

Die Teilzeitanprüche der Arbeitnehmer im Überblick

Herausforderung durch die Einführung der Brückenteilzeit für die Praxis

Die Teilzeitarbeit liegt im Trend. Auch wenn in jüngerer Zeit die Teilzeitquote leicht gesunken ist beträgt diese derzeit noch 39,2%¹ und liegt damit deutlich über der Teilzeitquote in der EU von 19%². Nur in Österreich und in den Niederlanden ist der Anteil der in Teilzeit Beschäftigten noch höher³.

Während Arbeitnehmern in Deutschland bisher schon verschiedene Modelle zur Verfügung standen, um die Arbeitszeit vorübergehend oder auf Dauer anzupassen, steht nun mit Wirkung ab dem 01.01.2019 ein weiteres Modell zur Verfügung – die sog. Brückenteilzeit, welche durch das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit vom 11.12.2018 (BGBl. I 2018, 2384) eingeführt wurde.

Dieses Modell setzt eine Ankündigung der Bundesregierung aus dem Koalitionsvertrag um, wonach der Wechsel von einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung keine Einbahnstraße mehr darstellen soll, wie dies bisher noch nach der Regelung in § 8 Teilzeitbestedungsgesetz (TzBfG) der Fall war. Vielmehr steht dem Arbeitnehmer nach Beendigung der geplanten Arbeitszeitverringerung eine Brücke zur Rückkehr in seine frühere Vollzeitbeschäftigung zur Verfügung. Allerdings kann der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber



nur verlangen, wieder in Vollzeit beschäftigt zu werden. Ein Anspruch darauf, dass der Arbeitnehmer auf seinem früheren Arbeitsplatz beschäftigt wird, besteht nicht. Vielmehr kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Ausübung seines Direktionsrechts (§ 106 GewO) einseitig eine vergleichbare Tätigkeit zuweisen. Der Arbeitgeber ist also nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer »seinen« Arbeitsplatz frei zu halten.

In diesem Beitrag werden die Neuregelungen und ihre Auswirkungen für die Praxis dargestellt. Dabei wird insbesondere aufgezeigt, wie zu verfahren ist, wenn dem Arbeitnehmer für seinen geäußerten Wunsch auf Arbeitszeitveränderung verschiedene Arbeitszeitmodelle zur Verfügung stehen, ohne dass sich der Arbeitnehmer auf ein Modell festlegt. Dargestellt wird der Anspruch auf Pflegezeit (PflegeZG), auf Familienpflegezeit (FPFZG), auf Elternzeit nach dem Bundeselterngeldgesetz (BEEG) und auf Brückenteilzeit.

Der Anspruch auf Pflegezeit

Hiernach haben Beschäftigte, die nicht in einem Kleinbetrieb mit weniger als 15 Beschäftigten tätig sind, den Anspruch, für längstens 6 Monate (Höchstdauer) von der Arbeitsleistung ganz oder teilweise freigestellt zu werden, wenn sie die Inanspruchnahme von Pflegezeit spätestens zehn Tage vor Beginn schriftlich ankündigen.

Wollen Beschäftigte (nur) eine Verringerung ihrer Arbeitszeit in Anspruch nehmen ist hierüber eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu treffen, welcher den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen hat, es sei denn, diesen stehen dringende betriebliche Gründe entgegen. Bei der Inanspruchnahme von Pflegezeit besteht ein Sonderkündigungsschutz, wonach die Kündigung nur mit Zustimmung der für Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde zulässig ist.

Der Anspruch auf Familienpflegezeit

Hiernach haben Beschäftigte, die nicht in einem Kleinbetrieb mit weniger als 25 Beschäftigten tätig sind, den Anspruch, für längstens 24 Monate (Höchstdauer) von der Arbeitsleistung teilweise freigestellt zu werden, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung⁴ pflegen.

Die wöchentliche Arbeitszeit darf durchschnittlich 15 Stunden nicht unterschreiten. Die Inanspruchnahme von Familienpflegezeit setzt eine schriftliche Ankündigung mit einer Mindestfrist von 8 Wochen, wobei der Zeitraum und der Umfang der Veränderung der Arbeitszeit anzugeben sind, und den Nachweis der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen voraus. Die Verringerung ist einvernehmlich festzulegen, wobei der Anspruch des Beschäftigten erforderlichenfalls gerichtlich durchzusetzen ist.

Ab Zugang der Ankündigung der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit besteht ein Sonderkündigungsschutz. Der Arbeitgeber kann einem Beschäftigten in Familienpflegezeit nur unter erschwerten Voraussetzungen kündigen (siehe oben zur Pflegezeit).

Der Anspruch auf Elternzeit

Sofern das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat besteht in Unternehmen mit in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmern ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit auf 15 bis 30 Wochenstunden pro Monat bei Eigenbetreuung eines minderjährigen Kindes. Dieser Anspruch ist schriftlich mit einer Mindestfrist von sieben Wochen – bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes – sonst, bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes, mit einer Mindestfrist von 13 Wochen geltend zu machen. Der Arbeitgeber kann das Ansinnen des Arbeitnehmers auf Inanspruchnahme einer Arbeitszeitverringerung nur aus dringenden betrieblichen Gründen zurückweisen. Weist der Arbeitgeber das Ansinnen des Arbeitnehmers aus diesen Gründen nicht innerhalb von 4 – 8 Wochen (je nach Alters des Kindes) nach Zugang zurück, gilt seine Zustimmung als erteilt.

Auch während der Inanspruchnahme einer Arbeitszeitverringerung nach dem Bundeselterngeldgesetz besteht ein Sonderkündigungsschutz, wobei auch hier die Kündigung nur mit Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörde zulässig ist.



Aus dem Inhalt

Die Teilzeitanprüche der Arbeitnehmer im Überblick 1 – 2

Steuern und Recht 3 – 4

Serviceleistungen 4

Impressum:

Herausgeber: Interessenverband Arbeitgeber, Selbständiger und Unternehmer e.V., Poststraße 27, 87439 Kempten. Eingetragen im Vereinsregister des AG Kempten unter Nr. 690.

Redaktion und Text: Dr. Max Hutter, Königsgraben 17, 87700 Memmingen, Fax 0831/5407229
Titelthema: Rechtsanwalt David Deinzer, RAE Ceelen&Partner Königsgraben 17, 87700 Memmingen

Gestaltung: Werbeagentur Siegl GmbH & Co. KG, Heisinger Straße 12, 87437 Kempten

Bildmaterial: IASU-Image-Motive MEV, MEV, fotolia.com

Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Die Teilzeitanprüche der Arbeitnehmer im Überblick (Fortsetzung)

Der Anspruch auf Brückenteilzeit

Mit der Neuregelung über Brückenteilzeit in § 9a TzBfG setzt die Bundesregierung eine Ankündigung aus dem Koalitionsvertrag um, wonach es Beschäftigten, die vorübergehend nahe Angehörige pflegen, möglich sein soll, in die frühere (Vollzeit-)Beschäftigung zurückzukehren. Es genügt, wenn der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, gegenüber seinem Arbeitgeber in Textform (z. B. auch per E-Mail) ankündigt, seine vertragliche Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum für mindestens ein Jahr und höchstens 5 Jahre verringern zu wollen.

Widerspricht der Arbeitgeber der Ankündigung des Arbeitnehmers nicht spätestens einen Monat vor dem vom Arbeitnehmer gewünschten Termin der Arbeitszeitreduzierung, wird die Zustimmung des Arbeitgebers fingiert. Dabei ist dem Arbeitgeber die Möglichkeit zum Widerspruch in Textform verwehrt. Der Widerspruch ist vom Arbeitgeber schriftlich zu erheben.

Der Arbeitgeber kann dem Ansinnen des Arbeitnehmers auf Verringerung seiner Arbeitszeit nur betriebliche Belange entgegenhalten, oder eine Überforderung geltend machen, sofern bereits weitere Arbeitnehmer in Teilzeit beschäftigt sind (zu dem Schwellenwert siehe § 9a TzBfG).

Und nun? Umgang mit den Neuregelungen in der Praxis – Handlungsempfehlungen

Aus Sicht der Praxis ist problematisch, dass verschiedene Teilzeitanprüche der Arbeitnehmer miteinander konkurrieren, ohne dass der Gesetzgeber, anders als zum Beispiel in Bezug auf Pflegezeit / Familienpflegezeit⁵ ein Rangverhältnis zwischen den einzelnen Ansprüchen normiert hat. Im Einzelfall ist es für den Arbeitgeber daher nicht immer leicht, zu erkennen, auf Grundlage welcher gesetzlichen Bestimmung ein Arbeitnehmer seinen Teilzeitanpruch geltend macht, was folgender Beispielsfall verdeutlichen soll.

Ein Arbeitnehmer, der bisher in Vollzeit tätig ist, meldet sich am 01.04.2019 bei der Personalabteilung per E-Mail und teilt ohne weitere Begründung mit, dass er ab dem 01.08.2019 nur noch 16 Stunden pro Woche arbeiten wolle. Die Mitarbeiterin der Personalabteilung hält diese Nachricht für einen Scherz und beachtet sie nicht weiter, insbesondere wird dem Teilzeitwunsch des Arbeitnehmers nicht widersprochen. Muss der Arbeitnehmer seinen Teilzeitanpruch nun gerichtlich durchsetzen,



was nur bei einer Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit nach dem Familienpflegezeitgesetz der Fall ist, oder tritt zum 01.08.2019 eine Fiktion ein, wird also die Arbeitszeit nach §§ 9a Abs. 3 i. V. m. § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG ab dem 01.08.2019 automatisch verkürzt? Und was gilt, wenn der Arbeitgeber die Verringerung der Arbeitszeit widerspruchslos akzeptiert, und der Arbeitnehmer später eine Verlängerung um weitere 6 Monate verlangt, weil zum Beispiel die geplante Unterbringung der Mutter in einem Pflegeheim scheitert? Nach dem Familienpflegezeitgesetz hat der Arbeitnehmer hierauf einen Anspruch, nach der Regelung über die Brückenteilzeit (§ 9a TzBfG) nicht.

nachzukommen. Denn im Rahmen eines solchen Erörterungsgesprächs lässt sich ergründen, aus welchem Anlass der Arbeitnehmer eine Reduzierung seiner Arbeitszeit wünscht. Erst wenn der Arbeitgeber die Gründe für den Wunsch des Arbeitnehmers auf Reduktion seiner Arbeitszeit kennt, kann er entscheiden, ob er diesem Ansinnen aus betrieblichen oder dringenden betrieblichen Gründen widersprechen kann oder gar muss, um den Eintritt der Fiktionswirkung des § 9a TzBfG zu vermeiden.

Und erst wenn der Arbeitgeber die Gründe für den Wunsch des Arbeitnehmers auf Veränderung seiner Arbeitszeit kennt, ist für den

schriftlich in einem kurzen und übersichtlichen Erörterungsprotokoll festgehalten werden. Idealerweise sollte der Arbeitnehmer dieses Erörterungsprotokoll unterzeichnen und die Richtigkeit des Inhalts bestätigen. Dabei hat eine rechtliche Bewertung – liegt ein Wunsch auf Inanspruchnahme einer Brückenteilzeit, einer Familienpflegezeit usw. vor – möglichst zu unterbleiben. Anzugeben ist nur der Sachverhalt, insbesondere der Grund für den Wunsch des Arbeitnehmers auf Veränderung seiner Arbeitszeit, um notfalls vor Gericht darlegen und beweisen zu können, ob beispielsweise ein Sonderkündigungsschutz besteht, oder nicht. ■

Der Autor ist Rechtsanwalt und Partner bei der Kanzlei Ceelen & Partner in 87700 Memmingen.

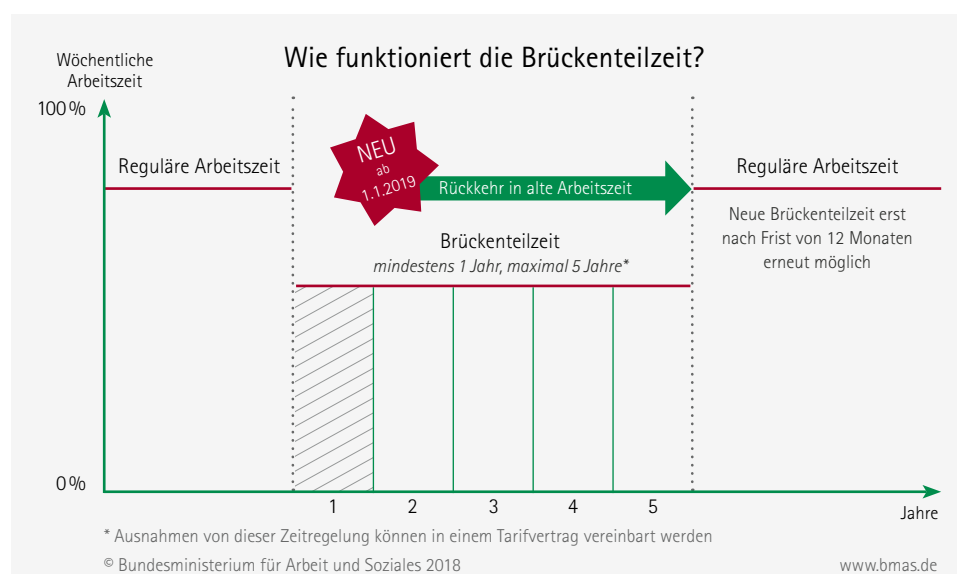
Rechtsanwalt David Deinzer

RAe Ceelen & Partner

Königsgraben 17 · 87700 Memmingen

Tel.: 083 31 / 925 99 - 0 · Fax: 083 31 / 925 99 - 25

E-Mail: info@mm-anwaelte.de



Die Antwort liefert § 7 Abs. 2 TzBfG, welcher mit Wirkung ab dem 01.01.2019 Arbeitgeber dazu verpflichtet, Wünsche der Arbeitnehmer auf Veränderung von Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit zu erörtern. Zwar ist ein Verstoß gegen diese Regelung nicht sanktioniert (»zahnloser Tiger«), gleichwohl sei jedem Arbeitgeber dringend angeraten, dieser Erörterungspflicht

Arbeitgeber absehbar, ob der Arbeitnehmer eine Verlängerung verlangen kann, oder nicht. Hieran knüpfen entsprechende Rechtsfolgen an, z. B. in Bezug auf die Notwendigkeit der Anstellung eines (befristet angestellten) Vertreters (vgl. zum Sachgrund der Befristung § 6 PflZG).

Die Erörterung mit dem Arbeitnehmer sollte

¹ Quelle: Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 04.09.2018, im Internet abrufbar unter <https://www.iab.de/de/informationservice/presse/presseinformationen/az1802.aspx>.

² Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), Wiesbaden (2018) Arbeitsmarkt auf einen Blick, Seite 52 (abrufbar im Internet unter <https://www.destatis.de/Europa/DE/Publikationen/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/broschuere-arbeitsmarkt-blick-0010022189004.pdf?blob=publicationFile&v=6>).

³ Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), Wiesbaden (2018) a. a. O..

⁴ Bei minderjährigen pflegebedürftigen Angehörigen besteht ein Anspruch auf Verkürzung der Arbeitszeit auch bei aushäuslicher Betreuung, etwa in einem entsprechenden Heim.

⁵ Dort folgt aus § 5 2a Abs. 1 S. 3 PflZG der Vorrang der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz.

Steuern und Recht



Darlegungs- und Beweislast bei Unterhaltsregress des Scheinvaters gegen leiblichen Vater

1. Beim Unterhaltsregress des Scheinvaters trifft diesen die Darlegungs- und Beweislast für die anspruchsbegründenden Voraussetzungen des übergangenen Unterhaltsanspruchs des Kindes gegen den leiblichen Vater sowie für die von ihm dem Kind erbrachten Unterhaltsleistungen. Der jeweilige gesetzliche Mindestbedarf minderjähriger Kinder muss auch vom neuen Gläubiger nicht dargelegt werden.
2. Der Schuldner hat eine etwa aufgehobene oder eingeschränkte unterhaltsrechtliche Leistungsfähigkeit darzulegen und zu beweisen.

BGH, Beschluss vom 19.9.2018 - XII ZB 385/17

Geistheiler in der gesetzlichen Unfallversicherung

Unternehmen des Gesundheitswesens im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung sind Tätigkeiten und Einrichtungen, welche als Hauptzweck den Gesundheitsschutz oder die Beseitigung bzw. Besserung von krankhaften Zuständen bezwecken. Maßgebend ist die auf die Erreichung dieser Ziele gerichtete Handlungstendenz sowie eine entsprechende Zweckrichtung der eingesetzten Mittel. Auf die Wirkungsweise und die objektive Eignung der dabei eingesetzten Methoden kommt es dabei nicht an.

BSG, Urteil vom 19.6.2018 - B 2 U 9/17 R



Instandsetzungspflicht der Wohnungseigentümer bei gravierenden baulichen Mängeln

Sind im Bereich des Gemeinschaftseigentums gravierende bauliche Mängel vorhanden, die die zweckentsprechende Nutzung von Wohnungs- oder Teileigentumseinheiten erheblich beeinträchtigen oder sogar ausschließen (hier: massive Durchfeuchtung der Wände), ist eine sofortige Instandsetzung zwingend erforderlich und einzelne Wohnungseigentümer können die Sanierung verlangen; dies gilt auch dann, wenn die betroffenen Einheiten im Souterrain eines Altbaus gelegen sind.

BGH, Urteil vom 4.5.2018 - V ZR 203/17

Verjährungsbeginn für Schadensersatzansprüche wegen Beitritts zu Fondsgesellschaft

1. Steht dem Anleger ein vertragliches Recht auf Widerruf seiner Beitrittserklärung zu einer Fondsgesellschaft zu, welches - abgesehen von der Einhaltung einer Widerrufsfrist oder bestimmter Formerfordernisse - an keine weiteren Voraussetzungen gebunden ist, ist der Anleger durch das Zustandekommen des Beitrittsvertrags noch nicht geschädigt.
2. Ein den Verjährungsbeginn auslösender Schaden ist zu bejahen, wenn Umstände gegeben sind, aufgrund derer der Kapitalanleger von seiner Anlageentscheidung nicht (mehr) Abstand nehmen kann, ohne gegebenenfalls finanzielle Einbußen oder sonstige für ihn nachteilige Folgen hinnehmen zu müssen. Bei dem Beitritt zu einer Kapitalanlagegesellschaft ist dies insbesondere dann der Fall, wenn der Anleger bereits eine gesellschaftsrechtliche Stellung erlangt hat, aufgrund derer ein Austritt aus der Gesellschaft nur noch nach den Grundsätzen der fehlerhaften Gesellschaft möglich wäre.

BGH, Urteil vom 8.11.2018 - III ZR 628/16



Leistungsfreiheit des Versicherers bei Unfallflucht

Die Kfz-Kaskoversicherung wird von ihrer vertraglichen Leistungspflicht frei, wenn der Versicherungsnehmer eine vorsätzliche Unfallflucht begeht und ihm später nicht der Nachweis gelingt, dass er zum Unfallzeitpunkt nicht unter Alkohol- oder Drogeneinfluss stand. Durch einen Alkohol- sowie Drogenschnelltest, der mehr als 22 Stunden nach dem tatsächlichen Unfallereignis durchgeführt wird, kann der Versicherungsnehmer nicht mehr beweisen, dass er nicht unter Drogen- oder Alkoholeinfluss gefahren ist. Ein solcher Test hat für das Unfallgeschehen keine Aussagekraft mehr.

OLG Hamm, Hinweisbeschluss 5.11.2018 - I-6 U 123/18

Haftung bei heterologer Insemination unter Verwendung »falscher« Samenspende

1. Der Anspruch auf Herausgabe von Behandlungsunterlagen gibt kein Recht auf Einsicht in eine Kartei mit Samenspendern.
2. Ein Arzt ist grundsätzlich nicht verpflichtet, einem Patienten gegenüber die Richtigkeit und Vollständigkeit überreichter Behandlungsunterlagen an Eides statt zu versichern.
3. Trägt eine mit »falschem« Sperma, weil nicht vom richtigen Samenspender stammend, durchgeführte heterologe Insemination zu einer körperlich-psychischen Belastung der Mutter bei, kann der Mutter ein Schmerzensgeldanspruch gegen den für die Insemination verantwortlichen Arzt zustehen.
4. Zum Anspruch eines Kindes, von dem für die Insemination verantwortlichen Arzt Auskunft über die Identität seines Vaters zu erhalten.

OLG Hamm, Urteil vom 19.2.2018 - 3 U 66/16

Mietminderung wegen Baulärms

Auch in Großstädten muss der Mieter Immissionen einer Großbaustelle anders als Straßenlärm nicht entschädigungslos hinnehmen. Dafür, dass eine Einwirkung auf die Mieträume nach § 906 Abs. 1 BGB geduldet werden muss, ist der Vermieter beweisbelastet. Schwankungen in der Störungsintensität können durch eine pauschalierte Minderung aufgefangen werden.

LG München I, Urteil vom 15.11.2018 - 31 S 2182/18



Anspruch auf Herausgabe der Eigentümerliste mit E-Mail-Adressen?

Der Wohnungseigentumsverwalter ist zwar verpflichtet, auf Verlangen die (aktuelle) Eigentümerliste einschließlich Wohnanschrift sämtlicher Wohnungs- und Teileigentümer herauszugeben, nicht aber inklusive der bei ihm gegebenenfalls vorhandenen E-Mail-Adressen.

LG Düsseldorf, Urteil vom 4.10.2018 - 25 S 22/18

Zeitnahe Mahnpflicht des Versicherers bei Beitragsrückständen

Die Klägerin war als Versicherer bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen gehalten, das Verfahren nach § 193 VI VVG zeitnah durchzuführen. Wenn die Klägerin dem entgegen dem Gesetz nicht (unverzüglich) nachkommt, kann sie sich nach § 242 BGB auf die dadurch hervorgerufene Verzögerung nicht berufen, was von Amts wegen zu berücksichtigen ist.

LG Frankfurt a. M., Urteil vom 17.4.2018 - 2-23 O 36/18

Auch Kinderlärm kann ordentliche Kündigung rechtfertigen

1. Auch Kinderlärm kann bei Verletzung des Rücksichtnahmegebots ein berechtigtes Interesse für eine ordentliche Kündigung begründen.
2. Es bedarf keines Lärmprotokolls. Es genügt die grundsätzliche Darlegung, welche Art von Beeinträchtigung zu welcher Tages- und Nachtzeit über welche Zeitdauer und Frequenz angefallen sind.

LG Frankfurt/Main, Beschluss vom 24.9.2018 - 2-11 S 155/18

Schimmel ist stets Mietmangel

Auch wenn Schimmel teilweise durch ein fehlerhaftes Nutzungsverhalten des Mieters mitverursacht wurde und nur teilweise aus der Sphäre des Vermieters stammt, liegt ein zur Geltendmachung der Mängelrechte berechtigender Mangel vor.

LG Lübeck, Urteil vom 7.5.2018 - 14 S 260/15

Streikbruchprämie als zulässiges Arbeitskämpfungsmittel

Ein bestreikter Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, mittels Zahlung einer Streikbruchprämie einem Streikdruck zu begegnen.

BAG, Urteil vom 14.8.2018 - 1 AZR 287/17

Verlust des nicht genommenen Jahresurlaubs und der finanziellen Vergütung

Art. 7 der RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung wie der im Ausgangsverfahren fraglichen entgegensteht, sofern sie dazu führt, dass der Arbeitnehmer, der vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses keinen Antrag auf Wahrnehmung seines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub gestellt hat, die ihm nach dem Unionsrecht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zustehenden Urlaubstage und entsprechend seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für diesen nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verliert, und zwar automatisch und ohne vorherige Prüfung, ob er vom Arbeitgeber zum Beispiel durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt wurde, diesen Anspruch vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses wahrzunehmen.

EuGH, Urteil vom 6.11.2018 - C-619/16



Haftung des faktischen Geschäftsführers

Der faktische Geschäftsführer einer GmbH haftet analog § 43 II GmbHG wie ein Geschäftsführer.

OLG München, Endurteil vom 23.1.2019 - 7 U 2822/17

Instandsetzungspflicht der Wohnungseigentümer bei gravierenden baulichen Mängeln

Sind im Bereich des Gemeinschaftseigentums gravierende bauliche Mängel vorhanden, die die zweckentsprechende Nutzung von Wohnungs- oder Teileigentumseinheiten erheblich beeinträchtigen oder sogar ausschließen (hier: massive Durchfeuchtung der Wände), ist eine sofortige Instandsetzung zwingend erforderlich und einzelne Wohnungseigentümer können die Sanierung verlangen; dies gilt auch dann, wenn die betroffenen Einheiten im Souterrain eines Altbaus belegen sind.

BGH, Urteil vom 4.5.2018 - V ZR 203/17

Steuern und Recht (Fortsetzung)



Störung des Hausfriedens: Auch psychisch erkranktem Mieter kann fristlos gekündigt werden

1. Stört der Mieter den Hausfrieden der Hausgemeinschaft durch Weinen, Schreien, Herumpoltern zu allen Tageszeiten, insbesondere auch nachts, seit Jahren nachhaltig und wirkt sich das Verhalten des Mieters bedrohlich auf die anderen Mitglieder der Hausgemeinschaft aus und verängstigt diese, haben die Störungen ein Ausmaß, das auch bei der gebotenen Rücksichtnahme auf psychisch erkrankte Menschen nicht mehr hingenommen werden kann und den Vermieter zur fristlosen Kündigung berechtigt.
2. Auch dann, wenn bei der Räumungsvollstreckung eine konkrete Lebensgefahr für einen Betroffenen besteht, ist sorgfältig zu prüfen, ob dieser Gefahr nicht auf andere Weise als durch Einstellung der Zwangsvollstreckung wirksam begegnet werden kann.
3. Dabei kann vom Schuldner erwartet werden, dass er alles Mögliche und Zumutbare unternimmt, um Gefahren für Leib oder Gesundheit auszuschließen. Insbesondere ist es ihm, soweit er dazu in der Lage ist, zuzumuten, fachliche Hilfe, erforderlichenfalls auch durch einen stationären Aufenthalt in einer Klinik in Anspruch zu nehmen, um die Selbsttötungsgefahr auszuschließen oder zu verringern.

LG Frankfurt/Main, Urteil vom 26.4.2018 - 2-11 S 192/17

Entschädigungsklage wegen Verfahrensdauer – Rechtsmittel nach Verfahrensaussetzung

Gegen die Zurückweisung eines Antrags, die Aussetzung des Entschädigungsverfahrens aufzuheben und das Verfahren fortzusetzen, ist nicht die sofortige Beschwerde nach § 252 ZPO, sondern nur - unter den Voraussetzungen des § 574 I ZPO - die Rechtsbeschwerde statthaft.

BGH, Beschluss vom 25.10.2018 - III ZB 71/18



Kündigungsverzicht im Grundstückskaufvertrag ist echter Vertrag zu Gunsten des Mieters

1. Enthält ein Kaufvertrag über ein vermietetes Hausgrundstück eine Vereinbarung, wonach der Mieter einer Wohnung des Hauses ein lebenslanges Wohnrecht hat, handelt es sich um einen echten Vertrag zu Gunsten Dritter.
2. Der Mieter kann aufgrund der Vereinbarung vom Erwerber die Unterlassung verlangen, auf Lebenszeit ordentlich gekündigt zu werden.

BGH, Beschluss vom 22.8.2018 - VIII ZR 287/17

Kein Mitverschulden des Harley-Davidson-Fahrers ohne Beinschutz

Ein allgemeines Verkehrsbewusstsein zum Tragen von Motorradschutzkleidung an den Beinen kann nicht schon aus einem reduzierten Verletzungsrisiko hergeleitet werden. Kann ein dahingehendes Verkehrsbewusstsein den tatsächlichen Umständen und Gepflogenheiten der betroffenen Verkehrsteilnehmer nicht entnommen werden (hier: Fahrer einer Harley Davidson), ist ein Mitverschulden des geschädigten Motorradfahrers nicht feststellbar.

LG Frankfurt a. M., Urteil vom 7.6.2018 - 2-01 S 118/17



Kein Zahlungsverzug bei Depression

1. Die Nichtzahlung der geschuldeten Miete über einen Zeitraum von fünf bzw. sechs Monaten stellt grundsätzlich eine nicht unerhebliche Verletzung der vertraglichen Pflichten dar.
2. Ist der Mieter allerdings aufgrund einer Depression erheblich und nahezu vollständig an der Bewältigung seines Alltags sowie auch der Klärung der finanziellen Angelegenheiten einschließlich der Bezahlung der Miete gehindert und bedarf er fortlaufend intensiver ärztlicher sowie psychologischer Betreuung, so trifft ihn an der Nichtzahlung der Miete kein Verschulden.

LG Kassel, Urteil vom 26.1.2017 - 1 S 170/15



Eigenbedarfskündigung zwecks Nutzung als Ferienwohnung zulässig

1. Auch eine vom Vermieter beabsichtigte Nutzung der dem Mieter überlassenen Wohnung als Zweit- und/oder Ferienwohnung kann die Voraussetzungen einer Eigenbedarfskündigung erfüllen.
2. Es kommt insoweit entscheidend darauf an, ob nach der Würdigung der Umstände des Einzelfalls der Eigennutzungswunsch des Vermieters ernsthaft verfolgt wird und von vernünftigen und nachvollziehbaren Gründen getragen ist oder ob er missbräuchlich ist.
3. Die tatrichterliche Würdigung, nach der eine Eigenbedarfskündigung gerechtfertigt ist, wenn der Vermieter die Wohnung für sich und/oder seine Kinder lediglich zwei bis vier Wochen im Jahr nutzen will, um Familienfeiern beiwohnen zu können, ist nicht zu beanstanden.

BGH, Beschluss vom 21.8.2018 - VIII ZR 186/17



Ungerechtfertigte Strafanzeige gegen Vermieter rechtfertigt fristlose Kündigung

Erstattet der Mieter gegen den Vermieter eine Strafanzeige, die sich als unbegründet erweist, rechtfertigt dies die außerordentliche fristlose Kündigung der Mietvertragsbeziehung nach § 543 Abs. 1 BGB.

AG Pforzheim, Urteil vom 19.10.2018 - 4 C 205/18
(nicht rechtskräftig)

Schönheitsreparaturen: Unwirksam auch bei Übernahmevereinbarung mit Vormieter

1. Die formularvertragliche Überwälzung zur Vornahme laufender Schönheitsreparaturen ist im Falle einer dem Mieter unrenoviert oder renovierungsbedürftig überlassenen Wohnung unwirksam, sofern der Vermieter dem Mieter keinen angemessenen Ausgleich gewährt, der ihn so stellt, als habe der Vermieter ihm eine renovierte Wohnung überlassen.
2. Eine allein zwischen dem bisherigen und dem neuen Mieter getroffene Renovierungsvereinbarung vermag daran nichts zu ändern.
3. Eine wirksame Übernahmevereinbarung zwischen Vor- und Nachmieter setzt die Beteiligung des Vermieters voraus.
4. Der Vermieter ist dabei dafür verantwortlich, dass der vom Vormieter gewährte Ausgleich angemessen ist.

BGH, Urteil vom 22.8.2018 - VIII ZR 277/16



Wann rechtfertigt Zerrüttung eines Mietverhältnisses die Kündigung

1. Ein zur Kündigung berechtigender wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung liegt dann vor, wenn die Durchführung des Vertrags durch Zerstörung der das Schuldverhältnis tragenden Vertrauensgrundlage durch das Verhalten eines Vertragsteils derart gefährdet ist, dass sie dem Kündigenden auch bei strenger Prüfung nicht mehr zuzumuten ist.
2. Ob der Kündigende sich selbst vertragsgemäß verhalten hat, ist nicht entscheidend.

AG Dortmund, Urteil vom 30.10.2018 - 425 C 4296/17

Serviceleistungen

Es wird auf folgende, für Mitglieder kostenlose Serviceleistungen des IASU e. V. hingewiesen:

- a) Hilfeleistung bei Rechtsproblemen, die im Zusammenhang mit der Interessenwahrnehmung der Mitglieder in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber und/oder Unternehmer anstehen. Die erste Beratung erfolgt allein telefonisch über Vertragsanwälte und ist nicht mit Kosten verbunden. Vereinsmitglieder können die Vertragsanwälte zu den üblichen Bürostunden unter der Telefonnummer (083 31) 7 32 81 konsultieren.
- b) Für Fragen im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge, Ausfinanzierung und Ausgliederung von Pensionszusagen sowie zu Kapitalanlagen können sich Vereinsmitglieder an unten stehende Rufnummern wenden. Die erste Beratung durch einen Certified Financial Planner und Finanzfachwirt (FH) erfolgt allein telefonisch und ist mit keinen weiteren Kosten verbunden. Telefon: (01 72) 3 27 48 86
- c) Hilfeleistung bei Beratungsbedarf, der bei Ihnen im Zusammenhang mit Ihrer Mitgliedschaft im Verein entsteht in Ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber und / oder Unternehmer im Bereich Arbeitsmedizin. Die erste Beratung erfolgt allein telefonisch über IASU-Vertragsärzte und ist nicht mit Kosten verbunden. Aus gesetzlichen Gründen sind individuelle krankheitsbezogene ärztliche Beratung / Behandlung sowie Diagnosestellung im Rahmen der telefonischen Erstberatung nicht möglich. Telefon: (01 72) 3 27 69 37

- d) Im Krankenversicherungsbereich besteht eine Sammelversicherungsvereinbarung mit der **Gothaer Krankenversicherung AG, Abt. GVU, Arnoldiplatz 1, 50969 Köln** (Firmen-Nr. 7505). Den Mitgliedern der IASU wird auf nahezu alle für das Neugeschäft geöffneten Tarife ein Beitragsnachlass eingeräumt. Für nähere Informationen steht Ihnen der folgende Mitarbeiter der Abteilung GVU (Gesundheit Vertriebsunterstützung) gerne zur Verfügung:

Stefan Werner

Telefon (02 21) 3 08 - 2 25 17

stefan_werner@gothaer.de

Telefax (0221) 3 08 - 2 25 00

Ausführliche Informationen zum Produkt- und Dienstleistungsangebot der Gothaer Krankenversicherung AG können auch im Internet über

www.gothaer.de

abgerufen werden.