

GESELLSCHAFTSRECHT

Das neue Personengesellschaftsrecht im Mietverhältnis am Beispiel der GbR

Mit Wirkung zum 01.01.2024 wird das neue Gesetz zur Modernisierung des Personengesellschaftsrechts (MoPeG) in Kraft treten. Dies soll vor allem Transparenz bei Eigentumsverhältnissen an Grundstücken und bei Beteiligung an Unternehmen schaffen. Aktuell wird von einer hohen Verschleierungsquote im Gesellschaftsrecht ausgegangen, was u. A. weiterhin umfassende Geldwäsche ermöglichen dürfte. In den letzten 2 Jahren wurde zur Vorbereitung der neuen Regelungen ein Register für die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) eingeführt, um künftig Rechtssicherheit zu gewährleisten, wenn eine GbR als Vertragspartner – z. B. auf Vermieter- oder Mieterseite – involviert ist.

Neu wird nunmehr sein, dass eine GbR per Gesetz rechtsfähig sein kann, dass das einsehbare GbR-Register existiert und damit eine Änderung des Grundbuchrechts vorgenommen wird, dass geänderte Vertretungs- und Haftungsregelungen geschaffen werden sowie die Norm zum Statuswechsel zwischen den einzelnen Personengesellschaftsarten gegeben ist.

Die GbR kann weiterhin entweder nicht rechtsfähig (reine Ausgestaltung eines Rechtsverhältnisses unter den Gesellschaftern) oder rechtsfähig sein (Teilnahme am Rechtsverkehr mit Eingehen von Verbindlichkeiten und Erwerb von Rechten = bisherige BGH-Rechtsprechung). Die rechtsfähige GbR kann Eigentümerin der vermieteten Grundstücke/ Wohnungen sein und auch als Partei im Mietverhältnis auftreten. Nunmehr wird auch das Vermögen der GbR klar getrennt vom Privatvermögen der Gesellschafter sein, das bisher bekannte gesamthänderische oder gemeinschaftliche Vermögen der Gesellschafter ist mithin passé. Zahlt also ein Mieter Miete an die Vermieter-GbR, wird diese dann Teil des Gesellschaftsvermögens, an welchem die Gesellschafter nur mit Gewinnanteilen partizipieren können. Hat eine GbR als Mieter Miete an einen Vermieter zu zahlen, ist dies deren Verpflichtung als Gesellschaft.

Die persönliche Haftung der GbR-Gesellschafter besteht dann nur gegenüber der GbR im Innenverhältnis. Beispielsweise können nunmehr auch 6 Gesellschafter ein Wohnhaus mit 1 Wohnung auf jeder der 6 Etagen per GbR erwerben, sich dann per Gesellschaftsvertrag jeweils für eine Etagen-Wohnung ein ausschließliches Wohnrecht einräumen und per GbR-Anteilsverkauf einzelne Wohnungen „formfrei“ und ohne Grundbuchänderung übertragen. Im Grundbuch steht mithin weiterhin nur die GbR als Eigentümerin (Stichwort Notar- und Gerichtskosten sowie Grunderwerbssteuer).

INHALTSVERZEICHNIS

- 1 Gesellschaftsrecht**
Das neue Personen- gesellschaftsrecht im Mietverhältnis am Beispiel der GbR
- 2 Arbeitsrecht**
Die Pläne des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Arbeitszeiterfassung
- 3 Datenschutzrecht**
Das Hinweisgeberschutzgesetz
- 4 Mietrecht**
Neue Tendenzen bei Kleinreparaturklauseln in Wohnungsmiete
- 5 Zivilrecht**
Öffentliche Zustellung - Probleme der Antragstellung
- 6 WEG-Recht**
Zertifizierter Verwalter und Weiterbildungspflicht – 2023 sollten WEG-Verwalter frühzeitig Ihre Weiterbildung planen
- 7 IN EIGENER SACHE**

Existiert ein GbR-Gesellschaftsvertrag – was stets zu empfehlen ist – kann die Vertretung der GbR frei gestaltet werden, andernfalls wird die GbR durch alle Gesellschafter gemeinsam vertreten (Gesamtvertretung). Eine Einzelvertretung per legis findet nicht statt, ist aber per Vertrag auf eine Person übertragbar. Im Außenverhältnis reicht die Vertretungsmacht der Gesellschafter per Gesetz in alle Angelegenheiten der GbR hinein, eine Beschränkung ist nach außen hin daher unwirksam. Sofern daher ein Mietvertrag geschlossen wird, kann der andere Vertragspartner darauf vertrauen, dass der Handelnde der GbR auch hierzu befugt ist.

Ab dem 01.01.2024 kann eine GbR optional im dann existenten neuen GbR-Register eingetragen werden, allerdings ist dies nur klarstellend und ändert nichts an der Rechtsfähigkeit selbst. Ist eine GbR einmal im Register eingetragen, nimmt sie sofort am Rechtsverkehr teil. In diesem Kontext ist auch zu bemerken, dass ein Recht zugunsten der GbR (z. B. eine Dienstbarkeit oder eine Auflassungsvormerkung) nur im Grundbuch eingetragen wird, sofern die GbR auch im Register eingetragen ist. Dort findet man dann ebenfalls die Namen und Anschriften der GbR-Gesellschafter sowie die Vertretungsregelungen. Ohne Registereintragung ist mithin auch keine Grundbucheintragung möglich.



Mit Blick auf bereits existente GbR-Mietverhältnisse (mieter- und vermierterseitig) muss geprüft werden, inwieweit eine Eintragung/Umtragung erforderlich ist. Prognostisch wird dies jedoch zu empfehlen sein. Sofern ein Gesellschafterwechsel oder ein Grundstücksgeschäft nach dem 01.01.2024 geplant ist, wird das Grundbuchamt aller Voraussicht nach auf eine Eintragung und Anpassung per Verfügung hinwirken. Sinnvoll kann das Hinauszögern durchaus sein, sofern z. B. Beteiligungsverhältnisse an der GbR geheim bleiben sollen. Mit Eintragung in das GbR-Register trifft die GbR nämlich die Pflicht, die wirtschaftlich Berechtigten gemäß den Regelungen des Transparenzregisters offenzulegen. Allerdings dürfte die Eröffnung oder Führung von Bankkonten für nicht eingetragene GbR´s unmöglich werden, da die Kreditinstitute per Vorgaben durch das Geldwäschegesetz ebenfalls auf die Prüfung der wirtschaftlich Berechtigten bestehen werden.

Sofern eine bestehende Vermieter-GbR eine andere Gesellschaft (z. B. eine GmbH) aufnimmt, liegt ein Statuswechsel vor, der eine Umtragung in das GbR-Register oder das HRA vorsieht, aber nicht die Identität als Vermieter ändert. Das Mietverhältnis bleibt mithin unberührt, lediglich die Haftungsfragen sind juristisch neu zu prüfen. Sollte ein Statuswechsel auf Mieterseite vollzogen werden, stellen sich an dieser Stelle Fragen zur Mietzahlungspflicht oder zur Kautions. Interessant ist zudem die Thematik der Eigenbedarfskündigung, hier dürfte eine fortentwickelte Rechtsprechung des BGH zu erwarten sein. Jedenfalls sollte die künftig klare Trennung von Gesellschaftsvermögen und Privatvermögen der Gesellschafter ein berechtigtes Kündigungsinteresse für den Eigenbedarf der GbR unmöglich machen. Möglicherweise kann hier das o. g. Beispiel des 6-Etagen-Wohnhauses Abhilfe schaffen, sicher geklärt ist dies jedoch (noch) nicht.

Höchst interessant, aber an dieser Stelle rahmensprengend sind zudem die Abgrenzungen zu Erben- und Bruchteilsgemeinschaften als auch die Verbindung ins WEG.

Sebastian Tempel

Rechtsanwalt

ARBEITSRECHT

Die Pläne des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Arbeitszeiterfassung

Nachdem der Europäische Gerichtshof am 14.05.2019 mit seinem sogenannten Stechuhurteil festgestellt hatte, dass Unternehmen nach EU-Recht die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer komplett zu erfassen hätten und auch das Bundesarbeitsgericht mit seiner Entscheidung letzten Herbst (Beschluss vom 13.09.2022, AZ: 1 ABR 22/21), die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Erfassung der Arbeitszeit bestätigt und teilweise konkretisiert hat, zieht nun auch der deutsche Gesetzgeber nach.

Seit dem 18.04.2023 liegt nun der Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vor. Hiernach sind im Wesentlichen Änderungen des Arbeitszeitgesetzes geplant. Dabei geht es vor allem um dessen zentrale Regelung der Arbeitszeiterfassung nach § 16 ArbZG.

Insbesondere plant der Gesetzgeber konkrete Vorgaben darüber, wie die Arbeitszeit zu erfassen sein soll. Außerdem soll explizit auch die Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit weiterhin möglich bleiben, bei gleichzeitiger Verpflichtung auch bei der Vertrauensarbeitszeit die Zeit zu erfassen bzw. zu erfassen lassen.

Lücken oder Änderungsbedarf weist der Entwurf vor allem im Hinblick auf den persönlichen Anwendungsbereich sowie in Bezug auf die Disponibilität der Arbeitszeiterfassung für Arbeitgeber, die nicht tarifgebunden sind, auf.

Im Einzelnen sieht der Referentenentwurf vor allem folgende Änderungen vor:

- Der Arbeitgeber wird zur elektronischen Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer verpflichtet werden. Die Erfassung muss am Ende des Arbeitstages erfolgen.

- Unter elektronisch sind – so die ersten Auslegungen des Entwurfs – nicht nur Zeiterfassungstools, sondern auch die Zeiterfassung mittels Excel gemeint.
- Die Gesetzesbegründung spricht von Möglichkeiten einer „kollektiven Arbeitszeiterfassung“, indem elektronische Schichtpläne zur Erfassung genutzt werden. Demnach wäre auch eine „passive Arbeitszeiterfassung“ möglich, soweit sichergestellt werden kann, dass Beginn, Dauer und Ende der Arbeitszeit feststehen und zudem auch etwaige Abrechnungen wie Überstunden oder Mehrarbeit ebenfalls elektronisch erfasst werden.
- Die Aufzeichnungen sind für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, längstens jedoch zwei Jahre aufzubewahren.
- Die Aufzeichnung der Arbeitszeiten kann durch den Arbeitgeber selber, den Arbeitnehmer oder einem Dritten erfolgen, bspw. einen Vorgesetzten oder – im Falle einer Arbeitnehmerüberlassung – dem Entleiher. Der Arbeitgeber bleibt jedoch stets für die ordnungsgemäße Aufzeichnung verantwortlich.
- Sollte die Aufzeichnung der Arbeitszeiten delegiert oder Vertrauensarbeitszeit vereinbart werden, so gilt (wie auch nach der bisherigen Rechtslage), dass der Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen hat, dass ihm Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen zu Dauer und Lage der Arbeits- und Ruhezeiten bekannt werden.
- Auf Verlangen hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die aufgezeichnete Arbeitszeit zu informieren und eine Kopie der Aufzeichnungen zur Verfügung zu stellen. Dies ergibt sich bereits aus Art. 15 DS-GVO. Allerdings soll der Auskunftsanspruch auch schon durch die Möglichkeit der Einsichtnahme in das elektronische Arbeitszeiterfassungssystem erfüllt werden können.

Aus diesseitiger Sicht stellen die geplanten Änderungen bisher keinen großen Schritt zu einer Regelung dar, die eine flexible und moderne Gestaltung von Arbeitszeit ermöglichen und gleichzeitig Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmerinteressen zu einem angemessenen Ausgleich bringen sollen.

Es bleibt zu hoffen, dass im Wege des Gesetzgebungsverfahrens noch Änderungen bzw. Ergänzungen diesbezüglich ergeben.

René Illgen
Rechtsanwalt



DATENSCHUTZRECHT

Das Hinweisgeberschutzgesetz

Am 2. Juli 2023 tritt das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft. Damit setzt Deutschland deutlich verspätet die sog. EU-Whistleblower-Richtlinie um, für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen. Um das HinSchG rechtskonform erlassen zu können, sind Änderungen in Bestandsgesetzen, wie u.a. dem Arbeitsschutzgesetz, der Gewerbeordnung oder dem Geldwäschegesetz notwendig, die ebenfalls am 02. Juli 2023 in Kraft treten. Das HinSchG regelt neben der Art und Weise der Hinweisgebung den Schutz natürlicher Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese melden oder offenlegen. Darüber hinaus werden auch Personen geschützt, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind, sowie sonstige Personen, die von einer Meldung oder Offenlegung betroffen sind, § 1 HinSchG.

Die unter das HinSchG fallenden Verstöße sind nach § 2 HinSchG u.a.

- Verstöße, die strafbewehrt sind (davon ist jede Strafnorm nach deutschem Recht umfasst),
- Verstöße, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihren Vertretungsorganen dient (darunter fallen u.a. bußgeldbewehrte Verstöße gegen den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie das Mindestlohngesetz),
- Verstöße gegen für Körperschaften und Personenhandelsgesellschaften geltende steuerliche Rechtsnormen.

Damit entsprechende Hinweise oder Offenlegungen über die vom Gesetz umfassten Verstöße gemacht werden können, errichtet der Bund nach § 19 HinSchG beim Bundesamt für Justiz eine Stelle für externe Meldungen. Zudem gibt es externe Meldestellen bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht sowie beim Bundeskartellamt. Daneben kann jedes Land gemäß § 20 HinSchG eine eigene **externe Meldestelle** einrichten für Meldungen, die die jeweilige Landesverwaltung und die jeweiligen Kommunalverwaltungen betreffen.

Darüber hinaus sind Beschäftigungsgeber mit mindestens 50 Beschäftigten von wenigen Ausnahmen abgesehen nach § 12 HinSchG verpflichtet, **interne Meldestellen** einzurichten, an die sich Beschäftigte wenden können. Diese Pflicht gilt für private Beschäftigungsgeber mit 50 bis 249 Beschäftigten erst ab dem 17. Dezember 2023. Beschäftigungsgeber mit mehr als 250 Mitarbeitern haben die interne Meldestelle sofort nach Inkrafttreten des Gesetzes, also ab dem 02. Juli 2023 einzurichten. Beschäftigungsgeber können dabei natürliche- sowie juristische Personen des öffentlichen und des privaten Rechts als auch rechtsfähige Personengesellschaften oder sonstige rechtsfähige Personenvereinigungen sein, § 3 Abs. 9 HinSchG. Für Gemeinden und Gemeindeverbände und solche Beschäftigungsgeber, die im Eigentum oder unter der Kontrolle von Gemeinden und Gemeindeverbänden stehen, gilt die Pflicht zur Einrichtung und zum Betrieb interner Meldestellen nach Maßgabe des jeweiligen Landesrechts.



Nach § 14 HinSchG kann eine interne Meldestelle eingerichtet werden, indem eine bei dem jeweiligen Beschäftigungsgeber beschäftigte Person oder eine aus mehreren beschäftigten Personen bestehende Arbeitseinheit oder ein Dritter mit den entsprechenden Aufgaben betraut wird. Die Beauftragung eines Dritten entbindet den Beschäftigungsgeber nicht von der Pflicht, selbst geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um einen etwaigen Verstoß abzustellen und Folgemaßnahmen zu ergreifen. Die beauftragten Personen müssen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit über die notwendige Fachkunde verfügen und haben unabhängig zu sein, § 15 HinSchG. Neben dieser Tätigkeit können diese Personen zwar auch andere Aufgaben und Pflichten wahrnehmen, Interessenkonflikte sind dabei jedoch zwingend zu vermeiden. Die Beschäftigungsgeber müssen der internen Meldestelle die notwendigen Befugnisse erteilen, um ihre Aufgaben wahrzunehmen, § 12 Abs. 4 HinSchG. Die Aufgaben der internen Meldestellen werden unter §§ 13 HinSchG geregelt. Danach betreiben die internen Meldestellen Meldekanäle, führen das Verfahren und ergreifen Folgemaßnahmen, wie interne Untersuchungen beim Beschäftigungsgeber.

Über die Meldekanäle nach § 16 HinSchG müssen Beschäftigte Informationen über Verstöße melden können. Die Meldungen sollen in mündlicher oder in Textform erfolgen können, wobei mündliche Meldungen per Telefon oder mittels einer anderen Art der Sprach- und Bildübermittlung möglich sein müssen. Auf Wunsch des Hinweisgebers sind auch persönliche Zusammenkünfte durchzuführen.

Anonym eingehende Meldungen sollen die internen Meldestellen zwar auch bearbeiten, nach § 16 Abs. 1 S. 5 HinSchG besteht dafür aber keine Verpflichtung. Die Meldekanäle sind so zu gestalten, dass nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen Zuständigen sowie die bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen Zugriff auf die eingehenden Informationen haben, § 16 Abs. 2 HinSchG. Zudem haben die Meldestellen nach § 8 HinSchG die Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person, der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind und der sonstigen in der Meldung genannten Personen zu wahren.

Hinweisgeber können nach § 7 HinSchG wählen, ob sie sich an die interne Meldestelle oder eine externe Meldestelle wenden wollen. In den Fällen, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und keine Repressalien zu befürchten sind, sollen Hinweisgeber jedoch die Meldung an eine interne Meldestelle bevorzugen.

Zum Schutz hinweisgebender oder sonstiger, von der Meldung betroffener natürlicher Personen enthalten die §§ 33 ff. HinSchG eine Vielzahl möglicher Schutzmaßnahmen. Nach § 36 HinSchG sind Repressalien bzw. deren Androhung gegen hinweisgebende Personen verboten. Nach dem Gesetz wird vermutet, dass eine Benachteiligung, die ein Hinweisgeber im Zusammenhang mit seiner beruflichen Tätigkeit erleidet, eine Repressalie für dessen Meldung oder Offenlegung ist, sodass die Person, die den Hinweisgeber benachteiligt hat, das Gegenteil beweisen muss (**Beweislastumkehr**). Bei Verstößen gegen dieses Verbot ist der Verursacher nach § 37 HinSchG verpflichtet, der hinweisgebenden Person den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Demgegenüber hat der Hinweisgeber gemäß § 38 HinSchG Schadensersatz zu leisten, der aus einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Meldung unrichtiger Informationen entstanden ist.

Wesentliche Verstöße gegen das HinSchG, wie das Unterlassen einer internen Meldestelle, das Behindern von Meldungen oder das Verhängen von Repressalien gegen den Hinweisgeber, stellen nach § 40 HinSchG Ordnungswidrigkeiten dar, die mit einer Geldbuße von bis zu 50 Tausend € geahndet werden können. Um derartige Folgen zu vermeiden, sollten betroffene Unternehmen zeitnah die nötigen Vorkehrungen zur Umsetzung der Vorgaben des HinSchG treffen. Bei der Beantwortung der dabei auftretenden rechtlichen Fragen ist Ihnen die Kanzlei selbstverständlich gern behilflich.

Sebastian Tempel
Rechtsanwalt

MIETRECHT

Neue Tendenzen bei Kleinreparaturklauseln in der Wohnungsmiete

Ausgangslage

Nach der gesetzlichen Ausgangslage ist der Vermieter für die Erhaltung des Mietobjektes zuständig, § 535 S. 2 BGB. Die Rechtsprechung lässt jedoch eine Kostenbeteiligung des Wohnraummieters in engen Grenzen zu, sofern diese vertraglich wirksam vereinbart worden ist. Die Beteiligung des Mieters an Reparaturkosten soll letztlich nicht nur Kosten minimieren, sondern auch mittelbar der Erhaltung der Mietsache dienen, da anzunehmen sei, dass mithaftende Mieter in besonderem Maße pfleglich mit der Mietsache umgehen.

Herrschende Rechtsansicht

Eine Legaldefinition findet sich in § 28 Abs. 2 der II. BV: „Kleine Instandhaltungen umfassen nur das Beheben kleiner Schäden an den Installationsgegenständen für Elektrizität, Wasser und Gas, den Heiz- und Kocheinrichtungen, den Fenster- und Türverschlüssen sowie den Verschlussvorrichtungen von Fensterläden.“

Diese Bestimmung gilt zwar zunächst nur im preisgebundenen Wohnraum, die Rechtsprechung wendet sie jedoch als sachgerechte Regelung auch im preisfreien Bereich an. Fraglich ist, ob unter der Begrifflichkeit "Beheben kleiner Schäden an.." auch der Austausch des kompletten Bauteils verstanden werden kann.

Jedenfalls aber wird gefordert, dass sich die Klausel ausschließlich auf Teile erstrecken darf, die dem häufigen Zugriff des Mieters ausgesetzt sind. Damit scheiden z. B. aus: Türdichtungen, Silikonfugen, Innenteile im Spülkasten, Glasscheiben, Spiegel.

Weitere Anforderungen der Rechtsprechung und Literatur sind:

- Keine Verpflichtung des Mieters zur Selbstreparatur – nur Kostentragung
- Keine anteilige Beteiligung des Mieters an größeren Reparaturen – nur Kostentragung für Kleinreparaturen an sich
- Klausel darf nur Bagatellschäden betreffen (Maximalbetrag im Einzelfall – überwiegend 75-100 €) und
- muss einen angemessenen Höchstbetrag für einen bestimmten Zeitraum beinhalten (Maximalbetrag im Jahr – überwiegend 6-8 % der Jahresgrundmiete).

Neue Tendenzen

Der Höchstbetrag für den Einzelfall wird angesichts der Preissteigerungen im Handel und Handwerkerbereich zwischenzeitlich in mehreren Entscheidungen auf 120 oder 150 € angesetzt. Allerdings werden heute vereinbarte 100 oder 150 € in 10 Jahren deutlich weniger wert sein, so dass zu überlegen ist, ob der Festbetrag nicht auch dynamisch angepasst werden könnte, z. B. im Wege einer Indexklausel. Das wäre aber in jedem Fall eine äußerst ungewöhnliche Klausel, die mindestens deutlich hervorgehoben werden müsste.

Neuerdings wird für preisfreien Wohnraum eine Ausdehnung auf weitere Reparaturobjekte erwogen, wie die Gegensprechanlage, sofern dies ausdrücklich vertraglich vereinbart wird. Da dies aber der höchstrichterlichen Rechtsprechung widerspricht, ist das Unwirksamkeitsrisiko in solchen Fällen sehr hoch. Und unwirksam wäre dann nicht nur der neue Klauselteil, sondern die gesamte Formulklausel zu Kleinreparaturen, § 306 BGB.

Weiter wird gefordert, dass eine dritte Begrenzung eingefügt wird, um Mieter kostspieliger Wohnungen hinsichtlich der an der Jahresgrundmiete orientierten Jahresgrenze zu schützen. Demnach soll bspw. der Mieter keinesfalls mehr als 500 € pro Jahr an Instandsetzungsaufwendungen übernehmen müssen (100 € im Einzelfall, max. 8 % der Jahresgrundmiete und max. 500 € p.a.). Dieser Zusatz befindet sich bereits seit einigen Jahren im Kanzleimuster.

Nach im Vordringen befindlichen Stimmen in der Rechtsprechung und Stimmen in der Literatur ist außerdem die Haftung zumindest im Hinblick bei Verschulden des Vermieters oder Dritter (Vandalismus) auszuschließen.

Umstritten ist, ob dem Mieter auch die Befugnis zustehen soll, die Kostentragung durch Selbstvornahme abzuwenden, wie dies im Rahmen der Endrenovierung bei Schönheitsreparaturen gefordert wird. Diese Möglichkeit könnte man durchaus erwägen.

Weiter wird zunehmend unter Verweis auf die Rechtsprechung zu Schönheitsreparaturen – der BGH hält dort eine Klausel nur für wirksam, wenn die Wohnung frisch renoviert übergeben oder dem Mieter ein Ausgleich gewährt wird – angedacht, dass der Mieter die Kosten der Kleinreparaturen nur für neuwertige Einrichtungen tragen muss, weil er anderenfalls an den Auswirkungen des vom Vormieter verursachten Verschleißes beteiligt wird. Nach a. A. werde der Mieter durch die bereits dreifache Begrenzung in inhaltlicher Hinsicht (direkter Zugriff, ausdrücklich genannte Gegenstände) und der Höhe nach (Einzelfall- und Jahresgrenze) anders als bei Schönheitsreparaturkosten nur einem fest kalkulierbaren Höchstaufwand ausgesetzt.

Im Leitfaden der Kanzlei (<https://www.strunz-alter.de/leitfaden-vertragsgestaltung-fuer-vermieter/xvi-3-kleinreparaturen>) finden Sie Mustertexte, Anwendungsbeispiele sowie Fundstellennachweise.

Noreen Walther
Rechtsanwältin



Mietrecht – stock.adobe.com

ZIVILRECHT

Öffentliche Zustellung – Probleme der Antragstellung

In der juristischen Praxis ist es nicht selten, dass man beauftragt wird, eine Forderung geltend zu machen und durchzusetzen gegen eine natürliche oder juristische Person, an deren bekannte Adresse plötzlich keine Zustellung von Schriftstücken mehr möglich ist.

Der Postdienstleister teilt z.B. mit, dass die Person unter der angegebenen Adresse nicht ermittelbar ist, oder ein beauftragter Bote stellt vor Ort fest, dass der Briefkasten zwar beschriftet ist, aber überquillt, und ein Einwurf praktisch unmöglich ist.

Problematisch ist das immer dann, wenn die Wirksamkeit einer Willenserklärung, z.B. bei Kündigungen oder auch der Eintritt der Vollstreckbarkeit einer gerichtlichen Entscheidung vom Nachweis ihres Zuganges beim Gegner abhängt.

Die Zivilprozessordnung regelt hier zur Gewährleistung des Rechtsschutzes des Gläubigers die öffentliche Zustellung.

Die öffentliche Zustellung erfolgt von Amts wegen und eröffnet die Möglichkeit der Zustellung von Schriftstücken durch öffentliche Bekanntmachung.

Ihre Zulässigkeit ist allerdings an bestimmte Voraussetzungen gebunden, die im § 185 der Zivilprozessordnung aufgelistet sind. So muss u.a. der Aufenthalt einer Person unbekannt sein und eine Zustellung an einen Vertreter oder Zustellungsbevollmächtigten nicht möglich sein.

Die Rechtsprechung hat für die Glaubhaftmachung des unbekanntem Aufenthalts strenge Maßstäbe gesetzt. So muss der Aufenthalt nicht nur dem Gläubiger und dem Gericht, sondern auch der Allgemeinheit unbekannt sein. Die Gerichte haben hierzu bestimmt, dass allein eine erfolglose Zustellung an die letzte bekannte Anschrift oder die erfolglose Auskunft des Einwohnermeldeamtes nicht ausreichend sein sollen.

Es empfiehlt sich daher vor der Antragstellung einer öffentlichen Zustellung weitergehende Recherchen durchzuführen, da geeignete und

zumutbare Nachforschungen nach Auffassung der Gerichte zunächst Sache der begünstigten Partei seien.

So wurde u.a. gefordert, beim letzten Vermieter oder bei einem bekannten Arbeitgeber nachzufragen. Auch Recherchen im Wohnumfeld, bei Nachbarn oder Bekannten gelten als zumutbar. Praktisch wird hier zwar die Erlangung von Informationen meist an datenschutzrechtlichen Gründen scheitern, aber der nachweisliche Versuch ist trotzdem sachdienlich.

Darüber hinaus sollten die bekannten Kontaktmöglichkeiten wie Telefonnummern, E-Mail-Adressen oder andere elektronische Accounts abgeprüft werden.

Die Durchführung und Erfolglosigkeit der Nachforschungen sind dem Gericht gegenüber darzulegen.

Eine umfangreiche Recherche dient auch der Bestandssicherung der öffentlichen Zustellung. Erfolgt diese zu Unrecht, kann der Schuldner auch noch lange nach Fristablauf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand verlangen, so dass Verfahren nochmals durchgeführt werden müssen und ggfs. zu Unrecht erlangte Titel nicht mehr vollstreckt werden können.

Der Antrag sollte aus Kostengründen ausdrücklich auf die Bekanntmachung durch Anheften der Benachrichtigung an die Gerichtstafel beschränkt werden, da das Gericht in der Regel dem Antrag folgt. Das Gericht kann allerdings nach richterlichem Ermessen darüber hinaus anordnen, die Benachrichtigung zusätzlich im Bundesanzeiger oder örtlichen Tageszeitungen zu veröffentlichen, wofür erhebliche Kosten entstehen können.

Angela Glöckner

Dipl.-Juristin

Zertifizierter Verwalter und Weiterbildungspflicht – 2023 sollten WEG-Verwalter frühzeitig Ihre Weiterbildung planen

Mit der WEG-Reform vom Dezember 2020 wurde in § 19 Abs.2 Nr. 6 WEG die Regelung zum zertifizierten Verwalter eingeführt. Nach dieser Regelung können Wohnungseigentümer als Bestandteil der ordnungsgemäßen Verwaltung verlangen, dass ein zertifizierter Verwalter gemäß § 26a WEG zum WEG-Verwalter bestellt wird.

Die ursprüngliche Übergangsfrist zum 01.12.2022 in § 48 Abs. 4 Satz 1 WEG wurde um ein Jahr verlängert. Nunmehr soll der Anspruch der Wohnungseigentümer auf Bestellung eines zertifizierten Verwalters ab 01.12.2023 bestehen.

Nach wie vor gilt, dass ein Verwalter, der am 01.12.2020 Verwalter einer Gemeinschaft war, gegenüber den Wohnungseigentümern der Gemeinschaft bis zum 01.06.2024 als zertifizierter Verwalter gilt.

Laut § 26a Abs. 1 WEG darf sich als zertifizierter Verwalter bezeichnen, wer vor einer Industrie- und Handelskammer durch eine Prüfung nachgewiesen hat, dass er über die rechtlichen, kaufmännischen und technischen Kenntnisse verfügt, die für die Tätigkeit als Verwalter erforderlich sind.

Eine Zertifizierung ist nicht Voraussetzung für die Erteilung einer gewerberechtlichen Erlaubnis nach § 34c Abs. 1 Nr. 4 GewO. Verwalter können ihre Tätigkeit daher auch ab Dezember 2023 grundsätzlich ohne Sachkundenachweis oder Zertifizierung aufnehmen bzw. fortsetzen.

Allerdings entspricht die Bestellung eines nicht zertifizierten Verwalters oder einer gleichgestellten Person dann nichtmehr ordnungsgemäßer Verwaltung.

Für die gewerberechtliche Erlaubnis nach § 34c GewO ist allerdings der Weiterbildungsnachweis für Immobilienverwalter im Jahr 2023 erneut ein Thema. Nachdem die Weiterbildungspflicht im Jahr 2018 in Kraft getreten war, waren die ersten 3 Jahre, für die eine Nachweispflicht bestand im Jahr 2020 abgelaufen. Der zweite „Weiterbildungsturnus“ endet somit zum 31.12.2023.

Es bietet sich daher an, die Vorbereitung auf eine Prüfung bei der IHK für die Zertifizierung mit der Erfüllung der Weiterbildungspflichten zu verknüpfen.



274019857-stock.adobe.com

In diesem Zusammenhang weisen wir auf das aktuelle Weiterbildungsangebot des IGW-Institut hin.

Das IGW Institut für die Immobilien-, Wohnungs- und Grundstückswirtschaft hat in Zusammenarbeit mit dem vdiv Mitteldeutschland e.V. und der Kanzlei einen Vorbereitungskurs für die Prüfung zum zertifizierten WEG-Verwalter vorbereitet, der am 21.08.2023 startet.

Der Kurs bietet gleichzeitig die Möglichkeit den Nachweis bis zu 33 Weiterbildungsstunden als Immobilienverwalter zu erhalten.

Martin Alter
Rechtsanwalt

IN EIGENER SACHE

Vorbereitungskurs zum zertifizierten Verwalter nach § 26 Wohnungseigentumsgesetz

des igw-Institut für die Immobilien-, Grundstücks- und Wohnungswirtschaft in Kooperation mit dem vdiv Verband der Immobilienverwalter Mitteldeutschland e.V. und der Strunz-Alter Rechtsanwälte PartG mbB

Der Lehrgang dient der Vorbereitung auf die durch bei der Industrie- und Handelskammer abzulegenden schriftlichen und mündlichen Prüfungen im Rahmen der nach § 26 Wohnungseigentumsgesetz vorgesehenen Zertifizierung von WEG-Verwaltern. In mehreren Modulen, die zum Teil online und zum Teil in Präsenz angeboten werden, wird der von den IHK als prüfungsrelevant angesehene Stoff besprochen. Der Lehrgang eignet sich zur systematischen Auffrischung und konkreten Prüfungsvorbereitung. Grundkenntnisse in der WEG-Verwaltung werden vorausgesetzt.

Gesamtzeitrahmen 33 Stunden

Für die Teilnahme am Lehrgang erhalten Sie eine Teilnahmebestätigung, die zum Nachweis der Weiterbildungspflicht nach § 34c GewO genutzt werden kann.

Mindestanzahl Teilnehmer: 10

Veranstaltungsart und -ort:

Module 1-10 werden als live-Webinare bzw. als Präsenzveranstaltungen durchgeführt. Die Präsenzveranstaltungen finden in Chemnitz statt. Bei entsprechender Nachfrage (min. 20 Interessenten pro Standort) werden die Präsenzveranstaltungen auch in Erfurt und Dresden durchgeführt. Sollte die Präsenzveranstaltung ausschließlich in Chemnitz stattfinden, wird sie hybrid durchgeführt, so dass auch eine online-Teilnahme möglich ist. Die Module 11-12 sind als Webinare on-demand konzipiert.

Ablauf Lehrgang 02/2023

Modul	Art der Durchführung	Datum
1	Live-Webinar	21.08.2023, 13-16 Uhr
2	Live-Webinar	25.08.2023, 9-12 Uhr
3	Live-Webinar	28.08.2023, 9-12 Uhr
4	Live-Webinar	04.09.2023, 13-16 Uhr
5	Live-Webinar	08.09.2023, 9-12 Uhr
6	Live-Webinar	08.09.2023, 9-12 Uhr
7	Seminar	14.09.2023, 9-12 Uhr
8	Seminar	14.09.2023, 13-16 Uhr
9	Seminar	15.09.2023, 9-12 Uhr
10	Seminar	15.09.2023, 13-16 Uhr
11	on-demand-Webinar	auf Abruf zwischen 01.08.2023 und 31.12.2023
12	on-demand-Webinar	auf Abruf zwischen 01.08.2023 und 31.12.2023

Preise (brutto zzgl. MwSt.)

Art der Veranstaltung	Sonderpreis vdiv oder Beratungsmandanten Kanzlei	Normalpreis
Live- und Präsenzmodule	150,00 € pro Modul	180,00€ pro Modul
on-demand-Module	70,00€ pro Modul	85,00€ pro Modul
Preis bei Gesamtbuchung	1.100,00 €	1.300,00 €

Veranstalterinformation:

igw-institut für die Immobilien-, Grundstücks- und Wohnungswirtschaft
Zschopauer Straße 216, 09126 Chemnitz

Buchung:

Die Buchung erfolgt online unter www.igw-institut.de.

Wir nutzen dazu den Zahlungsdienstleister elopage.

Nach der verbindlichen Buchung erhalten Sie einen Zugang zu unserer Kursplattform, über die Sie nähere Informationen zu den einzelnen Modulen, Kursmaterialien und den Zugang zu den online-Inhalten (Webinare) erhalten. In der Kursplattform kann auch eine Lernerfolgskontrolle in Form von Multiple-Choice-Tests absolviert werden.

Bei Fragen zur Buchung stehen wir Ihnen gern unter der Telefonnummer 0371 5353800 zur Verfügung.