

| **Achim Thannheiser**

Rechtsanwalt + Betriebswirt

| **Angelika Küper**

Rechtsanwältin

| **Gabriele Köhler**

Rechtsanwältin

| **Volker Mischewski**

Rechtsanwalt

☎ 0511 / 990 490

📄 0511 / 990 49 50

§ Fach-Nr.: 331

✉ Rühmkorffstr. 18
30163 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de
www.Thannheiser.de

Sprechzeit nach Vereinbarung

Datum / Az.: Mai 2006

Mitteilungen für Betriebs-/Personalräte und MAV

[Rückzahlungsklausel von Ausbildungskosten unterliegen der AGB-Kontrolle](#)

BAG Urteil vom 11.4. 2006, Az. 9 AZR 610/05

In einem vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag wurde folgende Klausel verwendet: „Die voraussichtlichen Ausbildungskosten werden ca. DM 15.000,00 betragen. Sie gelten für die Dauer von 2 Jahren ab dem Ausbildungsende als Vorschuss. Wird das Arbeitsverhältnis vor Ablauf dieser Zeit beendet, verpflichtet sich der Mitarbeiter, den Betrag, der nach abgeschlossener Ausbildung genau ermittelt und dem Mitarbeiter gesondert mitgeteilt wird, anteilig zurückzuzahlen. Dabei wird für jeden Monat 1/24 verrechnet.“ Diese Klausel ist unwirksam, hat das BAG entschieden.

Nachdem der Arbeitnehmer seine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hatte, kündigte er vor Ablauf der zwei Jahre nach Ausbildungsende sein Arbeitsverhältnis. Die Arbeitgeberin forderte daraufhin von ihm

Ausbildungskosten i.H.v. 5.028,93 Euro zurück. Zu Unrecht, da die vorformulierte Rückzahlungsklausel zu weitgehend war. Nach Auffassung des BAG benachteilige die Klausel den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessen. Damit sei sie unwirksam. Eine Auslegung der Klausel dahingehend, dass sie nur für den Fall gilt, dass das Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer selbst oder wegen eines von ihm zu vertretenden Grundes durch den Arbeitgeber beendet wird (sogenannte geltungserhaltende Reduktion) scheidet ebenfalls aus.

Somit war die gesamte Klausel ungültig und konnte nicht angewendet werden. Damit musste der Mitarbeiter trotz Eigenkündigung keine Ausbildungskosten zurückzahlen. Wäre im Arbeitsvertrag aufgenommen worden, dass die Rückzahlung nur bei einer Kündigung durch den Mitarbeiter erfolgen solle, hätte er zahlen müssen.

Betriebsübergang bei Wechsel der Bistrobewirtschaftung bei der Bahn ?

BAG, Urteil vom 6.4.2006, Az. 8 AZR 249/04

Ein Betrieb oder ein Betriebsteil geht dann über gem. § 613a BGB über, wenn er beim Erwerber als Betrieb oder organisatorisch selbständiger Betriebsteil fortgeführt wird. Dies ist nicht der Fall, wenn ein Bewirtschaftungsbetrieb vollständig in die eigene Organisationsstruktur eines anderen Unternehmens eingegliedert wird.

Die Klägerin war als Bistro-Stewardess bei einem Catering-Unternehmen beschäftigt, welches die Bistros von 16 Interregio-Verbindungen betrieb. Mit einem Fahrplanwechsel im Dezember 2002 führte die Betreiberin der Zuglinie, eine Tochter der Bahn AG, die Zugbewirtschaftung selbst durch. Sie übernahm kein Personal und bewirtschaftete diese Strecke – wie alle ihre übrigen Züge – nach eigenem Konzept. Der Klägerin wurde am 25.10.2002 gekündigt.

Die Klägerin machte geltend, die Kündigung verstoße gegen das Kündigungsverbot wegen Betriebsübergangs (§ 613a Abs. 4 BGB). Es liege ein Betriebsübergang vor, da die Linienbetreiberin nach der Übernahme der Zugbewirtschaftung die Betriebsmittel übernommen habe, die zuvor im Rahmen eines Franchisevertrages der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt worden waren und mit denen diese eigenwirtschaftlich arbeiten können. Sie habe insofern mit dem Kern des Betriebs die Aufgaben fortgeführt, der identitätsbildend sei.

Das BAG hat die Klage jedoch abgewiesen. Ein Betriebsübergang liege nicht vor. Dieser setze die „im Wesentlichen unveränderte Fortführung einer wirtschaftlichen Einheit unter Wahrung ihrer Identität“ voraus. Dies sei nicht der Fall, wenn ein Bewirtschaftungsbetrieb vollständig in die eigene Organisationsstruktur eines anderen Unternehmens eingegliedert werde.

Alt-Arbeitnehmer können ihren Kündigungsschutz verlieren

LAG Hamburg Urteil v. 1.9.2005, 8 Sa 58/05

Der allgemeine Kündigungsschutz gilt nach § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG nur für Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 5 Arbeitnehmern. Mit Wirkung ab 1.1.2004 wurde ein weiterer Schwellenwert eingeführt: Neu-Arbeitnehmer, also solche, die nach dem 31.12.2003 erstmals im Betrieb beschäftigt wurden, genießen Kündigungsschutz, wenn mindestens 10,25 Arbeitnehmer beschäftigt sind, § 23 Abs. 1 Satz 3 KSchG.

In dem vom LAG Hamburg entschiedenen Kündigungsschutzverfahren hatte ein Alt-Arbeitnehmer (schon vor 1.1.2004 beschäftigt) gegen seine Kündigung aus November 2004 geklagt. Im Zeitpunkt der Kündigung waren nur noch 3 Alt-Arbeitnehmer übrig. Insgesamt waren jedoch mehr als 5 Mitarbeiter beschäftigt. Alt-Arbeitnehmer müssten jedoch ihren Kündigungsschutz behalten, solange die Anzahl der Beschäftigten insgesamt mehr als 5 betrage und ausgeschiedene Alt-Arbeitnehmer durch neu Eingestellte ersetzt würden, argumentierte der Mitarbeiter. Die mit der Kündigungsschutzreform verfolgte Absicht, den Bestandschutz für Alt-Arbeitnehmer unverändert zu lassen, sei nur zu erreichen, wenn Ersatz-einstellungen berücksichtigt werden.

Das LAG Hamburg hat jedoch dem Arbeitgeber Recht gegeben: Die Kündigung bedurfte keiner sozialen Rechtfertigung, da der Arbeitgeber im maßgeblichen Beurteilungszeitpunkt nicht mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigte, die bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten zu berücksichtigen waren. Zwar habe der Arbeitnehmer zutreffend ausgeführt, dass die Anzahl der tatsächlich Beschäftigten zu jedem Zeitpunkt über 5 lag. § 23 Abs. 1 Satz 3, 2. Halbsatz KSchG schreibt jedoch vor, dass Neu-Arbeitnehmer (Arbeitsbeginn nach 31.12.2003) bei der Feststellung der Zahl

der beschäftigten Arbeitnehmer nach § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG (also für den Schwellenwert von 5,25) nicht zu berücksichtigen sind, soweit die Anzahl der Beschäftigten nicht insgesamt 10 übersteigt. Die Berücksichtigung von Ersatz Einstellungen hat das Gericht ausdrücklich abgelehnt. Der Wortlaut der Vorschrift sei eindeutig. Weder aus der Gesetzesbegründung noch aus dem systematischen Zusammenhang ergebe sich eine andere Möglichkeit der Auslegung. Das Urteil ist jedoch noch nicht rechtskräftig. Der Mitarbeiter hat Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt.

Fahrzeit für Beamte keine Dienstzeit

OVG Rheinland-Pfalz Az.: 10 A 10727/05

Fährt ein Beamter außerhalb der Regelarbeitszeit vom Ort eines auswärtigen Dienstgeschäftes zum Dienstort zurück, handelt es sich hierbei um keinen Dienst im Sinne des Beamtenrechts.

Im entschiedenen Fall hatte ein technischer Beamter beim Bundesamt für Wehrtechnik und Beschaffung in Koblenz an zwei Freitagen von 7:00 bis 9:00 Uhr Dienstgeschäfte außerhalb seines Dienstortes verrichtet. Er benutzte für die Dienstreise als ein Dienst-Kraftfahrzeug. Die Rückreisen nach Koblenz konnte er um 15:30 Uhr bzw. um 17:30 Uhr beenden. Die Regelarbeitszeit endete an Freitagen um 12:30 Uhr. Die Differenz wurde dem Beamten jedoch nicht als Arbeitszeit angerechnet.

Rückfahrten von Orten, an denen Beamte dienstliche Verrichtungen vorgenommen hätten, stellen grundsätzlich keinen Dienst im beamtenrechtlichen Sinne dar, urteilten die Richter. Dies beruhe auf dem geringeren Grad der dienstlichen Inanspruchnahme während der Reisezeit. Das sei auch dann gegeben, wenn der Beamte die Dienstreisen als Selbstfahrer unternommen habe. Dass vergleichbare Fahrzeiten während der

regelmäßigen Dienstzeit demgegenüber als Arbeitszeit berücksichtigt würden, beruhe auf Praktikabilitätserwägungen und verpflichte den Dienstherrn deshalb nicht zu einer Anrechnung der Fahrzeiten außerhalb der Regelarbeitszeit.

Schnüffeln in fremden E-Mails rechtfertigt fristlose Kündigung

ArbG Aachen Urt. v. 16.08.2005 Az 7 Ca 5514/04

Eine Firma kündigte einem Mitarbeiter der EDV-Abteilung fristlos. Dieser hatte aufgrund seiner Stellung als Administrator Zugriffsrechte auf alle E-Mail-Accounts im Unternehmen und konnte diese lesen. Obwohl es ihm laut seinem Arbeitsvertrag ausdrücklich verboten war, öffnete er heimlich den E-Mail-Account seines Chefs, weil er wissen wollte, ob er als Leiter für ein bevorstehendes Projekt vorgesehen war. Zwar erlangte er die gesuchte Information, die Suche kam jedoch heraus, weil er versehentlich eine Lesebestätigung versandte. Später kam heraus, dass er noch zwei weitere E-Mails seines Chefs geöffnet hatte. Daraufhin kündigte ihm der Arbeitgeber ohne Abmahnung fristlos.

Das Arbeitsgericht Aachen gab dem Arbeitgeber Recht: Das unbefugte Öffnen und Lesen fremder E-Mails stellt nicht nur eine Straftat nach § 206 StGB i.V.m. § 85 TKG dar, sondern ist nach Auffassung des Gerichts auch ein Grund für eine fristlose Kündigung. Der Administrator hat in schwerwiegender Weise gegen die Pflichten aus seinem Arbeitsvertrag verstoßen: er hat seine Befugnisse und technischen Möglichkeiten zum heimlichen Lesen der Korrespondenz zwischen zwei Vorgesetzten missbraucht. Die Tatsache, dass er schon seit 20 Jahren in der EDV-Abteilung des Unternehmens beschäftigt war, hat ihm dabei nicht geholfen, sondern wurde im Gegenteil sogar zu seinen Ungunsten gewertet, denn aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit wusste er ganz

genau, dass er etwas Verbotenes tat. Die Richter hielten im vorliegenden Fall eine Abmahnung nicht für erforderlich, denn unbefugte Datenzugriffe sind nach ständiger Rechtsprechung ein so massiver Vertrauensbruch, dass eine sofortige Kündigung gerechtfertigt ist.

Auch die fristlose Kündigung einer Sekretärin, die unbefugt in den Dateien ihres Chefs herumstöberte, war früher schon vom BAG für rechtmäßig erklärt worden (Urteil vom 10.01.2002, Az: 7 AZR 463/79). Lediglich wenn Stellvertreterregelungen zum e-mail Verkehr existieren, dürfen fremde e-mails gelesen werden.

Gegen das Urteil wurde Berufung eingelegt. Eine Entscheidung des LAG steht noch aus.

Urlaubsanspruch gilt durch unwiderrufliche Befreiung von der Arbeitspflicht als erfüllt

BAG, Urteil vom 14. März 2006 - 9 AZR 11/05

Ein Arbeitgeber sprach die Kündigung aus und stellte den Mitarbeiter "unter Anrechnung noch offener Urlaubsansprüche bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.07.2002 von der Arbeitsleistung frei". Der Mitarbeiter verlangte nunmehr die Urlaubsabgeltung, da er nicht „unwiderruflich“ freigestellt worden sei.

Zu Unrecht, wie das BAG entschied: Die Formulierung sei als Urlaubserteilung zu verstehen. Diese stehe nicht unter dem Vorbehalt eines Widerrufs, so dass der Urlaubsanspruch erloschen ist.

Kein gesetzlicher Anspruch auf Sonn- und Feiertagszuschläge

BAG Urteil vom 11.1.2006 Az 5 AZR 97/05

Arbeitnehmer, die an Sonn- und Feiertagen arbeiten, haben keinen gesetzlichen Anspruch auf einen Zuschlag zur Arbeitsvergü-

tung. Der Kläger war als Tankwart an einer Autobahntankstelle im Schichtdienst beschäftigt. Er leistete dabei auch Sonn- und Feiertagsarbeit. Für diese Schichten verlangte er die Bezahlung von Sonn- und Feiertagszuschlägen.

Das BAG entschied, dass ein Zahlungsanspruch nicht aus § 11 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) abzuleiten sei. Dieser sieht vor, dass für Sonn- und Feiertagsarbeit auch § 6 Abs. 5 ArbZG gilt: Soweit keine tarifliche Norm existiert hat der Arbeitgeber für Nachtarbeit entweder Freizeitausgleich zu gewähren oder Zuschläge zum Entgelt zu zahlen.

Es handele sich bei dieser Verweisung um eine Rechtsgrundverweisung urteilten die Richter am BAG. Das hat zur Folge, dass Beschäftigte einen Zuschlag verlangen können, wenn sie an Sonn- oder Feiertagen auch Nachtarbeit leisten. Für die an Sonn- oder Feiertagen tagsüber geleistete Arbeit ist gemäß § 11 Abs. 3 ArbZG ein Ersatzruhetag zu gewähren.

Urlaub darf nicht abgekauft werden

EuGH Urteil v. 6.4.2006, Az. C-124/05

Die Praxis, nicht in Anspruch genommenen Mindesturlaub im Folgejahr an Beschäftigte auszuzahlen, hat der EuGH für unzulässig erklärt. Die finanzielle Vergütung des nicht in Anspruch genommenen Urlaubs verstößt gegen die EU-Arbeitszeitrichtlinie, nach der jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen bezahlten Mindesturlaub von vier Wochen pro Jahr.

Dieser Anspruch ist ein „bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Gemeinschaft“. Damit ein wirksamer Schutz ihrer Sicherheit und ihrer Gesundheit sicher gestellt ist, müssen die Beschäftigten diese Ruhezeit auch tatsächlich in Anspruch nehmen. Ein Auszahlen des Urlaubsanspruchs sei nur bei der Beendigung des Ar-

beitsverhältnisses möglich, wenn der Urlaub deshalb nicht mehr genommen werden könne. In Deutschland findet sich diese Regelung der Richtlinie in § 7 Abs. 4 BUrlG wieder.

Verbesserter Kündigungsschutz für Leiharbeitnehmer

BAG, Urteil v. 18.5.2006 Az.: 2 AZR 412/05

Der Kläger war seit 1998 bei einer Arbeitnehmerüberlassungsfirma als Organisationsprogrammierer beschäftigt. Seit 1999 war er ununterbrochen bei demselben Kunden eingesetzt und mit der sog. "Clipper-Programmierung" betraut. Als der Auftrag durch den Kunden beendet wurde, kündigte die Zeitarbeitsfirma dem Kläger.

Dieser klagte gegen die Kündigung und meinte, die Beklagte hätte ihn bei einem anderen Kunden mit einer anderen Tätigkeit einsetzen können. Er beherrsche auch andere Programmiersprachen. Die Beklagte habe seit längerer Zeit von dem Auslaufen des Auftrags gewusst und hätte rechtzeitig für eine anderweitige Unterbringung Vorsorge treffen müssen. Das Zeitarbeitsunternehmen wandte dagegen ein, Aufgrund der veralteten Programmiersprache Clipper sei der Mitarbeiter nirgendwo einsetzbar.

Diese Begründung des Arbeitgebers war dem BAG zu oberflächlich. Es reicht bei einer Arbeitnehmerüberlassung nicht der Hinweis des Verleihers aus, der bisherige Auftrag, in dessen Rahmen der Leiharbeitnehmer eingesetzt worden sei, sei beendet und es lägen keine Anschlussaufträge vor. Kurzfristige Auftragslücken gehören zum typischen Unternehmensrisiko eines Verleiharbeitgebers und sind nicht geeignet, eine betriebsbedingte Kündigung zu rechtfertigen.

IT-Unternehmen und Mitbestimmung

Wie die Auseinandersetzung um eine Betriebsratswahl bei SAP zeigt, ist Mitbestimmung in IT-Unternehmen ein aktuelles Thema. Die Sozialwissenschaftler Andreas Boes und Katrin Trinks (ISF München) haben über Mitbestimmung und Interessenhandeln im IT-Bereich geforscht: wie die Branche ihre "Zeitenwende" nach dem IT-Boom verarbeitet und wie hoch qualifizierte Beschäftigte heute ihre Interessen verstehen. Die Sozialwissenschaftler haben in sechs ausgewählten IT-Firmen Beschäftigte sowie Vertreter von Management und betrieblichen Interessenvertretungen befragt. Sie konstatieren eine "Zeitenwende" in der Branche, die mit dem Ende des IT-Booms eingesetzt hat, aber noch in vollem Gange ist. Das hat Auswirkungen auf die Art und Weise, wie vor allem die "Kerngruppen" der Beschäftigten, die Software-Entwickler und Berater, ihre Interessen verstehen und artikulieren.

Zum Nachlesen unter:

<http://rayserv.upb.de/fiff/themen/IT-arbeit/Boes053>

Streik bei Gate Gourmet erfolgreich beendet

Der längste Arbeitskampf in der Geschichte der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) ist zu Ende. Nach sechs Monaten haben die 80 Streikenden beim Flughafen-Caterer Gate Gourmet ein respektables Ergebnis erzielt. Der DGB-Vorsitzende Michael Sommer beglückwünschte die Streikenden zu ihrem erfolgreichen Durchhalten.

Alle Informationen zum Streik und zum Ergebnis sind nachzulesen unter:

http://www.ngg.net/alle_streikzeitungen/

Das Antidiskriminierungsgesetz geht in eine neue Runde

Das Antidiskriminierungsgesetz sollte europarechtliche Vorgaben in deutsches Recht umsetzen. Nachdem der erste Anlauf gescheitert ist, geht das Gesetz in eine neue

Runde. Welche Richtlinien der EU damit umgesetzt werden, veranschaulicht nachfolgende Übersicht.

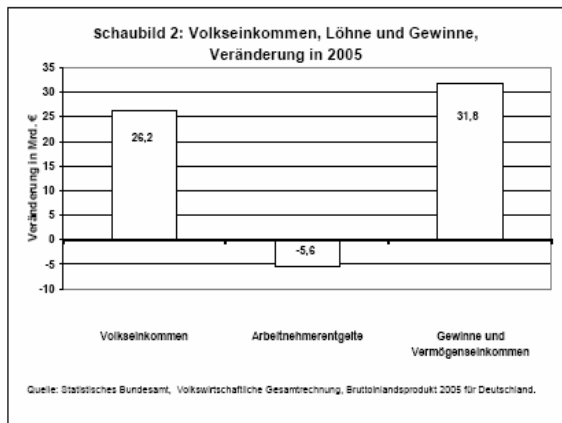
Richtlinie	Umsetzungsfrist	Geschütztes Merkmal	Anwendungsbereich
Antirassismus-Richtlinie 2000/43/EG vom 29. Juni 2000	19. Juli 2003	Rasse*/ ethnische Herkunft	Beschäftigung und Beruf (vor allem Arbeitsrecht) Bildung, Gesundheit- und Sozialleistungen (Schwerpunkt im öffentlichen Recht) Zugang zu öffentlichen angebotenen Gütern und Dienstleistungen (vor allem Zivilrecht)
Rahmen-Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000	2. Dezember 2003 (wegen Alter: 2. Dezember 2006)	Religion/ Weltanschauung Behinderung Alter sexuelle Identität	Beschäftigung und Beruf (vor allem Arbeitsrecht)
Revidierte Gleichbehandl.-Richtlinie 2002/73/EG v. 23. September 2002 (=Überarbeitung der Richtlinie 76/207/EWG)	5. Oktober 2002	Geschlecht	Beschäftigung und Beruf (vor allem Arbeitsrecht)
Vierte Gleichstellungs-Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter außerhalb des Erwerbslebens 2004/ 113/EG vom 13. Dezember 2004	21. Dezember 2007	Geschlecht	Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen bei Massengeschäften; privatrechtliche Versicherungen (vor allem Zivilrecht, insbesondere Privatversicherungsrecht)

Entwicklung der Binnennachfrage

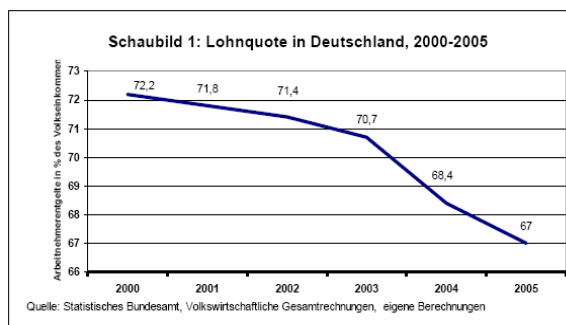
Für die anhaltende wirtschaftliche Schwäche ist ausschließlich die Entwicklung der Binnennachfrage verantwortlich. Sie ist im vergangenen Jahr real überhaupt nicht gestiegen und lag 2005 sogar um 1,2 Prozent unter dem Niveau von 2000. Zu dieser Schwäche haben alle Komponenten der

Binnennachfrage beigetragen: der private Verbrauch, die Staatsausgaben und die privaten Investitionen. Der am stärksten negativ ins Gewicht fallende Einflussfaktor ist dabei die weitere Erstmals in der Geschichte der Bundesrepublik sind die Arbeitnehmerentgelte sogar nominal (um 0,5 Prozent)

gefallen; d.h. die Gewinn- und Vermögenseinkommen haben stärker zugenommen als das gesamte Volkseinkommen des Jahres 2005 (vgl. Schaubild 2).



Einkommensumverteilung zu Lasten der Löhne und Gehälter und zu Gunsten von Gewinnen und Vermögenseinkommen. Die Lohnquote sank allein im vergangenen Jahr um 1,4 Prozentpunkte; seit 2000 ist sie um mehr als fünf Prozentpunkte geradezu abgestürzt (vgl. Schaubild 1).



Quelle:
Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik
MEMORANDUM 2006

Informationen zum Mietrecht:

Sind die Nebenkosten zu hoch?

Wie viel darf der einzelne Posten auf der Abrechnung kosten? Der Betriebskostenspiegel gibt einen Anhaltspunkt auf diese Frage.

Wer alljährlich über die Höhe seiner Heiz- und Nebenkostenabrechnung erschrickt, kann sie ab sofort selbst auf Plausibilität überprüfen: Der Deutsche Mieterbund (DMB) präsentierte den ersten bundesweiten Betriebskostenspiegel. Er weist für alle 16 Betriebskostenarten Durchschnittswerte, kritische obere und untere Grenzwerte aus.

Der Betriebskostenspiegel gibt Anhaltspunkte für überhöhte oder unwirtschaftliche Kostenpositionen.

Wohnungssuchende könnten bereits vor Abschluss eines neuen Mietvertrages erkennen, ob die vorgegebenen Vorauszahlungen realistisch seien. Darüber hinaus könnten Vermieter vergleichsweise hohe Ausgaben für einzelne Betriebskosten identifizieren und Maßnahmen zur Kostenreduzierung einleiten. Bei der Überprüfung von Nebenkostenabrechnungen bietet der Betriebskostenspiegel Anhaltspunkte für überhöhte oder unwirtschaftliche Kostenpositionen. Die Nebenkosten betragen im Bundesdurchschnitt 2,44 Euro/qm.

So ermitteln Sie Ihre Vergleichswerte:

Jährlicher Betriebskostenbeitrag : (12 Monate x Wohnfläche) = Ihre Monatlichen Betriebskosten pro Quadratmeter.

Betriebskostenspiegel für Deutschland (€/qm im Monat)			
Angaben in €	kritischer Wert	Mittelwert	unterer Wert
Grundsteuer	0,26	0,20	0,08
Wasser inkl. Abwasser	0,54	0,37	0,23
Wasser exkl. Abwasser	0,31	0,19	0,13
Abwasser	0,24	0,11	0,03
Heizung	0,92	0,69	0,49
Warmwasser	0,26	0,17	0,11
Aufzug	0,21	0,13	0,03
Straßenreinigung	0,06	0,04	0,03
Müllentsorgung	0,22	0,15	0,10
Hausreinigung	0,19	0,12	0,04
Gartenpflege	0,10	0,08	0,03
Allg. Strom	0,08	0,04	0,02
Schornsteinreinigung	0,07	0,04	0,01
Versicherungen	0,15	0,11	0,05
Hausmeister	0,30	0,18	0,07
Antenne/ Kabel	0,13	0,08	0,04
sonstige Betriebskosten	0,07	0,04	0,02

Keine starre Frist bei Schönheitsreparaturen.

BGH, Urteil v. 5. 4. 2006, Az. VIII ZR 178/05

Der BGH bekräftigte seine bisherige Rechtsprechung, wonach ein starrer Fristenplan ohne Rücksicht auf den tatsächlichen Zustand der Wohnung den Mieter unangemessen benachteiligt. Mieter müssen keine Schönheitsreparaturen vornehmen, wenn ihre Formular-Mietverträge starre Renovierungsfristen enthalten. Damit entfallen auch – an sich zulässige – Klauseln, die sie zur anteiligen Kostenübernahme verpflichten, wenn sie vorzeitig ausziehen. Dies gilt auch für die quotenmäßige Kostenübernahme, obwohl diese für sich gesehen eigentlich erlaubt ist. Denn diese Klausel steht im engen Zusammenhang mit dem starren Fristenplan und ist deshalb ebenfalls unwirksam.

Der Mieter ist somit weder zur Renovierung, noch zur Kostenbeteiligung verpflichtet, wenn diese an starre Fristen gebunden ist. Das heißt, ist der Mieter nicht zur Renovierung verpflichtet, muss er bei Mietende auch nicht die anteiligen Renovierungskosten nach der Quotenklausel übernehmen.

Rat und Tat dazu:

Mieterhilfe e.V. Hannover:
 Rühmkorffstraße 18, 30163 Hannover
 Tel.: 0511/ 990 49 49
www.mieterhilfeev.de

Rechtsanwältin [Gabriele Köhler](#)

Achim Thannheiser - Rechtsanwalt u. Betriebswirt

TSP: Arbeitsrecht - Beratung, gerichtl. Vertretung, Einigungsstellen, Schulungen, Vereinbarungen, Gutachten

Angelika Küper - Rechtsanwältin

ISP: Eventrecht, Erbrecht, Reiserecht, Unterhaltsrecht, Zivilrecht, Europarecht

Gabriele Köhler - Rechtsanwältin

ISP: Mietrecht, Familienrecht, Scheidungsrecht, spanisches Recht

Volker Mischewski – Rechtsanwalt

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