

Nachträglicher Wegfall des Eigenbedarfs

Der BGH befasste sich mit der Frage, bis zu welchem Zeitpunkt der Vermieter verpflichtet ist, dem wegen Eigenbedarfs gekündigten Mieter, den nachträglichen Wegfall des Kündigungsgrundes mitzuteilen.

In seinem Urteil vom 09.11.2005 (VIII ZR 339/04) beschäftigt sich der BGH mit der bis dahin in Rechtsprechung und Lehre umstrittenen Frage, wie sich der Wegfall des Eigenbedarfs auf den Räumungsanspruch des Vermieters auswirkt. In dem entschiedenen Fall hatte der Vermieter die Wohnung wegen Eigenbedarfs (seine Schwiegermutter sollte einziehen) gekündigt. Im anschließenden Räumungsprozess wurde die Mieterin zur Herausgabe verurteilt, jedoch gewährte das LG eine Räumungsfrist. Kurz vor Ablauf dieser Frist verstarb jedoch die Schwiegermutter. Dies erfuhr die Mieterin aber erst nach ihrem Auszug und machte nun die Umzugskosten etc. im Wege des Schadensersatzes gegen den Vermieter geltend. Das AG hatte die Klage abgewiesen, während das LG sie im Berufungsverfahren im Wesentlichen für begründet hielt. Die hiergegen eingelegte Revision des Vermieters hatte Erfolg. Der BGH entschied, dass der nachträgliche Wegfall des Eigenbedarfs nur bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu berücksichtigen ist, nicht aber länger. Deshalb bleibt auch eine etwaige - wie hier - gerichtlich darüber hinaus gewährte Räumungsfrist unberücksichtigt. Der BGH begründete seine Ansicht unter anderem damit, dass mit dem rechtlichen Ende des Mietverhältnisses auch das (nur abgeleitete) Besitzrecht des Mieters endet während die durch Artikel 14 des Grundgesetzes garantierte Verfügungsbefugnis des Vermieters wieder in vollem Umfang auflebt. Der Mieter kann sich deshalb nach Beendigung des Mietverhältnisses nicht mehr auf den eigentumsgleichen Rang des aus dem Mietvertrag abgeleiteten Rechts zum Besitz des Mietobjekts berufen. Räumt der Mieter demnach die Wohnung nicht, verletzt er, soweit nicht ein gesetzlicher Grund zur Fortsetzung des Mietverhältnisses vorliegt (Härtefall/Sozialklausel), seine Verpflichtung zur Rückgabe der Mietsache aus § 546 I BGB.

Rechtsanwalt Gerd Müller, Saarburg (erschieden bei www.anwalt-seiten.de)

Fristlose Kündigung des Mietverhältnisses

Der Artikel beschäftigt sich mit der Möglichkeit der fristlosen Kündigung des Mietvertrages bei vertragswidrigem Gebrauch oder unerlaubter Gebrauchsüberlassung des Mietobjektes an Dritte.

§ 543 BGB gibt dem Vermieter das Recht zur fristlosen Kündigung bei vertragswidrigem Gebrauch bzw. unbefugter Gebrauchsüberlassung der Mietsache an Dritte.

Was steckt dahinter?

Der Anwendungsbereich dieser Kündigungsmöglichkeit erstreckt sich auf Miet- und Pachtverhältnisse (§ 581 Abs. 2 BGB). Sie ist statthaft bei der Vermietung von beweglichen und unbeweglichen Objekten, sowie bei Wohn- und Geschäftsraummietverhältnissen.

Der Vermieter kann sich bei der Kündigung darauf stützen, dass der Mieter oder ein Dritter, dessen Verhalten dem Mieter zuzurechnen ist, (1.) die Mietsache durch Vernachlässigung der ihm obliegenden Sorgfalt erheblich gefährdet, oder (2.) das Mietobjekt unbefugt einem Dritte überlässt.

1. Vernachlässigung der dem Mieter obliegenden Sorgfalt und erhebliche Gefährdung der Mietsache

Eine erhebliche Gefährdung der Mietsache kann sich aus der Verletzung von Obhuts- und Anzeigepflichten durch den Mieter ergeben. Zu nennen ist hier insbesondere die aus § 536 c BGB resultierende Pflicht zur unverzüglichen Anzeige von Mängeln des Mietobjektes. Außerdem die Instandsetzungs- und Instandhaltungspflicht aus § 535 Abs. 1 BGB, soweit sie vom Mieter zu übernehmen ist.

Weitere Beispiele sind:

Die Überbelegung der Mieträume (BGH NJW 93, 2528) , bauliche Veränderungen (LG Heidelberg, WuM 92, 190), die Lagerung von Müll und Gerümpel (AG Rheine, Urteil v. 2.7.1986, 3 C 73/86), übermäßige Tierhaltung (LG Karlsruhe, NZM 2001, 891), der Übergang von gewerblicher zu privater Nutzung und umgekehrt (OLG Karlsruhe, Just 88, 358) oder die Benutzung der Mieträume zur Prostitution (LG Lübeck, NJW RR 93, 525).

2. Unbefugte Gebrauchsüberlassung an Dritte

Zur Kündigung berechtigt ist der Vermieter auch dann, wenn der Mieter die Mietsache einem Dritten überlässt ohne mietvertraglich hierzu berechtigt zu sein oder ohne vorher die mietvertraglich notwendige Erlaubnis des Vermieters einzuholen. Die Kündigung kann deshalb grundsätzlich auch dann gerechtfertigt sein, wenn der Mieter, der die Erlaubnis nicht einholt, eigentlich einen Anspruch auf Erteilung der Zustimmung gehabt hätte (BayObLG NJW RR 91, 461).

Eine unbefugte Gebrauchsüberlassung liegt auch dann vor, wenn der Mieter nicht verhindert, dass der Untermieter unbefugt weitervermietet (OLG Hamm, NJW RR 92, 783).

In der Regel ist vor Ausspruch der außerordentlichen fristlosen Kündigung eine Abmahnung erforderlich.

Sollten Sie nicht sicher sein, ob in Ihrem Fall eine derartige Kündigung gerechtfertigt ist, setzen Sie sich vor Ausspruch bzw. nach Erhalt der Kündigung mit einem im Mietrecht erfahrenen Anwalt in Verbindung.

Rechtsanwalt Gerd Müller, Saarburg (erschieden bei www.anwalt-seiten.de)

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit dem Begriff, dem Inhalt und den Grenzen des Direktionsrechtes des Arbeitgebers.

Unter dem Direktionsrecht des Arbeitgebers versteht man das Recht des Arbeitgebers, die konkrete Leistungspflicht, also die Einzelheiten der vom Arbeitnehmer laut Arbeitsvertrag zu erbringenden Leistungen, näher zu bestimmen.

Die aus dem Direktionsrecht resultierende Weisungsbefugnis des Arbeitgebers erstreckt sich grundsätzlich auf Ort, Zeit, Inhalt und Art und Weise der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Leistung.

1. Ort der Arbeitsleistung

Der Ort, an dem die Arbeitsleistung geschuldet wird ergibt sich grundsätzlich aus der arbeitsvertraglichen Vereinbarung. Sofern der Arbeitnehmer für einen bestimmten Betrieb eingestellt wurde, kann der Arbeitgeber ihn auf jeden (räumlich) beliebigen Arbeitsplatz dieses Betriebes versetzen. Hierbei ist in der Regel auch eine Umsetzung im selben Betrieb aber an einer anderen Betriebsstätte vom Weisungsrecht gedeckt. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer deshalb, z. B. wenn sich Probleme ergeben, einfach umsetzen, anstatt eine Abmahnung auszusprechen.

Ist der Arbeitnehmer für wechselnde Einsatzorte eingestellt (z. B. Montage) ist der Umfang des diesbezüglichen Weisungsrechtes besonders groß. Der Arbeitgeber kann dann grundsätzlich jeden Arbeitsort innerhalb des betrieblichen Einzugsbereiches zuweisen.

Hiervon zu unterscheiden ist die sogenannte Versetzung, die dann notwendig ist, wenn die Zuweisung eines neuen Arbeitsortes eben nicht durch das Direktionsrecht gedeckt ist.

2. Zeit der Arbeitsleistung

Der Arbeitgeber kann, wenn keine ausdrücklich andere Vereinbarung besteht, die wöchentliche Arbeitszeit nach seinem Ermessen im gesetzlichen und tarifvertraglichen Rahmen auf die einzelnen Arbeitstage verteilen. Dies gilt auch für den Beginn und das Ende von Arbeitszeit und Pausen. Damit kann der Arbeitgeber bei Schichtarbeit grundsätzlich auch die Einteilung in zeitlich verschiedene Schichten frei bestimmen. Er darf aber Überstunden nur anordnen, wenn dies individual- oder kollektivvertraglich vereinbart ist (Ausnahme: Notfälle).

3. Inhalt und Art und Weise der Arbeitsleistung

Hiermit ist die Konkretisierung der Arbeitspflicht durch den Arbeitgeber gemeint, deren Rahmen lediglich im Arbeitsvertrag festgelegt ist.

Diese Konkretisierung bezieht sich auf die Ausführung von einzelnen Tätigkeiten als solchen, sowie die äußeren Umstände unter denen die konkrete Leistung zu verrichten ist.

4. Grenzen der Weisungsbefugnis

Das Direktionsrecht unterliegt bestimmten Grenzen, die durch den Arbeitsvertrag, die gesetzlichen Vorschriften des Individual- und Kollektivarbeitsrechts sowie die allgemeinen Gesetze bestimmt werden. Nur im Rahmen dieser Bestimmungen ist der Arbeitgeber in seinen Weisungen frei.

5. Arbeitnehmerrechte bei rechtswidrigen Weisungen

Dem Arbeitnehmer steht als mildestes Mittel zunächst die Beschwerde beim Betriebsrat (falls vorhanden) zu. Diese Möglichkeit ist in § 84 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz normiert. Der Arbeitnehmer kann hiernach ein Mitglied des Betriebsrates zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer sodann über die Beschwerde zu bescheiden und dieser, soweit er sie für berechtigt hält, abzuhelpen (§84 Abs. 2 BetrVG). Dem Arbeitnehmer dürfen wegen der Beschwerde keine Nachteile entstehen (§84 Abs. 3 BetrVG).

Als weiteres Mittel kommt die Arbeitsverweigerung in Betracht, d. h. die Weigerung des Arbeitnehmers, seiner vertraglichen Arbeitspflicht nachzukommen. Hierbei ist besondere Vorsicht geboten, da der Arbeitnehmer eine wirksame Abmahnung und Kündigung des Arbeitsverhältnisses riskiert, wenn sich die Weisung als rechtmäßig herausstellen sollte.

Als letzte Möglichkeit kann der Arbeitnehmer die arbeitsgerichtliche Klärung des Sachverhaltes herbeiführen. Der Arbeitnehmer wird in diesem Falle regelmäßig eine diesbezügliche Klage erheben und die Weisung vorsichtshalber bis zum Ausgang des gerichtlichen Verfahrens befolgen.

6. Arbeitgeberreaktionen bei Nichtbefolgung der Weisung

Dem Arbeitgeber stehen bei Nichtbefolgung der erteilten Weisung die Instrumente der Abmahnung, der Kündigung und der Geltendmachung von Schadensersatzforderungen gegen den Arbeitnehmer zu.

Soweit der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen derart verändern will, dass diese Änderungen nicht vom Direktionsrecht gedeckt sind, steht ihm die Möglichkeit der Änderungskündigung zu. Hiergegen kann sich der Arbeitnehmer wiederum arbeitsgerichtlich zur Wehr setzen.

Das Instrumentarium des Direktionsrechtes ist somit eine recht komplizierte und mit vielerlei Risiken und Fallstricken behaftete Materie. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten daher in Zweifelsfällen stets den Rat eines im Arbeitsrecht erfahrenen Rechtsanwaltes einholen.

Rechtsanwalt Gerd Müller, Saarburg (erschieden bei www.anwalt-seiten.de)