

MIETRECHT

Gefahrenquelle Mietvertrag – (Un-) Wirksamkeit von Formulklauseln

Häufig erfolgt der Erwerb einer Immobilie zum Zweck der Vermietung. Ein potentieller Vermieter sollte sich mit seinen Rechten und Pflichten, die mit einer mietvertraglichen Bindung entstehen, vorab befassen, denn das Mietrecht befindet sich durch die Fortbildung der Rechtsprechung

larklauseln einer gerichtlichen Inhaltskontrolle unterliegen und nicht zum Nachteil des Vertragspartners gestellt werden dürfen. Im Bereich der Wohnraummiete ist es typisch, dass der Vermieter die Mietverträge stellt und damit sog. „Verwender“ ist. Enthält der vom Vermieter gestellte Miet-

dünftig war. Gerade in der Thematik der Schönheitsreparaturen ist es in den letzten Jahren zu einer ständigen Fortentwicklung der Rechtsprechung gekommen.

Um eine nunmehr unwirksame Klausel in eine wirksame zu verwandeln, muss der Vertrag angepasst werden. Dies kann der Vermieter nicht einseitig vornehmen, sondern sie kann nur im Einvernehmen mit dem Mieter erfolgen.

Gerne beraten wir Sie oder überprüfen Ihre Mietverträge hinsichtlich der Vereinbarkeit mit der aktuellen Rechtsprechung. Wenden Sie sich gerne an die Autorin dieses Beitrages, Frau Rechtsanwältin Kammer. ✉



Roman Samborskiy/Shutterstock.com

in einem ständigen Wandel. Dies bietet genügend Platz für potentielle Streitigkeiten, angefangen bei ungültigen Klauseln im Mietvertrag über die formalen Anforderungen an eine Betriebskostenabrechnung bis hin zur Problematik einer wirksamen Kündigung.

Ausgangspunkt eines jeden Mietverhältnisses ist der Mietvertrag. Mit diesem werden die vertraglichen Rechte und Pflichten von Mieter und Vermieter während der Dauer und auch zur Beendigung des Mietverhältnisses geregelt. In den meisten Fällen sind die Klauseln eines Mietvertrages bereits vorformuliert und werden zwischen den Parteien nicht im Einzelnen ausgehandelt. Dies hat zur Folge, dass diese sog. Formu-

larklauseln einer gerichtlichen Inhaltskontrolle unterliegen und nicht zum Nachteil des Mieters auswirkt, kann dies die Unwirksamkeit dieser Klausel zur Folge haben.

Als Vermieter sollte man sich daher über die rechtliche Zulässigkeit vertraglicher Vereinbarungen einen Überblick verschaffen. Dabei muss man im Auge behalten, dass eine Formulklausel im Mietvertrag, die heute noch wirksam war, durch eine Veränderung der Rechtsprechung schon morgen unwirksam sein kann. In der jüngsten Vergangenheit hat beispielsweise der Bundesgerichtshof entschieden, dass bislang als wirksam angesehene sog. Renovierungsklauseln unwirksam sind, wenn bei Beginn des Mietverhältnisses die Wohnung unrenoviert oder renovierungsbe-



Autorin: Rechtsanwältin Ann Kathrin Kammer

GASTBEITRAG – Frau Elena Balashova, LL.M., Juristin, Geschäftsführende Partnerin der Anwaltskanzlei Balashova Legal Consultants, www.balashova-legal.com

Das ist neu bei der Haftung im Zuge von Insolvenzen in Russland

Zuletzt sind alle im Juli 2017 verabschiedeten Änderungen im Föderalen Gesetz Nr. 127-FZ vom 26.10.2002 „Über die Insolvenz“ bezüglich der subsidiären (zusätzlichen) Haftung von Personen, welche die Kontrolle über das als insolvent anerkannte Unternehmen ausüben, in Kraft getreten. Sie sind auf die Verschärfung der Haftbarmachung dieser Personen sowie auf die maximale Vereinfachung der Eintreibung von Schulden des jeweiligen Unternehmens zu ihren Lasten mit dem Zweck der Verteilung dieser Mittel unter den Gläubigern, darunter staatlichen Behörden, gerichtet.

Die o. g. Personen haften mit ihrem gesamten Eigentum für die Schulden des bankrotten Unternehmens, wenn diese durch Verschulden dieser Personen entstanden sind oder sich vermehrt haben. Das betrifft Mitglieder der Leitungsgremien, Mehrheitsgesellschafter, Mehrheitsaktionäre und andere Personen, die berechtigt waren, Geschäfte im Namen des Unternehmens abzuschließen oder sein Handeln zu bestimmen.

Laut der neuen Fassung des Gesetzes kann eine Person auch aus anderen Gründen als die Kontrolle ausübende Person anerkannt werden (etwa wenn es sich um einen Verwandten einer der o. g. Personen handelt).

Das neue Gesetz nennt auch die Bedingungen für die Befreiung der „nominellen Chefs“ von der Haftung: Ein solcher Verantwortungsträger muss nachweisen, keinen entscheidenden Einfluss auf

die Tätigkeit des Unternehmens gehabt zu haben, und dem Gericht dabei helfen, die wahren Entscheidung festzustellen.

Auch wurden die Grundlagen für die Haftbarmachung der o. g. Personen erweitert. Erstens um die Nichteintragung von Angaben (oder die Eintragung von falschen Angaben) über die Insolvenz in das offizielle Register zum Zeitpunkt der Einleitung

des Insolvenzverfahrens, das betrifft beispielsweise Angaben zum Wert der Wirtschaftsgüter oder verpfändetes Vermögen des Schuldners. Zweitens geht es um Schritte, die zur Verschlechterung der finanziellen Lage des verschuldeten Unternehmens führen, nachdem es bereits Zeichen von Zahlungsunfähigkeit aufweist.

Es ist auch darauf hinzuweisen, dass die Beweislast der Unschuld einer Person, die zur Verant-

wortung gezogen wird, vom Gericht jetzt dieser Person selbst auferlegt werden kann.

Eine weitere wichtige Änderung besteht darin, dass die Beendigung des Insolvenzverfahrens nunmehr Personen, die Kontrolle über das Unternehmen hatten, nicht mehr von der Verantwortung befreit, selbst wenn das Insolvenzverfahren aus Mangel an Geldern zu seiner Durchführung eingestellt wurde.

Die neuen Normen sehen außerdem die lebenslange Möglichkeit vor, von einer Person Schulden einzutreiben, welche bei der Insolvenz der von ihr kontrollierten Gesellschaft entstanden sind. Es wurde auch die Frist für die Einreichung der Forderungen von Staatsorganen bezüglich der Eintreibung von Außenständen bei obligatorischen Zahlungen (darunter Steuerzahlungen), die bereits nach Schließung des Gläubigerregisters offenkundig geworden sind, auf sechs Monate verlängert.

Zu den Neuerungen gehört darüber hinaus, dass der Firmenchef bei Anzeichen einer Insolvenz (Nichterfüllung von Zahlungsverpflichtungen im Verlaufe von 3 Monaten) Angaben über diese Umstände im speziellen Register zu machen hat. Die Gesellschafter des Unternehmens haben unterdessen auf einer Gesellschafterversammlung zu beschließen, das Unternehmen gerichtlich für insolvent erklären zu lassen, sollte der Chef dieser Verpflichtung nicht nachkommen. ■

1.500,00 €“ und endet mit „bis 5.500,00 €“ statt bisher „bis 5.100,00 €“. Der Bedarfskontrollbetrag wurde in der zweiten Einkommensgruppe auf 1.300,00 € angehoben.

Neue Grenzen für geringwertige Wirtschaftsgüter ab 1. Januar 2018

Seit 2018 sind die Grenzen für geringwertige Wirtschaftsgüter (GWG) angehoben. Danach ergeben sich für den Sofortabzug für GWG folgende Höchstwerte.

Nettopreis	Umsatzsteuer	Bruttopreis
800,00 €	152,00 € (19 % USt.)	952,00 €
800,00 €	56,00 € (7 % USt.)	856,00 €

Kassennachschau: Unangemeldete Prüfung ab Januar 2018

Alle Betriebe mit Registrierkassen mussten ihre elektronischen Registrierkassen zum 1. Januar 2017 bereits aufrüsten. Weitere Änderungen und Neuregelungen sind ab 2018 und 2020 im „Gesetz zum Schutz vor Manipulationen an digitalen Grundaufzeichnungen“ beschlossen. Das sog. „Kassengesetz“ ermöglicht ab dem 1. Januar 2018 eine unangemeldete Kassennachschau, bei der die Finanzämter Betriebe ohne Ankündigung während der üblichen Geschäfts- und Arbeitszeit kontrollieren können.

Betriebsrente gestärkt

Die Betriebsrente ist die älteste Zusatzversorgung

im Alter. Sie ist jedoch in kleinen Unternehmen kaum verbreitet. Zum 1. Januar 2018 trat das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft. Erreicht werden soll, dass Betriebsrenten insbesondere in kleinen Betrieben attraktiver und stärker verankert werden. Geringverdiener sollen damit auch vor Altersarmut geschützt werden. Arbeitgeber erhalten einen direkten Steuerzuschuss von 30 %, wenn sie Beschäftigten mit weniger als 2.200 € brutto eine Betriebsrente anbieten. Dafür müssen sie Beiträge zwischen 240 bis 480 € jährlich zahlen. ■

ARBEITSENTGELT

Ab 2018 keine Ausnahmen mehr beim Mindestlohn

Ab Januar 2018 greift der gesetzliche Mindestlohn ausnahmslos in allen Branchen. 2017 galt eine Übergangsfrist für Betriebe, um diese Regelung umzusetzen.

Der gesetzliche Mindestlohn geht auch Tarifverträgen vor, soweit Tariflöhne den gesetzlichen Mindestlohn unterschreiten. Bis zum vergangenen Jahresende waren tarifliche Abweichungen auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes aber zulässig.

Seit dem 1. Januar 2018 gilt ausnahmslos in allen Branchen der gesetzliche, gegebenenfalls durch die Mindestlohnkommission erhöhte Mindestlohn, und zwar ohne jede Einschränkung. Das führt dazu, dass Tarifverträge, die einen Lohn unterhalb des Mindestlohns thematisieren, nicht mehr zulässig sind.

Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn gilt nicht für:

- > Jugendliche unter 18 Jahren, die keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können,
- > Auszubildende im Rahmen der Berufsausbildung,
- > Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung nach Beendigung der Arbeitslosigkeit,
- > Praktikanten, wenn das Praktikum verpflichtend im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung stattfindet,



tend im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung stattfindet,

- > Praktikanten, wenn das Praktikum freiwillig bis zu einer Dauer von drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder Aufnahme eines Studiums dient,
- > Jugendliche, die an einer Einstiegsqualifizierung als Vorbereitung zu einer Berufsausbildung oder an einer anderen Berufsbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz teilnehmen,
- > ehrenamtlich Tätige.

Ab 2018 erhalten auch Zeitungszusteller den aktuellen Mindeststundenlohn von 8,84 €. ■

ADVOSELECT-ARBEITSKREIS

„Internationaler Rechtsverkehr“ trifft sich in Frankfurt

Die geschäftsführenden Partner der Advoselect Mitgliedskanzleien aus Moskau, Budapest, Mailand, Bregenz, Frankfurt und Gießen trafen sich am 16. November 2017 in Frankfurt, um unter dem Thema „How to make business in Europe“ über die nächsten Aktivitäten im Netzwerk zu diskutieren.

Dabei ging es unter anderem darum, wie man das Know-how im europäischen Wirtschaftsrecht, das sich in den über Europa verteilten Advoselect Kanzleien angesammelt hat, gezielt den Mandanten bzw. Unternehmen zur Verfügung stellen kann.

Neben dem bereits in Umsetzung befindlichen Leitfaden zum „Immobilienwerb in Europa“ ist nun auch eine Sammlung zu den wichtigsten Themen zur Unternehmensgründung und -führung sowie arbeits- und steuerrechtlichen Besonderheiten geplant.

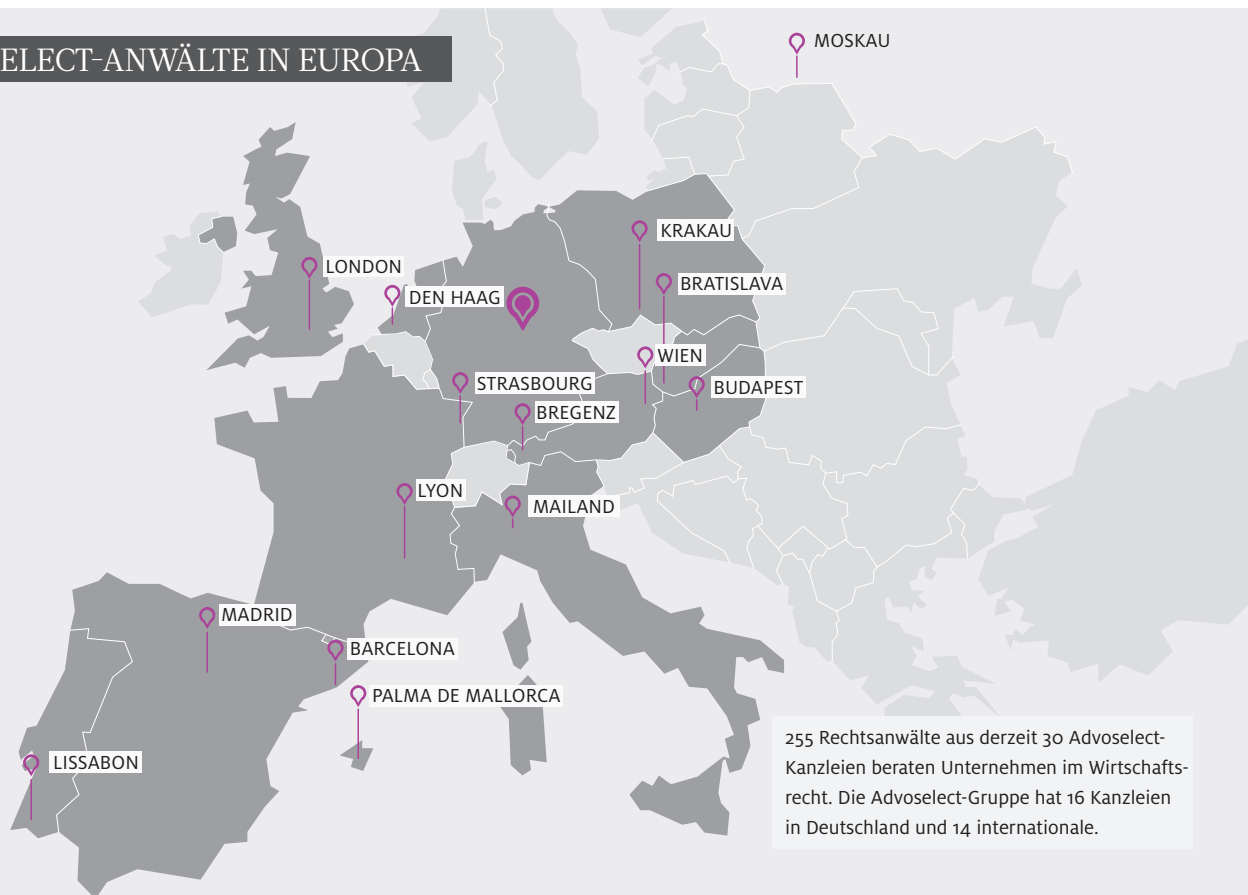
Darüber hinaus sollen die Mandanten und Partner der Advoselect Kanzleien auch jeweils vor Ort über wirtschaftsrechtliche europäische und nationale Entwicklungen informiert werden.

Auch die Erweiterung des Netzwerkes wurde geplant. Zwei der Teilnehmer flogen direkt von Frankfurt aus nach Lissabon, um dort eine potentielle neue Advoselect-Kanzlei zu besuchen.

Der internationale Arbeitskreis der Advoselect wird zukünftig gemeinsam von Rechtsanwältin Elena Balashova, Moskau, und Rechtsanwalt Mario Dusi, Mailand, geleitet. Ein weiteres Meeting wurde bereits für Dezember vereinbart. ■

IHRE ADVOSELECT-ANWÄLTE IN EUROPA

FLENSBURG
 HAMBURG
 ROTENBURG
 OSNABRÜCK
 BERLIN
 GÖTTINGEN
 DINSLAKEN
 ERFURT
 CHEMNITZ
 DÜSSELDORF
 GIESSEN
 MANNHEIM
 NÖRDLINGEN
 MÜNCHEN
 KARLSRUHE
 WALSRODE
 STUTTGART
 FRANKFURT
 HANNOVER



255 Rechtsanwälte aus derzeit 30 Advoselect-Kanzleien beraten Unternehmen im Wirtschaftsrecht. Die Advoselect-Gruppe hat 16 Kanzleien in Deutschland und 14 internationale.