Änderung mit Datum
und Unterschriften
der Vertragspartner
schriftlich fixieren

Einvernehmliche
Umwandlung von
Lohnzahlungen in
Sachleistungen

► Praxismietvertrag

BGH: Änderungen der Praxismiete immer schriftlich vereinbaren

| Ändern Therapeut und Vermieter einvernehmlich die Höhe der Praxismiete, muss dies schriftlich erfolgen, andernfalls ist es rechtlich nicht verbindlich. Eine dauerhafte Änderung der Miethöhe ist immer vertragswesentlich und daher nach § 550 BGB schriftlich zu vereinbaren. Das hat der Bundesgerichtshof (BGH) am 25. November 2015 entschieden (Az. XII ZR 114/14). |

Der BGH hält fest: Die Änderung der Miethöhe stellt stets eine wesentliche und – jedenfalls soweit sie für mehr als ein Jahr erfolgt und nicht jederzeit vom Vermieter widerrufen werden kann – dem Formzwang des § 550 S. 1 BGB unterfallende Vertragsänderung dar. Bei der Miete handele es sich per se um einen vertragswesentlichen Punkt, der für den von § 550 BGB geschützten potenziellen Grundstückserwerber von besonderem Interesse ist. Dies gilt umso mehr, als sich Änderungen unmittelbar auf die Möglichkeit des Vermieters zur fristlosen Kündigung wegen Zahlungsverzugs auswirken.

PRAXISHINWEIS | Die Mietänderung ist wesentlich und muss schriftlich fixiert werden, d. h. durch schriftliche Fixierung nebst Datum und Unterschriften der Beteiligten auf einem Schriftstück (§ 126 BGB). Es empfiehlt sich überdies, alle Vereinbarungen zum Mietverhältnis (bspw. zum Inhalt von Umbauarbeiten) aus Beweis Zwecken in Textform niederzulegen, z. B. in Form von E-Mails. Wesentliche Punkte (wie z. B. Änderungen der Mietdauer) sind ebenfalls schriftlich zu erfassen.

► Aktuelle Rechtsprechung

Einvernehmliche Reduzierung des Barlohns ist zulässig

| Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen arbeitsvertraglich vereinbaren, den Barlohn zu senken und durch lohnsteuerfreie oder pauschal besteuerte Sachleistungen zu ersetzen. Eine solche Änderung des Arbeitsvertrags wirkt sich auch auf die Höhe der zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge aus. Das hat das Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg am 10. Mai 2016 entschieden (Az. L 11 R 4048/15). |

Der Betreiber eines Gartencenters hatte mit seinen Arbeitnehmern einvernehmlich schriftlich vereinbart, dass der Bruttolohn abgesenkt wird und im Gegenzug Sachleistungen (u. a. Tankgutscheine, Restaurantschecks und Kinderbetreuungszuschüsse) gewährt werden. Ab der Änderung führte der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge nur noch auf Basis der niedrigeren Bruttolöhne ab. Dies beanstandete die Deutsche Rentenversicherung nach einer Betriebsprüfung und forderte Beiträge auf der Grundlage der zuvor gezahlten Löhne nach. Klage und Berufung dagegen waren teilweise erfolgreich: Das LSG sah die Änderung der Arbeitsverträge als wirksam und auch für das Beitragsrecht der Sozialversicherung als bindend an. Lediglich hinsichtlich einiger Leistungen (Reinigungspauschale, Personalrabatte) lagen die Voraussetzungen für eine Beitragsfreiheit nicht vor. Die Rentenversicherung kann daher nur deutlich geringere Beiträge verlangen.