

Immobilien und Arbeitsrecht

A Geringfügig Beschäftigte	2
<i>I. Zur geringfügigen Beschäftigung als Hausmeister und Reinigungskraft für eine Wohnungseigentümergeinschaft</i>	2
<i>II. Zur Teilnahme am Haushaltsscheckverfahren für eine geringfügige Beschäftigung</i>	2
<i>III. Zur Einordnung der Tätigkeit des Hausmeisters und Hausverwalters als abhängiger geringfügig Beschäftigter oder Selbstständiger</i>	3
<i>IV. Allgemein zur Benachteiligung geringfügig Beschäftigter</i>	4
<i>V. Allgemein zur Eingruppierung von geringfügig Beschäftigten</i>	5
B Hausmeister	6
<i>I. Hausmeister einer Wohnungseigentümergeinschaft – Insolvenzumlage</i>	6
<i>II. Zur Kündigung eines Mietverhältnisses zwecks Unterbringung des Hausmeisters</i>	7
<i>III. Zu den Anforderungen des Arbeitnehmers in Abgrenzung zur nebenberuflichen Tätigkeit</i>	7
<i>IV. Verkehrssicherungspflicht des Verwalters: Zur Haftung des Hausmeisters bei Verletzung einer Verkehrssicherungspflicht</i>	8
<i>V. Zum Arbeitsverhältnis der Gemeinschaft mit einem Hausmeister:</i>	8
<i>VI. Zur Gleichbehandlung beim Stundenlohn</i>	9
<i>VII. Zur Höhergruppierung eines Hausmeisters abgeschlossene handwerkliche Fachausbildung</i>	9
<i>VIII. Sozialversicherungsbeiträge für Verwalter-Hausmeister</i>	10
C Hausmeisterservice	11
<i>I. Urteilsessenz: Der Hausmeisterservice muss wirtschaftlich nachvollziehbar und angemessen sein, um als notwendige Betriebskosten zu gelten.</i>	11
<i>II. Hausmeisterservicekosten müssen wirtschaftlich und angemessen sein. Der Wohnraumvermieter hat dabei auf Kosten-Nutzenverhältnis zu achten.</i>	11
<i>III. Zu den marktüblichen Hausmeisterkosten</i>	11
<i>IV. Darlegungsumfang des Vermieters bei Hausmeisterkosten</i>	11
<i>V. Keine Teilnahme einer Wohnungseigentümergeinschaft am Haushaltsscheckverfahren für eine geringfügige Beschäftigung in Privathaushalt</i>	12
D Mindestlohngesetz	13
<i>I. Vorlagebeschluss des BGH: Tariftreueerklärung für Vergabe von Bauleistungen</i>	13
<i>II. Zur Frage, ob die Regelung des § 1 I Satz 2 des Berliner Vergabegesetzes vom 9. Juli 1999 (GVBl S. 369), nach der die Vergabe öffentlicher Aufträge unter anderem im Baubereich von so genannten Tariftreueerklärungen der Auftragnehmer abhängig gemacht wird, verfassungsgemäß ist</i>	13
<i>III. Mindestlohn im Baugewerbe mit Grundgesetz vereinbar</i>	14
<i>IV. Haftung des Bauunternehmers für Mindestlohn des Subunternehmers</i>	14
<i>V. Mindestlohn bei Leiharbeit (Maler und Lackierer mit Immobilienbezug?)</i>	15

A Geringfügig Beschäftigte

I. Zur geringfügigen Beschäftigung als Hausmeister und Reinigungskraft für eine Wohnungseigentümergeinschaft

Fundstelle: BSG BeckRS 2013, 69312

Amtlicher Leitsatz:

Geringfügige Beschäftigungen für eine Gemeinschaft von Wohnungseigentümern, die die Erfüllung von Aufgaben im Rahmen der Verwaltung des gemeinschaftlichen Eigentums betreffen, sind keine geringfügigen Beschäftigungen im Privathaushalt i.S. des § 8a SGB IV.

Urteilsessenz:

1. Anders als private Haushalte, welche hinsichtlich der von ihnen begründeten geringfügigen Beschäftigungen ein vereinfachtes Melde- und Beitragsabführungsverfahren in der Gestalt des Haushaltsscheckverfahrens anwenden dürfen und von beitragsrechtlichen Vergünstigungen in der Form eines niedrigeren Beitragssatzes profitieren, hat die WEG die für geringfügige Beschäftigungen allgemein geltenden melderechtlichen Verpflichtungen zu erfüllen und Pauschalbeiträge nach höheren Beitragssätzen zu entrichten.
2. Die Anwendung des § 8a SGB IV über geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten auf geringfügige Beschäftigungen, die durch eine WEG begründet werden, ist auch nicht im Hinblick auf Art 3 Abs 1 GG geboten. Dieser ist nämlich nur verletzt, wenn durch eine Norm eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten verschieden behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen können.
3. Wenn der für privaten Haushalten angehörende (private) Arbeitgeber geringfügiger Beschäftigungen einen Handlungsbedarf angenommen hat, für eine WEG als Arbeitgeber geringfügiger Beschäftigungen hingegen nicht, ist das im Hinblick auf die in diesem Zusammenhang bestehende Einschätzungsprärogative des Gesetzgebers und seinen sozialpolitischen Gestaltungsspielraum nicht zu beanstanden.

II. Zur Teilnahme am Haushaltsscheckverfahren für eine geringfügige Beschäftigung

Fundstelle: SG Münster BeckRS 2006, 42155

redaktioneller Leitsatz und Urteilsessenz:

1. Die Teilnahme am Haushaltsscheckverfahren setzt eine geringfügige Beschäftigung in einem Privathaushalt gemäß § 8 a S. 2 SGB IV voraus. Wohnungseigentümer fallen nicht unter Arbeitgeber iSe. Privathaushalts, da der Arbeitnehmer nicht in ihren räumlich an

anderer Stelle geführten Privathaushalten, sondern in der Wohnungseigentumsanlage beschäftigt werden soll.

2. Durch Privilegierung der Beitragshöhe des Arbeitgebers in der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 249 b S. 2 SGB V) und der gesetzlichen Rentenversicherung (§172 Abs. 3 a SGB VI), durch eine Sonderregelung im Einkommensteuerrecht (§ 40 a EStG) wie auch durch das vereinfachte Haushaltsscheckverfahren sollen Arbeitgeber dazu bewegt werden, in Privathaushalten sonst möglicherweise illegal Beschäftigte zur gesetzlichen Sozialversicherung zu melden.

3. Für das Gesetzesziel, der Bewältigung des Problems der illegalen Beschäftigung in privaten Haushalten, sollen nur Privathaushalte im engeren Sinne privilegiert werden, nicht aber jegliche haushaltsnahe Tätigkeit, die nicht gewerblich ausgeübt wird. Denn die Gefahr des Missbrauchs und damit der illegalen Beschäftigung ist deutlich geringer in Bereichen, wo aus verschiedenen Gründen Aufzeichnungs- und Buchführungspflichten bestehen, so dass gesetzeswidrige Beschäftigungen leichter entdeckt werden können. Dies gilt nicht nur für Dienstleistungsagenturen und andere Unternehmen, sondern auch für Wohnungseigentümergeinschaften. Denn zum Nachweis der auf die einzelnen Eigentümer entfallenden Kosten sind hier stets Aufzeichnungen erforderlich, die illegale Beschäftigungsverhältnisse erschweren, weil solche Verhältnisse sehr einfach feststellbar wären.

III. Zur Einordnung der Tätigkeit des Hausmeisters und Hausverwalters als abhängiger geringfügig Beschäftigter oder Selbstständiger

Fundstelle: LSG Niedersachsen-Bremen BeckRS 2014, 74084

Amtlicher Leitsatz:

Ist die Tätigkeit eines Hausverwalters und Hausmeisters ihrer Struktur nach so ausgelegt, dass der Beauftragte insbesondere angesichts des relativ geringen für die Ausübung der ihm übertragenen Tätigkeit benötigten Zeitaufwandes und aufgrund weitgehender Freiheiten bei der Konkretisierung der Arbeitszeiten in vergleichbarer Weise auch gegenüber zahlreichen weiteren Auftraggebern tätig werden könnte, dann stellt dies einen im Rahmen der gebotenen Gesamtabwägung für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit sprechenden Gesichtspunkt dar.

IV. Allgemein zur Benachteiligung geringfügig Beschäftigter

Fundstelle: BAG NZA 2007, 881; BeckRS 2007, 45431

Amtlicher Leitsatz:

Eine Tarifregelung, die wie § 4 I des 77. Tarifvertrags zur Änderung des Bundes-Angestelltentarifvertrages vom 29. 10. 2001 (77. Änderungs-TV) vorsieht, dass Zeiten geringfügiger Beschäftigung, die vor einem bestimmten Stichtag zurückgelegt wurden (hier: 1. 1. 2002), nicht als Beschäftigungszeit im Sinne des Tarifvertrags gelten, verstößt gegen das Benachteiligungsverbot des § 4 Absatz I TzBfG und ist deshalb unwirksam.

Orientierungssätze:

1. Das in § 4 I 1 TzBfG geregelte Benachteiligungsverbot gilt auch für tarifvertragliche Regelungen. Diese Bestimmung steht gem. § 22 TzBfG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien.
2. Das Verbot des § 4 I 1 TzBfG gilt auch dann, wenn teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer untereinander unterschiedlich behandelt werden, sofern eine Gruppe der teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer behandelt und die andere Gruppe der Teilzeitbeschäftigten von einzelnen Leistungen ausgeschlossen wird.
3. Das Verbot der schlechteren Behandlung teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nach 4 I 1 TzBfG ist ein gesetzlich geregelter Sonderfall des allgemeinen Gleichheitssatzes des Art. 3 I GG. § 4 I 1 TzBfG ist deshalb im Lichte des Art. 3 I GG auszulegen.
4. Die durch § 4 I des 77. Änderungs-TV bewirkte Nichtberücksichtigung von Zeiten geringfügiger Beschäftigung, die von Angestellten des öffentlichen Dienstes bis zum 31. 12. 2001 zurückgelegt worden sind, stellt eine personenbezogene Ungleichbehandlung dar. Sie ist dadurch gekennzeichnet, dass die Benachteiligten den begünstigenden Sachverhalt in ihrer Person nicht oder nur schwer erfüllen können.
5. Stichtagsregelungen sind als „Typisierung in der Zeit“ ungeachtet der damit verbundenen Härten zur Abgrenzung des begünstigten Personenkreises grundsätzlich zulässig. Erforderlich ist jedoch, dass sich die Wahl des Zeitpunkts am zu regelnden Sachverhalt orientiert und die Interessenlage der Betroffenen angemessen erfasst. Dem genügt die in § 4 I des 77. Änderungs-TV enthaltene Stichtagsregelung nicht. Es gibt keinen sachlichen Grund dafür, Zeiten geringfügiger Beschäftigung erst ab dem In-Kraft-Treten des 77. Änderungs-TV am 1. 1. 2002 als Beschäftigungszeit i.S. von § 19 I BAT zu berücksichtigen.

V. Allgemein zur Eingruppierung von geringfügig Beschäftigten

Fundstelle: BAG NZA 1991, 903; BeckRS 9998, 21509

Amtlicher Leitsatz:

Auch die Vereinbarung eines Nettolohnes mit geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern entbindet den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung, diese Arbeitnehmer unter Beteiligung des Betriebsrats in eine auch für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer geltende Vergütungsgruppenordnung einzugruppieren.

B Hausmeister

I. Hausmeister einer Wohnungseigentümergeinschaft – Insolvenzumlage

Fundstelle: LSG Hessen ZWE 2014, 144 (Urteil v. 5.12.2013 – L 1 KR 180/12, juris)

Amtlicher Leitsatz:

Die insolvenzunfähige Gemeinschaft der Wohnungseigentümer ist analog § 358 III, § 358 Absatz 1 2 SGB von der Zahlung der Insolvenzgeldumlage befreit.

Urteilsessenz:

1. Geringfügige Beschäftigungen, die der Erfüllung von – der von der jeweiligen privaten Sphäre losgelösten und speziell der WEG übertragenen – Aufgaben im Zusammenhang mit der Verwaltung des gemeinschaftlichen Eigentums dienen, sind weder durch einen „privaten Haushalt“ begründet noch ist die in ihnen verrichtete Tätigkeit eine solche, die sonst gewöhnlich durch Mitglieder des „privaten Haushalts“ erledigt wird.
2. Da die Klägerin weder eine Körperschaft, Stiftung noch eine Anstalt oder sonstige juristische Person des öffentlichen Rechts ist, scheidet eine Befreiung von der Zahlung der Insolvenzgeldumlage jedenfalls insoweit nach dem Wortlaut des § 358 Absatz 1 Satz 2 SGB III aus. Die Vorschrift des § 358 I Satz 2 SGB III ist jedoch auf eine WEG analog anzuwenden.
3. Die somit aus einem Redaktionsversehen des Gesetzgebers resultierende Gesetzeslücke ist nach Auffassung des Senats im Rahmen der gesetzesimmanenten Rechtsfortbildung dadurch zu schließen, dass auch die insolvenzunfähige WEG analog § 358 Absatz 1 Satz 2 SGB III von der Zahlung der Insolvenzgeldumlage befreit ist.
4. Der in § 11 Absatz 1 WoEigG enthaltene Grundsatz der Unauflöslichkeit der Gemeinschaft führt zwingend zu dem Schluss, dass die Durchführung eines Insolvenzverfahrens, welches grundsätzlich die Zerlegung des Restvermögens zur anteiligen Befriedigung der Gläubiger zum Zweck hat, nicht zulässig sein kann. Da entsprechend bereits durch § 11 Absatz 2 WoEigG der Aufhebungsanspruch im Insolvenzverfahren ausgeschlossen ist, wurde folgerichtig in § 11 Absatz 3 WoEigG das Verbot der Durchführung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen einer WEG gesetzlich festgeschrieben.

Denn §10 VIII S.1 WEG haftet jeder Wohnungseigentümer einem Gläubiger nach dem Verhältnis seines Miteigentumsanteils (vgl. § 16 Absatz 1 Satz 2 WoEigG) für Verbindlichkeiten der Gemeinschaft der Wohnungseigentümer, die während seiner Zugehörigkeit zur Gemeinschaft entstanden oder während dieses Zeitraums fällig geworden sind. Damit §10 VIII S.1 WEG die zentrale Regelung der Haftung der Wohnungseigentümer im Verhältnis zu Dritten für Verbindlichkeiten der Gemeinschaft.

Nach §10 VIII S.1 WEG besteht eine anteilige Haftung der Wohnungseigentümer für Verbindlichkeiten der Gemeinschaft i. S. einer teilschuldnerischen Außenhaftung. Sie ist

eine unmittelbare, keine subsidiäre Haftung, so dass sich der Gläubiger der Gemeinschaft unmittelbar an die Wohnungseigentümer selbst halten kann. Infolgedessen haften im Falle der Zahlungsunfähigkeit der WEG alle Wohnungseigentümer entsprechend ihres Miteigentumsanteils einem Arbeitnehmer der WEG für dessen ausstehende Lohnansprüche.

II. Zur Kündigung eines Mietverhältnisses zwecks Unterbringung des Hausmeisters

Fundstelle: LG Heidelberg BeckRS 1993, 03758, LG Heidelberg – Urteil vom 24.09.1993 – 5 S 73/93, juris

Amtlicher Leitsatz:

Die Kündigung des Mietverhältnisses, um die Wohnung einem Hausmeister überlassen zu können, setzt einen zwingenden Betriebsbedarf voraus.

Redaktionelle Ergänzung:

Voraussetzung für die Bejahung eines solchen ist nach der Rechtsprechung und der Literatur die objektive Erforderlichkeit für die Einstellung eines Hausmeisters und die Eignung der herausverlangten Wohnung.

III. Zu den Anforderungen des Arbeitnehmers in Abgrenzung zur nebenberuflichen Tätigkeit

Fundstelle: LG Aachen BeckRS 1991, 07632; LG Aachen, Urteil vom 14.02.1992 -6 S 292/90, juris

Amtlicher Leitsatz:

Voraussetzung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses im Sinne von §565b a.F. BGB ist, dass der Mieter/Arbeitnehmer zu unselbständiger, abhängiger, weisungsgebundener Arbeit verpflichtet ist und nach der vertraglichen Vereinbarung hierzu einen nicht unerheblichen Teil seiner Arbeitskraft einsetzen muss. Eine Tätigkeit, die wegen ihres geringen zeitlichen Aufwandes sich nur als gelegentliche Aushilfe oder bloße nebenberufliche Tätigkeit darstellt, genügt nicht.

IV. Verkehrssicherungspflicht des Verwalters: Zur Haftung des Hausmeisters bei Verletzung einer Verkehrssicherungspflicht

Fundstelle: OLG Karlsruhe, BeckRS 2009, 08318; OLG Karlsruhe: Urteil vom 30.12.2008 - 14 U 107/07, ZWE 2009, 280

Amtlicher Leitsatz:

1. Die dem Verwalter durch Vertrag übertragene Pflicht, alles zu einer ordnungsgemäßen Verwaltung Notwendige zu tun, umfasst auch die Verkehrssicherungspflicht.
2. Hat der Verwalter einen auch die Räum- und Streupflichten umfassenden Hausmeistervertrag mit einem Dritten nicht im Namen der Wohnungseigentümer, sondern im eigenen Namen abgeschlossen, so bedient er sich zur Erfüllung seiner Streupflicht des Dritten und haftet gemäß § 278 BGB für dessen Verschulden.
3. Die Räum- und Streupflicht bezieht sich bei einer Wohnanlage nicht nur auf die zu dieser gehörenden Wege, sondern auch auf den Personenzugang zur Tiefgarage.
4. Der Berechnung des Schadens wegen unfallbedingter Verminderung häuslicher Arbeitsleistung ist nicht der Arbeitsaufwand zugrunde zu legen, den der Geschädigte nach seinem Vortrag selbst vor dem Unfall betrieben hat. Maßgeblich ist vielmehr, welche Zeit eine jüngere und gesunde Hilfskraft gebraucht hätte, um die objektiv erforderlichen, aber auch hinreichenden Hausarbeiten im Haushalt des Geschädigten zu verrichten.

Urteilsessenz:

In der Entscheidung geht es um die Haftung des Verwalters, der sich eines Hausmeisters bedient und die Streupflicht aus diesen überträgt. Hat der Verwalter einen auch die Räum- und Streupflichten umfassenden Hausmeistervertrag mit einem Dritten nicht im Namen der Wohnungseigentümer, sondern im eigenen Namen abgeschlossen, so bedient er sich zur Erfüllung seiner Streupflicht des Dritten und haftet gemäß § 278 BGB für dessen Verschulden.

V. Zum Arbeitsverhältnis der Gemeinschaft mit einem Hausmeister:

Fundstelle: BAG ZWE 2013, 289; Urteil v. 27. 9. 2012 – 2 AZR 838/11, juris

Urteilsessenz:

Durch einen Arbeitsvertrag, der zwischen der Gemeinschaft der Wohnungseigentümer, vertreten durch den Verwalter, und einem Hausmeister geschlossen wird, wird ein Arbeitsverhältnis mit dem Verwalter nicht begründet. Die Beklagte (Verwaltung) übte lediglich namens und im Auftrag der Wohnungseigentümergeinschaft die Arbeitgeberrechte für diese aus.

Schließt also ein Verwalter einen Arbeitsvertrag mit einem Hausmeister ausdrücklich im Namen der WEG und innerhalb seiner Vertretungsmacht ab, wird die WEG Arbeitgeberin. An ihrer Arbeitgebereneigenschaft ändert sich auch dann nichts, wenn sie dem Verwalter die Ausübung ihres arbeitsvertraglichen Weisungsrechts überlässt. (eigener Leitsatz)

VI. Zur Gleichbehandlung beim Stundenlohn

Fundstelle: ArbG Berlin BeckRS 2016, 72472

Amtlicher Leitsatz:

1. Nach langjähriger Rechtsprechung der Gerichte für Arbeitssachen ist der allgemeine Grundsatz der Gleichbehandlung im "Bereich der Vergütung nur beschränkt anwendbar, weil der Grundsatz der Vertragsfreiheit Vorrang" hab.
2. Ein solcher Vorrang setzt allerdings voraus, dass die fraglichen Vergütungsabsprachen "in echter Vertragsparität und voller Freiheit beider Seiten" getroffen wurden. Da diese Bedingungen bei Vertragsschluss im Allgemeinen nicht gegeben, kommt ein Anspruch benachteiligter Arbeitspersonen auf Gleichstellung unter den übrigen Voraussetzungen des erwähnten Gleichbehandlungsgrundsatzes - rechtsstrukturell - in Betracht (hier bejaht für einen mit 11,- Euro pro Stunde entlohnten "Haustechniker", dessen Kollegen bei gleicher Tätigkeit durchweg 13,- Euro pro Stunde oder mehr erhalten).

VII. Zur Höhergruppierung eines Hausmeisters abgeschlossene handwerkliche Fachausbildung

Fundstelle: LAG Rheinland-Pfalz, BeckRS 2016, 66293, LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13.10.2015 - Az 6 Sa 162/15, juris

Orientierungssatz:

1. Zur Eingruppierung eines Hausmeisters in die Vergütungsgruppe 7 der Anlage 2 der Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes.
2. Die Richtliniengeber wollten auch die Tätigkeit eines Hausmeisters mit einer Höhergruppierung besonders honorieren, dessen besondere Qualifikation sich - nachdem das Berufsbild des Hausmeisters im Rahmen staatlich anerkannter Aus- oder Weiterbildung nicht existiert - (nach zweijähriger Bewährung in Vergütungsgruppe 8) durch eine derartige abgeschlossene handwerkliche Berufsausbildung ergibt.
3. Sinn und Zweck der Regelung ist, dass eine anderweitige zusätzlich erworbene Qualifikation im handwerklichen Bereich - wie die des Klägers - zum Erwerb der Höhergruppierungsvoraussetzungen der Fallgruppe 19 a nicht ausreicht. Eine staatlich

anerkannte Ausbildung dauert - worauf das Arbeitsgericht zutreffend abgehoben hat - regelmäßig mehrere Jahre, gliedert sich in eine schulische und eine praktische Ausbildung und endet mit einer umfassenden Abschlussprüfung. Damit ist eine Fachausbildung dadurch gekennzeichnet, dass sie systematisch und verschult Wissen vermittelt und ein Ausbildungsziel mit bestimmten Anforderungen an die zu erwerbende Qualifikation feststeht (vgl. LAG Hessen 13. August 2008 – LAG Hessen Aktenzeichen 18 Sa 1618/07 - Rn. 68, zitiert nach juris). (eigene Ergänzung)

VIII. Sozialversicherungsbeiträge für Verwalter-Hausmeister

Fundstelle: LSG Niedersachsen-Bremen ZWE 2015, 469

Amtlicher Leitsatz:

Ist die Tätigkeit eines Hausverwalters und Hausmeisters ihrer Struktur nach so ausgelegt, dass der Beauftragte insbesondere angesichts des relativ geringen für die Ausübung der ihm übertragenen Tätigkeit benötigten Zeitaufwandes und aufgrund weitgehender Freiheiten bei der Konkretisierung der Arbeitszeiten in vergleichbarer Weise auch gegenüber zahlreichen weiteren Auftraggebern tätig werden könnte, dann stellt dies einen im Rahmen der gebotenen Gesamtabwägung für die Annahme einer selbstständigen Tätigkeit sprechenden Gesichtspunkt dar.

C Hausmeisterservice

I. Urteilsessenz: Der Hausmeisterservice muss wirtschaftlich nachvollziehbar und angemessen sein, um als notwendige Betriebskosten zu gelten.

Fundstelle: AG Wiesbaden, Urteil vom 11. April 2007 – 93 C 3290/06 – 19 (jedoch geht es mehr um das Wirtschaftlichkeitsgebot zwischen Vermieter und Mieter)

II. Hausmeisterservicekosten müssen wirtschaftlich und angemessen sein. Der Wohnraumvermieter hat dabei auf Kosten-Nutzenverhältnis zu achten.

Fundstelle: AG Auerbach (Vogtland), Urteil vom 07. Dezember 2010 – 2 C 517/10 –, juris

Orientierungssatz:

Eine gerichtliche Schätzung der Hausmeisterkosten ergibt unter Berücksichtigung des ländlichen Raumes, der Größe der Stadt Netzschkau und Heranziehung des Betriebskostenspiegels des deutschen Mieterbundes, dass Kosten von 0,20 Euro pro Monat und Quadratmeter für das betreffende Objekt angemessen sind.

III. Zu den marktüblichen Hausmeisterkosten

Fundstelle: LG Halle (Saale) BeckRS 2006, 11371

Urteilsessenz:

Die marktüblichen Hausmeisterkosten können vom Gericht gemäß § 287 ZPO geschätzt werden. Als Vergleichsobjekte kommen nur solche Mietobjekte in Betracht, die hinsichtlich der Anzahl der vermieteten Wohnungen und der Gesamtwohnfläche mit dem vom Vermieter vermieteten Wohnungsbestand in etwa übereinstimmen. (eigener Leitsatz)

IV. Darlegungsumfang des Vermieters bei Hausmeisterkosten

Fundstelle: AG Duisburg, Urteil vom 12. März 2015 – 79 C 3529/14 –, juris; LSK 2015, 290811

Urteilsessenz:

Wenn der Mieter die Tätigkeit des Hausmeisters bestreitet, ist es Sache des Vermieters, die in der Betriebskostenabrechnung geltend gemachten Hausmeisterkosten konkret vorzutragen und zu beweisen. Die Vorlage eines Dienstleistungsvertrages nebst Anlagen genügt den Anforderungen an einen ordnungsgemäßen Sachvortrag nicht. Denn aus ihm ergibt sich nicht, wann im Abrechnungsjahr welche Arbeiten wo im streitgegenständlichen

Objekt verrichtet und wie diese seitens des Hausmeisters gegenüber dem Vermieter abgerechnet worden sein sollen. (eigener Leitsatz)

Gegen die Kosten für Kabelfernsehen von 251,62 € für ein Kalenverjahr bestehen keine Bedenken. Sie sind insbesondere nicht unangemessen hoch. (Leitsatz der LSK-Redaktion)

V. Keine Teilnahme einer Wohnungseigentümergeinschaft am Haushaltsscheckverfahren für eine geringfügige Beschäftigung in Privathaushalt

Fundstelle: LSG NRW, ZWE 2010, 293; BeckRS 2010, 69654

Amtlicher Leitsatz:

1. Die Teilnahme am Haushaltsscheckverfahren setzt gemäß § 8a SGB IV eine geringfügige Beschäftigung in einem Privathaushalt voraus. Die Arbeit als Hausmeister oder Reinigungskraft für eine Wohnungseigentümergeinschaft wird nicht von dieser Regelung erfasst.

Urteilsessenz:

1. Eine Wohnungseigentümergeinschaft hat keinen Anspruch auf eine Teilnahme am sogenannten Haushaltsscheckverfahren als Arbeitgeber für eine geringfügige Beschäftigung in einem Privathaushalt iS von § 8a SGB 4 iVm § 28a Abs 7 SGB 4.

2. Es besteht kein Arbeitsverhältnis zwischen Hausmeister und WEG und somit auch keine Weisungs- und Anordnungsbefugnis der dem einzelnen Privathaushalt angehörigen Person gegenüber dem Hausmeister. Es mangelt dem einzelnen Privathaushalt in jedem Fall am Direktionsrecht gegenüber dem Hausmeister und der Reinigungskraft.

3. Das Aufgabengebiet eines angestellten Hausmeisters gehört nicht zu den typischen Tätigkeiten in einem Privathaushalt.

D Mindestlohngesetz

I. Vorlagebeschluss des BGH: Tariftreueerklärung für Vergabe von Bauleistungen

Fundstelle: BGH NZA 2000, 327

Amtlicher Leitsatz:

1. Geht es um die Marktstellung eines Nachfragers von Bauleistungen, beschränkt sich der räumlich relevante Markt nicht auf das Gebiet, in dem die nachgefragte Leistung erbracht werden soll. Zum räumlich relevanten Markt gehören auch andere Nachfrager, soweit die von ihnen nachgefragten Leistungen aus der Sicht der Marktgegenseite als Ausweichmöglichkeit in Betracht kommen.
2. Sind die öffentlichen Auftraggeber bei der Vergabe von Straßenbauleistungen bemüht, durch das Verlangen der Abgabe von Tariftreueerklärungen die heimischen Anbieter vor auswärtiger Konkurrenz zu schützen, kann dies darauf hindeuten, dass zwischen ihnen als Nachfragern kein wesentlicher Wettbewerb besteht.
3. Die Praxis des Landes Berlin, nur an solche Unternehmen Straßenbauaufträge zu vergeben, die sich zur Einhaltung der geltenden Lohntarife verpflichten (sog. Tariftreueerklärung), verstößt - soweit es ohne eine gültige gesetzliche Grundlage geschieht - gegen das Diskriminierungsverbot des § 20 I GWB.
4. Es wird eine Entscheidung des BVerfG zu der Frage eingeholt, ob § 1 I 2 des Berliner Vergabegesetzes mit Art. 74 I Nr. 12 GG, mit Art. 31 GG - i.V. mit § 5 TVG und i.V. mit § 20 I GWB - sowie mit Art. 9 III GG vereinbar ist.

II. Zur Frage, ob die Regelung des § 1 I Satz 2 des Berliner Vergabegesetzes vom 9. Juli 1999 (GVBl S. 369), nach der die Vergabe öffentlicher Aufträge unter anderem im Baubereich von so genannten Tariftreueerklärungen der Auftragnehmer abhängig gemacht wird, verfassungsgemäß ist

Fundstelle: BVerfG ZfBR 2007, 173; BeckRS 2006, 26918

Amtlicher Leitsatz:

1. Bei strittiger gemeinschaftsrechtlicher und verfassungsrechtlicher Rechtslage gibt es keine feste Rangfolge unter den vom Gericht gegebenenfalls einzuleitenden Zwischenverfahren (Vorabentscheidung nach Artikel 234 EG und Vorlage Art. 100 GG).
2. Die Tariftreuregelung des § 1 I Satz 2 VgG Bln berührt das Grundrecht der Koalitionsfreiheit aus Art. 9 III GG nicht und verletzt nicht das Grundrecht der Berufsfreiheit Art. 12 I 1 GG und ist somit verfassungsgemäß.

III. Mindestlohn im Baugewerbe mit Grundgesetz vereinbar

Fundstelle: BVerfG NJW 2000, 3704

Amtlicher Leitsatz:

Die Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe vom 25. 8. 1999 (BGBl I, 1894) in Verbindung mit der Rechtsverordnungsermächtigung des § 1 IIIa AEntG ist mit dem Grundgesetz vereinbar. Durch diese Regelungen werden Außenseiter - ähnlich wie bei der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen - weder in ihrem Grundrecht auf positive noch auf negative Koalitionsfreiheit (Art. 9 III GG) verletzt. (Leitsatz der Redaktion)

IV. Haftung des Bauunternehmers für Mindestlohn des Subunternehmers

Fundstelle: EuGH EuZW 2005, 93

Amtlicher Leitsatz:

Artikel 5 der Richtlinie 96/71 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, wonach die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen für den Fall der Nichteinhaltung dieser Richtlinie vorsehen und insbesondere sicherstellen, dass den Arbeitnehmern und/oder ihren Vertretern für die Durchsetzung der sich aus dieser Richtlinie ergebenden Verpflichtungen geeignete Verfahren zur Verfügung stehen, steht bei Auslegung im Licht des Artikels 49 EG einer nationalen Regelung grundsätzlich nicht entgegen, nach der ein in dem betreffenden Mitgliedstaat ansässiger Bauunternehmer, der einen in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Unternehmer mit der Erbringung von Bauleistungen beauftragt, für die Verpflichtungen dieses Unternehmens oder eines Nachunternehmers zur Zahlung des Mindestentgelts an einen von letzteren beschäftigten Arbeitnehmer oder zur Zahlung von Beiträgen an eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien wie ein Bürge haftet, der auf die Einrede der Vorklage verzichtet hat, wenn das Mindestentgelt den Betrag erfasst, der nach Abzug der Steuern und der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Arbeitsförderung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung an den Arbeitnehmer ausbezahlt ist (Nettoentgelt), selbst wenn der Entgeltschutz der Arbeitnehmer nicht vorrangiges oder nur nachrangiges Ziel der nationalen Rechtsvorschriften ist.

Wenn nämlich der Anspruch auf den Mindestlohn Teil des Arbeitnehmerschutzes ist, der zu den zwingenden Gründen des Allgemeininteresses gehört, die eine eventuelle Beschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs rechtfertigen können, müssen Verfahrensmodalitäten zur Durchsetzung dieses Anspruchs wie die Haftung des Bürgen ebenfalls als geeignet angesehen werden, diesen Schutz zu gewährleisten, da diese Vorschrift einen Vorteil für die entsandten Arbeitnehmer darstellt, weil sie neben dem ersten Schuldner des Arbeitslohns, ihrem Arbeitgeber, einen zweiten Schuldner

bekommen, der gesamtschuldnerisch mit dem ersten verbunden und im Allgemeinen sogar zahlungsfähiger ist.

V. Mindestlohn bei Leiharbeit (Maler und Lackierer mit Immobilienbezug?)

Fundstelle: BAG NZA 2010, 237

Orientierungssätze:

Die Geltung des Tarifvertrags zur Regelung eines Mindestlohns für gewerbliche Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk vom 2. 6. 2005 ist durch die Dritte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Maler- und Lackiererhandwerk auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer erstreckt worden. Dadurch findet er auf alle Arbeitsverhältnisse im räumlichen, betrieblichen und persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags Anwendung. Leiharbeitnehmer werden nur erfasst, wenn der Betrieb des Entleihers in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fällt.