

Mandanten-Information 4/2010

Sehr geehrte Damen und Herren,

Vermieter haftet bei „kalter“ Wohnungsräumung

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Urteil vom 14.07.2010 – Az.: VIII ZR 45/09 – entschieden, dass der Vermieter bei einer nicht durch einen gerichtlichen Titel gedeckten eigenmächtigen Inbesitznahme einer Wohnung und deren Ausräumung für die dem Mieter entstehenden Schaden haftet.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der Mieter zahlte über mehrere Monate hinweg die Miete nicht. Der Vermieter kündigt den Mietvertrag. Der Mieter war nicht auffindbar, er wurde sogar als vermisst gemeldet. Daraufhin öffnete der Vermieter die Wohnung und räumte sie. Einen Teil der vom Mieter eingebrachten Sachen wurden von ihm entsorgt, einen anderen Teil lagerte er ein. Später tauchte der Mieter wieder auf und forderte, gestützt auf ein Sachverständigengutachten Schadenersatz von ca. 62.000 EUR für die entsorgten und bei der Einlagerung beschädigten und verschmutzten Schäden.

Der BGH lässt den Vermieter haften, weil die nicht durch einen gerichtlichen Titel gedeckte eigenmächtige Inbesitznahme der Wohnung und deren Ausräumung eine unerlaubte Selbsthilfe sei. Dies gelte auch dann, wenn der Mieter unbekanntes Aufenthalts sei. Der Vermieter sei vielmehr auch in solchen Fällen verpflichtet, sich einen Räumungstitel zu verschaffen. Notfalls müsse die Räumungsklage öffentlich zugestellt werden. Sollt der Vermieter dennoch ohne gerichtlichen Titel die Wohnung räumen, hafte er für die hierdurch entstandenen Schäden. Ihn treffe für die in der Wohnung befindlichen Gegenstände eine Obhutspflicht.

Jedem Vermieter kann aufgrund dieser strengen Rechtsprechung nur empfohlen werden, zur Vermeidung der eigenen Schadensersatzpflicht sich für die Räumung einen gerichtlichen Räumungstitel zu beschaffen.

Kündigungsfristen im Arbeitsverhältnis

Die Kündigung des Arbeitsvertrages bedarf nach dem Gesetz zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Der zu kündigende Arbeitnehmer ist mit Kündigungsschreiben darauf hinzuweisen, dass er sich unverzüglich als arbeitssuchend melden muss und eigene Aktivitäten bei der Suche nach einer Arbeitsstelle erforderlich sind.

Die gesetzlichen Kündigungsfristen gelten sowohl für eine Kündigung des Arbeitgebers als auch für eine Kündigung durch den Arbeitnehmer. Dabei gelten folgende Fristen:

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist
Probezeit (maximal 6 Monate)	2 Wochen
bis 2 Jahre	4 Wochen zum 15. eines Monats oder zum Monatsende
2 – 5 Jahre	1 Monat zum Monatsende
5 – 8 Jahre	2 Monate zum Monatsende
8 – 10 Jahre	3 Monate zum Monatsende
10 – 12 Jahre	4 Monate zum Monatsende
12 – 15 Jahre	5 Monate zum Monatsende
15 – 20 Jahre	6 Monate zum Monatsende
mehr als 20 Jahre	7 Monate zum Monatsende

Für die Berechnung der Beschäftigungsdauer blieben nach dem Gesetz ursprünglich Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers unberücksichtigt. Hierzu hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit Urteil vom 19.01.2010 – Az.: C 555/07 – jedoch entschieden, dass diese gesetzliche Regelung in Deutschland zur Berechnung der Kündigungsfristen europarechtswidrig ist. Die Vorschrift verstoße nach Auffassung des EuGH gegen das Verbot der Altersdiskriminierung. Die Ungleichbehandlung sei nicht gerechtfertigt. Die Norm verfolge zwar ein legitimes Ziel – nämlich die Entlastung der

Arbeitgeber bei der Entlassung jüngerer Arbeitnehmer, denen mehr persönliche Mobilität zuzumuten sei. Die Vorschrift sei zur Erreichung dieses Ziels jedoch unangemessen und ungeeignet, weil sie pauschal jeden Arbeitnehmer betreffe – also auch die über 25-jährigen. Diese gesetzliche Regelung führe zu einer Verkürzung der Kündigungsfristen auch für diese Arbeitnehmer, obwohl sie nach dem 25. Lebensjahr die angebliche Flexibilität und Mobilität nicht mehr aufweisen würden. Zudem weist der EuGH darauf hin, dass die Vorschrift zu einer Ungleichbehandlung jüngerer Arbeitnehmer untereinander führe. Wer unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung ein Beschäftigungsverhältnis beginne, sei von den Rechtsfolgen dieser Regelung härter betroffen als derjenige, der erst kurz vor Vollendung seines 25. Lebensjahres eine Arbeit aufnehme.

Die deutschen Arbeitsgerichte wenden diese Vorschrift daher nicht mehr an.

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 2011 zu übermitteln.

Mit freundlichen Grüßen

Pfob
Rechtsanwalt