehalten wird, auf eine einvernehmliche Beendigung der Arbeitsverhältnisse hinzuwirken. Der Widerspruch, dass eine Kündigung dennoch aufgrund Weiterbestehens der Station oder an einem anderem Standort unter Berücksichtigung der durch das BAG vorliegend aufgeführten Kriterien unwirksam sein könnte und der kaufmännischen Notwendigkeit, das Risiko der Lohnfortzahlung zu reduzieren, lässt sich bedauerlicherweise zu Gunsten der Partner nicht auflösen. Sprechen Sie ggfls. hierüber mit Ihrer Mineralölgesellschaft.

Rechtsanwältin Alexandra Hübsch

## ➤ Einmal grapschen erlaubt?

Ein großes Medienecho löste kürzlich ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu einem mit einer außerordentlichen fristlosen Kündigung seitens des Arbeitgebers geahndeten Busengrapschen eines Arbeitnehmers gegenüber der Reinigungskraft einer Fremdfirma aus (Urteil vom 20.11.2014, Az. 2 AZR 651/13).

Das Bundesarbeitsgericht verwarf sowohl eine außerordentliche als auch eine ordentliche Kündigung und sah den Fall nur als abmahnwürdig an.

## Tankstellen-Interessenverband e.V.

Die Wogen in den Medien schlagen hoch. In ZEIT ONLINE steht die Überschrift „Grapscher-Urteil schützt die Täter“, und weiter, das Urteil mache „Frauen zu Freiwild“. Bild.de überschreibt: „Einmal Busengrapschen kein Grund zur Kündigung.“ Derwesten.de: „Richter geben Busengrapscher recht.“

Was war geschehen? Was urteilte das Bundesarbeitsgericht?

Hierzu zunächst der Tatbestand des Falles aus dem BAG-Urteil, der in den Medien nur verkürzt wiedergegeben wurde, der aber in den Details für das Urteil wesentlich ist:

*„Am 27. Juli 2012 betrat der Kläger [Arbeitnehmer] die Sozialräume der Beklagten [Arbeitgeberin], um sich umzuziehen. Er traf dort auf die ihm bislang unbekannte Mitarbeiterin eines externen Reinigungsunternehmens. Bei seinem Eintreffen lehnte diese - Frau M. - in der Tür zwischen Wasch- und Umkleideraum und unterhielt sich mit zwei Kollegen des Klägers, die sich im Waschraum befanden. Dorthin begab sich auch der Kläger. Nachdem die beiden Kollegen die Räumlichkeiten verlassen hatten, führten der Kläger - während er sich Hände und Gesicht wusch - und Frau M. ein Gespräch. In dessen Verlauf stellte diese sich zunächst vor das Waschbecken und anschließend neben den Kläger. Der Kläger sagte zu ihr, sie habe einen schönen Busen und berührte sie an einer Brust. Frau M. erklärte, dass sie dies nicht wünsche. Der Kläger ließ sofort von ihr ab. Er zog sich um und verließ den Sozialraum. Frau M. arbeitete weiter. Sie schilderte den Vorfall später ihrem Arbeitgeber, der seinerseits an die Beklagte herantrat.*

*Am 31. Juli 2012 bat die Beklagte den Kläger zu einem Gespräch. Er gestand den Vorfall ein und erklärte, er habe sich eine Sekunde lang vergessen. „Die Sache“ tue ihm furchtbar leid. Er schäme sich, so etwas werde sich nicht wiederholen.*

*Mit Schreiben vom 31. Juli 2012 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien außerordentlich mit sofortiger Wirkung.*

*In der Folge richtete der Kläger ein Entschuldigungsschreiben an Frau M. Er führte mit ihr unter Zahlung eines Schmerzensgelds einen Täter-Opfer-Ausgleich herbei. Frau M. nahm seine Entschuldigung an und versicherte, die Angelegenheit sei damit für sie erledigt. Sie habe kein Interesse mehr an einer Strafverfolgung. Das gegen den Kläger eingeleitete Ermittlungsverfahren wurde gemäß § 170 Abs. 2 StPO eingestellt.*

*Der Kläger hat fristgerecht Kündigungsschutzklage erhoben. Er hat vorgebracht, er habe - subjektiv unstreitig - den Eindruck gehabt, Frau M. habe mit ihm geflirtet. Dann sei es zu einem plötzlichen „Blackout“ gekommen und er habe sich zu dem im Rückblick unverständlichen Übergriff hinreißen lassen. So unentschuldigbar sein Fehlverhalten sei, so rechtfertige es doch keine außerordentliche Kündigung. Es habe sich um einen einmaligen „Ausrutscher“ gehandelt. Eine Abmahnung sei als Reaktion der Beklagten ausreichend gewesen.“*

Das erstinstanzliche Arbeitsgericht gab der Arbeitgeberin recht, das zweitinstanzliche Landesarbeitsgericht dem Arbeitnehmer. Das Bundesarbeitsgericht sah die Revision der Arbeitgeberin als unbegründet an.

Das Bundesarbeitsgericht ging davon aus, dass der Kläger seine arbeitsvertraglichen Pflichten in erheblicher Weise verletzt, die Beklagte sowohl verbal als auch körperlich sexuell belästigt habe.

## Tankstellen-Interessenverband e.V.

Bei der Aussage, Frau M. habe einen schönen Busen, habe es sich nicht um ein sozial- adäquates Kompliment gehandelt, sondern um eine unangemessene Bemerkung sexuellen Inhalts. Das BAG weiter: „In der anschließenden Berührung lag ein sexuell bestimmter Eingriff in die körperliche Intimsphäre von Frau M. Sowohl die Bemerkung als auch die folgende Berührung waren objektiv unerwünscht. Dies war für den Kläger erkennbar (...). Unmaßgeblich ist, wie er selbst sein Verhalten zunächst eingeschätzt und empfunden haben mag und verstanden wissen wollte (...). Mit seinen erkennbar unerwünschten Handlungen hat der Kläger ... die Würde von Frau M. verletzt und sie zum Sexualobjekt erniedrigt.“

Der beklagten Arbeitgeberin sei es jedoch im Ergebnis zuzumuten, den Kläger weiter zu beschäftigen. Nach den Fallumständen hätte eine Abmahnung ausgereicht. Im Rahmen einer Gesamtwürdigung sei das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Fortbestand abzuwägen. Die Pflichtverletzung wiege nicht so schwer, dass eine Abmahnung entbehrlich gewesen wäre. Weiterhin wird (teilweise unter Bestätigung der Wertungen des Landesarbeitsgerichts) u.a. ausgeführt:

- Wenn es sich um ein steuerbares Verhalten handele, sei grundsätzlich davon auszugehen, dass zukünftiges Verhalten abmahnbedingt positiv beeinflusst werden könne.
- „ ... der Kläger [sei] nicht unfähig ..., sein Verhalten zu ändern. Mit dem Hinweis auf einen unerklärlichen „Blackout“ wollte er ausdrücken, dass es sich bei seiner Handlungsweise um ein ihm wesensfremdes, einmaliges „Augenblicksversagen“ gehandelt habe .... Ersichtlich war er imstande, seine Fehleinschätzung sofort zu erkennen und entsprechend dieser Einsicht zu handeln, nämlich augenblicklich von Frau M. abzulassen.“
- Der Kläger sei auch nicht unwillig, sein Verhalten zu ändern, eine Wiederholung sei ausgeschlossen, da der Kläger ein Ersttäter nach langjähriger, beanstandungsfreier Beschäftigung gewesen sei „und der Kläger in dem Gespräch am 31. Juli 2012 sein Fehlverhalten ohne Zögern eingeräumt habe, obwohl er es aufgrund der „Vier-Augen-Situation“ im Waschraum möglicherweise erfolgreich hätte abstreiten können. Aus seiner Erklärung im Personalgespräch mit der Beklagten, der Vorfall tue ihm furchtbar leid und er schäme sich dafür, hat es den Schluss gezogen, dass der Kläger über sein Verhalten ehrlich erschrocken gewesen sei.“

Fazit:

(Notwendig) Verkürzende Überschriften werden der komplexen Fallgestaltung und dem darauf aufbauenden Urteil nicht gerecht. Sicherlich hätte man auch anders entscheiden und den sexuellen Übergriff als schwerwiegend genug für eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung sehen können. Vielleicht wird sich auch der eine oder andere Arbeitgeber fragen: Zahle ich den Arbeitnehmer dafür, dass er einer Reinigungskraft an die Wäsche geht? Das Urteil hätte in anderer Richtung auch Signalwirkung und „Präventivkraft“ gehabt.

Das Urteil stellt auf die Umstände des konkreten Falles ab und darf nicht als Freifahrtsschein für einen einmaligen, nur abmahnwürdigen sexuellen Übergriff gelesen werden.

Das Bundesarbeitsgericht geht durchaus von einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Arbeitnehmers aus. Die Abwägung der Interessen geht jedoch im konkreten Fall zugunsten des Arbeitnehmers aus. Ihm wird die Ersttäterschaft zugutegehalten, Fehlereinschätzungspotential und – über eine nicht erfolgte Abmahnung – „Besserungsfähigkeit“ attestiert.

# Tankstellen-Interessenverband e.V.

Im Ergebnis bleibt – wie so oft im Juristischen: „Es kommt darauf an“ (wie der Sachverhalt liegt).

## ➤ Mindestlohn-Zoll-Kontrollen an Tankstellen

Das Jahr ist gerade einige Wochen alt und bereits jetzt teilen uns Mitglieder mit, dass der Zoll – unangemeldet – zur Überprüfung der Wahrung der Mindestlohn-Regelungen an Tankstellen Kontrollen vorgenommen hat. Mitarbeiter wurden befragt, teilweise auch Unterlagen zur weiteren Überprüfung mitgenommen. Weitere Prüfungen werden im verstärkten Maße zu erwarten sein.

Wir weisen insoweit noch einmal dringend auf die gebotene Einhaltung der Regelungen nach dem Mindestlohngesetz hin! Insbesondere Bußgelder werden erhoben werden! Diese Bußgelder für einen Verstoß gegen den Mindestlohn sind hoch und können bis zu € 500.000 betragen.

Entsprechend einer als üblich angegebenen Formel zur Berechnung könnte dies am Beispiel von € 1000,00 rechtswidrig nicht abgeführtem Lohn wie folgt aussehen:

**€ 1000 x 2 + 30% = € 2.600,00**

Bei nachgewiesenem Vorsatz wird der Betrag verdoppelt. Welche Geldbußen tatsächlich verhängt werden, wird allerdings erst die künftige Praxis zeigen.

## ➤ Nächste Informationsveranstaltung

Unsere erste Informationsveranstaltung 2015 findet wie folgt statt:

<p>Mittwoch, 04.03.2015, 14.00 Uhr Schloßhotel Eisenach Markt 10, 99817 Eisenach</p>
--

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Jochen Wilhelm  
Geschäftsführer