

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Januar 2023. Im neuen Jahr
wünschen wir Ihnen alles Gute, Gesundheit und beruflichen Erfolg.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT

Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts zur Verjährung von Urlaubsansprüchen

Resturlaub verfällt nicht mehr automatisch

Das BAG ist in einer aktuellen Entscheidung zu dem Ergebnis gekommen, dass ein Urlaubsanspruch nur verjähren kann, wenn der Arbeitgeber seiner Hinweispflicht nachgekommen ist und berücksichtigt hierbei eine aktuelle Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs.

MIETRECHT

Bundesgerichtshof: Mietpreisbremse findet auf Mieterhöhungsvereinbarung während des laufenden Mietverhältnisses keine Anwendung

Der BGH hat entschieden, dass die Zustimmung eines Mieters zu einem Mieterhöhungsverlangen des Vermieters die Anwendung der Regelungen zur Mietpreisbremse ausschließt.

Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts zur Verjährung von Urlaubsansprüchen

Resturlaub verfällt nicht mehr automatisch

Bundesarbeitsgericht, Urt. v. 20.12.2022, Az. 9 AZR 245/19

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 20.12.2022 entschieden wann und unter welchen Voraussetzungen nicht genommener Resturlaub verjährt.

Erst kürzlich hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH, Urt. v. 22.9.2022, Az.: C-120/21) entschieden, dass ein Urlaubsanspruch nur verjähren kann, wenn der Arbeitgeber seiner Mitwirkungspflicht nachgekommen ist. Diese Entscheidung hat das BAG nun in seiner aktuellen Entscheidung berücksichtigt.

Die klagende Arbeitnehmerin war von November 1996 bis Ende Juli 2017 bei dem Beklagten Arbeitgeber als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin angestellt. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlte der Arbeitgeber seiner Arbeitnehmerin 3.201,38 EUR, zur Abgeltung von 14 Urlaubstagen. Gefordert hatte die Arbeitnehmerin allerdings eine Urlaubsabgeltung im Umfang von 101 Arbeitstagen aus den Vorjahren. Dieser Forderung kam der Arbeitgeber nicht nach.

Hiergegen klagte die Arbeitnehmerin.

Das Arbeitsgericht Solingen (ArbG Solingen, Urt. v. 19.2.2019, Az.: 3 Ca 155/18) entschied in erster Instanz und wies die Klage der Arbeitnehmerin, bis auf die Urlaubstage aus dem Jahr 2017 als unbegründet ab. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG Düsseldorf, Urt. v. 21.2.2020, Az.: 10 Sa 180/19) gab der Arbeitnehmerin allerdings Recht und verurteilte den Arbeitgeber zur Abgeltung des geltend gemachten Urlaubs sowohl für das Jahr 2017 als auch für die Vorjahre.

Die Revision des Beklagten vor dem Bundesarbeitsgericht hatte keinen Erfolg. Zwar betrage die regelmäßige Verjährungsfrist drei Jahre, diese beginne bei richtlinienkonformer Auslegung jedoch nicht zwangsläufig mit Ende des Urlaubsjahres, sondern erst mit dem Schluss des Jahres, in dem der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dann dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Das BAG folgt damit einer Entscheidung des EuGH. Dieser hatte entschieden, dass der Zweck der Verjährungsvorschriften, die Gewährleistung von Rechtssicherheit, in der vorliegenden Konstellation, hinter dem Ziel von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der

Europäischen Union, die Gesundheit des Arbeitnehmers durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Urlaub, zurücktrete.

Das Argument der Gewährleistung der Rechtssicherheit dürfe nicht als Vorwand genutzt werden, dass der Arbeitgeber seinen Aufforderungs- und Hinweisobliegenheiten nicht nachkomme.

Die Entscheidung des BAG stärkt einmal mehr die Rechte von Beschäftigten, macht aber auch deutlich wie sehr das Urlaubsrecht inzwischen vom Unionsrecht geprägt ist.

Um nicht Gefahr zu laufen auch noch nach Jahren nicht genommene Urlaubstage von Arbeitnehmern abgelten zu müssen, sollten Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer immer frühzeitig über den noch bestehenden Urlaub informieren und dies auch dokumentieren. Nur in diesem Fall wird die Verjährung der Urlaubsansprüche am Ende des Jahres der Informationerteilung in Gang gesetzt.

Sollten Sie hierzu Fragen haben, sprechen Sie uns gerne an.

Bundesgerichtshof

Mietpreisbremse findet auf Mieterhöhungsvereinbarung während des laufenden Mietverhältnisses keine Anwendung

Bundesgerichtshof, Urt. v. 28.09.2022, Az. VIII ZR 300/21

Der Bundesgerichtshof hat entschieden, dass durch die Zustimmung des Mieters zu einem Mieterhöhungsverlangen in der Regel eine Vereinbarung über diese erhöhte Miete zu Stande kommt.

Im betreffenden Fall stimmte ein Mieter im Jahr 2017 in Berlin einem Mieterhöhungsverlangen der Vermieterin zu. Die Wohnung befand sich gemäß der Berliner Mietenbegrenzungsverordnung in einem Gebiet mit angespanntem Wohnungsmarkt.

Im Jahr 2018 traten die Mieter Ansprüche im Zusammenhang mit der Mietpreisbremse an ein Inkassounternehmen ab. Dieses machte dann Ansprüche gegen die Vermieterin geltend. Die Vermieterin erkannte diese Ansprüche nicht an, weshalb das Inkassounternehmen auf dem Klageweg gegen die Vermieterin vorging.

Sowohl das Amtsgericht Berlin-Wedding (AG Wedding, Urt. v. 12.10.2020, Az. 22c C 82/20), als auch das Landgericht Berlin (LG Berlin, Urt. v. 31.08.2021, Az. 63 S 232/20) wiesen die Klage ab.

Die gegen diese Urteile gerichtete Revision des Inkassounternehmens wies der Bundesgerichtshof zurück. Die Klägerin habe keine Ansprüche wegen des behaupteten Verstoßes gegen die Mietpreisbremse gegen die Vermieterin. Die betreffenden Vorschriften seien hier nicht anwendbar, da die beanstandete Miete nicht auf der bei Mietbeginn geschlossenen Vereinbarung beruhe, sondern auf einer nachträglich **einvernehmlich** geschlossenen Vereinbarung zur Mieterhöhung.

Auch eine entsprechende Anwendung der §§ 556d ff. BGB (Regelungen zur Mietpreisbremse) komme nicht in Betracht. Der Gesetzgeber habe deutlich gemacht, dass die Vorschriften nur für Vereinbarungen über die Miethöhe bei Vertragsbeginn gelten sollen und gerade nicht für Mieterhöhungen in einem laufenden Mietverhältnis.

Der Mieter im betreffenden Fall sei zudem nicht schutzwürdig, da er die begehrte Mieterhöhung sorgfältig habe prüfen und ohne die Gefahr des Verlusts seiner Mietwohnung hätte ablehnen können.

Hinweis: Vereinbarungen über eine Mietpreiserhöhung sollten Sie im Einzelfall immer genau prüfen, bevor Sie diesen zustimmen. Vermietern gibt dies die Möglichkeit angemessene Mieterhöhungen außerhalb der Mietpreisbremse zu vereinbaren

Sprechen Sie uns gerne an. Wir beraten Sie auch in anderen mietrechtlichen Angelegenheiten gerne.

FALLS SIE UNSEREN NEWSLETTER IN ZUKUNFT NICHT MEHR ERHALTEN MÖCHTEN, SCHICKEN SIE BITTE EINE KURZE
E-MAIL AN INFO@BPL-RECHT.DE

BPL RECHTSANWÄLTE

STROOT & KOLLEGEN

RECHTSANWALT FRANK W. STROOT

SUTTHAUSER STRASSE 285

49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541 76007570

TELEFAX 0541 76007599

INFO@BPL-RECHT.DE

WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>