

## **Mandanten-Information 3/2006**

Sehr geehrte Damen und Herren,

### **Wegfalls des Eigenbedarfs nach der Kündigung**

Nach § 573 Abs. 2 Nr. 2 BGB kann der Vermieter unter anderem dann kündigen, wenn er die Räume als Wohnung für sich oder einen Angehörigen benötigt. Hierbei sind – je nach Dauer des Mietverhältnisses - Kündigungsfristen zwischen drei und neun Monaten einzuhalten. Zieht der Mieter nicht freiwillig aus, so muss der Vermieter Räumungsklage erheben. Für das Räumungsverfahren stehen in der Regel zwei Instanzen zur Verfügung. Daraus folgt, dass zwischen Ausspruch der Kündigung und dem Abschluss des Räumungsverfahrens oftmals ein längerer Zeitraum vergeht. Dabei kann es vorkommen, dass sich die tatsächlichen Verhältnisse in dieser Zeit verändern.

So in dem Fall, das dem Urteil des BGH vom 09.11.2005 – VIII ZR 339/04 – zugrunde lag. Die Parteien streiten um Schadensersatz nach einer Eigenbedarfskündigung des Vermieters. Der Vermieter kündigte wegen Eigenbedarfs mit der Begründung, er benötige die Wohnung für seine Schwiegermutter. Die Schwiegermutter ist nach Ablauf der Kündigungsfrist verstorben. Als der Mieter dies erfuhr, verlangte er Schadensersatz vom Vermieter.

Der BGH lehnte den vom Mieter geltend gemachten Anspruch auf Schadensersatz ab. Dem Mieter steht ein Besitzrecht nur bis zur Beendigung des Mietverhältnisses zu. Fällt der geltend gemachte Eigenbedarf des Vermieters vor dem Ablauf der Kündigungsfrist weg, ist ein Festhalten an der Kündigung rechtsmissbräuchlich. Dagegen ist die Kündigung wirksam und damit das Mietverhältnis beendet sowie das Besitzrecht des Mieters erloschen, wenn der geltend gemachte Eigenbedarf des Vermieters nach Ablauf der Kündigungsfrist wegfällt.

Mit dieser Entscheidung hat der BGH klargestellt, dass der Wegfall des Eigenbedarfs nur dann zu berücksichtigen ist, wenn dieser vor dem Ablauf der Kündigungsfrist entfallen ist.

## **Gratifikation**

Die Gratifikation ist eine Zuwendung des Arbeitgebers zu einem bestimmten Anlass (z. B. zu Weihnachten, zum Urlaub und zu einem Jubiläum), die zusätzlich zur normalen Arbeitsvergütung gezahlt wird. Damit soll zum einen die Betriebstreue belohnt und zum anderen soll die Arbeitsleistung zusätzlich vergütet werden.

Der Gratifikationsanspruch kann sich aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, arbeitsvertraglicher Zusage, betrieblicher Übung, vertraglicher Einheitsregelung und durch einseitige Erklärung des Arbeitgebers an die Belegschaft (Gesamtzusage) ergeben.

Bei der Gratifikationszusage ist der Arbeitgeber an den Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Eine Gratifikationszusage darf daher nicht in einer gegen Artikel 3 Grundgesetz (GG) verstoßenden Weise bestimmte Beschäftigte oder Beschäftigungsgruppen von der Gratifikation ausschließen. Ein Verstoß gegen Artikel 3 GG liegt vor, wenn die Ungleichbehandlung nicht durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. So stellt die unterschiedliche Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten keinen sachlichen Grund für eine Differenzierung dar, so dass Teilzeitbeschäftigte von einer Gratifikationsregelung nicht ausgeschlossen werden können, sondern anteilig entsprechend ihrer Arbeitszeit ebenfalls einen Gratifikationsanspruch haben.

Der Arbeitgeber kann den Gleichbehandlungsgrundsatz auch nicht durch einen Freiwilligkeitsvorbehalt ausschließen. Ein solcher Freiwilligkeitsvorbehalt, wonach die Gratifikation eine freiwillige, widerrufliche Leistung sei, schließt die Bindung nur für die Zukunft aus. Will der Arbeitgeber eine Gratifikation für die Zukunft für alle Arbeitnehmer entfallen lassen, so muss er dies rechtzeitig also zu Beginn des Bezugszeitraumes ankündigen.

Fehlt aber ein Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt, kann eine Gratifikationszusage, die durch Arbeitsvertrag, arbeitsvertragliche Einheitsregelung oder Gesamtzusage begründet worden ist, auch für die Zukunft nicht einseitig beseitigt werden. Es bedarf insoweit einer Änderungskündigung oder einer einverständlichen Vertragsänderung mit den Arbeitnehmern.

### **Die Erstattungsfähigkeit von Unfallersatztarife**

Wird ein Kraftfahrzeug bei einem Verkehrsunfall beschädigt, kann der Geschädigte vom Unfallverursacher auch die Kosten für die Miete eines Ersatzwagens ersetzt verlangen. Die dafür erforderlichen Kosten (Mietwagenkosten) hat in der Regel die Haftpflichtversicherung des Unfallgegners zu tragen. Die Mietwagenunternehmen kalkulieren die Mietwagenkosten nach Verkehrsunfällen nach so genannten „Unfallersatztarifen“, die gegenüber den sonst geltenden Normaltarifen teurer sind.

Bis Oktober 2004 brauchte der Geschädigte keine Marktforschung zu betreiben, um das preisgünstigste Mietwagenunternehmen ausfindig zu machen. Hielten sich die Mietwagenkosten im Rahmen des Üblichen, waren sie vom Schädiger auch zu ersetzen. Nur dann, wenn die Mietwagenkosten für den Geschädigten ohne weiteres erkennbar deutlich aus dem Rahmen des Üblichen fielen, war der Schädiger nicht eintrittspflichtig.

Diesen Grundsatz hat der BGH mit seiner Entscheidung vom 12.10.2004 – VI ZR 151/03 nunmehr eingeschränkt. Danach soll der Geschädigte gegen seine Schadensminderungspflicht in den Fällen verstoßen, mit der Folge, dass der Geschädigte seine Mietwagenkosten vom Schädiger nicht mehr in voller Höhe ersetzt bekommt, in denen sich ein besonderer Tarif für Ersatzmietwagen entwickelt habe, der nicht mehr maßgeblich von Angebot und Nachfrage bestimmt werde. Dies soll dann der Fall sein, wenn der Preis des dem Geschädigten angebotenen „Unfallersatztarifes“ erheblich über den für Selbstzahler angebotenen Normaltarif liegt.

Die Erstattungsfähigkeit von Unfallersatztarifen unterliegen daher vor Gericht seit der vorgenannten Entscheidung des BGH einer strengeren Überprüfung. Für den Geschädigten bedeutet das, dass er gehalten ist, den Vermieter nach einem günstigeren Tarif zu fragen.

Steht ein günstigerer Normaltarif zur Verfügung, jedoch nur unter der Bedingung, dass der Geschädigte den Mietzins im Voraus zahlt und eine Kautionsmittel mittels Kreditkarte leistet, soll es für die Erstattungsfähigkeit darauf ankommen, dass er überhaupt über eine Kreditkarte verfügt und wenn ja, dass der Gebrauch der Kreditkarte für ihn zumutbar war.

Mit freundlichen Grüßen

Björn Pfob  
Rechtsanwalt