

BERNSTORFF & KOLLEGEN

Rechtsanwälte in Bürogemeinschaft

Mietrecht

Schönheitsreparaturen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen: Nach Ansicht des Landgerichts Berlin immer unwirksam!

Seit jeher wird die Verpflichtung zur Durchführung von Schönheitsreparaturen in Mietverträgen (insbesondere in Wohnraummietverträgen) im Rahmen Allgemeiner Geschäftsbedingungen dem Mieter auferlegt. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung war dies zulässig, wenngleich Vermieter allerdings nicht frei in ihren Formulierungen waren.

Zuletzt hatte der Bundesgerichtshof (BGH) vor ca. zwei Jahren gegen die Vermieter entschieden, dass eine grundsätzlich wirksame Schönheitsreparaturklausel dann unwirksam ist, wenn dem Mieter die Wohnräume zu Beginn des Mietverhältnisses unrenoviert oder renovierungsbedürftig übergeben wurden und er hierfür keinen angemessenen Ausgleich erhalten hatte; (auch) in diesem Falle ist eine Überwälzung der Schönheitsreparaturverpflichtung auf den Mieter damit unwirksam.

Hiervon ausgehend hat nunmehr die 67. Zivilkammer des Landgerichts Berlin (LG) entschieden, dass vom Vermieter gestellte Formularklauseln, in denen die Pflicht zur Durchführung von Schönheitsreparaturen uneingeschränkt auf den Wohnraummietler abgewälzt wird, auch dann unwirksam sein sollen, wenn die Mietsache dem Mieter zu Vertragsbeginn renoviert überlassen wurde.

Zur Begründung hat das LG im Wesentlichen ausgeführt, dass derartige Klauseln insbesondere als Vornahmeklauseln unwirksam seien, da sie den Mieter unangemessen benachteiligen würden. Denn nach der gebotenen kundenfeindlichsten Auslegung sind derartige Vornahmeklauseln dahingehend auszulegen, dass dem Mieter Gewährleistungsrechte nicht zustehen, sofern und solange er den ihm übertragenen Instandhaltungs- und Instandsetzungspflichten nicht nachkomme. Im Übrigen reiche mit Blick auf die oben ausgeführte Rechtsprechung des BGH eine einmalige Abgeltung der Anfangsrenovierung bei einer nicht renoviert übergebenen Wohnung nicht aus. Denn eine Renovierung sei bei langlebigen Mietverhältnissen mehrfach erforderlich. Die damit verbundene tatsächliche und wirtschaftliche Belastung des Mieters gebiete zur Vermeidung unangemessener Nachteile nicht anders als bei einer unrenoviert überlassenen Mietsache entweder eine kostenmäßige Begrenzung (wie bei Kleinreparaturen) oder die Gewährung eines angemessenen Ausgleichs durch den Vermieter. Letzterer ist in aller Regel in den Klauseln nicht enthalten. Gegen das Urteil hat das LG die Revision zugelassen. Der BGH wird daher Gelegenheit haben, zu dieser Entscheidung Stellung zu nehmen. Dies bleibt mit Spannung abzuwarten.

Es dürfte allerdings zu erwarten sei, dass sich Mieter auf die maßgebliche Entscheidung berufen werden, dies natürlich zu wirtschaftlichen Lasten der Vermieter.

SB

Bau- und Architektenrecht

Novelle des Bau- und Architektenrechts tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft

Nach langwierigen Bemühungen des Gesetzgebers (s. auch unsere Mandanteninformation Januar 2016 (!)) wurde nunmehr die Novelle mit dem trotz intensiver Beratung im Wesentlichen unverändert gebliebenem Inhalt verabschiedet.

Die neuen Regelungen treten allerdings erst am 1. Januar 2018 in Kraft. Bis dahin gelten noch die bisherigen gesetzlichen Bestimmungen des BGB, die entsprechend auf alle bis zum 31. Dezember 2017 geschlossenen Verträge Anwendung finden.

Mit der Novelle werden nicht nur spezifisch das Bauvertragsrecht und die Regelungen zum Architekten- und Ingenieursvertrag, dies verbunden mit zahlreichen neuen zum Teil aus der VOB/B bekannten Detailregelungen, gesetzlich ausgestaltet bzw. geändert. Hinzu kommen auch spezifische Regelungen durch ein neues Bauvertragsrecht für Verbraucher, welches u.a. Unterrichtungspflichten des Unternehmers wie auch generell ein Widerrufsrecht des Verbrauchers vorsieht. Noch größere Auswirkungen dürfte indessen die parallel erfolgende Änderung im Kaufvertragsrecht haben, nach der der Verkäufer mangelhaften Baumaterials zukünftig auch gegenüber Unternehmen für die Ein- und Ausbaurkosten haftet.

GB

Arbeitsrecht

Gleichwertigkeit als Wirksamkeitskriterium für Versetzungsklausel

In einer aktuellen Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (LAG) die seit geraumer Zeit vorherrschende Rechtsauffassung bestätigt, dass eine Versetzungsklausel im Arbeitsvertrag nur dann wirksam sei, wenn diese vorsähe, dass eine andere dem Arbeitnehmer zugewiesene Tätigkeit mindestens „gleichwertig“ sein muss.

Zu entscheiden war über eine Versetzungsklausel wonach dem Arbeitnehmer die Pflicht traf, „auch andere zumutbare Arbeiten auszuführen – auch an einem anderen Ort –, die seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechen“. Auf Grundlage dieser Klausel nahm der Arbeitgeber eine Versetzung vor, gegen die sich der Arbeitnehmer im Klagewege zur Wehr setzte.

Das LAG gab dem Arbeitnehmer Recht. Ein Versetzungsrecht habe dem Arbeitgeber nicht zugestanden, da die Versetzungsklausel einer AGB-Kontrolle nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB nicht standhalte. Denn da die Klausel nicht ausdrücklich vorsah, dass eine zugewiesene andere Arbeit mit der ursprünglichen vertraglichen Tätigkeit des Arbeitnehmers gleichwertig sein muss, lasse diese zumindest auch die Auslegung zu, der Arbeitgeber dürfe den Arbeitnehmer auch eine geringwertigere Tätigkeit übertragen. Die Klausel stelle damit eine unangemessene Benachteiligung zu Lasten des Arbeitnehmers dar und sei daher unwirksam.

Im Lichte dieser (erneuten) Entscheidung ist noch einmal deutlich darauf hinzuweisen, dass jede Form von Versetzungsklauseln im Arbeitsvertrag (sei es inhaltlich oder örtlich) unbedingt ausdrücklich beinhalten muss, dass der Arbeitnehmer nur mit Gleichwertigem beschäftigt werden darf, da ansonsten die Unwirksamkeit der Klausel und damit der vollständige Verlust eines Versetzungsrechts droht. Dies gilt im übrigen auch dann, wenn die tatsächlich vorgenommene Versetzung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz erfolgt. *MJ*

Arbeitsrecht

Änderungen zum Mutterschutzgesetz verabschiedet

Später als geplant hat der Bundestag Ende März 2017 das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts beschlossen.

Die Änderungen des Gesetzes sollen Anfang des Jahres 2018 in Kraft treten und beinhalten im Wesentlichen die Möglichkeit, auf freiwilliger Basis Sonntagsarbeit zu leisten sowie die Abschaffung von Arbeitsverboten gegen den Willen der Schwangeren, die dann stattdessen einen Anspruch auf Umgestaltung des Arbeitsplatzes hat. Ferner werden Schülerinnen und Studentinnen in den Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes einbezogen, und es besteht die Möglichkeit zur Verlängerung der Mutterschutzfrist nach der Geburt eines behinderten Kindes von acht auf zwölf Wochen sowie die Einführung eines neuen Sonderkündigungsschutzes für Frauen, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erlitten haben.

Die Rechte und Ansprüche von Arbeitnehmerinnen nach dem Mutterschutzgesetz werden damit erheblich erweitert. *MJ*

Arbeitsrecht

AÜG: Verschärfungen für Altverträge

Eine im März 2017 intern erlassene „fachliche Weisung“ der Bundesagentur für Arbeit wird im Ergebnis zwei Verschärfungen für Altverträge im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung mit sich bringen.

Zum einen müssen ab dem 1. April 2017 auch Altverträge über den Dritteinsatz von Personal eine stattfindende Arbeitnehmerüberlassung ausdrücklich als solche bezeichnen und dem Schriftformerfordernis genügen; zum anderen müssen (nunmehr auch bei Altverträgen) im Überlassungsvertrag die Leiharbeitnehmer entweder einzeln namentlich bezeichnet werden, oder der Überlassungsvertrag muss auf eine gesonderte Liste o. Ä. Bezug nehmen, in der diese namentliche Nennung erfolgt.

Parteien von Arbeitnehmerüberlassungsverträgen sollten diese daher dringend inhaltlich überprüfen lassen, da im Falle von Verstößen gegen die obigen Grundsätze erhebliche Nachteile (Bußgelder, Entstehen eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher, ggfs. Nichtverlängerung der Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung für den Verleiher) drohen. *MJ*

Steuerrecht

Häusliches Arbeitszimmer bei Selbstständigen

Nach einer Regelung des Einkommensteuergesetzes (EStG) können Selbstständige Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer nicht steuerlich geltend machen, es sei denn, dass für die berufliche Tätigkeit kein „anderer Arbeitsplatz“ zur Verfügung steht.

In einem jüngsten Urteil des Bundesfinanzhofes (BFH) wurde nun die Frage, was denn dieser „andere Arbeitsplatz“ sein soll, präzisiert.

Im zu entscheidenden Fall ging es darum, dass ein selbstständig tätiger Logopäde Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer geltend gemacht hat, obwohl er über zwei Praxisräumlichkeiten verfügte. Die Finanzverwaltung war der Ansicht, dass die Existenz dieser Praxen einen anderen Arbeitsplatz begründen würde und insoweit die Beanspruchung eines steuerlich absetzbaren häuslichen Arbeitszimmers nicht zulässig sei. Dagegen wendete der Logopäde ein, dass die Praxen allein zur Patientenbehandlung nutzbar seien, nicht hingegen als Büro. In dieser Ansicht wurde er nunmehr vom BFH bestätigt.

Der BFH führte hierzu aus, dass ein anderer Arbeitsplatz nur dann in Betracht kommen könne, wenn er so beschaffen sei, dass der Steuerpflichtige auf das häusliche Arbeitszimmer nicht angewiesen sei. Ob dies so ist, sei immer eine Frage des Einzelfalles und insoweit gesondert zu prüfen. Zum Prüfungsmaßstab dabei gehöre auch die Frage der Einrichtung des anderen Arbeitsplatzes. Sofern sich dieser für Bürotätigkeiten nicht eignet, jedoch aber der Steuerpflichtige auf einen Büroarbeitsplatz angewiesen sei, kann sich eine Unzumutbarkeit der Nutzung der außerhäuslichen Räumlichkeiten (hier die Logopädenpraxis) ergeben.

Im Umkehrschluss bewirkte dies, dass der Steuerpflichtige hier über keinen anderen Arbeitsplatz im Sinne des EStG verfügt und ihm daher steuerlich ein häuslicher Arbeitsplatz zugebilligt wurde; der Steuerpflichtige darf daher entgegen der grundsätzlich restriktiven Haltung der Finanzverwaltung in diesem – wenn auch besonders gelagerten – Fall seine Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer absetzen. *EO*

Mandanteninformation Mai 2017

BERNSTORFF & KOLLEGEN

Rechtsanwälte in Bürogemeinschaft

Schillstraße 9
10785 Berlin-Tiergarten
Tel.: 030 / 23 00 39 8 0
Fax.: 030 / 23 00 39 8 11
info@kanzlei-bernstorff.de
www.kanzlei-bernstorff.de

Der Inhalt dieser Mandanteninformation ist nicht als Rechtsrat zu verstehen und ohne vorherige Beratung auch nicht als Entscheidungsgrundlage geeignet. Eine Haftung für den Inhalt der Beiträge kann trotz gewissenhafter Bearbeitung nicht übernommen werden.