

06.06.2011

## Mandanteninformation III/2011

### Arbeitnehmer aus dem Ausland - Änderung zum 1.5.2011

#### Keine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber

#### Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses

#### Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Urlaub in der Kündigungsfrist

#### Missbrauchsschutz und Mindestlöhne für die Zeitarbeit

#### Abmahnungen kein Mobbing

#### Kündigung wegen Arbeitsplatzwegfall - "Missbräuchlichkeit" einer Unternehmerentscheidung

#### Tank- und Geschenkgutscheine des Arbeitgebers können steuerfreier Sachlohn sein

#### Internet-System-Verträge sind Werkverträge mit Sonderkündigungsrecht

#### Kündigungsrecht des Vermieters von Wohnraum bei fortlaufend unpünktlicher Mietzahlung

#### Umlage von Renovierungskosten bei Modernisierungsmaßnahmen in einer Mietwohnung

#### Voraussetzungen einer sog. Verwertungskündigung

#### Verjährung des Erstattungsanspruchs für Renovierungskosten bei unwirksamer

#### Schönheitsreparaturklausel

#### Haftung des Luftfahrtunternehmens bei Verlust von Reisegepäck

#### Werbung mit durchgestrichenen Preisen bei Eröffnungsangebot

#### Fälligkeitstermine / Basiszinssatz / Verzugszinssatz / Verbraucherpreisindex

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachstehend haben wir für Sie wieder aktuelle Informationen aus dem Wirtschafts-, Arbeits- und allg. Zivilrecht aufgearbeitet. Für Fragen im Zusammenhang mit den dargestellten Informationen, Neuregelungen und aktuellen Urteilen, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt. Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.

### Arbeitnehmer aus dem Ausland - Änderung zum 1.5.2011

Die Bürger der meisten osteuropäischen Staaten dürfen seit dem 1.5.2011 ohne Arbeitserlaubnis in Deutschland arbeiten. Arbeitnehmer aus den Staaten **Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn** genießen somit ab diesem Tag die gleiche Arbeitnehmerfreizügigkeit wie die Bürger der meisten anderen europäischen Staaten.

**Ausnahme:** Rumänische und bulgarische Staatsbürger wie auch Bürger aus Nicht-EU-Staaten benötigen weiterhin eine Arbeitserlaubnis, wenn sie in Deutschland arbeiten möchten.

Für alle Arbeitnehmer in Europa gilt der Grundsatz, dass immer nur das Sozialversicherungsrecht "eines" Staates anzuwenden ist. Übt ein Arbeitnehmer Beschäftigungen in mehreren Staaten gleichzeitig aus, sollte der Arbeitgeber in jedem Fall klären lassen, ob das deutsche Sozialversicherungsrecht gilt. Nur so können nachträgliche Forderungen ausländischer Sozialversicherungsträger vermieden werden. Zuständig über die Entscheidung der Rechtsvorschriften ist die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung - Ausland (<http://www.dvka.de/oeffentlicheSeiten/DVKA.htm>).

Für Arbeitnehmer, die nicht in Deutschland wohnen, trifft der zuständige Sozialversicherungsträger im jeweiligen Wohnstaat die Entscheidung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften und stellt die erforderliche Bescheinigung aus. Für Arbeitnehmer, die in Deutschland wohnen, entscheidet die Krankenkasse des Arbeitnehmers über die anzuwendenden Rechtsvorschriften. Ist der Arbeitnehmer nicht in Deutschland gesetzlich krankenversichert, prüft der zuständige Träger der Deutschen Rentenversicherung den Sachverhalt.

Wenn der Arbeitnehmer als Mitglied einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von der Rentenversicherungspflicht befreit und nicht gesetzlich krankenversichert ist, kümmert sich die Arbeitsgemeinschaft Berufsständischer Versorgungseinrichtungen e. V., Postfach 08 02 54, 10002 Berlin, um die Klärung.

Wohnt und arbeitet eine Person ausschließlich in Deutschland, gilt in den meisten Fällen das deutsche Sozialversicherungsrecht. Gilt für die Person das Sozialversicherungsrecht eines anderen Staates, muss auch der Arbeitgeber in Deutschland die Beschäftigung der ausländischen Sozialversicherung melden.

**Bitte beachten Sie:** Arbeitnehmer aus dem Ausland sollten grundsätzlich bei ihrer Sozialversicherung im Heimatstaat nachfragen, ob die Aufnahme eines Jobs bzw. Minijobs sich nachteilig auf ihre soziale Absicherung auswirken könnte. Durch die Ausübung eines Minijobs in Deutschland entsteht keine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung. Deshalb sollten ausländische Minijobber immer vorher klären, ob ein ausreichender Krankenversicherungsschutz besteht.

### **Keine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber**

Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von 6 Wochen. Wird der Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, so verliert er deswegen nicht den Anspruch für einen weiteren Zeitraum von höchstens 6 Wochen, wenn

- er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens 6 Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist.

### **Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses**

**Ein Arbeitnehmer verliert jedoch diesen Anspruch, wenn er die Arbeitsunfähigkeit durch grob fahrlässiges Verhalten selbst verschuldet hat.** Ein Spaziergang im Regen, der dann eine Erkältung verursacht hat, reicht hier zwar nicht aus; ein auf Trunkenheit am Steuer zurückzuführender Verkehrsunfall hingegen schon.

Bei Arbeitsunfähigkeiten, die im Rahmen des Freizeitsports entstehen, wird davon ausgegangen, dass sie grundsätzlich unverschuldet sind. Wird jedoch gegen die anerkannten Regeln der Sportart verstoßen, kann u. U. schon Selbstverschulden vorliegen. Auch bei der Ausübung gefährlicher Sportarten läuft der Arbeitnehmer evtl. Gefahr, im Falle einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer Sportverletzung seinen Anspruch auf Lohnfortzahlung zu verlieren. Von einer gefährlichen Sportart wird ausgegangen, wenn auch für einen gut ausgebildeten und trainierten Sportler bei genauer Beachtung der Regeln das Verletzungsrisiko noch sehr groß ist. Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch z. B. das Drachenfliegen (im Sinne der Lohnfortzahlungsbestimmungen) als keine besonders gefährliche Sportart eingestuft, wenn der Pilot die Sicherheitsvorkehrungen und Bestimmungen beachtet.

### **Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Urlaub in der Kündigungsfrist**

Nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG legt der Arbeitgeber den Urlaub zeitlich fest. Die Erklärung eines Arbeitgebers, einen Arbeitnehmer unter Anrechnung auf dessen Urlaubsansprüche nach der Kündigung von der Arbeitsleistung freizustellen, ist nach den §§ 133, 157 BGB aus Sicht des Arbeitnehmers auszulegen. (BAG) vom 17. Mai 2011 - 9 AZR 189/10.

Der Kläger ist bei einem Bankunternehmen als Angestellter mit einem jährlichen Urlaubsanspruch von 30 Arbeitstagen beschäftigt. Mit Schreiben vom 13. November 2006 erklärte der Arbeitgeber die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 2007. Gleichzeitig stellte er den Kläger „ab sofort unter Anrechnung seiner Urlaubstage von seiner Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge“ frei. In dem nachfolgenden Kündigungsschutzprozess entschied das Arbeitsgericht mit rechtskräftigem Urteil, das Arbeitsverhältnis sei durch die Kündigung des Arbeitgebers nicht beendet worden. Der Kläger macht nun Resturlaub aus dem Jahr 2007 geltend. Er vertritt die Auffassung, der Arbeitgeber habe ihm während der Kündigungsfrist neben dem aus 2006 resultierenden Resturlaub allenfalls anteilig 7,5 Tage Urlaub für das Jahr 2007 gewährt. Dies entspreche dem Teilurlaub, den er nach § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG im Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. März 2007 erworben habe. Das Arbeitsgericht und auch das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und der Klage stattgegeben.

Die Freistellung des Arbeitnehmers zum Zwecke der Gewährung von Erholungsurlaub erfolge durch einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung des Arbeitgebers. Die Erklärung müsse für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennen lassen, in welchem Umfang der Arbeitgeber die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers erfüllen will. Zweifel gingen zu Lasten des Arbeitgebers. Denn als Erklärender habe er es in der Hand, den Umfang der Freistellung eindeutig festzulegen. Im Streitfall konnte der Kläger der Freistellungserklärung des Arbeitgebers nicht mit hinreichender Sicherheit entnehmen, ob er u.a. den vollen Urlaubsanspruch für das Jahr 2007 oder lediglich den auf den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. März 2007 entfallenden Teilurlaubsanspruch erfüllen wollte.

Dies ist künftig bei Freistellungserklärungen zu beachten und bei Fragen hierzu unbedingt Rechtsrat in Anspruch zu nehmen.

### **Missbrauchsschutz und Mindestlöhne für die Zeitarbeit**

In vielen Fällen aus der Praxis entlassen Unternehmen Arbeitnehmer und stellen sie wenig später als Zeitarbeiter mit schlechterer Entlohnung für gleiche oder ähnliche Tätigkeiten wieder ein. Um dieser Tatsache entgegenzuwirken, hat der Bundestag das "Gesetz gegen den Missbrauch der Arbeitnehmerüberlassung" verabschiedet.

In dem Gesetz wurde u. a. eine sog. "Drehtürklausel" aufgenommen. Sie verhindert, dass Stammbeschäftigte entlassen und anschließend unmittelbar oder nach kurzer Zeit als Zeitarbeitskräfte wieder in ihrem ehemaligen Unternehmen oder einem anderen Unternehmen desselben Konzerns eingesetzt werden.

Ferner erhält die Zeitarbeit einen Mindestlohn. Ab 1.5.2011 gelten für Westdeutschland 7,79 € und für Ostdeutschland 6,89 €. Der Mindestlohn wird als Lohnuntergrenze für die Zeitarbeit festgesetzt, er gilt sowohl für die Einsatzzeit als auch für die verleihfreie Zeit.

**Das Gesetz sieht ebenfalls vor, dass den Zeitarbeitenden künftig gleiche Löhne wie den Stammbeschäftigten des Entleihbetriebs gezahlt werden müssen.** Zwar gelte der Grundsatz von gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit (Equal Pay) in der Zeitarbeitsbranche schon heute. Allerdings entscheiden die Tarifvertragsparteien darüber, ob sie davon abweichen wollen. Es ist somit die Aufgabe der Sozialpartner, dem Grundsatz des Equal Pay auch zu genügen. Gelangen die Sozialpartner innerhalb eines Jahres zu keiner entsprechenden Vereinbarung, so wird eine Kommission an ihrer statt hiermit beauftragt.

Die Bundesregierung sieht für die Zeitarbeitenden die jeweils günstigere Lösung vor: Liegt in einem Entleihbetrieb die Equal-Pay-Marke unter der festzulegenden Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit, so ist für die Entlohnung des Zeitarbeitenden der Mindestlohn in der Zeitarbeit maßgebend.

Mit dem Gesetz werden weitere notwendige Regelungen der EU-Leiharbeitsrichtlinie umgesetzt. **Künftig ist allen Unternehmen gestattet, die Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit zu betreiben.** Die Arbeitnehmerüberlassung muss damit nicht gewerbsmäßig sein. Zugleich wird eine Ausnahme für die nur gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung geschaffen.

Darüber hinaus erhalten Zeitarbeitende bessere Rechte im Einsatzunternehmen. So müssen Entleiher sie künftig über freie Stellen informieren. Zudem soll das Entleihunternehmen den Zeitarbeitenden den Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen wie etwa der Betriebskita oder der Kantine ermöglichen.

### **Abmahnungen kein Mobbing**

Mobbing ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte.

In einem vom Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (LAG) entschiedenen Fall hatte ein Arbeitnehmer innerhalb von 4 Monaten 9 Abmahnungen aus unterschiedlichen Gründen erhalten. Die LAG-Richter mussten nun entscheiden, ob es sich hier, wie der Arbeitnehmer behauptet, um Mobbing handelt.

Die auf unterschiedliche Vorwürfe gestützten Abmahnungen sprechen dafür, dass der Arbeitnehmer genau und zudem kritisch beobachtet worden ist und deuten auch auf ein systematisches Vorgehen des Arbeitgebers hin. Aber mit einem solchen Verhalten verletzt der Arbeitgeber noch nicht die Rechte des Arbeitnehmers und handelt auch nicht pflichtwidrig. Eine berechtigte Abmahnung kann grundsätzlich kein Mobbing sein, sondern stellt eine Wahrnehmung berechtigter Interessen dar. Selbst eine Abmahnung, die sich im Nachhinein als unwirksam erweist, begründet diesen Vorwurf erst dann, wenn verwerfliche Motive hinzukommen.

## **Kündigung wegen Arbeitsplatzwegfall - "Missbräuchlichkeit" einer Unternehmerentscheidung**

Nach dem Kündigungsschutzgesetz können sich dringende betriebliche Erfordernisse für eine Kündigung aus innerbetrieblichen oder außerbetrieblichen Gründen ergeben. Eine Kündigung ist insbesondere dann aus innerbetrieblichen Gründen gerechtfertigt, wenn sich der Arbeitgeber zu einer organisatorischen Maßnahme entschließt, bei deren Umsetzung im Betrieb das Bedürfnis für die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer Arbeitnehmer entfällt. Die Organisationsentscheidung muss ursächlich für den vom Arbeitgeber behaupteten Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses sein. Ist eine derartige unternehmerische Entscheidung getroffen worden, so ist sie nicht auf ihre sachliche Rechtfertigung oder ihre Zweckmäßigkeit zu überprüfen, sondern nur darauf, ob sie offenbar unsachlich, unvernünftig oder willkürlich ist.

Eine bei der Prüfung einer betriebsbedingten Kündigung anzunehmende "Missbräuchlichkeit" einer Unternehmerentscheidung kann z. B. vorliegen, wenn sich aus einer Mehrzahl von ineinandergreifenden unternehmerischen Einzelentscheidungen, die für sich genommen Reorganisationsentscheidungen sind, ergibt, dass das Ziel der Gesamtheit dieser Maßnahmen es alleine ist, eine bestimmte Stelle zum Wegfall zu bringen und den Stelleninhaber betriebsbedingt zu kündigen, ohne dass dem ein irgendwie gearteter "betriebswirtschaftlicher Erfolg" zur Seite stehen würde.

## **Tank- und Geschenkgutscheine des Arbeitgebers können steuerfreier Sachlohn sein**

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit drei Urteilen vom 11.11.2010 anlässlich der Frage der einkommensteuerlichen Behandlung von Tankkarten, Tank- und Geschenkgutscheinen erstmals Grundsätze zur Unterscheidung von zu versteuerndem Barlohn und einem bis zur Höhe von monatlich 44,00 € steuerfreiem Sachlohn aufgestellt.

In den vom BFH entschiedenen Streitfällen hatten Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern das Recht eingeräumt, auf ihre Kosten gegen Vorlage einer Tankkarte bei einer bestimmten Tankstelle bis zu einem Höchstbetrag von 44,00 € monatlich zu tanken oder die Arbeitnehmer hatten anlässlich ihres Geburtstages Geschenkgutscheine einer großen Einzelhandelskette über 20,00 € von ihrem Arbeitgeber erhalten oder durften mit vom Arbeitgeber ausgestellten Tankgutscheinen bei einer Tankstelle ihrer Wahl 30 Liter Treibstoff tanken und sich die Kosten dafür von ihrem Arbeitgeber erstatten lassen.

In sämtlichen Streitfällen nahm der BFH steuerfreien Sachlohn an. **Die Frage, ob Barlöhne oder Sachbezüge vorliegen, entscheide sich nach dem Rechtsgrund des Zuflusses, nämlich auf Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen danach, welche Leistung der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber beanspruchen kann.**

Die Unterscheidung ist nach der Art des arbeitgeberseitig zugesagten und daher arbeitnehmerseitig zu beanspruchenden Vorteils selbst und nicht durch die Art und Weise der Erfüllung des Anspruchs zu treffen. **Kann der Arbeitnehmer lediglich die Sache selbst beanspruchen, komme eine Steuerbefreiung für Sachbezüge in Betracht.** Sachbezüge liegen also auch dann vor, wenn der Arbeitgeber seine Zahlung an den Arbeitnehmer mit der Auflage verbindet, den empfangenen Geldbetrag nur in einer bestimmten Weise zu verwenden. Seine bisher anderslautende Rechtsprechung hat der BFH ausdrücklich aufgegeben.

## **Internet-System-Verträge sind Werkverträge mit Sonderkündigungsrecht**

Die Richter des Bundesgerichtshofs ordneten in ihrem Urteil vom 27.1.2011 einen sog. "Internet-System-Vertrag" rechtlich als Werkvertrag ein. Bei einem Werkvertrag hat der Besteller ein Sonderkündigungsrecht und kann den Vertrag jederzeit kündigen.

Die Zubilligung dieses "freien" Kündigungsrechts beruht auf der gesetzgeberischen Überlegung, dass vorzugsweise der Besteller an der Ausführung der Werkleistungen und der Erreichung des Werkerfolges interessiert ist und er deshalb die Möglichkeit einer Lösung vom Vertrag für den Fall erhalten soll, dass dieses Interesse entfällt. Der Besteller ist zur Kündigung des Werkvertrages unabhängig davon berechtigt, welcher Art die versprochenen Werkleistungen sind und innerhalb welchen Zeitraums der Unternehmer diese Leistungen zu erbringen hat.

Die Bemessung der zu zahlenden Vergütung orientiert sich nicht an den vereinbarten Zahlungsmodalitäten, wie etwa Ratenzahlungen. Maßgebend ist hier der Betrag, der dem auf die erbrachten Leistungen entfallenden Teil der vereinbarten Vergütung entspricht. So muss sich der Unternehmer dasjenige anrechnen lassen, was er infolge der Aufhebung des Vertrags an Aufwendungen erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt.

## **Kündigungsrecht des Vermieters von Wohnraum bei fortlaufend unpünktlicher Mietzahlung**

Der Bundesgerichtshof hat mit Urteil vom 1. Juni 2011 - VIII ZR 91/10 eine Entscheidung zum Kündigungsrecht des Vermieters von Wohnraum bei fortlaufend unpünktlicher Mietzahlung getroffen.

Die Beklagten sind Mieter eines Einfamilienhauses der Klägerin. Nach dem Mietvertrag ist die Miete jeweils zum 3. Werktag eines Monats fällig. Die Beklagten entrichteten die Miete seit Mai 2007 erst zur Monatsmitte oder noch später und setzten dies auch nach Abmahnungen der Klägerin im Oktober und Dezember 2008 fort. Daraufhin erklärte die Klägerin wiederholt die Kündigung des Mietverhältnisses und erhob Räumungsklage gegen die Beklagten. Das Amtsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin wurde zurückgewiesen.

Die hiergegen gerichtete Revision der Klägerin hatte Erfolg. Der unter anderem für das Wohnraummietrecht zuständige VIII. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs hat entschieden, dass die andauernde und trotz wiederholter Abmahnung des Vermieters fortgesetzte verspätete Entrichtung der Mietzahlung durch den Mieter eine so gravierende Pflichtverletzung darstellt, dass sie eine Kündigung aus wichtigem Grund nach § 543 Abs. 1, Abs. 3 BGB rechtfertigt. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts gilt das auch dann, wenn dem Mieter (nur) Fahrlässigkeit zur Last fällt, weil er aufgrund eines vermeidbaren Irrtums davon ausgeht, dass er die Miete erst zur Monatsmitte zahlen müsse.

## **Umlage von Renovierungskosten bei Modernisierungsmaßnahmen in einer Mietwohnung**

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat am 30.3.2011 eine Entscheidung zur Umlagefähigkeit von Renovierungskosten getroffen, die infolge von Modernisierungsmaßnahmen in einer Mietwohnung entstehen.

In dem entschiedenen Fall aus der Praxis kündigte ein Vermieter einem Mieter den Einbau von Wasserzählern und eine darauf gestützte Mieterhöhung um 2,28 € monatlich an. Der Mieter teilte daraufhin mit, dass der Einbau erst dann geduldet werde, wenn der Vermieter einen Vorschuss für die hierdurch erforderlich werdende Neutapezierung der Küche zahle. Dieser Forderung kam er nach, erklärte jedoch, dass es sich auch insoweit um umlagefähige Modernisierungskosten handele, weswegen die Mieterhöhung entsprechend höher ausfallen werde. Nach Einbau des Wasserzählers legte der Vermieter die Gesamtkosten um, woraus sich ein monatlicher Erhöhungsbetrag von 2,79 € ergab. Der Mieter weigerte sich jedoch diese Mehrkosten zu zahlen.

Der BGH hat hierzu entschieden, dass der Vermieter die Kosten für Renovierungsarbeiten, die infolge von Modernisierungsmaßnahmen erforderlich werden, auf die Mieter umlegen darf. Dies gilt auch dann, wenn die Kosten nicht durch Beauftragung eines Handwerkers seitens des Vermieters entstanden sind, sondern dadurch, dass der Mieter entsprechende Arbeiten selbst vornimmt und sich die Aufwendungen vom Vermieter erstatten lässt.

## **Voraussetzungen einer sog. Verwertungskündigung**

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch liegt u. a. ein berechtigtes Interesse des Vermieters an der Beendigung des Mietverhältnisses (Verwertungskündigung) insbesondere dann vor, wenn der Vermieter durch die Fortsetzung des Mietverhältnisses an einer angemessenen wirtschaftlichen Verwertung des Grundstücks gehindert und dadurch erhebliche Nachteile erleiden würde. Die Möglichkeit, durch eine anderweitige Vermietung als Wohnraum eine höhere Miete zu erzielen, bleibt außer Betracht. Der Vermieter kann sich auch nicht darauf berufen, dass er die Mieträume im Zusammenhang mit einer beabsichtigten oder nach Überlassung an den Mieter erfolgten Begründung von Wohnungseigentum veräußern will.

Die Gründe für ein berechtigtes Interesse des Vermieters sind in dem Kündigungsschreiben anzugeben. Andere Gründe werden nur berücksichtigt, soweit sie nachträglich entstanden sind.

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Urteil vom 9.2.2011 eine Entscheidung zu den Voraussetzungen einer solchen sog. Verwertungskündigung getroffen. Folgender Sachverhalt lag den Richtern zur Entscheidung vor: Ein Vermieter erwarb eine Riedsiedlung, die ursprünglich aus zahlreichen Wohneinheiten bestand, inklusive der an den Mieter vermieteten Wohnung. Die in den 1930er Jahren in einfacher Bauweise errichtete Siedlung wollte der Vermieter abreißen und an deren Stelle moderne, öffentlich geförderte Neubaumietwohnungen errichten. Mit Schreiben vom 31.1.2008 sprach der Vermieter unter Berufung auf städtebauliche und gebäudetechnische Mängel der Riedsiedlung gegenüber dem Mieter eine Verwertungskündigung aus.

Der BGH hat entschieden, dass der Vermieter zur Kündigung des Mietverhältnisses berechtigt war. Die von ihm geplanten Baumaßnahmen stellen eine angemessene wirtschaftliche Verwertung des Grundstücks dar, weil sie auf vernünftigen und nachvollziehbaren Erwägungen beruhen.

Darüber hinaus würden dem Vermieter durch die Fortsetzung des Mietverhältnisses erheblichen Nachteile entstehen, weil durch bloße Sanierungsmaßnahmen der alten Bausubstanz unter Erhalt der Wohnung des Mieters kein heutigen Wohnbedürfnissen entsprechender baulicher Zustand erreicht werden kann.

## Verjährung des Erstattungsanspruchs für Renovierungskosten bei unwirksamer Schönheitsreparaturklausel

In einem Fall aus der Praxis enthielt ein Mietvertrag eine Formalklausel, die den Mietern die Durchführung von Schönheitsreparaturen nach einem starren Fristenplan auferlegte. Aufgrund dieser Klausel ließ der Mieter die Wohnung vor der Rückgabe am Ende des Mietverhältnisses (Ende 2006) für 2.687 € renovieren. Später erfuhr er, dass er zur Ausführung dieser Arbeiten wegen der Unwirksamkeit der Schönheitsreparaturklausel nicht verpflichtet war und verlangte daher im Dezember 2009 die Zahlung von 2.687 € nebst Zinsen zurück. Der Bundesgerichtshof (BGH) hatte nun zu klären, ob dieser Erstattungsanspruch berechtigt oder bereits verjährt ist.

Er kam zu dem Entschluss, dass der Erstattungsanspruch verjährt war, weil die im Bürgerlichen Gesetzbuch enthaltene Frist von 6 Monaten ab Beendigung des Mietverhältnisses auch Ersatzansprüche des Mieters wegen Schönheitsreparaturen erfasst, die er in Unkenntnis der Unwirksamkeit einer Renovierungsklausel durchgeführt hat.

## Haftung des Luftfahrtunternehmens bei Verlust von Reisegepäck

In einem vom Bundesgerichtshof (BGH) entschiedenen Fall verlangte eine Urlauberin von einem Luftfahrtunternehmen aus eigenem und abgetretenem Recht Schadensersatz für den Verlust von Reisegepäck.

Sie war am 31.8.2008 zusammen mit ihrem Lebensgefährten von Frankfurt am Main nach Malaga geflogen. Dabei ging die als Reisegepäck aufgegebene Golfreisetasche der Frau verloren. Nach ihrem Vortrag befand sich in der Tasche außer ihrer eigenen auch die Golfusrüstung ihres Lebensgefährten. Nun machte sie gegenüber dem Luftfahrtunternehmen neben ihrem Schaden auch den Schaden ihres Lebensgefährten geltend.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen, soweit der geltend gemachte Betrag den Haftungshöchstbetrag (1.000 Sonderziehungsrechte = ca. 1.130 €) des Montrealer Übereinkommens zur Vereinheitlichung bestimmter Vorschriften über die Beförderung im internationalen Luftverkehr (MÜ) überstiegen hat. In der Begründung wurde ausgeführt, dass die Reisende über diesen Haftungshöchstbetrag hinaus weder aus eigenem noch aus abgetretenem Recht Schadensersatz verlangen könne.

Der BGH teilte diese Auffassung nicht und hat die Sache zu neuer Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen. In der Begründung führte er aus, dass der Ersatzanspruch nach dem MÜ nicht nur demjenigen Reisenden zusteht, der die Aufgabe seines Gepäcks durch einen Gepäckschein dokumentieren kann. Da der Gepäckschein als Legitimationspapier nicht den Anspruch auf Herausgabe des aufgegebenen Reisegepäcks verbrieft, kann auch die Geltendmachung des Ersatzanspruchs bei Verlust des Gepäcks nicht an die Vorlage eines Gepäckscheins geknüpft werden. Der Anspruch nach dem MÜ steht daher auch einem Reisenden zu, der ihm gehörende Gegenstände in einem Gepäckstück eines anderen Mitreisenden in die Obhut des Luftfrachtführers gegeben hat. Dabei ist der Anspruch auch dann nicht ausgeschlossen, wenn die Haftungshöchstgrenze mit der Befriedigung der Ansprüche des Reisenden, der das verloren gegangene Gepäckstück aufgegeben hat, bereits ausgeschöpft ist. **Das MÜ bemisst die Haftungshöchstgrenze nach seinem Wortlaut ausdrücklich je Reisenden.**

## Werbung mit durchgestrichenen Preisen bei Eröffnungsangebot

Eine Werbung mit hervorgehobenen Einführungspreisen, denen höhere durchgestrichene Preise gegenübergestellt werden, ist nur zulässig, wenn sich aus der Werbung ergibt, wie lange die Einführungspreise gelten und ab wann die durchgestrichenen höheren Preise verlangt werden. Dies entschieden die Richter des Bundesgerichtshofs (BGH) am 17.3.2011.

In einem Fall aus der Praxis warb ein Teppichhändler in einem einer Tageszeitung beigelegten Prospekt für seine Teppichkollektion "Original Kanchipur" mit Einführungspreisen, denen er deutlich höhere durchgestrichene Preise gegenüberstellte. Im Text des Prospekts wies er darauf hin, dass die Kollektion eine Weltneuheit sei, zu deren Markteinführung er als Hersteller hohe Rabatte geben könne.

In seiner Begründung führte der BGH aus, dass die Bedingungen für die Inanspruchnahme dieser Verkaufsförderungsmaßnahme in der Werbeanzeige nicht klar und eindeutig angegeben waren. Außerdem verstoße die Werbung gegen das Irreführungsverbot. Wer mit einem höheren durchgestrichenen Preis werbe, müsse deutlich machen, worauf sich dieser Preis beziehe. Handele es sich um den regulären Preis, den der Händler nach Abschluss der Einführungswerbung verlange, müsse er angeben, ab wann er diesen regulären Preis in Rechnung stellen werde. Anders als beim Räumungsverkauf, bei dem der Kaufmann nach der Rechtsprechung nicht zu einer zeitlichen Begrenzung genötigt ist, muss damit ein Einführungsangebot, das mit durchgestrichenen höheren Preisen wirbt, eine zeitliche Begrenzung aufweisen.

## Fälligkeitstermine / Basiszinssatz / Verzugszinssatz / Verbraucherpreisindex

### Basiszins / Verzugszins

**Verzugszinssatz ab 1.1.2002:** (§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern:

**Basiszinssatz + 5%-Punkte**

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern:

**Basiszinssatz + 8%-Punkte**

**Basiszinssatz** nach § 247 Abs. 1 BGB

maßgeblich für die Berechnung von Verzugszinsen

01.01.2010 - 30.6.2010 = 0,12 %

01.07.2010 - 31.12.2010 = 0,12 %

**seit 01.01.2011 = 0,12 %**

### Verbraucherpreisindex

**Verbraucherpreisindex 2011** (2005 = 100)

April = 110,5; März = 110,3; Februar = 109,8; Januar = 109,2

**Verbraucherpreisindex 2010** (2005 = 100)

Dezember = 109,6; November = 108,5; Oktober = 108,4; September = 108,3; August = 108,4; Juli = 108,4; Juni = 108,1; Mai = 108,0; April = 107,9; März = 108,0; Februar = 107,5; Januar = 107,1

**Thomas Staib**

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
tst@staib-partner.de

**Heike Diehl-Staib**

Rechtsanwältin  
hds@staib-partner.de