

## Info-Brief - April 2015

Liebe Leserinnen und Leser,  
endlich wieder sonnige und warme Tage. Zeit, um den Grill herauszuholen und die nächste Radtour zu planen oder mal wieder ein Fußballspiel zu besuchen. Was ein Arbeitsgericht vom Profifußball hält und weitere Neuigkeiten im Arbeits- und Mietrecht haben wir in diesem Info-Brief zusammengefasst.

Als PDF steht der Info-Brief unter  
<http://www.thannheiser.de/index.php/arbeitsrecht-info>  
zum kostenlosen Download bereit.

Sonnige Grüße  
vom Team Thannheiser

### Arbeitsrecht

#### **Unwirksame Befristung: Profifußballer**

ArbG Mainz v. 24.03.2015 - 3 Ca 1197/14

Liebe Fußballfreunde, geht es Euch auch so, dass ihr die Befristung von Profiverträgen als ganz normal anseht? Schließlich wird das „schon immer so gemacht“ und außerdem verdienen die Betroffenen derartig viel Geld, dass da kaum von einem normalen Arbeitsverhältnis gesprochen werden kann - oder?

Das ArbG Mainz sieht das ganz nüchtern, ohne jeden Fan-Aspekt und vor allem ganz anders. Es hat entschieden, dass die Eigenart der Arbeitsleistung eines Profifußballspielers nicht die Befristung seines Arbeitsverhältnisses rechtfertigt.

#### **Der Fall:**

Der Kläger war bei dem Bundesligavererein zunächst aufgrund eines auf drei Jahre befristeten Vertrages als Lizenzfußballspieler beschäftigt. Danach schlossen sie im Sommer 2012 erneut einen auf zwei Jahre befristeten Vertrag. Begründung: Mit dem zu diesem Zeitpunkt bereits 34-jährigen Spieler werde aufgrund der Ungewissheit der Leistungserwartung kein unbefristeter Vertrag geschlossen und verweist auf die Branchenüblichkeit.

#### **Die Folge:**

Nach Auffassung des Arbeitsgerichts ist die Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit einem Spitzensportler nur bis zu insgesamt zwei Jahren zulässig. Für erneute Befristungen bedarf es eines Sachgrun-



#### ■ Achim Thannheiser

Rechtsanwalt + Betriebswirt

#### ■ Angelika Küper

Rechtsanwältin

#### ■ Lothar Böker

Rechtsanwalt + Mediator

#### ■ Nadia Ben Hatit-Lochte

Rechtsanwältin

#### ■ Vera Westermann

Rechtsanwältin

#### ■ Christine Matern

Rechtsanwältin

in Bürogemeinschaft mit

#### ■ Panagiota Brachou

Rechtsanwältin

☎ 0511 / 990 490

📄 0511 / 990 49 50

✉ Rühmkorfstr. 18  
30163 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de  
[www.Thannheiser.de](http://www.Thannheiser.de)

Sprechzeit nach Vereinbarung

des, der hier aber vom Gericht nicht gesehen wurde. Das ArbG: Liegen andere Sachgründe – etwa in der Person aufgrund des eigenen Wunsches des Profisportlers – nicht vor, so rechtfertigt die Ungewissheit der zukünftigen Leistungsentwicklung auch im Profisport nicht die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig.

### **Anmerkung:**

Wären das Werkverträge, wären alle Probleme gelöst. Befristung ist möglich, Ablöse kein Problem und vor allem müssten die Fußballer eine versprochene Leistung erbringen!! Zum Beispiel je Spiel mindestens ein Tor. Ein Traum, der wohl nur ein Traum bleiben wird.  
Euer gebeutelter 96-Fan Achim

### **Unzulässige Arbeitnehmerüberlassung bei Busfahrern**

ArbG Osnabrück v. 27.03.2015 - 1 Ca 174/14

Ein Busunternehmen, das ausschließlich bei ihm angestellte Busfahrer an ein anderes (Tochter-)Unternehmen zur dortigen Arbeitsleistung zur Verfügung stellt, ohne damit eine eigene Dienst- oder Werkleistung zu erbringen, ist Verleiher im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

Das Mutterunternehmen braucht in solch einem Fall die erforderliche staatliche Erlaubnis zur Überlassung von Arbeitnehmern. Fehlt diese, sind die Verträge zur Überlassung von Leiharbeitnehmern zwischen Verleiher und Entleiher unwirksam. Damit ist kraft Gesetzes ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeiter zustande gekommen.

Bilden Mutter und Tochter einen Gemeinschaftsbetrieb, handelt es sich nicht um Arbeitnehmerüberlassung. Dafür ist eine unternehmerische Zusammenarbeit zwischen beiden Unternehmen erforderlich.

Das Urteil ist nicht rechtskräftig. Die Beklagte hat Berufung beim LG Hannover eingelegt.

### **Mehr Frauen in Führungspositionen: Bundesrat beschließt Gesetz zur Frauenquote**

Die Quote findet im Wesentlichen in drei Bereichen Anwendung:

- Für die Aufsichtsräte von börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen – dies betrifft etwas mehr als 100 Unternehmen in Deutschland – ist ab dem 01.01.2016 eine feste Quote in Höhe von 30% vorgesehen.
- Die ca. 3500 mittelgroßen Unternehmen, die mitbestimmungspflichtig oder börsennotiert sind, sollen sich selbst Zielvorgaben für den Anteil von Frauen in Vorstand, Aufsichtsrat und den obersten zwei Managementebenen setzen (sogenannte Flexiquote).
- Auch die gesetzlichen Regelungen für den öffentlichen Dienst des Bundes werden novelliert: Sie spiegeln die Vorgaben zur Geschlechterquote und zur Festlegung von Zielgrößen in der Privatwirtschaft im Wesentlichen wider.

### **Privatrechtliche Unternehmen:**

Die betroffenen Unternehmen müssen die Quote ab 2016 sukzessive für die

dann neu zu besetzenden Aufsichtsratsposten beachten. Die Mindestquote gilt grundsätzlich für den gesamten Aufsichtsrat als Organ. Dieser Gesamterfüllung kann jedoch von der Anteilseigner- oder der Arbeitnehmerseite vor jeder Wahl widersprochen werden, so dass jede Seite die Mindestquote für diese Wahl gesondert zu erfüllen hat. Bei Nichterfüllung ist die quotenwidrige Wahl nichtig. Die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Plätze bleiben rechtlich unbesetzt ("leerer Stuhl").

### **Öffentlichen Dienst:**

Das Bundesgremienbesetzungsgesetz wird mit dem Ziel der paritätischen Vertretung von Frauen und Männern in Gremien novelliert, deren Mitglieder der Bund bestimmen kann. Für die Besetzung von Aufsichtsgremien, in denen dem Bund mindestens drei Sitze zustehen, gilt ab 2016 eine Geschlechterquote von mindestens 30% für alle Neubesetzungen dieser Sitze. Ab dem Jahr 2018 ist es Ziel, diesen Anteil auf 50% zu erhöhen. Für wesentliche Gremien, in die der Bund Mitglieder entsendet, gilt das gleiche Ziel.

Zur Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen im öffentlichen Dienst des Bundes sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit wird zudem das Bundesgleichstellungsgesetz novelliert. Die Bundesverwaltung wird künftig insbesondere verpflichtet, sich für jede Führungsebene konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauen- beziehungsweise Männeranteils zu setzen. Zielvorgaben und Maßnahmen

Weitere Informationen

<http://dipbt.bundestag.de/dip21/brd/2015/0077-15.pdf>

### **Kündigung nach In-vitro-Fertilisation unwirksam**

BAG v. 26.03.2015 - 2 AZR 237/14

Das BAG hat die Frage entschieden, wann bei einer künstlichen Befruchtung der Mutterschutz beginnt:

Bei einer Schwangerschaft nach einer Befruchtung außerhalb des Körpers (In-vitro-Fertilisation) beginnt das mutterschutzrechtliche Kündigungsverbot bereits ab dem Zeitpunkt der Einsetzung der befruchteten Eizelle (sog. Embryonentransfer) und nicht erst mit ihrer erfolgreichen Einnistung (Nidation).

Nach § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG ist eine ohne behördliche Zustimmung ausgesprochene Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war oder sie ihm innerhalb zweier Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

### **Der Fall:**

Am 14. oder 15.01.2013 teilte die Klägerin dem Beklagten mit, dass sie seit mehreren Jahren einen bisher unerfüllten Kinderwunsch hege und ein erneuter Versuch einer künstlichen Befruchtung anstehe. Der Embryonentransfer erfolgte am 24.01.2013. Am 31.01.2013 sprach der Beklagte ohne behördliche Zustimmung eine ordentliche Kündigung aus. In der Folge besetzte er die Stelle mit einer älteren Arbeitnehmerin. Am 07.02.2013 wurde bei der Klägerin eine Schwanger-

schaft festgestellt. Hierüber informierte sie den Beklagten am 13.02.2013.

**Die Folge:**

Nach Auffassung des BAG ist die Kündigung unwirksam. Für die Klägerin galt bei Zugang der Kündigung bereits wegen des zuvor erfolgten Embryonentransfers der besondere Kündigungsschutz des § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG.

**Zusätzlich gilt:**

Die Kündigung verstößt gegen das Benachteiligungsverbot des AGG (§ 7 Abs. 1 AGG i.V.m. §§ 1, 3 AGG). Der EuGH hat mit Urteil vom 26.02.2008 (C-506/06) entschieden, es könne eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts vorliegen, wenn eine Kündigung hauptsächlich aus dem Grund ausgesprochen werde, dass die Arbeitnehmerin sich einer Behandlung zur In-vitro-Fertilisation unterzogen habe.

Im Streitfall geht das BAG nach den gesamten Umständen davon aus, dass die Kündigung wegen der (beabsichtigten) Durchführung einer solchen Behandlung und der damit einhergehenden Möglichkeit einer Schwangerschaft erklärt worden war.

**Achtung, Achtung: Auszubildende sind keine billigen Arbeitskräfte:**

**Wirksames Ausbildungsverhältnis erfordert ordnungsgemäßen Ausbildungsgang**

ArbG Osnabrück v. 27.03.2015 - 2 Ca 431/14

Das ArbG Osnabrück hat entschieden, dass bei einem volljährigen Auszubildenden ein wirksames Ausbildungsverhältnis einen ordnungsgemäßen Ausbildungsgang erfordert, für den die Erstel-

lung eines betrieblichen Ausbildungsplans Voraussetzung ist.

Dieser Ausbildungsplan müsse Gegenstand des Berufsausbildungsvertrages werden und die Ausbildungsleistungen haben sich an ihm zu orientieren.

Findet eine Berufsausbildung in einem solchen, geordneten Ausbildungsgang tatsächlich nicht statt, ist der Ausbildungsvertrag nichtig.

**Der Fall:**

Die volljährige Klägerin schloss mit der Beklagten einen Ausbildungsvertrag zur sog. FN-geprüften Pferdepflegerin. Hierbei handelte es sich nicht um einen staatlich anerkannten Ausbildungsberuf. Ab Beginn des Vertragsverhältnisses wurde sie tatsächlich als Gestütshilfskraft mit 45 Stunden pro Woche zuzüglich Überstunden eingesetzt. Hierzu gehörten schwere körperliche Arbeiten, aber auch das Bereiten der Pferde.

Die Beklagten hatten die Tätigkeit in ein formelles "Ausbildungsverhältnis" eingekleidet, ohne tatsächlich eine Ausbildung im Rahmen eines Ausbildungsplanes durchzuführen. Die Klägerin besuchte während ihrer Beschäftigungszeit nicht die Berufsschule. Die Beklagte verfügte weder über einen Meistertitel noch gab es in ihrem Betrieb einen angestellten Meister. Die Klägerin wurde über einen Zeitraum von zehn Monaten mit 530 Euro brutto pro Monat vergütet.

**Die Folge:**

Das ArbG Osnabrück hat dem Zahlungsantrag über 9.478,19 Euro brutto entsprochen. Für das „faktische Arbeitsverhältnis“ wurde eine angemessene Vergütung zugrunde gelegt. Für die Tätigkeit als Gestütshilfskraft hat das Arbeitsgericht vorliegend einen Bruttostunden-

lohn von 7 Euro als angemessen angesehen.

## **Mietrecht**

### **Energieausweis**

Die Energieeinsparverordnung (EnEV 2014) gilt bereits seit dem 1. Mai 2014. Bisher wurden Verkäufer von Wohnimmobilien noch durch eine einjährige Übergangsfrist geschont. Ab dem 1. Mai 2015 kann es aber teuer werden: Behörden können Verstöße gegen die Kennzeichnungspflicht mit Bußgeld ahnden.

Bei neuen, ab Mai 2014 ausgestellten Ausweisen müssen Inserenten die Art des Energieausweises (Bedarfs- oder Verbrauchsausweis), den Wert des Endenergiebedarfs (bei Bedarfsausweisen) oder Endenergieverbrauchs (bei Verbrauchsausweisen) sowie die im Ausweis genannten wesentlichen Energieträger der Heizung angeben. Bei Wohngebäuden müssen zudem Baujahr und Energieeffizienzklasse aufgeführt werden.

### **Energieausweis beim Besichtigungstermin**

Spätestens beim Besichtigungstermin müssen Vermieter und Verkäufer allerdings dann unaufgefordert einen gültigen Energieausweis vorlegen. Sofern Käufer und Mieter fehlende Energieausweise nicht bemängeln, wird dies in den häufigsten Fällen noch keine Folgen für den Vermieter beziehungsweise Verkäufer der Wohnimmobilie haben. Wer jedoch ohne Energieausweis erwischt wird, für den kann es teuer werden.

### **Wie teuer es ohne Energieausweis werden kann**

Zudem sind die einzelnen Bundesländer zu stichprobenartigen Kontrollen angewiesen, um Energieausweise auf ihre Korrektheit zu überprüfen. In den meisten Bundesländern ist dies die untere Bundesbauaufsichtsbehörde. Insofern sollten sich Hausbesitzer und Vermieter dringend an diese Vorgaben halten. Es können sonst Bußgelder in Höhe von bis zu 15.000 Euro. Ab dem 1. Mai 2015 werden Verstöße jener Art auch als Ordnungswidrigkeit aufgenommen.

Weitere Informationen sind über die [Deutsche Energie-Agentur – dena](#), dem [Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit](#), dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie sowie den Verbraucher-Zentralen der Länder erhältlich.

### **Zum guten Schluss:**

Der Anwalt hat nach einem langen schwierigen Prozess endlich gewonnen. Er simst seinem Mandanten, der sich im Urlaub befindet:

"Die gerechte Sache hat gesiegt!"

Prompt kommt eine Antwort-SMS:

"Sofort Berufung einlegen!"