

# Mandanteninformation

Arbeitsrecht - Mietrecht - elektronische Signatur

## 1. Arbeitsrecht - Schwerbehindertenrecht - Kündigungsschutz

a) Mit Wirkung zum 01.07.2001 ist das Schwerbehindertenrecht in weiten Teilen geändert worden. Ungeachtet terminologischer Änderungen (der bisherige Schwerbehinderte wird nunmehr als schwerbehinderter Mensch bezeichnet, die sogenannte „Hauptfürsorgestelle“ nunmehr als „Integrationsamt“), enthält dies auch eine Reihe materieller Änderungen. Der Arbeitgeber hat beispielsweise dem Integrationsamt jährlich bis spätestens zum 31.03. für das vorgegangene Kalenderjahr, aufgegliedert nach Monaten, die Daten anzuzeigen, die zur Berechnung des Umfangs der Beschäftigungspflicht, zur Überwachung ihrer Erfüllung und der Ausgleichsabgabe erforderlich sind. Hierfür ist ein Vordruck der Bundesanstalt für Arbeit zu verwenden.

In § 81 Abs. 2 SGB IX wurde ein umfassendes **Verbot der Benachteiligung** schwerbehinderter Menschen geregelt. Im Falle eines Verstoßes droht dem Arbeitgeber eine **Entschädigungspflicht**. Dieses Benachteiligungsverbot bezieht sich ausdrücklich auch auf den Einstellungsbewerber. Diskriminierende Weisungen sind unwirksam und brauchen nicht befolgt zu werden. Unter Verstoß gegen das Verbot ausgesprochene Kündigungen sind nicht nur sozialwidrig, sondern nichtig.

Hinsichtlich des Einstellungsverfahrens wird ausdrücklich festgeschrieben, dass im Falle einer Benachteiligung kein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses besteht; sehr wohl besteht jedoch ein Anspruch auf Entschädigung. Der Anspruch auf Entschädigung setzt weder voraus, dass der Arbeitgeber den Verstoß subjektiv zu vertreten hat, noch dass der Bewerber ohne die Benachteiligung tatsächlich eingestellt oder befördert worden wäre.

Diese Umstände sind lediglich für die Höhe des Entschädigungsanspruchs von Bedeutung. Wäre der schwerbehinderte Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden, bemisst sich sein Entschädigungsanspruch auf höchstens drei Monatsverdienste. Der Entschädigungsanspruch kann jedoch höher sein, wenn der schwerbehinderte Bewerber darlegen kann, nur aufgrund der Benachteiligung nicht eingestellt worden zu sein. Hinzu kommt, dass der Arbeitgeber, sofern der schwerbehinderte Arbeitnehmer glaubhaft Tatsachen vorträgt, die eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen, die **Beweislast** dafür trägt, dass nicht auf die Behinderung bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Letztendlich führt dies zu einer Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers.

Es muss äußerste Sorgfalt gerade auch auf die **Einstellungsmodalitäten** verwendet werden. Zwar besteht - anders als im Bereich öffentlicher Arbeitgeber - für den privaten Arbeitgeber keine Pflicht, einen schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen; bereits aus der Ablehnung des Arbeitgebers, einen schwerbehinderten Bewerber einzuladen, können jedoch bereits Schadenersatzrisiken drohen.

b) Das Bundesarbeitsgericht hat jüngst entschieden, dass auch in Kleinbetrieben, in denen nach der gesetzlichen Situation das Kündigungsschutzgesetz nicht anwendbar ist, soziale Gesichtspunkte bei der Kündigung berücksichtigt werden müssen. Es ist daher eine Tendenz

festzustellen, wonach zumindest einige Grundsätze der betriebs-, personen- oder verhaltensbedingten Kündigung künftig auch außerhalb des Geltungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes Anwendung finden können. Dies gilt z.B. für die Sozialauswahl bei der betriebsbedingten Kündigung, wonach bei vergleichbaren Arbeitnehmern Sozialdaten wie Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Anzahl der Unterhaltspflichten über die Berechtigung der Kündigung entscheiden.

## **2. Elektronische Signatur**

Die eigenhändige Unterschrift war in zentralen Bereichen des deutschen Rechts erforderlich, lange stritt man darum, ob Telefaxe diesen Erfordernissen genügen. Emails, auch wenn eine Unterschrift eingescannt war, waren ungeeignet, um die Schriftform einzuhalten. Nunmehr bestimmt das sogenannte Formvorschriftenanpassungsgesetz, dass die elektronische Form die Schriftform ersetzen kann, bzw. mit dieser gleichwertig ist, wenn sich nicht aus dem Gesetz Anderes ergibt. Erforderlich ist eine Chipkarte nebst zugehöriger Geheimzahl (PIN), von einem hierfür zertifizierten Anbieter erstellt.

Wichtig ist, dass nicht überall dort, wo bisher Schriftformerfordernis galt, auch die elektronische Signatur zugelassen ist. Beispielsweise gilt der Ersatz der eigenhändigen Unterschrift nicht für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen, für Bürgschaftserklärungen, Schuldversprechen- und Anerkenntnis usw. Äußerste Vorsicht ist jedenfalls im Umgang mit der elektronischen Signatur angezeigt. Denn wer über Karte und PIN verfügt, kann beliebig viele Dokumente signieren, es gilt eine gesetzliche Anscheinsvermutung für die Echtheit der elektronischen Signatur zu Gunsten des Erklärungsempfängers. Der Geschädigte muss also im Zweifel das Versagen der Produkte des Zertifizierers beweisen, was sicherlich außerordentlich schwierig sein dürfte.

Ferner wird die sog. Textform eingeführt. Sinn und Zweck und der Anwendungsbereich sind noch in weiten Teilen unklar. Es wird sich wohl um lesbare Schriftzeichen handeln; dies bedeutet, dass auch Telefax und sogar unsignierte Emails hinreichend sind. Die Textform gilt nur da, wo sie ausdrücklich zugelassen ist.

## **3. Neues Wohnraummietrecht**

Bereits seit langer Zeit gängige Praxis war die gesetzliche Neuregelung, nach der der Mietzins zum Beginn eines Monats fällig wird. Neu ist, dass sich die Mietvertragsparteien nunmehr frei entscheiden können, ob eine Brutto-, Netto- oder Teilklausivmiete vereinbart werden soll. Wegen der Betriebskosten gilt, dass eine Veränderung auf vereinbarte Pauschalen oder Vorauszahlungen beschränkt ist. Die Abrechnung von Vorauszahlungen muss innerhalb einer Frist von einem Jahr erfolgen; die gleiche Frist gilt für etwaige Einwendungen des Mieters gegen die Abrechnung. Wegen der Kautions bleibt es dabei, dass höchstens drei Nettomieten vereinbart werden können. Neu ist, dass Mieter und Vermieter eine andere Anlageform für die Kautions vereinbaren können, beide Parteien tragen das Risiko für etwaige Verluste. Neu eingeführt ist eine Kautionsregelung für den Fall, dass der Vermieter behindertengerechten Ein- und Umbauten des Mieters zustimmen muss.

Eine Mieterhöhung kann auch im Wohnraumrecht künftig sowohl als Staffel- als auch als Indexmiete geregelt werden. Für die Staffelmiete entfällt die bisherige zeitliche Begrenzung der Laufzeit auf maximal zehn Jahre. Auch für eine Indexmietvereinbarung wird eine

Mindestlaufzeit nicht vorgeschrieben, der anzuwendende Preisindex ist indes gesetzlich geregelt. Möglich bleibt das sogenannte Vergleichsmietenverfahren, das indes in einigen Punkten ebenfalls abgeändert wurde. Neu ist die Textform (siehe oben) für das Mieterhöhungsverlangen, das zugleich mit den Begründungsvoraussetzungen der Mieterhöhung in § 558 a BGB geregelt ist.

Neu ist auch, dass sämtliche baulichen Maßnahmen, die zur nachhaltigen Energie- oder Wassereinsparung führen, umgelegt werden können. Neu ist ferner, dass nur noch eine Art von Zeitmietvertrag gesetzlich festgeschrieben ist. Nach dessen Ablauf ist die Mietzeit beendet, ohne dass der Mieter eine Verlängerungsoption hat oder sich auf die Sozialklausel oder auf Räumungsschutz berufen kann. Außerdem ist eine Laufzeitbeschränkung, anders als bisher, nicht mehr vorgeschrieben; allerdings kann der neue Zeitmietvertrag nur unter bestimmten Voraussetzungen abgeschlossen werden. Es handelt sich um die abschließend aufgezählten Befristungsgründe des § 575 BGB. Einer dieser Gründe muss dem Mieter bei Beginn des Vertrags schriftlich mitgeteilt werden. Vor Ablauf des Vertrages hat der Mieter einen Auskunftsanspruch dahin gehend, ob der Befristungsgrund weiterhin besteht. Entfällt der Grund, hat der Mieter Anspruch auf Verlängerung des Mietvertrages auf unbestimmte Zeit.

Wesentliche Neuerungen haben sich bei der Beendigung des Wohnmietverhältnisses ergeben. Die Kündigung bei Wohnraummiete bedarf der Schriftform. Sie bedarf weiterhin bei vermierterseitiger ordentlicher Kündigung eines Kündigungsgrundes. Die Kündigungsfristen ändern sich wesentlich. Für den Mieter betragen diese unabhängig von der Dauer des Mietverhältnisses nunmehr lediglich 3 Monate, während der Vermieter je nach Mietdauer gestaffelte Fristen einzuhalten hat, höchstens jedoch 9 Monate. Hinsichtlich der außerordentlichen, fristlosen Kündigung sind nunmehr Kündigungstatbestände für die Wohnraummiete gesetzlich aufgezählt worden. Außerdem, auch dies ist neu, ist der Grund für eine fristlose Kündigung künftig im Kündigungsschreiben anzugeben.

Hinsichtlich von Mängeln der Mietsache bei Wohnraum bleibt es zwar dabei, dass der Mieter bei Kenntnis dieser Mängel, falls er vorbehaltlos weiterhin Mietzahlungen leistet, diese für die Vergangenheit nicht zurückverlangen kann; neu ist indes, dass er seine zukünftigen Minderungsansprüche behält. Ferner findet sich eine praktisch wichtige Ergänzung darin, dass Ersatzansprüche des Vermieters wegen Veränderung bzw. Verschlechterung der Mietsache innerhalb von 6 Monaten ebenso verjähren wie die Ansprüche des Mieters auf Ersatz seiner Aufwendungen usw. Grundsätzlich beginnt die Verjährung in dem Zeitpunkt, in dem die Mietsache zurückgegeben wird.

Übergangsvorschriften regeln die Anwendbarkeit von neuem und altem Mietrecht; der Grundsatz ist, dass ab dem 01.09.2001 das neue Recht anzuwenden ist, für bestimmte laufende Verfahren und bestimmte Vertragsinhalte jedoch weiterhin das alte Recht fortgilt. Das alte Recht gilt für Kündigungen, die vor dem 01.09.2001 zugegangen sind, das neue Recht für später zugegangene Kündigungen.