

Mai 2003

### **Mandanten-Information 2/2003**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem In-Kraft-Treten der Mietrechtsreform am 01.09.2001 und der Schuldrechtsreform am 01.01.2002 hat der Gesetzgeber das private Mietrecht völlig neu geregelt.

Für den Bereich der **Betriebskosten** ergaben sich dabei unter anderem die nachfolgenden wichtigsten Änderungen:

Von der Rechtsprechung wurde der im Bereich der Betriebskosten entwickelte **Grundsatz der Wirtschaftlichkeit in das Gesetz aufgenommen**. Damit soll der Vermieter angehalten werden, im Rahmen eines gewissen Ermessensspielraumes möglichst wirtschaftlich vorzugehen. Damit soll er keine unnötige Kosten auf den Mieter umlegen können. Im Falle einer wesentlichen Abweichung der vom Vermieter abgerechneten Betriebskosten von den Durchschnittskosten hat der Vermieter nach einem Urteil des Amtsgerichts Frankfurt/M. die Richtigkeit der abgerechneten Kosten darzulegen und zu beweisen; andernfalls kann er diese Betriebskostenpositionen nur mit ihrem durchschnittlichen Satz auf den Mieter umlegen.

Weiter hat der Gesetzgeber eine **Abrechnungs- und Ausschlussfrist für Betriebskostenabrechnungen eingeführt**. Vor der Mietrechtsreform gab es nur eine Ausschlussfrist im öffentlich geförderten Wohnungsbau (z.B. bei Sozialwohnungen).

Seit 01.09.2001 ist nunmehr für den gesamten Wohnungsbau gesetzlich geregelt, dass dem Mieter die Abrechnung spätestens bis zum Ablauf des 12. Monats nach Ende des Abrechnungszeitraums zugehen muss. Nach Ablauf dieser Frist ist die Geltendmachung einer Nachforderung durch den Vermieter ausgeschlossen, es sei denn, der Vermieter hat die verspätete Geltendmachung nicht zu vertreten (z. B. weil ihm noch keine Belege vorliegen).

Bei Mietverhältnissen über Geschäftsräume gelten dagegen keine gesetzlichen Abrechnungs- und Ausschlussfristen.

Des weiteren kann der Vermieter nunmehr bei **fehlender Vereinbarung** die Betriebskosten immer **nach dem Anteil der Wohnfläche** auf den Mieter umlegen. Demgegenüber kann er bei Brutto- und Teilklausivmieten, d. h. Kaltmiete zuzüglich Betriebskosten, keine Mieterhöhung wegen Betriebskostensteigerungen mehr vornehmen.

Schließlich wurde mit dem In-Kraft-Treten der Schuldrechtreform die **Verjährung von Betriebskostennachforderungen des Vermieters neu geregelt**. Die Verjährung tritt jetzt **bereits nach 3 Jahren** (früher 4 Jahre) ein. Sie beginnt mit dem Schluss des Jahres zu laufen, in welchem der Anspruch entstanden ist. Entstanden ist der Anspruch nach Zugang einer nachvollziehbaren Abrechnung und Ablauf einer angemessenen Zeit zur Nachprüfung.

Allerdings kann vor Verjährung eine Verwirkung der Ansprüche eintreten, wenn Umstände vorliegen, nach denen der Mieter darauf vertrauen durfte, dass der Vermieter die Forderung nicht mehr geltend macht. Nach einem Urteil des Landgerichts Berlin soll das der Fall sein, wenn der Vermieter seine Ansprüche erst nach 2 ½ Jahren gerichtlich geltend gemacht hat, nachdem der Mieter die Forderung nicht anerkannt und den Vermieter auf den Rechtsweg verwiesen hat.

Sind Nachzahlungsansprüche begründet, sollte daher mit der gerichtlichen Geltendmachung nicht allzu lange zugewartet werden.

Auf dem Gebiet des Sozialversicherungsrechts sind zum 01.04.2003 unter anderem neue Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung in Kraft getreten.

So wurde die **Entgeltgrenze** für alle geringfügig entlohnten Beschäftigungen und selbständige Tätigkeiten auf **400,-- EUR** im Monat (vorher 325,-- EUR) festgesetzt. Eine **Zeitgrenze** (bisher: weniger als 15 Stunden in der Woche) gibt es nicht mehr.

Personen, die nach bisherigem Recht versicherungspflichtig sind, nach Inkrafttreten der Neuregelungen aber versicherungsfrei würden, bleiben zunächst versicherungspflichtig. Sie können sich aber auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen.

Bei kurzfristigen Beschäftigungen ist der Zeitrahmen, innerhalb dessen sie maximal zwei Monate oder 50 Arbeitstage grundsätzlich ausgeübt werden dürfen, nunmehr das **Kalenderjahr**. Hierdurch dürften saisonale Beschäftigungen – z.B. in der Landwirtschaft oder im Gaststättengewerbe – häufiger als bisher von der Versicherungsfreiheit erfasst werden.

Kommen geringfügig entlohnte und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammen, bleibt beim Zusammenrechnen **eine** geringfügig entlohnte Beschäftigung ohne Anrechnung, d. h. versicherungsfrei. Wird beim Zusammenrechnen festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt Versicherungspflicht erst ab Bekanntgabe der Feststellung – durch die Einzugsstelle (Bundesknappschaft) bzw. den Rentenversicherungsträger - ein.

Die Gesamtbelastung des Arbeitgebers beträgt nunmehr **25 %** (11 % in der Krankenversicherung, 12 % in der Rentenversicherung zuzüglich eines Pauschsteuersatzes von 2 %).

Für geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten gilt die Besonderheit, dass der Arbeitgeber Pauschalbeiträge in Höhe von 10 % (5 % Rentenversicherung, 5 % Krankenversicherung) zu zahlen hat.

Der Arbeitgeber kann für Arbeitsentgelte aus geringfügig entlohten Beschäftigungen Lohnsteuer mit einem einheitlichen Pauschsteuersatz von 2 % des Arbeitsentgeltes erheben, so dass die Gesamtbelastung des Arbeitgebers bei Minijobs in Privathaushalten **12 %** (5 % Krankenversicherung, 5 % Rentenversicherung, 2 % Steuer) beträgt.

Für **haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse ermäßigt sich die Einkommenssteuer** des Steuerpflichtigen auf Antrag grundsätzlich

- um 10 % (maximal 510 EUR) der Aufwendungen bei geringfügigen und
- um 12 % (maximal 2.400 EUR) der Aufwendungen bei versicherungspflichtigen nicht geringfügigen

Beschäftigungen.

Zudem ermäßigt sich bei der Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen die Einkommenssteuer auf Antrag grundsätzlich um 20 %, maximal 600 EUR, der Aufwendungen.

Auch hat der Gesetzgeber zum 01.04.2003 zur Vermeidung eines abrupten Anstiegs der Sozialversicherungsbeiträge bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze eine so genannte „**Gleitzone**“ eingeführt. Diese liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt zwischen 400,01 EUR und 800 EUR im Monat liegt. Der Arbeitnehmerbeitrag steigt von ca. 4 % bei 400,01 EUR auf den vollen Arbeitnehmerbeitrag von ca. 21 % bei 800 EUR. Der Arbeitgeberbeitrag bleibt gegenüber dem bisherigen Recht unverändert. Der Arbeitgeber muss lediglich der Einzugsstelle (Bundesknappschaft) eine vereinfachte Meldung erstatten.

Mit freundlichen Grüßen

Pfob  
Rechtsanwalt

