

Auftragen sehr starker Farben kann Substanzschädigung bewirken

► Mietrecht

Streichen einer Praxiswand in „Helllila“ keine Sachbeschädigung

| Auch viele Physiotherapeuten nutzen ein Farbkonzept, um ein angenehmes Praxisambiente zu schaffen. Daher betrifft folgendes Urteil alle Inhaber von Physiopraxen, die ihre Praxisräume gemietet haben: Das Streichen einer Wand in „Helllila“ ist keine Sachbeschädigung. Mieter dürfen den Anstrich weitestgehend frei vornehmen, ohne ihn bei Vertragsende beseitigen zu müssen (Landgericht Halle 08.07.2021, Az. 1 S 36/21, Abruf-Nr. 231615). |

Etwas anderes gelte nur, wenn die vom Mieter gewählte Dekoration völlig unsachgemäß sei oder zu Schäden an der Substanz führe, so das Gericht. Das könne der Fall sein, wenn der Mieter sehr starke Farben aufbringe, zum einen, weil deckende helle Anstriche hier mehrere Arbeitsgänge erfordern, zum anderen, weil bei kleineren Farbabplatzungen infolge des Mietgebrauchs durch den Nachmieter sogleich die alte dunklere Farbe störend sichtbar werde.

■ Bei ungewöhnlicher Wandfarbe ggf. keine Abnutzung im Rahmen des vertragsgemäßen Gebrauchs

Eine ungewöhnliche Farbwahl führt zu einer unzumutbaren Verschlechterung der Mietsache, wenn eine Weitervermietung in diesem Zustand deutlich erschwert wird (Bundesgerichtshof, Urteil vom 06.11.2013, Az. VIII ZR 416/12). Dies folgt aus dem Gebot der Rücksichtnahme, § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Eine helllila gestrichene Wand ist möglicherweise nach dem Geschmack eines Praxisnachfolgers nicht akzeptabel, sodass Sie als Mieter mit der Rückgabe der Praxisräume dem Vermieter nach § 280 Abs. 1 BGB schadenersatzpflichtig sind. Es handelt sich dann nicht um Abnutzung im Rahmen des vertragsgemäßen Gebrauchs. Beseitigungsmaßnahmen sind daher im Rechtssinne auch keine Schönheitsreparaturen. Umgestaltungen von angemieteten Praxisräumen sollten Sie in Ihrem eigenen Interesse vorab mietvertraglich klären (vgl. PP 04/2022, Seite 5 ff.).

ARCHIV



Hier mobil in PP 11/2022 weiterlesen



► Arbeitsrecht

Verfall von Urlaub aus gesundheitlichen Gründen

| Der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub aus einem Urlaubsjahr, in dem der Mitarbeiter tatsächlich gearbeitet hat, bevor er aus gesundheitlichen Gründen den Urlaub nicht nehmen konnte, erlischt nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten, wenn Sie als Arbeitgeber ihm rechtzeitig ermöglicht haben, seinen Urlaub zu nehmen. Dies geht aus § 7 Abs. 1 und 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) hervor (Bundesarbeitsgericht [BAG], Urteil vom 20.12.2022, Az.9 AZR 245/19, Abruf-Nr. 232935). Zum Verfall des Urlaubsanspruchs ohne Arbeitsunfähigkeit (AU) vgl. PP 11/2022, Seite 5. |

■ Das BAG unterscheidet zwischen Arbeitsunfähigkeit (AU) im ganzen Urlaubsjahr und teilweiser AU

- Konnte der Mitarbeiter seit Beginn des Urlaubsjahrs durchgehend bis zum 31.03. des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahrs aus gesundheitlichen Gründen seinen Urlaub nicht antreten, verfällt weiterhin der Urlaubsanspruch mit Ablauf der 15-Monats-Frist. In diesem Fall kommt es nicht darauf an, ob Sie als Arbeitgeber Ihre Mitwirkungspflicht erfüllt haben, weil dies nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätte beitragen können.
- Anders liegt der Fall, wenn der Mitarbeiter im Urlaubsjahr gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder krankheitsbedingt arbeitsunfähig geworden ist. In dem Fall setzt die Befristung des Urlaubsanspruchs regelmäßig voraus, dass Sie den Mitarbeiter rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage versetzt haben, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen. Der Resturlaub bleibt erhalten, wenn Sie Ihrer Mitwirkungspflicht nicht nachgekommen sind, obwohl Ihnen dies möglich war.