



Rechtsjournal für Januar 2019



Gericht: BGH
Aktenzeichen: V ZR 273/17
Datum: 07.12.2018

Rauchwarnmelder: Einheitlicher Einbau und Wartung

BauO
NRW
§ 49 VII

LEITSATZ: Wohnungseigentümer können bei Bestehen einer entsprechenden landesrechtlichen Pflicht den zwingenden Einbau und die Wartung von Rauchwarnmeldern durch die Gemeinschaft in allen Wohnungen auch dann wirksam beschließen, wenn dadurch Wohnungen einbezogen werden, in denen Eigentümer bereits Rauchwarnmelder angebracht haben.

SACHVERHALT

Die Parteien sind Mitglieder einer Wohnungseigentümergeinschaft in Nordrhein-Westfalen. Im Hinblick auf die nach § 49 VII BauO NRW bestehende Pflicht zur Nachrüstung vorhandener Wohnungen mit Rauchwarnmeldern beschlossen die Wohnungseigentümer 2015 die Installation sowie die Wartung und Kontrolle von Rauchwarnmeldern für sämtliche Wohnungen durch eine Fachfirma. Die Anschaffungskosten sollten aus der Instandhaltungsrücklage finanziert und die laufenden Kosten für die Wartung und Kontrolle über die Jahresabrechnung nach Miteigentumsanteilen umgelegt werden. Die Kläger, die ihre Wohnungen bereits mit eigenen Rauchwarnmeldern ausgestattet haben, möchten von der getroffenen Regelung ausgenommen werden.

AG und LG wiesen die Klage ab. Die Revision der Kläger hatte vor dem BGH keinen Erfolg.

LÖSUNG

Die Kläger haben keinen Anspruch, von der getroffenen Regelung ausgenommen zu werden.

Die Wohnungseigentümer können den Einbau von Rauchwarnmeldern in allen Wohnungen beschließen. Die Beschlusskompetenz umfasst auch die Entscheidung über eine regelmäßige Kontrolle und Wartung der Rauchwarnmelder. Nach § 49 VII 4 BauO NRW hat zwar der unmittelbare Besitzer und nicht der Eigentümer die Betriebsbereitschaft sicherzustellen. Das hindert die Wohnungseigentümer aber nicht, eine einheitliche Wartung und Kontrolle der neu eingebauten Rauchwarnmelder durch eine Fachfirma zu beschließen.

Der Beschluss entspricht auch ordnungsmäßiger Verwaltung. Indem der Einbau und die Wartung von Rauchwarnmeldern für das gesamte Gebäude „in eine Hand“ gelegt werden, wird ein hohes Maß an Sicherheit gewährleistet. Durch die einheitliche Anschaffung und die einheitliche Regelung der Wartung und Kontrolle kann die Gemeinschaft der Wohnungseigentümer sicherstellen, dass die Rauchwarnmelder den einschlägigen DIN-Normen entsprechen und durch qualifiziertes Fachpersonal installiert und gewartet werden. Eine solche Regelung „aus einer Hand“ minimiert zudem versicherungsrechtliche Risiken. Es entspricht regelmäßig billigem Ermessen, wenn die Wohnungseigentümer



diesen Interessen den Vorzug geben gegenüber den Interessen solcher Eigentümer, die in ihren Wohnungen bereits eigene Rauchwarnmelder betreiben und deshalb von einer einheitlichen Regelung ausgenommen werden möchten. Individuelle Lösungen führen insbesondere in größeren Wohnungseigentumsgemeinschaften zur Unübersichtlichkeit und zu einem erheblichen Mehraufwand für den Verwalter bei der Prüfung, ob im jeweiligen Einzelfall die Einbau- und Wartungspflicht erfüllt und der Nachweis darüber geführt ist.

Wie ein solcher Nachweis aussehen soll, ist zudem unklar. Das kann zu Lücken in der Gebäudesicherheit führen. Aber auch in kleineren Gemeinschaften ist das den Wohnungseigentümern eingeräumte Ermessen nicht überschritten, wenn die Gemeinschaft den praktikabelsten und sichersten Weg zur Erfüllung der Pflicht zum Einbau und zur Wartung von Rauchwarnmeldern wählt. Demgegenüber ist die finanzielle Mehrbelastung des Wohnungseigentümers, der seine Wohnung bereits mit Rauchwarnmeldern ausgestattet hat, gering.

Gericht: OLG Frankfurt
Aktenzeichen: 2 U 55/18
Datum: 11.09.2018

Mietverhältnis: Pflichtverletzungen der Kinder der Mieter

BGB
§§ 543,
569

LEITSATZ: Schwere Pflichtverletzungen (hier: körperliche Gewalt) des Sohnes eines Mieters können Letzterem nicht per se zugerechnet werden und rechtfertigen allein keine fristlose Kündigung. Auch verbale Entgleisungen der Anwältin der Mietpartei rechtfertigen eine fristlose Kündigung erst dann, wenn der Mieter sie sich zu Eigen macht.

SACHVERHALT

Die Klägerin vermietete der Beklagten Räume für den Betrieb eines Backshops. Die Vermieterin wohnte mit ihrer Familie ebenfalls in dem Haus. Das Miet- und Nachbarschaftsverhältnis war irgendwann so zerrüttet, dass die Vermieterin schließlich das Mietverhältnis fristgerecht zum 31.5.2018 kündigte. Der Streit eskalierte weiter. Die Parteien begannen sich wechselseitig zu fotografieren, zu filmen, Überwachungskameras zu installieren und Gespräche mitzuschneiden. Zwischen den Söhnen der Mietparteien kam es zu einer Schlägerei. Beide Mütter filmten das Geschehen, bei welchem der Sohn der Vermieterin am bodenliegend getreten und verletzt wurde. Zudem zerstörte der Sohn der Mieterin eine Überwachungskamera der Vermieterin.

Die Mieterin sandte ihrer Anwältin eine Tonaufnahme mit ihrer Ansicht nach obszönen und beleidigenden Äußerungen des Sohnes der Vermieterin. Die Anwältin erstattete daraufhin Strafanzeige gegen den Sohn der Vermieterin u.a. wegen Beleidigung und Morddrohungen. Dabei stellte die Anwältin das angezeigte Verhalten auch in den Kontext zur türkischen Herkunft der Familie der Vermieterin. Dies wiederum nahm der Anwalt der Vermieterin zum Anlass, dass Mietverhältnis fristlos zum 6.10.2017 zu kündigen.

Das LG erachtete die außerordentliche Kündigung für unwirksam, verurteilte die Mieterin aber wegen der wirksamen ordentlichen Kündigung zur Räumung und Herausgabe zum 31.8.2018. Dies bestätigte auch das OLG durch Beschluss. Die Klägerin nahm daraufhin ihre Berufung zurück, so dass das Urteil des LG rechtskräftig ist.

LÖSUNG

Trotz der Vielzahl der Vorfälle liegt bei einer Gesamtbetrachtung und im Hinblick auf das wirksame Ende des Mietvertrages jedenfalls zum 31.8.2018 kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vor. Die Schwere der Pflichtverletzungen muss dazu unter Prüfung aller Umstände des Einzelfalls berücksichtigt werden.

Das Aufstellen von Überwachungskameras ist zwar ein Eingriff in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Die Vermieterin hat jedoch ihrerseits auch Kameras aufgestellt. Sie kann sich daher auf Grund des angespannten Mietverhältnisses nicht darauf berufen, dass für ihre Kameras ein sachlicher Grund vorgelegen hat, für die der Mieterin jedoch nicht. Dass es zu einer Schlägerei zwischen den Söhnen der Mietparteien gekommen ist, rechtfertigt ebenfalls nicht die fristlose Kündigung, denn das Verhalten ihres Sohnes kann der Mieterin nicht per se zugerechnet werden. Die Vermieterin hätte die Mieterin vielmehr abmahnen müssen, bevor sie eine Kündigung mit diesem Verhalten begründet.



Schließlich ergibt sich auch aus der Strafanzeige der Anwältin der Mieterin kein Grund zur außerordentlichen Kündigung. Äußerungen in einer Strafanzeige unterfallen grundsätzlich dem Recht auf freie Meinungsäußerung. Dies umfasst auch pointierte, polemische oder überspitzte Kritik. Die Erwähnung der Herkunft der Familie der Vermieterin stellt sich zwar als fremdenfeindlich erscheinende Entgleisung dar. Es ist jedoch nicht feststellbar, dass sich die Mieterin diese Bewertung ihre Anwältin zu eigen gemacht hat.

Im Hinblick auf das ohnehin zu Ende Mai 2018 wirksam beendete Mietverhältnis ist auch kein überwiegendes Interesse an der sofortigen Beendigung feststellbar.

ARBEITSRECHT

Gericht: LAG Düsseldorf
Aktenzeichen: 7 Sa 792/17
Datum: 10.10.2018

Anschlussverbot: 5 Jahre sind kein „sehr langer“ Zeitraum

TzBfG
§ 14 II 2

LEITSATZ: Eine sachgrundlose Befristung nach § 14 II 1 TzBfG kann nach § 14 II 2 TzBfG auch dann unwirksam sein, wenn zwischen einer Vorbeschäftigung und dem Beginn des neuen Beschäftigungsverhältnisses ein Zeitraum von mehr als drei Jahren liegt (BVerfG, 06.06.2018, 1 BvL 7/14 und 1 BrR 1375/14). Liegt zwischen den Befristungen ein Zeitraum von fünf Jahren, ist keine "sehr lange" zurückliegende Vorbeschäftigung im Sinne der Rechtsprechung des BVerfG gegeben. Ein Vertrauensschutz auf die geänderte Rechtsprechung des BAG zur zeitlichen Begrenzung des Vorbeschäftigungsverbots auf drei Jahre besteht nicht, weil es zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit dem Kläger keine langjährige und gesicherte Rechtsprechung in diesem Sinne gab.

KERNAUSSAGEN

Das BVerfG, 1 BvR 1375/14 = **RA 2018, 421**, hat zum Vorbeschäftigungsverbot ausgeführt, in § 14 II 2 TzBfG komme eine gesetzgeberische Grundentscheidung zum Ausdruck, wonach sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Arbeitsvertragsparteien grundsätzlich nur bei der erstmaligen Einstellung zulässig sein sollten. Der Gesetzgeber habe sich damit zugleich gegen eine zeitliche Begrenzung des Verbots entschieden.

Mit dieser gesetzgeberischen Grundentscheidung, wonach grundsätzlich jede Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber das Verbot einer sachgrundlos befristeten Wiedereinstellung auslöse, unabhängig davon, wie lange die Vorbeschäftigung zurückliege, sei – entgegen dem BAG – die Annahme, § 14 II 2 TzBfG erfasse nur Vorbeschäftigungen, die nicht länger als drei Jahre zurücklägen, nicht vereinbar. Richterliche Rechtsfortbildung dürfe nicht dazu führen, dass die Gerichte ihre eigene materielle Gerechtigkeitsvorstellung an die Stelle derjenigen des Gesetzgebers setzen. Die Gerichte müssten die gesetzgeberische Grundentscheidung respektieren. Eine Interpretation, die sich über den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers hinwegsetze, greife unzulässig in die Kompetenzen des demokratisch legitimierten Gesetzgebers ein und überschreite die Grenzen zulässiger Rechtsfortbildung durch die Gerichte und verstoße gegen Art. 2 I in Verbindung mit Art. 20 III GG.

Unter Berücksichtigung vorstehender Ausführungen ist somit davon auszugehen, dass grundsätzlich jede Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber das Verbot einer sachgrundlos befristeten Wiedereinstellung auslöst, und zwar grundsätzlich unabhängig davon, welcher Zeitraum zwischen den sachgrundlosen Befristungen liegt.

Allerdings hat das BVerfG auch ausgeführt, dass ein Verbot der sachgrundlosen Befristung bei nochmaliger Einstellung bei demselben Arbeitgeber als **unzumutbar** angesehen werden muss, soweit eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Der mit § 14 II 2 TzBfG verfolgte Schutzzweck kann in diesen Fällen das Verbot einer sachgrundlos befristeten Wiedereinstellung nicht rechtfertigen, soweit das legitime Interesse der Arbeitssuchenden an einer auch nur befristeten Beschäf-



tigung und das ebenfalls legitime Flexibilisierungsinteresse der Arbeitgeber entgegensteht.

Eine derartige Unzumutbarkeit kann insbesondere dann gegeben sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist, was zum Beispiel bei geringfügigen Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studien- oder Familienzeit, bei Werkstudierenden und studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen ihrer Berufsqualifizierung oder bei einer erzwungenen oder freiwilligen Unterbrechung der Erwerbsbiographie, die mit einer beruflichen Neuorientierung oder einer Aus- und Weiterbildung einhergeht, gegeben sein kann. In derartigen Fällen können und müssen die Fachgerichte durch verfassungskonforme Auslegung den Anwendungsbereich von § 14 II 2 TzBfG einschränken.

Eine derartige Ausnahme ist vorliegend entgegen der Auffassung der Beklagten nicht gegeben. **Der Zeitraum von fünf Jahren, der vorliegend zwischen den beiden Befristungen liegt, ist kein „sehr langer“ Zeitraum.** Bei der Vorbeschäftigung des Klägers handelte es sich auch nicht um eine geringfügige Nebenbeschäftigung, sondern um eine **Vollzeittätigkeit**, mit der der Kläger den Lebensunterhalt für sich und seine Familie verdiente. Die Unterbrechung der Tätigkeit erfolgte auch nicht wegen einer beruflichen Neuorientierung. Gerade im Hinblick darauf, dass die Gefahr besteht, dass der Kläger auf dem zivilen Arbeitsmarkt Schwierigkeiten hat, besteht auch entgegen der Auffassung der Beklagten die Gefahr einer Kettenbefristung durch die Bundeswehr, was sich bereits darin zeigt, dass die Beklagte dem Kläger erneut nur eine – zudem sachgrundlos – befristete Stelle angeboten hatte.