

**Mietrechtsänderung zum 1.Mai 2013**

Das Mietrechtsänderungsgesetz tritt zum 1.Mai 2013 in Kraft. Inhaltlich stehen ein wirksameres Vorgehen gegen Mietnomaden, die Erleichterung von energiesparenden und klimafreundlichen Modernisierungen sowie ein verbesserter Schutz von Mietern bei der Umwandlung von Miet- in Eigentumswohnungen im Vordergrund.

Durch die Einführung neuer Verfahrensregeln in der Zivilprozessordnung soll den Vermietern ein schnelleres und effektiveres Vorgehen gegen Mietnomaden eröffnet werden. Räumungsprozesse sind künftig von den Gerichten vorrangig zu bearbeiten. Darüber hinaus kann der Mieter mit einer Sicherungsanordnung vom Gericht verpflichtet werden, für die während des Gerichtsverfahrens auflaufenden Mieten Sicherheit zu leisten. Wird die Sicherheit nicht erbracht, kann der Vermieter im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes schneller als bisher einen Räumungstitel erwirken. Weiterhin wird die sog. Berliner Räumung gesetzlich verankert, was eine erhebliche Kostenersparnis bedeutet.

Zugunsten der Mieter wurde eine Regelung aufgenommen, wonach die Bundesländer für Gebiete der Wohnungsknappheit durch Rechtsverordnung die sog. Kappungsgrenze von Mieterhöhungen von 20 auf 15% absenken dürfen.

Gebäudesanierungen bringen Baulärm, Schmutz etc. mit sich, ein handfester Mietminderungsgrund. Zukünftig wird die Möglichkeit einer Mietminderung bei energetischen Sanierungen für die ersten drei Monate der Bauphase ausgeschlossen. Erst ab dem vierten Monat kann der Mieter einen entsprechenden Minderungsanspruch geltend machen. Auch kann der Mieter zukünftig die Modernisierungsplanung des Vermieters nicht mehr durch die Geltendmachung von Härtegründen durchkreuzen. Der Härtegrund kommt erst im Rahmen der Mieterhöhung zum tragen.

Bei der Umwandlung von Miethäusern in Eigentumswohnungen und anschließendem Verkauf wurden die Mieter vor Kündigungen bisher insofern geschützt, dass Eigenbedarfskündigungen innerhalb von drei Jahren nicht möglich waren. Dies führte dazu, dass Personengesellschaften (z.B. eine GbR) Mietshäuser erwarben und den Mietern wegen Eigenbedarfs der Gesellschafter noch vor Umwandlung in Wohnungseigentum kündigten. Der dreijährige Kündigungsschutz konnte so umgangen werden. Diese Regelungslücke soll nun ebenfalls durch das Mietrechtsänderungsgesetz geschlossen werden.

Tabuthema Tod

Obwohl der Tod zu unserem alltäglichen Leben gehört, verschließen sich sehr viele diesem Thema, weil es gewisse Ängste hervorruft oder weil viele der Ansicht sind, dass der Zeitpunkt in weiter Ferne liege. Doch diese Einstellung führt häufig zu Streitigkeiten um den Nachlass. Dies muss jedoch nicht sein!

Da sich nur wenige mit dem Thema beschäftigen, besteht Ungewissheit über die rechtliche Situation



und die bestehenden Regelungsmöglichkeiten. Die rechtlichen Bestimmungen sehen vor, dass mit dem Tode des Erblassers dessen Vermögen als Ganzes auf den oder die Erben übergeht. Diese Gesamtrechtsnachfolge kann auf Gesetz oder auf letztwilliger Verfügung beruhen. Die gesetzliche Erbfolge greift ein, soweit keine letztwillige Verfügung (z.B. Testament) existiert. Dabei gehen die Vorschriften vom Familienerbrecht aus, das heißt als gesetzliche Erben sind vorrangig die Abkömmlinge des Erblassers, seine Eltern und deren Abkömmlinge usw. und der Ehegatte des Erblassers berufen. Für den Umfang des Erbrechts des Ehegatten ist auch der Güterstand entscheidend. Was das Verwandtenerbrecht anbelangt, wird auch vom so genannten Ordnungs- oder Parentelsystem gesprochen. Danach werden die verschiedenen Verwandten in Erben 1.Ordnung, 2.Ordnung usw. eingeteilt. Dies ist insoweit von Bedeutung, als die Erben einer näheren Ordnung die der ferneren von der Erbfolge ausschließen.

Die gesetzliche Erbfolge ist besonders für die Entscheidung wichtig, ob man eine letztwillige Verfügung errichten will. Denn nur wer sich in der gesetzlichen Erbfolge auskennt kann beurteilen, welche Gefahren der Güterverteilung damit verbunden sein können. Bei der Errichtung einer letztwilligen Verfügung sind verschiedene Punkte zu beachten. Viel zu oft sind errichtete letztwillige Verfügungen wegen Missachtung von Formvorschriften unwirksam oder bedürfen wegen ungenauer Formulierungen einer ergänzenden Auslegung, womit ein Streit vorprogrammiert ist. Es ist auf jeden Fall zu beachten, dass der Grundsatz der Testierfreiheit insoweit begrenzt ist, als die Arten und Formen der erbrechtlichen Verfügungen ebenso zwingend geregelt sind, wie die Wirkungen des Erwerbes von Todes wegen. Darüber hinaus bestehen jedoch verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten.

Weihnachtsgeld

In guten wirtschaftlichen Zeiten leisten viele Arbeitgeber an ihre Arbeitnehmer Sonderzahlungen, wie z. B. Weihnachtsgeld, ein extra Urlaubsgeld oder ein 13. Monatsgehalt. Die Mehrzahl der Arbeitgeber möchte sich daran aber nicht für immer binden und versuchen aus diesem Grund, sich durch spezielle Klauseln im Arbeitsvertrag abzusichern, wonach diese Sonderzahlungen eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers sein sollen.

Zum wiederholten Male musste das Bundesarbeitsgericht über die Wirksamkeit einer solchen Vertragsklausel entscheiden und hat dabei die Möglichkeiten der Arbeitgeber zur Gestaltung des Freiwilligkeitsvorbehaltes weiter eingeschränkt. Da schriftliche Arbeitsverträge in der Regel vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer beim Abschluss des Arbeitsverhältnisses gestellt werden, stellen sie meist Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) dar, wie sie viele Verbraucher aus dem alltäglichen Leben kennen, denn sie finden beim Abschluss eines Kauf- oder Mietvertrages Verwendung, sowie bei Handyverträgen und Versicherungsverträgen um hier nur einige Beispiele zu nennen. Werden AGBs verwendet, müssen diese verständlich sein, ansonsten sind sie unwirksam.

Der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20.02.2013 (10 AZR 177/12) lag ein Fall



Rechtsinformationen
in kompakter Form

Ausgabe Mai 2013



zugrunde in welchem der Arbeitgeber Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und vermögenswirksame Leistungen gewährte und eine genaue Berechnungsgrundlage im Arbeitsvertrag zugrunde legte. Zugleich sollte die „Sondervergütung in jedem Einzelfall freiwillig und ohne Begründung eines Rechtsanspruchs für die Zukunft“ erfolgen. Darin sah das Bundesarbeitsgericht einen Verstoß gegen das Transparenzgebot, weswegen der Ausschluss unwirksam war.

Will sich der Arbeitgeber jedes Jahr von neuem zur Zahlung von Sondervergütungen entscheiden, darf er im Arbeitsvertrag keine Sondervergütung mitsamt Berechnungsgrundlage versprechen.

Arbeitnehmer sollten sich von Freiwilligkeitsvorbehalten nicht abhalten lassen ihre Ansprüche auf Sondervergütungen geltend zu machen, da die arbeitgeberseitigen Freiwilligkeitsvorbehalte in einer Vielzahl von Arbeitsverträgen nicht wirksam sind.