

Newsletter 4/2010

I. Arbeitsrecht

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Bei Wettbewerbsverboten ist zwischen vertraglichen und nachvertraglichen Wettbewerbsverboten zu unterscheiden. Während der Laufzeit des Arbeitsvertrages gilt für Arbeitnehmer im Bereich des Handels nach § 60 Abs. 1 des Handelsgesetzbuches (HGB) ein gesetzliches Wettbewerbsverbot. Das Bundesarbeitsgericht entnimmt dieser Vorschrift in ständiger Rechtsprechung einen allgemeinen Rechtsgrundsatz, nach dem ein Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses seinem Arbeitgeber in keiner Weise Konkurrenz machen darf. Das gilt - eigentlich selbverständlich - auch für Gesellschaftsorgane, also GmbH-Geschäftsführer oder Vorstände von Aktiengesellschaften. Das Wettbewerbsverbot ist hier noch schärfer, weil es dem Gesellschaftsorgan verboten ist, eine Geschäftschance, die sich der Gesellschaft bietet, für sich selbst zu nutzen. Dabei kann es sich durchaus einmal auch um eine Geschäftschance handeln, die außerhalb des eigentlichen Tätigkeitsbereichs der Gesellschaft liegt, also etwa um die Chance, einen neuen Markt für die Gesellschaft zu erschließen. Auf so etwas müsste ein normaler Arbeitnehmer keine Rücksicht nehmen.

Ganz anders ist der Focus bei nachvertraglichen Wettbewerbsverboten. Diese sind vom Gesetzgeber eher als Ausnahme denn als Regelfall ausgestaltet. Auch die Rechtsprechung steht nachvertraglichen Wettbewerbsverboten eher skeptisch gegenüber. Hintergrund ist, dass sich zwar der Arbeitgeber zur Rechtfertigung des Wettbewerbsverbots auf sein Grundrecht auf Eigentum aus Art. 14 des Grundgesetzes (GG) berufen kann, der Arbeitnehmer aber andererseits das Grundrecht auf freie Berufsausübung aus Art. 12 Abs. 1 GG für sich in Anspruch nehmen kann. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitnehmer die Einschränkung seiner Berufsfreiheit hinnehmen, erhält aber immerhin eine Vergütung (auch) dafür. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer für das Wettbewerbsverbot nur noch die sogenannte Karenzentschädigung, also die Hälfte dessen, was er zuvor erhalten hat. Darauf muss er sich noch teilweise anrechnen lassen, was er anderweitig verdient. Dementsprechend steigt umgekehrt die Begründungslast für den Ar-

beitgeber, warum und inwieweit die Beschränkungen für den Arbeitnehmer wirklich erforderlich sind.

Nach § 74a HGB ist deshalb ein Wettbewerbsverbot insoweit unverbindlich, als es nicht dem Schutz eines berechtigten geschäftlichen Interesse des Arbeitgebers dient. Es ist weiter unverbindlich, soweit es unter Berücksichtigung der gewährten Entschädigung nach Ort, Zeit oder Gegenstand eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Arbeitnehmers enthält. Der Arbeitgeber muss zur Rechtfertigung des Wettbewerbsverbots also zunächst einmal überhaupt ein berechtigtes Interesse haben. Zur Wahrung dieses Interesses darf er dem ausgeschiedenen Mitarbeiter nur das verbieten, was dazu in jeder Hinsicht wirklich erforderlich ist. Da dabei auch die Höhe der Karenzentschädigung zu berücksichtigen ist, ist eine Gesamtabwägung vorzunehmen.

Die Höchstfrist für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot beträgt nach § 74a Abs. 1 S. 3 HGB höchstens zwei Jahre. Wenn das berechnete Interesse des Arbeitgebers nur ein Wettbewerbsverbot von einem Jahr rechtfertigen würde, kann ein längeres Wettbewerbsverbot etwa bei einer höheren Karenzentschädigung und/oder einem Verzicht auf die Anrechnung anderweitigen Verdienstes noch haltbar sein. Entsprechendes gilt für in örtlicher oder sachlicher Hinsicht "überschießende" Wettbewerbsverbote.

Noch schärfer stellt sich die Problematik der Rechtfertigung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots bei Gesellschaftsorganen. Die Rechtsprechung steht auf dem Standpunkt, dass die Regelungen des HGB für Gesellschaftsorgane nicht anwendbar sind. Demnach sind - zumindest im Prinzip - für GmbH-Geschäftsführer oder AG-Vorstände auch nachvertragliche Wettbewerbsverbot ohne jede Karenzentschädigung möglich. Was das für die Begründungslast der Gesellschaft bedeutet, dürfte klar sein. Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für Gesellschaftsorgane ohne jede Entschädigung läßt sich nur in einem sehr engen Rahmen halten.

Zu weit gehende Wettbewerbsverbote sind in aller Regel nicht völlig unwirksam, also nichtig. Die Nichtigkeit des Wettbewerbsverbots hat zur Folge, dass keine der Parteien Rechte daraus herleiten kann. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer einerseits nicht die Aufnahme einer Konkurrenztaetigkeit verbieten, andererseits kann der Arbeitnehmer nicht die Zahlung der zugesagten Karenzentschädigung verlangen. Wettbewerbsverbote sind nichtig, wenn etwa die in § 74 Abs. 1 HGB vorgeschriebene Schriftform nicht eingehalten wird, eine Karenzentschädigung völlig fehlt oder ein Wettbewerbsverbot mit Minderjährigen vereinbart wird.

Die zu weit gehenden Wettbewerbsverbote dagegen sind unverbindlich. Das BAG nimmt bei unverbindlichen Wettbewerbsverboten ein Wahlrecht des Arbeitnehmers an. Der Arbeitnehmer kann wählen, ob er sich an das Wettbewerbsverbot halten will oder nicht. Hält er sich an das Wettbewerbsverbot, kann er auch die Karenzentschädigung verlangen. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer sich an das Wettbewerbsverbot hält, weil er dessen Unverbindlichkeit gar nicht erkennt. Der Arbeitnehmer muss keine ausdrückliche Erklärung dazu abgeben, ob er sich an das Wettbewerbsverbot halten will. Es genügt, wenn er sich entsprechend verhält. Dann entsteht auch der Anspruch auf die Karenzentschädigung. Erklärt der Arbeitnehmer allerdings ausdrücklich, sich an das Wettbewerbsverbot halten zu wollen beziehungsweise umgekehrt aus dem Wettbewerbsverbot ausbrechen zu wollen, ist er an diese Erklärung gebunden. Es gibt dann kein Zurück mehr.

In einer neueren Entscheidung hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) erneut mit dem Verhältnis von Karenzentschädigung und überschießendem Wettbewerbsverbot auseinandergesetzt. Der Arbeitgeber stellte Fenster und Türen her und vertrieb seine Produkte ausschließlich an den Fachhandel. Das Wettbewerbsverbot untersagte dem Arbeitnehmer für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für ein Unternehmen tätig zu sein, dass mit seinem Arbeitgeber in Konkurrenz steht. Als Konkurrenzunternehmen sollten danach auch Unternehmen gelten, welche mit dem Vertrieb von Fenstern und Türen befasst sind. Der Arbeitnehmer arbeitete nach seinem Ausscheiden als selbständiger Handelsvertreter und vertrieb Fenster und Türen an Endverbraucher. Das BAG sah das Wettbewerbsverbot als sachlich zu weit gehend an. Das Verbot, Fenster und Türen direkt an Endverbraucher zu vertreiben, habe nicht dem Schutz eines berechtigten geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers gedient. Da der Arbeitnehmer sich nach seinem Ausscheiden aber an den wirksamen Teil des Wettbewerbsverbots gehalten hatte, hatte er auch Anspruch auf die vereinbarte Karenzentschädigung (*BAG, Urt. v. 21. April 2010 - 10 AZR 288/09 -*).

Ihr Ansprechpartner: Herr Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Jonas Müller

II. Baurecht

„Seniorenresidenz“ - Auswirkungen von Werbung auf das Bau-Soll

In Anbetracht des demographischen Wandels der Gesellschaft sind nicht wenige Bauträger dazu übergegangen, speziell auf Senioren ausgerichtete Wohnungseigentumsanlagen zu errichten und zu vermarkten. Dieser Markt birgt jedoch nicht nur

Wachstumschancen, sondern auch erhebliche Risiken, wenn die Eigentumswohnungen hinter den durch die Werbung erweckten Erwartungen zurückbleiben.

In einem vom OLG Düsseldorf entschiedenen Fall warb ein Bauträger für ein Bauvorhaben mit der Bezeichnung „Seniorenresidenz“ mit behinderten- und rollstuhlgerichten Wohnungen. Desweiteren wurde in Werbeanzeigen darauf hingewiesen, dass viele Dienstleistungen, Arztpraxen u.v.m. im Hause zur Verfügung ständen. Den Erwerbenden wurde ein Entwurf einer Teilungserklärung übersandt in dem zwei Einheiten als Gewerbeeinheiten ausgewiesen waren.

Der Bauträger ließ jedoch eine Teilungserklärung beurkunden, in der keine Gewerbeeinheiten, sondern ausschließlich Wohnungen das Sondereigentum bildeten. Darüber hinaus findet sich im Kaufvertrag keine Baubeschreibung, die die Besonderheiten senioren-, behinderten- und rollstuhlgerichten Wohnens berücksichtigt.

Die vom Bauträger errichteten Wohnungen unterscheiden sich grundsätzlich nicht von einer üblichen, einer rein wohnungswirtschaftlichen Nutzung dienenden Eigentumswohnung. Die Vorgabe in der DIN 18025 Teil 2 - Barrierefreie Wohnungen, Wohnungen für Rollstuhlfahrer - wurden aber nicht berücksichtigt.

Die klagenden Erwerber vertreten die Auffassung, dass die Wohnungen mangelbehaftet sein und verlangen vom Bauträger Schadensersatz. Dem folgt das OLG Düsseldorf in der zweiten Instanz. Das OLG führt hierzu aus:

Die Parteien haben vertraglich vereinbart, dass die zu errichtenden Eigentumswohnungen Seniorenwohnungen sein sollten. Unstreitig bedeutet Wohnen in einer Seniorenresidenz nach dem ursprünglichen Verständnis beider Parteien, barrierefreies und rollstuhlgerichtetes Wohnen. Dieses Verständnis der Parteien ergibt sich aus der Verkaufs- und Vermietungswerbung der Beklagten selbst, die zur Auslegungszwecken heranzuziehen ist. Für die Beurteilung der Frage, welche werkvertragliche Verpflichtung ein Bauträger übernimmt, kann ein an den Erwerber übergebener Prospekt ausschlaggebend sein (BGH, Urt. v. 25. Oktober 2007 - VII ZR 2005/06 -). Durchgängig sind die Wohnungen als Eigentumswohnungen in einer „Seniorenresidenz“ beworben. In einem Zeitungsinserat der Beklagten ... heißt es:

„Ein Haus mit vielen Vorzügen und großen Dienstleistungen: Behinderten- und rollstuhlgerichte Wohnungen, großer Gemeinschaftsraum, ..., Einkaufsservice, Bring- und Holservice, Reinigungsservice, Fußpflege, Naturheilkundler und Ärzte.“

... In Inseraten warb die Beklagte ... mit: „Barrierefreie Seniorenwohnung“. Auch die späteren Inserate der Beklagten ... werben mit einer „großzügigen und behinder-

tengerechten Architektur und Wohnungen, die barrierefrei und rollstuhlgerecht“ sind. ...

Beide Parteien gingen übereinstimmend von der Errichtung einer barrierefreien und rollstuhlgerechten Seniorenresidenz aus, in der Senioren gemäß der Werbung der Beklagten bis ins hohe Alter trotz Angewiesensein auf den Rollstuhl allein leben können. Die Übereinkunft der Vertragspartner ist dahin auszulegen, dass die Wohnungen und das Objekt „Seniorenresidenz“ den Qualitätsrichtlinien der DIN 18025 entsprechen sollte. Die DIN 18025 weist als Überschrift genau den Anspruch der Beklagten für ihre Seniorenwohnungen auf, „barrierefreie Wohnungen, Wohnungen für Rollstuhlbenutzer, Planungsgrundlagen“.

Da die Wohnungseigentumsanlage nicht den Anforderungen der DIN 18025 genügt, ist sowohl das errichtete Gemeinschaftseigentum als auch das Sondereigentum mangelbehaftet, was im vom OLG Düsseldorf entschiedenen Fall zu einem Schadensersatzanspruch der Erwerber führt (OLG Düsseldorf, Urt. v. 15. Dezember 2009 - 23 U 11/08 -).

Die Entscheidung zeigt, dass für die Frage, welches Bau-Soll der Bauträger (und auch jeder andere Werkunternehmer) schuldet, nicht nur der (notarielle) Vertrag heranzuziehen ist, sondern auch außerhalb des Vertrages liegende Umstände, wie z.B. Werbung, zur Bestimmung herangezogen werden können bzw. heranzuziehen sind. Immer dann, wenn mit besonderen Standards oder Qualitätsmerkmalen geworben wird, muss dem Bauträger (Unternehmer) bewusst sein, dass diese gegebenenfalls das geschuldete Bau-Soll bestimmen und jede Abweichung einen Mangel darstellen kann. Die Nichtbeachtung kann den Bauträger (Unternehmer) teuer zu stehen kommen, da z.B. die DIN 18025 bereits besondere Anforderungen an die Grundrisse der Wohnungen stellt. Eine nachträgliche Änderung der Grundrisse ist allerdings in der Regel nur mit äußerst hohem Kostenaufwand möglich. Bauträger sollten die Entscheidung des OLG Düsseldorf als eindeutigen Hinweis darauf betrachten, dass die beworbenen Objekte den Anpreisungen der Werbung auch genügen müssen. Andernfalls besteht für ihn das Risiko, dass er sich Ansprüchen der Erwerber gegenüber sieht, die mit hohen finanziellen Forderungen bzw. hohem finanziellen Mangelbeseitigungsaufwand verbunden sind.

III. Mietrecht

Anspruch des Vermieters auf Nachzahlung von Betriebskosten, wenn nur einer von mehreren Mietern die Abrechnung erhalten hat?

Die Abrechnung der Betriebskosten gegenüber dem Wohnungsmieter birgt wesentlich mehr Risiken, als sich Vermieter in der Regel bewußt sind. Bei Mietverhältnissen bei denen es mehrere Mieter gibt, z.B. Eheleute oder Wohngemeinschaften, stellt sich die Frage, ob der Vermieter gegenüber sämtlichen Mietern abrechnen muss und welche Folge die unterbliebene Abrechnung gegenüber einem Mieter hat.

Der BGH hat diese Frage nunmehr geklärt und entschieden, dass ein Vermieter von einem Mieter auch dann die Nachzahlung von Betriebskosten verlangen kann, wenn die Betriebskostenabrechnung nur dem in Anspruch genommenen Mieter, nicht aber auch den weiteren Mietern der Wohnung zugegangen ist, die ebenfalls Vertragspartner des Vermieters sind. Gegenüber dem Mieter, der keine Abrechnung erhalten hat, besteht allerdings kein Anspruch.

Der Entscheidung des BGH lag folgender Fall zugrunde. Die Beklagte war neben ihrem Ehemann Mieterin einer Wohnung der Klägerin in Berlin. Im Mietvertrag war eine monatliche Vorauszahlung für Betriebs-, Heiz- und Wasserkosten vereinbart. Mit einem an die Beklagte und ihren Ehemann gerichteten Schreiben vom 5. Dezember 2006 rechnete die Klägerin die Nebenkosten für das Abrechnungsjahr 2005 ab. Aus der Abrechnung ergab sich ein Nachzahlungsbetrag, wovon ein Teilbetrag von 254,89 € auf in diesem Schreiben nicht näher aufgeschlüsselte Heizkosten entfiel. Die Einzelheiten der Berechnung des Heizkostensaldos ergeben sich jedoch aus einer für das Jahr 2005 erstellten Heizkostenabrechnung vom 27. November 2006. Allerdings ist diese nur an die Beklagte adressiert worden und ist auch nur ihr zugegangen. Die Beklagte und ihr Ehemann haben einen Ausgleich des von der Klägerin geforderten Nachzahlungsbetrags abgelehnt. Das Amtsgericht hat beide Mieter als Gesamtschuldner zur Zahlung der "kalten Betriebskosten" und die Beklagte darüber hinaus zur Nachzahlung von 254,89 € auf die Heizkosten verurteilt. Auf die Berufung der Mieter hat das Landgericht die Verurteilung zur Zahlung von "kalten Betriebskosten" aufgehoben, jedoch die Verpflichtung der Beklagten zur Tragung der Heizkosten bestätigt.

Die dagegen gerichtete Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg. Der BGH vertritt die zutreffende Auffassung, dass der Vermieter nicht gehindert ist, die geschuldete Abrechnung der Betriebskosten, die eine Nachforderung zu seinen Gunsten ausweist, nur einem Mieter gegenüber zu erteilen und lediglich diesen auf Ausgleich des Nachzahlungsbetrags in Anspruch zu nehmen. Mieten mehrere Personen eine

Wohnung an, haften sie grundsätzlich für die Mietforderungen einschließlich der Nebenkosten als Gesamtschuldner. Der Vermieter ist daher berechtigt, nach seinem Belieben jeden Schuldner ganz oder teilweise in Anspruch zu nehmen. Die Übermittlung einer formell ordnungsgemäßen Abrechnung an den Mieter dient dazu, die Fälligkeit des sich aus der Abrechnung ergebenden Saldos herbeizuführen. Diese Fälligkeit ist kein Umstand, der einheitlich gegenüber allen Gesamtschuldnern erfolgen muss. Der hiergegen vorgebrachte Einwand, der Vermieter könne in diesem Fall auch den Mieter, dem keine Abrechnung erteilt worden sei, auf Ausgleich von Nachzahlungen in Anspruch nehmen, ist schon deswegen unzutreffend, weil die Nachforderung diesem Mieter gegenüber gerade nicht fällig gestellt worden ist.

Gleichwohl kann jedem Vermieter nur angeraten werden, immer dafür Sorge zu tragen, dass die Betriebskostenabrechnungen allen Mietern zugehen. Ansonsten besteht das Risiko, dass Ansprüche gegenüber denjenigen Mietern, die die Abrechnung nicht erhalten haben, nicht durchgesetzt werden können (*BGH, Urt. v. 28. April 2010 - VIII ZR 263/09 -*).

Ihr Ansprechpartner: Herr Rechtsanwalt und Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht Dr. Olaf Steckhan

Neueste Rechtsprechung

Arbeitsrecht

1. Die Gewerkschaft der Neuen Brief- und Zustelldienste (GNBZ) ist keine tariffähige Gewerkschaft. Nachdem die GNBZ und der Arbeitgeberverband der Neuen Brief- und Zustelldienste die Rechtsbeschwerden beim BAG zurückgenommen haben, ist die Entscheidung des LAG Köln rechtskräftig geworden. Die mit dieser Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifverträge sind damit - nach unserer Einschätzung von Anfang an - unwirksam (*LAG Köln, Beschl. v. 20. Mai 2009 - 9 TaBV 105/08 -*).

2. § 1 Abs 3 s. 2 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) erlaubt es, im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung bei der Sozialauswahl Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes im berechtigten betrieblichen Interesse liegt. Bei Massenkündigungen ist es deshalb zulässig, die Sozialauswahl innerhalb bestimmter Altersgruppen durchzuführen, also etwa eine Sozialauswahl unter allen Arbeitnehmern zwischen 40 und 49 Jahren sowie eine Sozialauswahl unter allen Arbeitnehmern zwischen 50 und 59 Jahren etc. § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG ermöglicht aber nur die Sicherung einer ausgewogenen

Personalstruktur. Die Personalstruktur im Betrieb muss nach den Kündigungen die gleiche sein wie vorher. § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG erlaubt es nicht, die Personalstruktur durch Massenkündigungen zu verändern. Anders ist das im Rahmen eines Insolvenzverfahrens. § 125 Abs. 1 Nr. 2 InsO privilegiert auch die "Schaffung" einer ausgewogenen Personalstruktur (*LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 11. März 2010 - 10 Sa 581/09 -*).

3. Die Bezeichnung eines Arbeitnehmers als "Ossi" im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens ist keine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft im Sinne des § 1 AGG. Ethnische Herkunft bedeutet mehr als nur die Herkunft aus einem Ort, einem Landstrich, einem Land oder einen gemeinsamen Territorium. Der Begriff der Ethnie kann nur mit Sinn erfüllt werden, wenn er die gemeinsame Geschichte und Kultur, die Verbindung zu einem bestimmten Territorium und ein Gefühl der solidarischen Gemeinsamkeit für eine bestimmbar Population von Menschen darstellbar macht. Die gemeinsame Geschichte seit Abschaffung der Kleinstaaterie, die gemeinsame Kultur der letzten 250 Jahre und die von Dialektunterschieden abgesehen gemeinsame Sprache machen deutlich, dass im 21. Jahrhundert regionale Unterscheidungsmöglichkeiten weder Schwaben noch Bayern noch "Wessis" noch "Ossis" zu jeweils voneinander abgrenzbaren Ethnien werden lassen (*ArbG Stuttgart, Urt. v. 15. April 2010 - 17 Ca 8907/09 -*).

Baurecht

1. Das LG Flensburg hatte sich mit der Frage zu befassen, welcher Schallschutz geschuldet wird, wenn in einer Wohnungseigentumsanlage "Reihenwohnungen" errichtet werden und die Anlage Reihenhauscharakter hat. Nach der Entscheidung des LG Flensburg wird auch in diesem Fall ein Schallschutz für ein Reihenhaus geschuldet. Da zudem im Rahmen der Prospekte mit "modernster Standard" "hochwertige Qualität" und "Zuverlässigkeit" geworben wurde, ist ein Schallschutz nach der Schallschutzstufe III der VDI-Richtlinie 4100 geschuldet. (*LG Flensburg, Urt. v. 11. März 2010 - 3 O 15/17 -*)

2. Die Aufforderung an den Auftragnehmer, innerhalb einer gesetzten Frist seine Bereitschaft zur Mangelbeseitigung zu erklären, genügt nicht für eine Fristsetzung gemäß § 13 Nr. 5 Abs. 2 VOB/B. Vielmehr ist bei umfangreichen, zeitlich schwer abzuschätzenden Mangelbeseitigungsmaßnahmen zumindest eine Frist für den Nachbesserungsbeginn zu setzen.

Nach Durchführung der Mangelbeseitigung durch Dritte ist eine Fristsetzung nach § 13 Nr. 5 Abs. 2 VOB/B hinfällig und kann z. B. wegen einer danach - vorsorglich erhobenen - Einrede der Verjährung gegen einen Schadensersatzanspruch aus § 13 Nr. 7

Abs. 1 VOB/B nicht mehr entbehrlich werden. Ein solcher Schadensersatzanspruch kann dann nicht mehr entstehen.

Stellt der Auftragnehmer nach Beendigung der Arbeiten seine Schlussrechnung ohne ein Verlangen der vertraglich vereinbarten förmlichen Abnahme und zahlt der Auftraggeber den restlichen Werklohn bis auf einen nicht näher begründeten geringfügigen Betrag, der auf einen vertraglich vereinbarten Sicherheitseinbehalt oder auf lediglich geringfügige Mängel schließen lässt, kann das Verhalten der Parteien als übereinstimmender Verzicht auf eine förmliche Abnahme und eine konkludente Abnahme durch den Auftraggeber ausgelegt werden.

Die Weiterleitung von Mängelrügen des Bauherrn an den Generalunternehmer an dessen Auftragnehmer stellt kein schriftliches Mangelbeseitigungsverlangen im Sinn des § 13 Nr. 5 Abs. 1 S. 2 VOB/B dar, wenn damit die Einladung zu einem Ortstermin zur Abklärung der Verantwortlichkeiten verbunden ist (*OLG Stuttgart, Urt. v. 21. April 2009 - 10 U 9/09 -*).

Wohnungseigentumsrecht

Die Klausel in einer Teilungserklärung, dass ein Wohnungseigentümer, der mit der Zahlung von Beiträgen länger als einen Monat in Verzug ist, von der Teilnahme an der Eigentümerversammlung ausgeschlossen werden kann, ist nichtig. Wird ein Wohnungseigentümer zu Unrecht von der Teilnahme an der Eigentümerversammlung ausgeschlossen, sind die anschließend gefassten Beschlüsse per se anfechtbar, ohne dass es einer Prüfung der Kausalität des Ausschlusses bedürfte (*LG Nürnberg-Fürth, Urt. v. 17. März 2010 - 14 S 5126/09 -*).

Mietrecht

1. Bei öffentlich gefördertem, preisgebundenem Wohnraum ist der Vermieter berechtigt, die Kostenmiete einseitig um den Zuschlag nach § 28 Abs. 4 II. BV zu erhöhen, wenn die im Mietvertrag enthaltene Klausel über die Abwälzung der Schönheitsreparaturen auf den Mieter unwirksam ist. (*BGH, Urt. v. 24. März 2010 - VIII ZR 177/09 -*).

2.- Rechnet der Vermieter nicht fristgerecht über die Nebenkosten ab, so kann der Mieter bei beendetem Gewerberaummietverhältnis die Rückzahlung der Nebenkostenvorauszahlungen verlangen (im Anschluss an *BGH, IMR 2007, 1092*, nur online, für Wohnraum).

Der Anspruch auf Rückzahlung der Nebenkostenvorauszahlungen wird fällig, wenn die Abrechnungsfrist erfolglos abgelaufen ist und das Mietverhältnis beendet ist. Die Entstehung und die Durchsetzbarkeit des Rückzahlungsanspruchs sind nicht davon abhängig, dass noch ein fälliger und durchsetzbarer Anspruch auf Erteilung der Nebenkostenabrechnung besteht (*KG, Urt. v. 22. März 2010 - 8 U 142/09 -*).

Hinweis: Dieser Newsletter ersetzt nicht eine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung im Einzelfall übernehmen wir mit der Herausgabe des Newsletter nicht.

wronna+partner.gbr
rechtsanwälte | steuerberater
Roscherstraße 7 - Schweizerhof
30161 Hannover
Telefon: 0511 / 33681-0
Telefax: 0511 / 33681-10
info@wronna-partner.de
www.wronna-partner.de