

Mandanten-Information 3/2007

Sehr geehrte Damen und Herren,

Tierhaltung

Immer wieder kommt es über das „Ob“ und das „Wie“ einer Tierhaltung in der Wohnung zum Streit zwischen Vermieter und Mieter. Der Vermieter hat vielfach ein Interesse daran, dass die Mietsache nicht weiter verschmutzt und, dass der Hausfrieden gewahrt wird.

Trifft der Mietvertrag keine Aussage über die Tierhaltung, dann ist dem Mieter diese grundsätzlich gestattet, sofern Gefahren und Belästigungen für die Hausbewohner und die Mietsache nicht zu befürchten sind. Will der Vermieter aber die Tierhaltung formular- oder individualvertraglich ausschließen, muss er hiervon sog. Kleintiere ausnehmen. Kleintiere sind zum Beispiel Ziervögel, Aquarienfische, Hamster, Meerschweinchen und Zwergkaninchen. Demgegenüber kann der Vermieter für das Halten von Hunden und Katzen durch eine Individualvereinbarung mit dem Mieter eine abweichende Regelung treffen.

Auch kann sich der Vermieter vorbehalten, einer Tierhaltung zuzustimmen. Hat er jedoch seine Zustimmung zur Tierhaltung erteilt, so kann er sie nur aus wichtigen Grund wieder einseitig widerrufen. Ein solcher wichtiger Grund soll nach der Rechtsprechung unter anderem gegeben sein, wenn das Tier die Hausbewohner belästigt, gefährdet oder besondere Ruhestörungen verursacht und der tierhaltende Mieter diese Störungen nicht beseitigt.

Auch der Anspruch auf Zahlung einer Mietsicherheit unterliegt der Verjährung

Die Parteien vereinbarten bei Abschluss des Mietvertrags die Leistung einer Sicherheit, die jedoch vom Mieter nicht erbracht wurde. Als der Vermieter diese nach Jahren fordert, beruft sich der Mieter auf die Einrede der Verjährung. Mit Urteil vom 28.03.2006 – 13 S 334/05 gab das Landgericht Duisburg dem Mieter Recht. Wie jeder andere Anspruch auch, unterliegt derjenige auf Zahlung einer Mietsicherheit (Kaution) der Verjährung. Diese beträgt nach § 195 Abs. 1 BGB drei Jahre.

Soweit sich der Mieter, wie hier der Fall, auf Verjährung beruft, ist der Anspruch des Vermieters daher ausgeschlossen. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Tatsache, dass der Mieter dazu verpflichtet ist, die Mietsicherheit wiederaufzufüllen, wenn sich der Vermieter während des Mietverhältnisses berechtigterweise aus der Mietsicherheit befriedigt. Wenn der Vermieter auf die Mietsicherheit zugreift, lebt nicht der alte Anspruch auf Stellung der Mietsicherheit wieder auf. Vielmehr entsteht ein neuer Anspruch auf Ergänzung der Sicherheit, der wiederum einer eigenen Verjährungsfrist unterliegt.

Diese Entscheidung ist für den Vermieter bedeutend. Soweit er die Verjährung nicht durch Maßnahmen wie Klageerhebung oder Einleitung eines Mahnverfahrens hemmt, kann sich für ihn ein zu langes Warten mit der Geltendmachung der vereinbarten Sicherheit nachteilig auswirken. Gemäß § 551 Abs. 1 S. 1 BGB darf er vom Mieter als Sicherheit für die Erfüllung dessen Pflichten das Dreifache der auf einen Monat entfallenden Miete ohne die als Pauschale oder als Vorauszahlung ausgewiesenen Betriebskosten verlangen. Dieser Betrag würde ihm verloren gehen.

Probearbeitsverhältnisse

Das Probearbeitsverhältnis kann als befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis vereinbart werden.

Gesetzlich vorgeschrieben ist eine bestimmte Dauer der Probezeit nur im Rahmen von Berufsausbildungsverhältnissen; sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens drei Monate betragen (§ 13 BBiG). Häufig enthalten Tarifverträge Regelungen über die Dauer der Probezeit. Bei individualrechtlichen Vereinbarungen zu Probezeiten richtet sich die zulässige Höchstdauer nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes. Die Probezeit beträgt im allgemeinen bei einfachen Arbeiten drei bis vier Monate. Bei besonders anspruchsvollen Aufgaben kann ausnahmsweise eine Probezeit von neun bis zwölf Monaten vereinbart werden. Regelmäßig wird jedoch eine Probezeit von 6 Monaten vereinbart, da mit diesem Zeitpunkt auch die Wartezeit für das Eingreifen des allgemeinen Kündigungsschutzes gemäß § 1 Abs. 1 KSchG erfüllt ist.

Wird das Probearbeitsverhältnis befristet abgeschlossen, muss der Erprobungszweck zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses gemacht werden. Dieser Zweck ist als sachlicher Grund für die Rechtfertigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses anerkannt. Voraussetzung für eine wirksame Befristung ist, dass die Befristung nicht durch Gesetz nicht durch Gesetz, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ausgeschlossen ist, die Dauer des befristeten Arbeitsverhältnisses in einem angemessenen Verhältnis zum Erprobungszweck steht und der Erprobungszweck Vertragsinhalt geworden ist.

Das Probearbeitsverhältnis kann grundsätzlich ordentlich oder außerordentlich gekündigt werden. Für die Kündigung des unbefristeten Probearbeitsverhältnisses gilt zugunsten des Arbeitnehmers der allgemeine und besondere Kündigungsschutz. Nach § 622 Abs. 3 BGB kann das Arbeitsverhältnis während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Hiervon abweichende Regelungen können durch Tarifvertrag vereinbart werden.

Schließlich erlauben wir uns auch namens unserer Mitarbeiter, Ihnen und Ihren Angehörigen ein frohes und gesegnetes Weihnachtsfest und die besten Wünsche für Wohlergehen, Gesundheit und Erfolg für das Jahr 2008 zu übermitteln.

Mit freundlichen Grüßen

Björn Pfob
Rechtsanwalt