

BGH zur Betriebskostenabrechnungsfrist bei verspäteten Rechnungen

Der Bundesgerichtshof hat sich im Urteil vom 05.07.2006 – Aktenzeichen: VIII ZR 220/05 – mit der Frage auseinandergesetzt, in welcher Frist ein Vermieter über Betriebskosten abrechnen muss, für die ihm Rechnungen verspätet nach Ablauf der zwölfmonatigen Abrechnungsfrist des § 556 III S. 2 BGB zugegangen sind.

Der Fall

In dem entschiedenen Fall hatte den Vermieter nach Ablauf der Abrechnungsfrist im Januar 2003 ein Grundsteuerbescheid für das Jahr 2001 mit einer Nachfestsetzung erreicht. Neun Monate danach hat er über diese nachgeforderten Betriebskosten in der turnusmäßigen Betriebskostenabrechnung mit abgerechnet. Der Mieter hat dagegen die Verspätung gemäß § 556 III S. 3 BGB eingewendet.

Die Entscheidung

Grundsätzlich ist es nach § 556 III S.3 BGB so, dass der Vermieter Nachforderungen aus verspäteten Abrechnungen nicht geltend machen kann, es sei denn, die Verspätung ist unverschuldet.

Unverschuldet ist die Verspätung unter anderem dann, wenn dem Vermieter die entsprechenden Rechnungen von Versorgungs- oder Dienstleistungsunternehmen bzw. von der öffentlichen Hand verspätet zugehen. Nach Zugang der Rechnungen kann sich der Vermieter dann aber nicht uneingeschränkt Zeit lassen, ohne sich erneut ein Verschulden zurechnen lassen zu müssen.

Der BGH hat nun in einer Rechtsfortbildung unter Heranziehung ähnlicher Fristprobleme bei der Erhöhung von Betriebskostenpauschalen eine Abrechnungsfrist von drei Monaten festgelegt.

Demnach muss der Vermieter innerhalb einer Frist von 3 Monaten die verspäteten Rechnungen gegenüber den Mietern abrechnen, um eventuelle Nachforderungen noch durchsetzen zu können.

Praxishinweis

Bislang war es üblich, verspätete Rechnungen mit der nächsten turnusmäßigen Jahresabrechnung geltend zu machen. Dies ist nunmehr nur dann noch möglich, wenn dabei die Dreimonatsfrist eingehalten wird. Im Zweifel ist demnach eine gesonderte Abrechnung vorzunehmen, auch wenn dadurch ein erhöhter Verwaltungsaufwand erzeugt wird. Sobald die Frist von drei Monaten verstrichen ist, können die Mieter die Nachberechnung zurückweisen. Da in solchen Fällen, wegen der bereits abgeschlossenen Betriebskostenabrechnungen des betroffenen Jahres und des damit verbundenen Guthabenausgleichs, in den Nachberechnungen vorwiegend Nachforderungen entstehen kann die Fristversäumnis zu erheblichen Verlusten beim Vermieter führen

Änderung des Umlagemaßstabes zur Betriebskostenabrechnung bei Wohnungsleerstand

Der Bundesgerichtshof hat mit Urteil vom 31.05.2006 (VIII ZR 159/05) entschieden, dass ein Anspruch des Vermieters auf eine Abänderung des vertraglich vereinbarten Flächenschlüssels wegen Leerstands von Wohnungen unter den Voraussetzungen einer Störung der Geschäftsgrundlage nach § 313 BGB bestehen kann.

1. Zum Sachverhalt

Zwischen den Vertragsparteien bestand ein Mietverhältnis, in dessen zugrundeliegendem Vertrag ein Umlageschlüssel für die Abrechnung der Betriebskosten nicht angegeben war. Der Kläger als Vermieter rechnete die Be-

triebskosten nach dem Anteil der Fläche der Mietwohnung an der Gesamtfläche ab.

Mit seiner Klage begehrte der Vermieter die Zustimmung des Mieters zu einer Vertragsänderung dahingehend, dass zukünftig leerstehende Wohnungen bei der Umlage der Betriebskosten, die auf Wasser und Entwässerung, Müllabfuhr sowie Strom für die Hausbeleuchtung und den Fahrstuhl entfallen, außer Betracht bleiben. Die Klage blieb ohne Erfolg.

2. Die Entscheidung

Der Bundesgerichtshof hat in seiner Entscheidung klargestellt, dass als Rechtsgrundlage für eine Vertragsanpassung in der angestrebten Form die Grundsätze über die Störung der Geschäftsgrundlage nach Maßgabe des § 313 BGB herangezogen werden können. Voraussetzung dafür ist, dass dem Vermieter unter Berücksichtigung aller Umstände des jeweiligen Einzelfalls und unter Einbeziehung der vertraglichen Risikoverteilung das Festhalten am unveränderten Vertrag nicht zugemutet werden kann. Die Vollvermietung des Gebäudes könne dabei allerdings nicht als gemeinsame Geschäftsgrundlage des Vertrages angesehen werden.

Nach der Urteilsbegründung ist für die Beurteilung der Unzumutbarkeit maßgeblich, dass grundsätzlich der Vermieter das Vermietungs- und damit auch das Leerstandsrisiko zu tragen hat. Der Vermieter hat grundsätzlich keinen Anspruch darauf, dass leerstehende Wohnungen zu seinen Gunsten aus der Umlegung bestimmter Betriebskosten auszuklammern wären.

Überdies sei zu beachten, dass durch eine Anpassung des Verteilerschlüssels in Abhängigkeit von Anzahl und Größe der jeweils leerstehenden Wohnungen die Betriebskostenabrechnungen für den Mieter unübersichtlich würde und nur mit erheblichen Mehraufwand überprüft werden könne.

Für den konkreten Fall hat der Bundesgerichtshof entschieden, dass zumindest für einen geringen Leerstand (hier 8%) bzw. für einen Leerstand von kurzer Dauer von einer krassen Unbilligkeit nicht gesprochen werden kann. Ein Eingriff in die bestehende vertragliche Vereinbarung über den Verteilerschlüssel ist nicht gerechtfertigt.

3. Fazit

Die Änderung des Verteilerschlüssels bei Leerstand ist nur dann im Rahmen des § 313 BGB möglich, wenn ein derart langfristiger und erheblicher Leerstand trotz Vermietungsbemühungen vorliegt, dass die Abrechnung nach Wohnfläche auch unter Berücksichtigung des Leerstandsrisikos unzumutbar wird. Wann diese Schwelle überschritten ist, hat der Bundesgerichtshof jedoch offen gelassen.

BGH zur Unterhaltungspflicht eines Weges bei eingetragener Grunddienstbarkeit

Mit Urteil vom 07.07.2006 hat sich der Bundesgerichtshof (V ZR 156/05) erstmalig mit der Frage beschäftigt, wen die Unterhaltungspflicht eines Weges trifft, wenn in der Grunddienstbarkeit keine Regelung enthalten ist.

Der Fall

Der Eigentümer eines Grundstücks gewährte dem Grundstücksnachbarn ein Wegerecht entlang der Flurstücksgrenze. Es wurde die Eintragung einer Grunddienstbarkeit bewilligt, ohne dass eine Regelung zur Unterhaltung des Weges getroffen wurde. Der Nachbar verlangte vom Grundstückseigentümer die Gewährung der Verkehrssicherungspflicht, insbesondere die Vornahme des Winterdienstes (Räum- und Streupflicht).

Die Entscheidung

Der BGH stellt fest, dass an der Erfüllung des Winterdienstes auf dem Weg im Verhältnis zueinander grundsätzlich beide Parteien mitzuwirken haben. Es gilt § 1020 Satz 2 BGB, da der Weg eine Anlage im Sinne dieser Norm darstellt. Auf die Art und Weise der Befestigung des Weges komme es nicht an. Allein die Existenz von Fahrspuren reicht aus.

Der Berechtigte aus der Grunddienstbarkeit (Nachbar) führt dazu, dass dieser Halter der Anlage ist, ohne dass er den Weg selbst errichtet haben muss.

Die Mitbenutzung des Weges durch den Grundstückseigentümer ändert an der Haltereigenschaft des Weges nichts, sondern führt nur

zur Beteiligung an der Unterhaltung des Weges, zu welcher auch die Verkehrssicherungspflicht gehört. Das Maß der Beteiligung des Grundstückseigentümers im Verhältnis zum Berechtigten aus der Grunddienstbarkeit wird von dem Umfang und der Intensität der beiderseitigen Nutzung des Weges bestimmt. Ist nichts anderes feststellbar, haben beide Parteien im selben Umfang zur Unterhaltung des Weges beizutragen.

Praxishinweis

Soweit Wegerechte durch schuldrechtliche Vereinbarungen oder Grunddienstbarkeiten eingeräumt werden, sollte zwingend eine Regelung zur Unterhaltung, insbesondere zu Art und Umfang der Gewährung der Verkehrssicherungspflicht in die Vereinbarung aufgenommen werden. Dies nicht nur im Verhältnis der Parteien untereinander, sondern auch gegenüber Dritten (z.B. Mietern).

Verjährung des Anspruchs auf Zahlung der Mietkaution

LG Duisburg, Urteil vom 28.03.2006, Az: 13 S
334/05

Leitsatz

Der Anspruch des Vermieters auf Stellung einer Mietsicherheit verjährt in der regelmäßigen (dreijährigen) Verjährungsfrist des § 195 BGB.

Die mietvertragliche Verpflichtung zur Zahlung einer Sicherheitsleistung unterliegt der Verjährung. Gemäß § 194 Abs. 1 BGB unterliegt das Recht, von einem anderen ein Tun oder Unterlassen zu fordern der Verjährung. Bei dem Kautionsanspruch handelt es sich um einen Anspruch, ein Tun zu fordern, nämlich eine Mietsicherheit durch Zahlung einer Summe oder Gestellung einer Sicherheit zu erbringen.

Auch die Tatsache, dass der Mieter u.U. dazu verpflichtet ist, die Mietsicherheit wieder aufzufüllen, wenn sich der Vermieter während des Mietverhältnisses berechtigterweise aus der Mietsicherheit befriedigt, steht der Verjährbarkeit des Anspruches auf Stellung einer Mietsicherheit nicht entgegen.

Wenn der Vermieter auf die Mietsicherheit zugreift, lebt nicht der alte Anspruch auf Stellung der Mietsicherheit auf. Vielmehr entsteht ein neuer Anspruch auf Ergänzung der Sicherheit, der wiederum einer eigenen Verjährungsfrist unterliegt.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Bereits in der vergangenen Legislaturperiode hatte die rot-grüne Regierung in Umsetzung mehrerer EG-Richtlinien ein Antidiskriminierungsgesetz beschlossen, das aber am Widerstand des Bundesrates scheiterte.

Der neue gesetzgeberische Anlauf ist nun aber gelungen – am 18.08.2006 trat das nunmehr so genannte „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) in Kraft. Das Anliegen des Gesetzes ergibt sich aus § 1. Danach sollen Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert bzw. beseitigt werden.

Nach den Begriffsbestimmungen in § 3 liegt eine Benachteiligung vor, wenn eine Person wegen eines vorgenannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in vergleichbarer Situation.

Das Gesetz regelt die Gleichbehandlung getrennt nach zwei Bereichen:

- Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung
- Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

1. Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Für den Bereich des Arbeits- u. Dienstvertragsrechts bestand ein weitgehender Diskriminierungsschutz auch bisher schon durch die entsprechende Rechtsprechung. Bekanntes Beispiel dafür ist, dass Stellenausschreibungen auch bisher grundsätzlich geschlechtsneutral formuliert sein mussten.

Nach § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung nach den o. g. Kriterien aus § 1 dann zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer

Ausübung eine wesentliche oder entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn die Schwere der körperlichen Arbeit den Einsatz von Frauen ausschließt. Ungleiche Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit soll aber nicht dadurch zu rechtfertigen sein, das wegen der in § 1 genannten Gründe besondere Schutzvorschriften (zum Beispiel zum Mutterschutz) bestehen.

Eine ausführliche Regelung finden wir in § 10 zur zulässigen unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters. Hier ist ein ganzer Katalog solcher Bestimmungen geregelt, die Bedingungen für die Beschäftigung im höheren Lebensalter regeln. So etwa können Festlegungen von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile geregelt werden. In Ziff. 5 finden wir auch die Zulässigkeit einer Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann. Ebenso ist es zulässig, in individual- oder kollektivvertragliche Vereinbarungen einen besonderen Kündigungsschutz bei Erreichen eines bestimmten Alters und einer bestimmten Betriebszugehörigkeit aufzunehmen oder das Lebensalter bei der Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen zu berücksichtigen.

Entsprechend § 12 hat der Arbeitgeber zu sichern, dass die Schutzmaßnahmen in seinem Unternehmen durchgesetzt werden. Dies umfasst auch vorbeugende Maßnahmen, etwa in dem der Arbeitgeber die Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zweck der Verhinderung von Benachteiligungen schult. Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot, so hat der Arbeitgeber darauf mit geeigneten Maßnahmen, etwa Abmahnung, Umsetzung oder auch Kündigung zu reagieren.

Fühlt sich ein Mitarbeiter benachteiligt, so hat er gem. § 13 ein Beschwerderecht. In kleineren Unternehmen ist es dann Sache der Geschäftsführung, diese Beschwerden zu prüfen und dem Arbeitnehmer das Ergebnis der Prüfung mitzuteilen. Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgeltes einzustellen (§ 14).

Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt jedoch nur, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung zu vertreten hat. Dies wäre immer dann der Fall, wenn er die Pflichtverletzung selbst begeht oder nicht entsprechend auf Fehlverhalten seiner Mitarbeiter gegenüber dem Geschädigten reagiert.

Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot (etwa bei einer Ausschreibung) begründet allein keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 15 Abs. 6.

Abschließend wird noch auf § 16 verwiesen, nach dem der Arbeitgeber Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten aus dem Benachteiligungsverbot oder wegen Verweigerung, eine dagegen verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeugen aussagen.

Zukünftig sollte jeder Arbeitgeber bei allen arbeitsrechtlichen Maßnahmen, von der Stellenausschreibung über die Gestaltung von Arbeitsverträgen bis hin zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen stets seine Entscheidungen daraufhin überprüfen, ob Benachteiligungen i.S. des § 1 des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ ausgeschlossen sind.

Die zivilrechtlichen Aspekte des Gleichbehandlungsgesetzes werden in einer weiteren aktuellen Information behandelt.

Einführung des elektronischen Unternehmensregisters

Das Gesetz über elektronische Handelsregister und Genossenschaftsregister sowie das Unternehmensregister (EHUG) wurden verabschiedet. Ab dem 01.01.2007 können unter

www.unternehmensregister.de

wesentliche publikationspflichtige Daten eines Unternehmens online abgerufen werden. Damit stehen auch Daten Ihres Unternehmens, wie z.B. Registereintragungen und Jahresabschlüsse, jedermann zur Verfügung. Unterlagen können von Ihnen zukünftig nur noch in elektronischer Form beim Register eingereicht werden, wobei Übergangsfristen bis Ende 2009 gelten.