

**Herausgeber:**  
JuCon - Personalberatung,  
RA Dr. Kues, Dr. Schweinberger, RA Soltner  
GbR

# ZARA

**Ausgabe Juni/15**  
**8. Jahrgang**

## Zeitschrift für aktuelle Rechtsprechungsanalyse

**Redaktion Zivilrecht:**  
RA Soltner

**Redaktion Öffentliches Recht:**  
RA Dr. Kues

**Redaktion Strafrecht, Arbeitsrecht,  
Handelsrecht, Gesellschaftsrecht:**  
Assessor Dr. Schweinberger

### Inhaltsverzeichnis:

#### Zivilrecht

EuGH, 04.06.2015 – C-497/13 – Zu Verbraucherschutzregeln im Bereich Verbrauchsgüterkauf S. 5  
AG Hamburg, 19.11.2014 – 49 C 142/14 – Schadensersatz bei unberechtigtem Mängelbeseitigungsverlangen S. 6

#### Strafrecht

KG, 17.02.2015 – 2 Ws 7/15 – Nach Verständigung: Rechtsmittelrücknahme zulässig S. 8

#### Öffentliches Recht

BVerfG, 13.05.2015 – 1 BvQ 9/15 – Makler scheitern mit Eilantrag gegen „Bestellerprinzip“ S. 9  
BVerfG, 21.04.2015 – 2 BvR 1322/12 – Altersgrenzen zur Einstellung im öffentlichen Dienst verfassungswidrig S. 10  
OLG Celle, 28.05.2015 – 13 U 104/14 – Bettina Wulff darf von Bauer-Verlag direkt angeschrieben werden S. 12

#### Arbeitsrecht

BAG, 11.02.2015 – 7 AZR 113/13 – Vertretung: Sachgrund für Befristung des Arbeitsvertrages S. 13  
BAG, 29.01.2015 – 2 AZR 280/14 – Günstigkeitsprinzip bei Kündigungsfristen S. 15  
BAG, 14.01.2015 – 7 AZR 2/14 – Befristung aufgrund gerichtlichen Vergleichs S. 16  
ArbG Düsseldorf, 20.04.2015 – 5 Ca 1675/15 – Leistungsbonus auf Mindestlohn anrechenbar S. 17  
ArbG Berlin, 04.03.2015 – 54 Ca 14420/14 – Änderungskündigung zur Anrechnung auf den Mindestlohn S. 18

Linklaters

neu bei

jurcareer

#### Unsere Werbepartner in dieser Ausgabe:

- Die Kanzlei Linklaters bietet „Training on the Job“ im Referendariat (Anzeige auf S. 2).
- Die Kanzlei Schallast & Partner sucht Referendarinnen und Referendare (Anzeige auf S. 3).
- Die Kanzlei Brettschneider & Michaelis-Hatje berät bei Examensanfechtungen. (Anzeige auf S. 7).

## JuCon Personalberatung

Dr. Dirk Kues, Dr. Dirk Schweinberger, Oliver Soltner GbR

### In eigener Sache

Liebe (ehemalige) Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Jura Intensiv,

in der aktuellen Ausgabe möchten wir Sie besonders auf die Entscheidung des EuGH auf S. 5 hinweisen. Der EuGH hat wichtige Klärungen im Bereich des Verbrauchsgüterkaufs herbeigeführt.

Wir arbeiten weiter intensiv daran, Ihnen in der ZARA nicht nur aktuelle Rechtsprechung aufzubereiten, sondern Ihnen über Netzwerk und Werbekunden berufliche Perspektiven aufzuzeigen. Beachten Sie in diesem Zusammenhang in der vorliegenden Ausgabe die Anzeige der Kanzleien **Linklaters und Schalast & Partner** auf den folgenden beiden Seiten.

Sollten Sie selbst an der Platzierung einer Anzeige in der ZARA interessiert sein, finden Sie im Impressum die notwendigen Kontaktdaten unter denen Sie von uns weitere Informationen erhalten.

Über die ZARA hinaus will die JuCon GbR Arbeitgeber und Bewerber zusammenführen. Sprechen Sie uns an, wenn Sie an unseren Diensten interessiert sind. Dr. Schweinberger steht Ihnen unter [info@JuCon-online.net](mailto:info@JuCon-online.net) zur Verfügung.

Wir wünschen Ihnen viel Lernerfolg bei der Lektüre der aktuellen ZARA.

Herzlich

Dr. Dirk Schweinberger

Dr. Dirk Kues

Oliver Soltner

---

ZARA – Zeitschrift für aktuelle Rechtsprechungsauswertung

**Redaktion:** RA Dr. Dirk Kues (Öffentliches Recht), Assessor Dr. Dirk Schweinberger (Strafrecht, Arbeits-, Handels- und Gesellschaftsrecht), RA Oliver Soltner (Zivilrecht)

**Anzeigen:** JuCon Personalberatung; E-Mail: [info@JuCon-online.net](mailto:info@JuCon-online.net)

**Herausgegeben** von der JuCon Personalberatung, Dr. Kues, Dr. Schweinberger, Soltner GbR, Am Kreuzberg 9, 63776 Mömbris; Raiffeisenbank Aschaffenburg eG, Kto.-Nr. 32 59 420, BLZ 795 625 14

**Erscheinungsweise:** Monatlich.

**Internet:** [www.JuCon-online.org](http://www.JuCon-online.org)

---

# LINKED WITH GUIDANCE



Bei Linklaters erwarten Referendarinnen und Referendare ähnlich anspruchsvolle Aufgaben wie einen Associate – denn genau das bedeutet für uns **„Training on the Job“**.

Für mehr Informationen zum Linklaters Referendarprogramm **„Colleagues of Tomorrow“** einfach den QR-Code scannen oder auf <http://career.linklaters.de/guidance> vorbeischaun.

**Linklaters LLP**  
Nicola von Tschirnhaus  
Recruitment Manager  
+49 69 71003 495  
[recruitment.germany@linklaters.com](mailto:recruitment.germany@linklaters.com)

Eine gute **Ausbildung** ist der Beginn des  
**Erfolges**. Lernen Sie uns und die Arbeit in einer mittelständischen  
**Rechtsanwaltsboutique** aus erster Hand näher kennen. Wir suchen  
**Referendarinnen** und **Referendare** und wollen  
Sie in den Bereichen **Banking**, **Corporate** oder **Arbeitsrecht** eng  
in die Teamarbeit unserer Associates und Partner und nah an unseren nationalen und  
internationalen Mandanten einbinden. Sie verfügen über eine **erstklassige**  
juristische Ausbildung, wollen sich stetig weiterbilden, suchen nach einer  
**Alternative** zur Arbeit in einer Großkanzlei  
und haben **Spaß** an anspruchsvoller juristischer  
Arbeit – bewerben Sie sich bei uns.

## Die nächsten Kurse von *Jura Intensiv*:

### Examenskurse:

Frankfurt, Gießen, Marburg und Mainz: 24. bzw. 17. August 2015

Die Anmeldephase ist eröffnet.

Saarbrücken: August 2015

Die Anmeldephase ist eröffnet.

Heidelberg: Beginn 28. September 2015

Bester in BaWü von JI !! Für Oktober jetzt anmelden.

WuV-Kurs in Frankfurt: Nächster Beginn wieder Mitte September 2015

### Assessorkurse:

Frankfurt und Gießen: Beginn 14. September 2015

Jetzt Plätze sichern! März war in Frankfurt ausgebucht!

Frankfurt: Arbeits- und Wirtschaftsrecht beginnt Mitte September 2015

Top-aktuelles Material! Vollständig neu überarbeitete Skripte!

Frankfurt: Öffentliches Recht beginnt im Februar, Mai, August, November

Assex-Crash in Frankfurt (Klausurtechnik, Formalien, Prozessrecht)

Nächster vollständiger Kurs ab 28. Oktober 2015 (übernächster ab März 2016)

Mainz (Jahreskurs, ZR, SR, ÖR): Beginn Okt. '15; nächster Beginn: April '16

Unsere Assessorkurse bieten Ihnen eine systematische und strukturierte Wissensvermittlung. Machen Sie sich unsere Erfahrungen aus über 13 Jahren zu Nutzen und bereiten Sie sich landesspezifisch vor.

### Auszeichnungen für unsere Arbeit im Assessorkursbereich:

**Allen & Overy, Linklaters, Hogan Lovells, Ashurst und Taylor Wessing** bieten Ihren Referendaren eine Ausbildungsunterstützung im Rahmen der Assessor-Kurse an!

Wir bieten Ihnen faire Preise für erstklassige Examensvorbereitung!

### Einzelunterricht:

1. Examen: 3 Stunden ab 250 €.

2. Examen: 3 Stunden ab 300 €.

Preise für 2er- und 3er-Gruppen auf der Homepage.

Anfragen bitte direkt an das Büro.

## Zivilrecht

Gericht: EuGH	<b>Zu Verbraucherschutzregeln im Bereich Verbrauchsgüterkauf</b>	RL 1999/44/EG
Aktenzeichen: C-497/13		
Datum: 04.06.2015		

	<b>Der EuGH hat die Verbraucherschutzregeln im Bereich des Verbrauchsgüterkaufs und der Garantien für Verbrauchsgüter geklärt. Bei Vertragswidrigkeiten, die binnen sechs Monaten nach der Lieferung einer Ware offenbar werden, wird vermutet, dass sie bereits zum Zeitpunkt der Lieferung bestanden.</b>
---	---

**Sachverhalt:** Am 27.5.2008 kaufte die Klägerin bei dem beklagten Autohaus in den Niederlanden einen Gebrauchtwagen. Am 26.9.2008 fing das Fahrzeug während einer Fahrt Feuer und brannte völlig aus. Es wurde von einem Abschleppunternehmen zu dem Autohaus und dann auf dessen Bitte zu einem Verschrottungsunternehmen gebracht, um dort gelagert zu werden. Die Klägerin macht geltend, dass sich die Parteien bei dieser Gelegenheit über den Brand und eine etwaige Haftung des Autohauses unterhalten hätten, was das Autohaus bestreitet. Mit Schreiben vom 11.5.2009 machte die Klägerin das Autohaus für den Schaden haftbar. Eine technische Untersuchung zur Ursache des Brands konnte nicht durchgeführt werden, da das Fahrzeug inzwischen verschrottet worden war. Da der Verkäufer seine Haftung in Abrede stellte, erhob die Klägerin Klage.

Mit der Richtlinie 1999/44/EG über bestimmte Aspekte von Verbraucherverträgen soll der Schutz von Verbrauchern sichergestellt werden. Das mit dem Rechtsstreit im Berufungsverfahren befasste niederländische Gericht setzte das Verfahren aus und legte dem EuGH in diesem Zusammenhang Fragen zur Vorabentscheidung vor. Es möchte wissen, ob der Grundsatz der Effektivität einer nationalen Bestimmung entgegensteht, nach der der Verbraucher nachzuweisen hat, dass er den Verkäufer rechtzeitig über die Vertragswidrigkeit unterrichtet hat. Nach dem niederländischen Recht obliegt es bei Bestreiten des Verkäufers grundsätzlich dem Käufer, den Beweis zu erbringen, dass er den Verkäufer über die Vertragswidrigkeit des gelieferten Gutes unterrichtet hat, und zwar binnen einer Frist von zwei Monaten nach der Feststellung der Vertragswidrigkeit. Darüber hinaus möchte das Gericht wissen, wie die Beweislastverteilung funktioniert, und insbesondere, welche Umstände der Verbraucher beweisen muss.

### Die Lösung:

Das nationale Gericht hat von Amts wegen zu prüfen, ob die Klägerin als Verbraucherin i.S.d. Richtlinie 1999/44 anzusehen ist, wenn sie sich nicht auf diese Eigenschaft berufen hat. Das nationale Gericht kann zudem im Rahmen eines Rechtsmittelverfahrens Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie von Amts wegen prüfen. Nach der Vorschrift wird bis zum Beweis des Gegenteils grundsätzlich vermutet, dass Vertragswidrigkeiten, die binnen sechs Monaten nach der Lieferung des Gutes offenbar werden, bereits zum Zeitpunkt der Lieferung bestanden.

Die Mitgliedstaaten dürfen nach der Richtlinie 1999/442 vorsehen, dass der Verbraucher zur Inanspruchnahme seiner Rechte den Verkäufer über die Vertragswidrigkeit binnen zwei Monaten nach dem Zeitpunkt, zu dem er sie festgestellt hat, unterrichten muss. Nach den Vorarbeiten für die Richtlinie trägt diese Möglichkeit dem Anliegen Rechnung, die Rechtssicherheit zu stärken, indem der Käufer zu einer "gewissen Sorgfalt unter Berücksichtigung der Interessen des Verkäufers" gezwungen wird. Dabei soll dem Verbraucher jedoch keine zwingende Verpflichtung auferlegt werden, "die betreffende Sache genauestens zu prüfen". Die dem Verbraucher obliegende Pflicht beschränkt sich darauf, den Verkäufer über das Vorliegen einer Vertragswidrigkeit zu unterrichten. Der Verbraucher ist in diesem Stadium weder verpflichtet, den Beweis zu erbringen, dass eine Vertragswidrigkeit das von ihm erworbene Gut tatsächlich beeinträchtigt, noch, den genauen Grund für diese Vertragswidrigkeit anzugeben.

Hinsichtlich der Beweislastverteilung gilt, dass bei Vorliegen einer Vertragswidrigkeit in den ersten sechs Monaten nach Lieferung des Gutes zugunsten des Verbrauchers vermutet wird, dass die Vertragswidrigkeit bereits zum Zeitpunkt der Lieferung bestand. Um diese Beweiserleichterung in Anspruch nehmen zu können, muss der Verbraucher jedoch bestimmte Tatsachen nachweisen. Er muss den Beweis erbringen, dass das verkaufte Gut nicht vertragsgemäß ist, weil es zum Beispiel nicht die im Kaufvertrag vereinbarten Eigenschaften aufweist oder sich

nicht für den Gebrauch eignet, der von einem derartigen Gut gewöhnlich erwartet wird. Außerdem muss er beweisen, dass die in Rede stehende Vertragswidrigkeit binnen sechs Monaten nach der Lieferung des Gutes offenbar geworden ist, also sich ihr Vorliegen tatsächlich herausgestellt hat.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, so ist der Verbraucher vom Nachweis befreit, dass die Vertragswidrigkeit bereits zum Zeitpunkt der Lieferung des Gutes bestand. Das Auftreten der Vertragswidrigkeit in dem kurzen Zeitraum von sechs Monaten erlaubt die Vermutung, dass sie zum Zeitpunkt der Lieferung "zumindest im Ansatz" bereits vorlag, auch wenn sie sich erst nach der Lieferung des Gutes herausgestellt hat. Es ist dann Sache des Gewerbetreibenden, ggf. den (Gegen-)Beweis zu erbringen, dass die Vertragswidrigkeit zum Zeitpunkt der Lieferung des Gutes noch nicht vorlag, indem er dartut, dass sie ihren Grund oder Ursprung in einem Handeln oder Unterlassen nach dieser Lieferung hat.

Gericht: AG Hamburg	<b>Schadensersatz bei unberechtigtem Mängelbeseitigungsverlangen</b>	BGB
Aktenzeichen: 49 C 142/14		§§ 280, 536c
Datum: 19.11.2014		

	Zur Frage, wann ein unberechtigtes Mängelbeseitigungsverlangen des Mieters eine zum Schadensersatz verpflichtende schuldhafte Vertragsverletzung darstellt.
---	---

Ein unberechtigtes Mängelbeseitigungsverlangen des Mieters stellt eine zum Schadensersatz verpflichtende schuldhafte Vertragsverletzung nur dann dar, wenn er erkannt oder fahrlässig nicht erkannt hat, dass der von ihm angezeigte Mangel der Mietsache nicht vorliegt, sondern die Ursache für das Symptom, hinter dem er einen Mangel vermutet, in seinem eigenen Verantwortungsbereich liegt (im Anschluss an BGH WuM 2008, 145 ff.). Diese zum Kaufvertragsrecht ergangene Entscheidung des BGH ist vom Grundsatz her auf das Wohnraummietrecht zu übertragen, wobei insoweit darüber hinaus zu berücksichtigen ist, dass der Mieter nach § 536c BGB gegenüber dem Vermieter rechtlich, anders als der Käufer, verpflichtet ist, Mängel der Mietsache anzuzeigen. Maßgeblich kommt es darauf an, ob der zur Mängelanzeige nach § 536c BGB verpflichtete Mieter den äußeren Umständen nach von einem vom Vermieter zu verantwortenden Mangel ausgehen durfte, selbst wenn sich dies nachträglich als unrichtig herausstellen sollte.

Um bauseitig zu verantwortende Feuchtigkeitsschäden handelt es sich auch dann, wenn die Ursache des Schadens im vertragsgemäßen, vom normalen Wohngebrauch umfassten Verhalten des Mieters liegen würde, insbesondere wenn der Schaden Folge einer mietrechtlich zulässigen Möblierung und sonstigen Nutzung, etwa durch den Aufenthalt in dem Raum der Wohnung, gewesen sein sollte.

Ergebnis: Der Klägerin steht kein Anspruch in Höhe von € 357,- aus § 280 I BGB i. V. m. dem Mietvertrag zu.

## **Tätigkeit als Dozent bzw. Dozentin ?!**

### **Sie haben Interesse, sich als Dozent (m/w) bei Jura Intensiv zu betätigen?**

**Vor allem für den Aufbau neuer Standorte suchen wir didaktisch versierte neue Kolleginnen und Kollegen.**

**Interesse?**

**Weitere Infos auf der JI-Homepage (links unter „Karriere“)**

# WIR SCHAUEN IHREN PRÜFERN AUF DIE FINGER!

Kompetente Hilfe bei allen Fragen des Hochschul- und Prüfungsrechts

*Professionelle Überprüfung Ihrer Examensergebnisse! Optimieren Sie Ihre Erfolgchancen!  
Minimieren Sie Ihr Prüfungsrisiko!*



Rechtsanwalt **Lars Brettschneider** ist seit vielen Jahren als Repetitor und AG-Leiter im Öffentlichen Recht tätig. Er und sein Team von Korrektoren kennen daher den Prüfungsstoff und die Probleme der juristischen Staatsexamina aus langjähriger Praxis.

Im Rahmen seiner anwaltlichen Tätigkeit beschäftigt er sich mit dem Hochschul- und Prüfungsrecht und ist bundesweit tätig.

*Wir geben Ihnen Recht!*



Anwalts- und Notarkanzlei BRETTSCHEIDER & MICHAELIS-HATJE  
Lange Str. 55 ■ 27232 Sulingen ■  
Tel. 04271/2087 ■ Fax 04271/6408 info@bmb-recht.de ■ www.bmb-recht.de

WULF BRETTSCHEIDER  
Rechtsanwalt und Notar a.D.

KARIN MICHAELIS-HATJE  
Rechtsanwältin und Mediatorin  
Fachanwältin für Familienrecht

LARS BRETTSCHEIDER  
Rechtsanwalt und Notar  
Fachanwalt für Sozialrecht

## Strafrecht

Gericht: KG	<b>Nach Verständigung: Rechtsmittelrücknahme zulässig</b>	StPO
Aktenzeichen: 2 Ws 7/15		§ 302
Datum: 17.02.2015		

	Das KG hat entschieden, dass § 302 I 2 StPO der nach einer Verständigung erfolgten Berufungsrücknahme nicht entgegensteht. Die Berufungsrücknahme in einem Parallelverfahren darf auch zum Gegenstand einer Verständigung gemacht werden.
---	---

**Sachverhalt:** Der Angeklagte ist zunächst wegen Körperverletzung zu einer Freiheitsstrafe verurteilt worden. Gegen dieses Urteil hat er Berufung eingelegt. In einem weiteren Verfahren wegen einer anderen Körperverletzung kam es zu einer Verständigung. Deren Inhalt sah vor, dass das erste Urteil in die Gesamtstrafe miteinbezogen werden und der Angeklagte die Rücknahme seiner Berufung zu Protokoll erklären sollte.

### Die Lösung:

Insbesondere steht die Vorschrift des § 302 I 2 StPO, wonach ein Rechtsmittelverzicht nach einer zuvor erfolgten Verständigung unzulässig ist, dem nicht entgegen. Dies ergibt sich bereits aus dem Wortlaut der Vorschrift, der nur den Rechtsmittelverzicht, nicht aber die Rechtsmittelrücknahme erfasst. **Das KG widerspricht damit dem OLG München**, das eine analoge Anwendung von § 302 I 2 StPO auf Fälle der Rechtsmittelrücknahme mit dem Argument bejaht hat, dass es hier ebenfalls um eine Prozesshandlung geht, die zur Unanfechtbarkeit des Urteils führt (OLG München, BeckRS 2013, 15432). Nach Ansicht des KG ist aber die Entscheidungssituation des Angeklagten bei einer Rechtsmittelrücknahme eine ganz andere als bei einem Rechtsmittelverzicht. Denn Letzterer erfolgt typischerweise am Ende der Hauptverhandlung und daher häufig spontan und unüberlegt. Dagegen ist die Rücknahme eines Rechtsmittels normalerweise das Ergebnis einer reiflichen Überlegung fernab vom bisweilen hektischen Verlauf der Hauptverhandlung.

Die Berufungsrücknahme kann auch zulässigerweise zum Gegenstand einer Verständigung gemacht werden. Zwar beschränkt § 257c II 1 Var. 2 StPO eine Verständigung über verfahrensbezogene Maßnahmen auf solche im zu Grunde liegenden Erkenntnisverfahren. Damit sind indes nur Maßnahmen des Gerichts gemeint. Dies ergibt sich auch aus § 257c II 1 Var. 3 StPO und den Gesetzgebungsmaterialien, wonach von den Verfahrensbeteiligten auch rechtsgestaltende Erklärungen zu Rechtsmitteln in anderen Verfahren zum Gegenstand der Verständigung gemacht werden können.

## Der „letzte Schliff“ vor dem 2. : Assessor-Crash-Kurs ab Oktober 2015:

- Z I und Z II (Dozent RiLG Dr. Oliver Schnurr)
- Zivilrechtliche Anwaltsklausur (Dozent voraussichtlich RA Soltner)
- Oeff.R I und II (Dozent RiVG Dr. Tobias Trierweiler)  
(Dieser Kurs basiert auf den Formalien des Bundeslandes Hessen.)
- S I - Anklageschrift (Dozent Ri Dr. Jan Helmrich)
- S II - Strafurteil (Dozent RiLG Dr. Oliver Schnurr)
- S II – Strafrechtliche Revision (Dozent StA Dr. Leimbrock LL.M.)

**Jura Intensiv bietet Ihnen faire Preise!**

**Lassen Sie sich bei einem anderen Anbieter nicht 160 € für zwei Tage abknöpfen, sondern zahlen Sie bei JI als Ehemaliger für 2-Tages-Kurse z.B. nur 79 € (sonst 89 €).**

**Noch besser: Zahlen Sie bei JI als Ehemaliger für den kompletten Kurs nur 299 € (sonst 320 €)**

## Öffentliches Recht

Gericht: BVerfG	<b>Makler scheitern mit Eilantrag gegen „Bestellerprinzip“</b>	GG Art. 12
Aktenzeichen: 1 BvQ 9/15		
Datum: 13.05.2015		

	<b>Das BVerfG hat den Erlass einer einstweiligen Anordnung gegen das zum 1.6.2015 vorgesehene Inkrafttreten des "Bestellerprinzips" bei Maklerprovisionen für Wohnraummietverträge abgelehnt. Die Antragsteller konnten einen hinreichend schwerwiegenden Nachteil weder für die Gesamtheit der Wohnungsvermittler noch im Hinblick auf ihre eigene Situation darlegen.</b>
---	---

**Sachverhalt:** Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung war darauf gerichtet, das zum 1.6.2015 vorgesehene Inkrafttreten des Gesetzes zur Dämpfung des Mietanstiegs auf angespannten Wohnungsmärkten und zur Stärkung des Bestellerprinzips bei der Wohnungsvermittlung (MietNovG) vom 21.4.2015 auszusetzen, soweit durch das Gesetz das sog. Bestellerprinzip bei der Vermittlung von Mietverträgen über Wohnraum vorgeschrieben werden soll.

Danach kommt ein Vertrag zwischen Wohnungsuchendem und Makler nur zustande, wenn der Wohnungsuchende dem Makler einen Suchauftrag erteilt und dieser ausschließlich im Interesse des Wohnungsuchenden und nicht für den Vermieter tätig wird. Vereinbarungen, durch die Wohnungsuchende verpflichtet werden, ein vom Vermieter oder einem Dritten geschuldetes Vermittlungsentgelt zu zahlen, sind unwirksam. Verstöße können mit Bußgeldern bis zu 25.000 € gegenüber dem Wohnungsvermittler verfolgt werden.

Antragsteller waren zwei Immobilienmakler, die sich durch die Einführung des "Bestellerprinzips" in ihrer wirtschaftlichen Existenz bedroht sahen, sowie ein Wohnungsmieter, der eine Verletzung seines Rechts auf Vertragsfreiheit rügte. Neben dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung haben sie mit den gleichen Rügen Verfassungsbeschwerde erhoben, über die noch zu entscheiden ist (1 BvR 1015/15).

### Die Lösung:

Die Verfassungsbeschwerde der antragstellenden Makler ist zwar weder von vornherein unzulässig noch offensichtlich unbegründet. Nach dem Ergebnis der Folgenabwägung konnte hier jedoch keine einstweilige Anordnung ergehen, denn die Darlegungen der Antragsteller genügten hierfür nicht.

Die Gesetzesbegründung geht von Umsatzrückgängen für Wohnungsvermittler durch die Neuregelung i.H.v. etwa 310 Mio. € aus. Auf dieser Grundlage, die von den Antragstellern nicht mit belastbaren weiteren Angaben ergänzt worden war, konnte die für den ganzen Berufsstand der Wohnungsvermittler geltend gemachte Existenzbedrohung jedoch nicht hinreichend substantiiert dargelegt werden. Auf Basis der in der Gesetzesbegründung genannten Zahlen ergab sich eine durchschnittliche Belastung der einzelnen Unternehmen i.H.v. jährlich etwa 8.200 €. Von einer Existenzbedrohung des gesamten Berufsstandes der Wohnungsvermittler konnte also nicht die Rede sein.

Im Hinblick auf die eigene Situation der Antragsteller war im Ausgangspunkt zudem zu berücksichtigen, dass wirtschaftliche Nachteile, die Einzelnen durch den Vollzug eines Gesetzes entstehen, im Allgemeinen nicht geeignet sind, die Aussetzung der gesamten Anwendung von Normen zu begründen. Unter welchen Umständen ausnahmsweise anderes zu gelten hat, wenn die unmittelbare Gefahr besteht, dass ein Gewerbebetrieb vollständig zum Erliegen kommt und dadurch ein irreparabler Schaden entsteht, konnte hier offen bleiben. Der erste Antragsteller behauptete angesichts seiner weiteren Einnahmequellen nicht einmal, dass die Einführung des "Bestellerprinzips" den Fortbestand seines Unternehmens gefährden könnte. Demgegenüber machte der zweite Antragsteller zwar geltend, dass ihm die Insolvenz drohe, falls das Mietrechtsnovellierungsgesetz in Kraft trete, konnte dies allerdings nicht durch konkrete Zahlen belegen.

Die Verfassungsbeschwerde des antragstellenden Wohnungsmieters war bereits offensichtlich unzulässig. Der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung war daher abzulehnen, ohne dass es einer Folgenabwägung bedurfte. Insbesondere war nicht zu ersehen, dass er - als Mieter bzw. Wohnungsuchender - in seiner durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützten Vertragsfreiheit verletzt sein könnte. Es blieb ihm weiterhin unbenommen, über den Nachweis oder die Vermittlung von Wohnraum wirksame Maklerverträge zu schließen und sich zur Zahlung der Courtage zu verpflichten.

Gericht: BVerfG	<b>Altersgrenzen zur Einstellung im öffentlichen Dienst verfassungswidrig</b>	GG
Aktenzeichen: 2 BvR 1322/12		Art. 33 II
Datum: 21.04.2015		

	Höchstaltersgrenzen für die Übernahme von Angestellten im öffentlichen Dienst in ein Beamtenverhältnis sind zwar grds. zulässig. Die nordrhein-westfälische Regelung, die eine Höchstaltersgrenze von 40 Jahren vorsieht, verstößt aber gegen Art. 33 II GG, da das Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen keine hinreichend bestimmte Verordnungsermächtigung zur Festsetzung von Einstellungshöchstaltersgrenzen beinhaltet.
---	---

**Sachverhalt:** Die Beschwerdeführer sind angestellte Lehrkräfte an öffentlichen Schulen in NRW und im Jahre 1963 bzw. 1959 geboren. 2009 stellten sie einen Antrag auf Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe. Die nach der maßgeblichen Laufbahnverordnung geltende Altersgrenze für die Einstellung hatten sie bereits überschritten, da beide das 40. Lebensjahr vollendet hatten. Die Anträge wurden jeweils abgelehnt. Die jeweiligen Klagen vor den Verwaltungsgerichten blieben erfolglos.

Den beiden Verfassungsbeschwerden gab das BVerfG statt und wies die Verfahren zur erneuten Entscheidung an das Bundesverwaltungsgericht zurück.

**Die Lösung:**

§ 5 I des Landesbeamtengesetzes NRW ist keine hinreichend bestimmte Verordnungsermächtigung zur Festsetzung von Einstellungshöchstaltersgrenzen.

Der Gesetzgeber ist verpflichtet, die für die Grundrechtsverwirklichung maßgeblichen Regelungen im Wesentlichen selbst zu treffen und nicht der Exekutive zu überlassen. Entscheidungen können auf den Verordnungsgeber delegiert werden, müssen aber dem Gesetzesvorbehalt genügen. Dies ist der Fall, wenn der parlamentarische Gesetzgeber die wesentlichen Entscheidungen trifft und die Ermächtigungsgrundlage hinreichend bestimmt ist. Eine hinreichende Bestimmtheit liegt vor, wenn Inhalt, Zweck und Ausmaß der Ermächtigung im Gesetz bestimmt werden.

Diesen verfassungsrechtlichen Anforderungen an eine hinreichend bestimmte Ermächtigungsgrundlage genügt § 5 I 1 LBG NRW nicht. Es ist nicht erkennbar, dass der nordrhein-westfälische Gesetzgeber sich Gedanken über die Einführung von Höchstaltersgrenzen und ihre grundrechtliche Eingriffsrelevanz gemacht hat. Einstellungshöchstaltersgrenzen stellen einen schwerwiegenden Eingriff in Art. 12 I GG und auch in Art. 33 II GG dar. Es ist vorrangig Aufgabe des Parlamentsgesetzgebers, die Abwägung und den Ausgleich zwischen dem Leistungsgrundsatz des Art. 33 II GG und anderen in der Verfassung geschützten Belangen vorzunehmen.

Grundsätzlich sind Einstellungshöchstaltersgrenzen aber zulässig, wenn ihr Zweck die Gewährung eines ausgewogenen zeitlichen Verhältnisses zwischen Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit ist. Die Einstellungshöchstaltersgrenzen können eine wesentliche Grundlage für die Finanzierbarkeit und Funktionsfähigkeit des beamtenrechtlichen Versorgungssystems darstellen und somit einer Sicherung des Alimentations- und Lebenszeitprinzips dienen.

**++ Top-aktuell +++ Erste Prüfung +++ 2. Examen +++ Mündliche ++**

**Die Crash-Kurs-Skripte zum materiellen Recht.**

**In Kürze neu: Crash-Kurs Handelsrecht**

**Fakten ++ Examenstipps ++ aktuelle Rechtsprechung**

**Im JI-Shop und in der Buchhandlung.**

The logo for jurcareer, featuring the word "jurcareer" in a bold, lowercase sans-serif font. The "j" is blue with a red dot, and the rest of the letters are dark blue. The logo is enclosed in a white rounded rectangle with a dark blue border.

jurcareer bietet Ihnen bundesweit Top-Chancen, um Ihre Karriere aktiv zu fördern!  
Spitzen-Kanzleien warten darauf, Sie kennen zu lernen:

## **Bundesweit:**

Linklaters  
Bird & Bird  
Latham & Watkins  
Taylor Wessing  
Kapellmann  
Dentons  
Beiten Burkhardt  
Schalast & Partner

## **In Westfalen:**

Baumeister  
Spieker & Jaeger  
Schmidt, von der Osten & Huber

## **Ihre Vorteile:**

- Direkte Bewerbungswege ohne Motivationsschreiben; durch eine aktivierte „Suche“ bewerben Sie sich bei bis zu 11 Kanzleien (bundesweit)!
- Stete Chance, von einer Kanzlei aktiv angesprochen zu werden.
- Stets attraktive Sonderkonditionen und Rabatte!

## **Gutschein für Online-Shop des JI-Verlages**

- 1) Alle neuen Mitglieder von jurcareer erhalten ab sofort einen 50-€-Gutschein (einzulösen nur im Online-Shop)
- 2) Alle Mitglieder von jurcareer können ab sofort Gutscheine mit Rabatt kaufen: 30-€-Gutschein für 25 € und 50-€-Gutschein für 40 € (einzulösen nur im JI-Online-Shop)

A red circular badge with a white border and a drop shadow. The text inside is white and reads "Für jurcareer-Mitglieder".

Für  
jurcareer-  
Mitglieder

Gericht: OLG Celle	<b>Bettina Wulff darf von Bauer-Verlag direkt angeschrieben werden</b>	GG Art. 2 I, 1 I
Aktenzeichen: 13 U 104/14		
Datum: 28.05.2015		

	Das OLG Celle hat eine Klage von Bettina Wulff, mit der dem Baur-Verlag untersagt werden sollte, sie direkt anzuschreiben, abgewiesen. In der bloßen Kontaktaufnahme gegen den eindeutig erklärten Willen der Betroffenen lag keine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, da bei einer Abwägung der beiderseitigen Interessen das Recht auf Schutz der Persönlichkeit und Achtung der Privatsphäre das Interesse des Verlages, mit ihr unmittelbar in Kontakt zu treten, nicht überwog.
---	---

**Sachverhalt:** Die Klägerin des Verfahrens ist Bettina Wulff, die Ehefrau des ehemaligen Bundespräsidenten Christian Wulff. Sie mahnte den beklagten Baur-Verlag wegen einer vermeintlich unzulässigen Bildberichterstattung durch Anwaltsschreiben ab. Dieses Abmahnschreiben schloss mit dem Hinweis: "Unsere Mandantin ist für eine Antwort in Bezug auf dieses Schreiben nicht empfangsbereit. Sie wünscht nicht direkt diesbezüglich angeschrieben zu werden, sondern dass die Rechtsangelegenheit ausschließlich mit der Kanzlei abgewickelt wird."

Die Beklagte schrieb die Klägerin dennoch persönlich an, legte in diesem Schreiben dar, dass die Berichterstattung nach ihrer Auffassung zulässig gewesen sei und lud die Klägerin abschließend zu einem persönlichen Gespräch ein, um "für die Zukunft eine Gesprächsgrundlage" zu schaffen. Gleichzeitig informierte sie die Rechtsanwälte der Klägerin über dieses Schreiben. Die Klägerin beantragte daraufhin es der Beklagten zu untersagen, sie in vergleichbaren Fällen direkt anzuschreiben.

Das LG gab der Klage statt. Auf die Berufung der Beklagten änderte das OLG das Urteil ab und wies die Klage ab.

#### **Die Lösung:**

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin ist durch den fraglichen Brief nicht verletzt worden.

Zwar kann in der bloßen - als solchen nicht ehrverletzenden - Kontaktaufnahme eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts liegen, wenn sie gegen den eindeutig erklärten Willen des Betroffenen erfolgt und bei einer Abwägung der beiderseitigen Interessen das Recht der Klägerin auf Schutz ihrer Persönlichkeit und Achtung ihrer Privatsphäre das Interesse des Beklagten, mit ihr unmittelbar in Kontakt zu treten, überwiegt. Diese Voraussetzungen liegen jedoch nicht vor.

Die Interessenabwägung ergibt, dass der Aufwand, das Schreiben entweder ungelesen oder nach Lektüre der Anfangszeilen an den eigenen Anwalt weiterzuleiten, nicht nennenswert ist. Das Schreiben steht auch nicht in einem Zusammenhang mit sonst durch den beklagten Verlag als Herausgeber der Zeitschrift "Closer" durchgeführten Observierungen und Bespitzelungen. Das Schreiben übt keinen Zwang auf die Klägerin aus, mit der Beklagten zu debattieren, und enthält keine suggestiven Mittel. Es war objektiv nicht geeignet, die Klägerin zu verunsichern, weil es sachlich gefasst ist und keine ehrverletzenden Äußerungen enthält.

Demgegenüber war zu berücksichtigen, dass in einer rechtlichen Auseinandersetzung einer Partei grundsätzlich die Möglichkeit gegeben sein muss, Kontakt zu ihrem Gegner aufzunehmen, um eine argumentative Klärung dieser Auseinandersetzung herbeizuführen. Ein solches Interesse ist schon aufgrund der allgemeinen Meinungsfreiheit geschützt. In diesem speziellen Fall kommt hinzu, dass der Verlag ein persönliches Gespräch angeboten hat, um eine grundsätzliche Klärung herbeizuführen. Dies setzte die höchstpersönliche Bereitschaft der Klägerin voraus. Um die größtmögliche Chance zu haben, eine solche Bereitschaft zu erzielen, war es nicht sachfremd, sie unmittelbar anzuschreiben.

## **JI-Klausurblöcke**

**Clever kaufen und Geld sparen:  
Im JI-Shop oder im Kursraum vor Ort!**

## Arbeitsrecht

Gericht: BAG	<b>Vertretung: Sachgrund für Befristung des Arbeitsvertrages</b>	TzBfG § 14 I
Aktenzeichen: 7 AZR 113/13		
Datum: 11.02.2015		

	Eine Vertretungsbefristung ist auch dann zulässig, wenn der Vertreter andere Aufgaben wahrnimmt, solange diese vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gegenüber dem Vertretenen umfasst sind und er die Vertretung bei Vertragsschluss offenkundig einem oder mehreren abwesenden Mitarbeitern zuordnet.
---	--

**Sachverhalt:** Die klagende Arbeitnehmerin ist seit 2009 auf der Grundlage von insgesamt fünf befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt. Die beiden letzten damit zusammenhängenden Vereinbarungen sehen jeweils eine Befristung bis zum Jahresende 2010 bzw. 2011 sowie den Zweck der Vertretung einer arbeitsunfähig erkrankten Mitarbeiterin vor. Die Klägerin moniert nach dem Ende der Beschäftigung die Unwirksamkeit der letzten Befristungsabrede, da sie die Erkrankte weder unmittelbar noch mittelbar vertreten habe. Zu keinem Zeitpunkt habe sie deren Aufgaben wahrgenommen; ebenso habe keine erkennbare Umverteilung der Arbeit vorgelegen.

### Die Lösung:

Nach der Auffassung des BAG reicht jedoch auch eine gedankliche Zuordnung für einen Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters und der Einstellung einer Vertretungskraft aus, wenn der Arbeitgeber bei Vertragsschluss mit dem Vertreter dessen Aufgaben einem oder mehreren vorübergehend abwesenden Beschäftigten erkennbar zuteilt. Dies kann insbesondere – wie hier – durch eine entsprechende Angabe im Arbeitsvertrag geschehen. In Anlehnung an das Urteil des 7. Senats vom 12. 1. 2011 (BeckRS 2011, 70408) bestätigen die Richter, dass der erforderliche Vertretungszusammenhang bei der Übernahme vollkommen anderer Aufgaben auf Grund einer so genannten gedanklichen Zuordnung nicht nur besteht, wenn eine tatsächliche Umorganisation der Aufgabenverteilung ausbleibt, sondern auch dann, wenn der Arbeitgeber allein rechtlich und tatsächlich in der Lage ist, dem abwesenden Arbeitnehmer im Falle seiner Anwesenheit die dem Vertreter zugewiesenen Aufgaben zu übertragen. Darauf, ob und gegebenenfalls wie die bisherigen Aufgaben der abwesenden Stammkraft wahrgenommen werden, kommt es in dieser Konstellation nicht an.

Praxishinweis: Die Entscheidung erleichtert die Befristungsgestaltung und bringt Rechtssicherheit: Ausdrücklich weist der Senat darauf hin, dass ein auf gedanklicher Zuordnung beruhender Kausalzusammenhang nicht nur deshalb ausscheidet, weil der Arbeitgeber tatsächlich Arbeitsaufgaben umorganisiert. Auch beim Ausbleiben einer solchen mittelbaren Vertretung ist der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts in der Lage, der Vertretung andere Aufgaben als dem abwesenden Mitarbeiter aufzutragen. Einziges Erfordernis dafür ist ein eindeutiger Hinweis in der Befristungsabrede, dass die befristete Einstellung zur Vertretung eines oder mehrere abwesender Mitarbeiter geschieht.

## Assessorkurs:

### Schnupper-Kurs am: 14.07.15

18 – 21 Uhr, Zeil 65 in Frankfurt

**Vorbereitung auf die von Ihnen in der Zivil-Station verlangten Arbeiten  
(Urteil, Relation, Beschluss).**

**Alle Teilnehmer erhalten ein erläuterndes Skript.  
Bitte unverbindlich voranmelden unter: [info@ji-ssk.de](mailto:info@ji-ssk.de)**

**Weitere Schnupper-Kurse alle 2 Monate.  
In der Regel am 2. Dienstag eines „ungeraden“ Monats.**

# Bei Jura Intensiv sind Sie immer top-aktuell informiert!

Mit **RA & ZARA** sind Sie optimal informiert und können die Sicherheit haben, dass Ihnen für die Prüfung keine bahnbrechende Entscheidung entgeht!

## Die RA – unsere Ausbildungszeitschrift

Die „Rechtsprechungs-Auswertung“ (RA) ist die Ausbildungszeitschrift von Jura Intensiv.

- Mit dieser Zeitschrift halten wir Sie über die wichtigsten examensrelevanten Entscheidungen auf dem Laufenden. Wir richten uns daran aus, welche Themen „heiß“ sind für künftige Examensklausuren.
- Die Aufarbeitung erfolgt in der Weise, dass wir Ihnen den Aufbau des Problems im Gutachten verdeutlichen. Es nützt Ihnen wenig, wenn Sie ein Problem zwar kennen, aber die Einordnung in den Klausuraufbau nicht schaffen.
- Weiterhin hat die RA einen besonderen Fokus auf das 2. Staatsexamen. Ein ausführlicher Referendarteil begleitet Sie bis zum Ende Ihrer Ausbildung. Neben der Frage, welche Urteile sich für künftige Prüfungsaufgaben prädestinieren, geht es im Referendarteil auch immer um die Frage, wie man im Urteil, Beschluss, etc. richtig formuliert, um den Examenanforderungen gerecht zu werden.



## Die ZARA – Unser kostenfreier Pdf-Newsletter

Die „Zeitschrift für aktuelle RechtsprechungsAuswertung“ (ZARA) ist ein kostenfreier PDF-Newsletter, der an aktuelle und ehemalige Teilnehmer von Jura Intensiv versendet wird.

- Hier erhalten Sie einerseits aktuelle Informationen über die nächsten Kursangebote von Jura Intensiv. Andererseits informieren wir Sie über aktuelle Rechtsprechung. **Dabei hat die ZARA nur die Aufgabe, die RA zu ergänzen, sie kann sie keinesfalls ersetzen!**
- In der ZARA erscheinen z.B. auch Urteile, die jetzt nicht unbedingt relevant für das Examen sind, aber „Alltagsfragen“ behandeln, z.B. Entschädigung für Flugtickets, wenn ein Vulkanausbruch ganze Flugrouten sperrt oder die Frage, ob und wann eine Handy-Nutzung während der Autofahrt zu Sanktionen führen kann. Es ist schön, wenn man als junger Jurist im Freundeskreis auf solche Fragen eine erste Antwort geben kann.
- Im examensrelevanten Bereich gibt die ZARA z.B. Pressemitteilungen wieder. Dadurch bleiben Sie aktuell informiert. Schließlich hat die ZARA stets einen Schwerpunkt im Arbeitsrecht, weil hier meist so viele Entscheidungen ergehen, dass sie den Rahmen der RA schlicht sprengen würden. **Die Top-Entscheidungen werden - wie in allen Rechtsgebieten - in der RA aufbereitet, der Rest wird in der ZARA kommuniziert.**



Gericht: BAG	<b>Günstigkeitsprinzip bei Kündigungsfristen</b>	BGB
Aktenzeichen: 2 AZR 280/14		§ 622 II
Datum: 29.01.2015		



Eine arbeitsvertragliche Kündigungsfrist kann sich gegen die maßgebliche gesetzliche Kündigungsfrist nur dann durchsetzen, wenn sie in jedem Fall zu einer späteren Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

**Sachverhalt:** Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung. Die Beklagte erbringt medizinische Dienstleistungen. Die Klägerin ist seit 1976 bei ihr als Leiterin der Qualitätssicherung beschäftigt. Im Anstellungsvertrag vom 15. 3. 2005 wird ausgeführt: „Die Kündigungsfrist beträgt beiderseits sechs Monate zum 30. Juni oder 31. Dezember des Jahres.“ Die Arbeitgeberin entschloss sich im Jahr 2012 den Betrieb zum 30. 6. 2013 stillzulegen. Sie kündigt daher auch der Klägerin „unter Wahrung der vertraglichen Kündigungsfrist“ ordentlich zum 30. 6. 2013. Mit ihrer Kündigungsschutzklage hat die Klägerin die Kündigung angegriffen. Das BAG stellt fest, dass das Arbeitsverhältnis – erst – zum 31. 7. 2013 aufgelöst worden ist.

#### Die Lösung:

Die Kündigung konnte das Arbeitsverhältnis nicht mit einer Frist von sechs Monaten auflösen, weil der vertraglichen Frist die zwingende gesetzliche Vorschrift des § 622 II 1 Nr. 7 BGB (sieben Monate) entgegensteht. Eine einzelvertragliche Verkürzung der Fristen – vorbehaltlich der Abweichungsmöglichkeiten durch Tarifvertrag – ist grundsätzlich nicht möglich. Zulässig ist nämlich nach dem Willen des Gesetzgebers nur die einzelvertragliche Vereinbarung längerer Kündigungsfristen. Eine einzelvertragliche Regelung von Kündigungsfrist (hier sechs Monate) und Kündigungstermin (hier 30. Juni oder 31. Dezember) ist regelmäßig als Einheit zu betrachten. Für den Günstigkeitsvergleich zwischen vertraglicher und gesetzlicher Regelung ist deshalb grundsätzlich ein Gesamtvergleich vorzunehmen. Aus diesem folgt hier zwingend, dass nur die siebenmonatige Kündigungsfrist Geltung beanspruchen kann. Die Kündigung ist daher weder zum 30. 6. 2013 wirksam, noch ist sie als Willenserklärung unwirksam. Sie ist vielmehr in eine Kündigung zum 31. 7. 2013 umzudeuten.



**Einfache Bewerbungswege !**

**Jobs für Studenten, Referendare und Berufseinsteiger !**

**Nutzen Sie Ihre Chance und profitieren Sie von examensrelevanten Fachinfos der Kanzleien und Vergünstigungen.**

**50 € - Gutschein für den JI-Shop für jedes neue Mitglied !**

**Seit dem 1. Juni neu im Netzwerk:**

**Linklaters**

**Top 3 bei azur100 im Jahr 2015!**

Gericht: BAG	<b>Befristung aufgrund gerichtlichen Vergleichs</b>	TzBfG
Aktenzeichen: 7 AZR 2/14		§ 14 I
Datum: 14.01.2015		

	Ein gerichtlicher Vergleich kann die Befristung eines Arbeitsverhältnisses nur dann nach § 14 I Nr. 8 TzBfG rechtfertigen, wenn er auf Vorschlag des Gerichts zustande gekommen ist.
---	--

**Sachverhalt:** Zwischen den Parteien bestehen seit 2008 verschiedene befristete Arbeitsverträge. Die Arbeitnehmerin erhebt gegen die letzte Befristung Befristungskontrollklage. In diesem Rechtsstreit einigen sich die Parteien über eine letztmalige Befristung des Arbeitsverhältnisses unter ausdrücklicher Bezugnahme auf die Vorschriften des TzBfG. Der Anwalt der Arbeitnehmerin reicht einen diesbezüglichen Textvorschlag bei dem Arbeitsgericht ein und bittet um die Feststellung eines Vergleichs nach § 278 VI ZPO. Das Arbeitsgericht übersendet den eingereichten Text daraufhin beiden Parteien mit dem Einleitungssatz: „... schlägt das Gericht den Parteien folgenden Vergleich vor“. Der Anwalt des Arbeitgebers erklärt daraufhin seine Zustimmung mit der Bitte, an einer Stelle noch das fehlende Wort „und“ einzufügen. Der Anwalt der Klägerin stimmt dem Vergleichstext einschließlich dieser Änderung ebenfalls zu. Daraufhin erlässt das Arbeitsgericht einen Vergleichsbeschluss mit dem festgestellt wird, „dass die Parteien einen Vergleich mit folgendem Inhalt geschlossen haben“. Nachdem die im Vergleich vereinbarte Befristung abgelaufen ist, erhebt die Arbeitnehmerin erneut Befristungskontrollklage. Das BAG hält die Klage für unbegründet.

#### Die Lösung:

Die letzte Befristung des Arbeitsverhältnisses ist nach § 14 I Nr. 8 TzBfG gerechtfertigt. Befristungen, die in den Anwendungsbereich dieser Vorschrift fallen, bedürfen keines sachlichen Grundes und unterliegen keiner weiteren Befristungskontrolle. Allerdings fallen nur Vergleiche, die auf Grund eines gerichtlichen Vergleichsvorschlags geschlossen werden, in den Anwendungsbereich des Gesetzes (§ 278 VI 1 Alt. 2 ZPO). Ein gerichtlicher Vergleich, der lediglich einen von den Parteien eingereichten Vergleichsvorschlag feststellt, erfüllt diese Anforderungen nicht (§ 278 VI 1 Alt. 1 ZPO). Das ergibt sich aus dem Gesetzeszweck, der die besondere Rechtfertigung für die Vereinbarung einer Befristung daran knüpft, dass ein staatliches Gericht eigenverantwortlich an dem Vergleichsschluss mitgewirkt hat. Das Gericht wird in diesem Fall als Garant für einen angemessenen Ausgleich der wechselseitigen, grundrechtsgeschützten Interessen der Arbeitsvertragsparteien angesehen. An einem solchen Mitwirkungsbeitrag fehlt es bei einem Vergleich nach § 278 VI 1 Alt. 1 ZPO, bei dem sich die Tätigkeit des Gerichts auf eine reine Feststellungsfunktion beschränkt. Allerdings kann eine ausreichende Mitwirkung des Gerichts auch dann vorliegen, wenn sich das Gericht einen von den Parteien vorgelegten Einigungsentwurf als seinen Vorschlag zu eigen macht und diesen den Parteien nach § 278 VI 1 Alt. 2 ZPO unterbreitet. Davon ist im Streitfall auszugehen. Das Gericht hat den vom klägerischen Anwalt eingereichten Vergleichstext ausdrücklich als „eigenen“ Vergleichsvorschlag übernommen und beiden Parteien zur Annahme zugesandt. Letzteres wäre nicht erforderlich gewesen, wenn das Gericht den Vorschlag der Arbeitnehmerin lediglich an den Arbeitgeber weitergeleitet hätte. Der vom Arbeitgeberanwalt beantragten redaktionellen Änderung kommt kein entscheidendes Gewicht zu, da es sich nur um die Korrektur einer offensichtlichen Unrichtigkeit handelte.

Anm.: Die vom BAG vorgenommene Differenzierung zwischen „Parteivergleichen“ und „Gerichtsvergleichen“ ist künstlich und entspricht weder der Intention des Gesetzgebers noch der üblichen arbeitsgerichtlichen Praxis. Gleichwohl meint das BAG, dass die entsprechende Differenzierung „auch europarechtlich geboten“ sei. Im Gerichtsallday wird in der Regel nicht danach entschieden, wer der Urheber eines Vergleichsvorschlags ist. Entsprechende Einleitungs- und Schlussformeln in Vergleichstexten basieren häufig auf Zufall und haben nur eingeschränkte Aussagekraft. Zudem liegt es in der Hand aller Beteiligten, festzulegen, mit welchen Worten der Vergleichstext eingeleitet wird. Es erscheint insoweit etwas gutgläubig, von einer echten „eigenen“ Mitwirkung des Gerichts in allen Fällen auszugehen, in denen der Vergleich mit den Sätzen „auf Vorschlag des Gerichts“ eingeleitet wird.

**++ Top-aktuell +++ Erste Prüfung +++ 2. Examen +++ Mündliche ++**

**Die Crash-Kurs-Skripte zum materiellen Recht.**

Gericht: ArbG Düsseldorf	<b>Leistungsbonus auf Mindestlohn anrechenbar</b>	MiLoG
Aktenzeichen: 5 Ca 1675/15		§ 1
Datum: 20.04.2015		

	Ein Leistungsbonus weist anders als z.B. vermögenswirksame Leistungen einen unmittelbaren Bezug zur Arbeitsleistung auf. Er ist daher nicht zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro brutto pro Arbeitsstunde zu zahlen, sondern kann in die Berechnung des Mindestlohns einbezogen werden.
---	---

**Sachverhalt:** Die bei der Beklagten beschäftigte Klägerin erhielt ursprünglich eine Grundvergütung von 8,10 Euro pro Stunde. Daneben zahlte die Beklagte einen "freiwilligen Brutto/Leistungsbonus von max. 1,00 Euro, der sich nach der jeweilig gültigen Bonusregelung" richtete.

Anlässlich der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns durch das MiLoG zum 1.1.2015 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass die Grundvergütung zwar weiterhin 8,10 Euro brutto pro Stunde betrage; auch der Brutto/Leistungsbonus von max. 1,00 Euro pro Stunde werde weiterhin gewährt. Vom Bonus würden allerdings 0,40 Euro pro Stunde fix gezahlt.

Mit ihrer Klage beehrte die Klägerin, die Beklagte zu verurteilen, ihr neben dem Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde den Leistungsbonus zu zahlen. Zur Begründung machte sie geltend, dass der Leistungsbonus nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden dürfe.

#### **Die Lösung:**

Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung des Leistungsbonus zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde.

Welche Leistungen auf den gesetzlichen Mindestlohnanspruch anzurechnen sind, beurteilt sich nach dem Zweck des MiLoG. Das Gesetz verfolgt das Ziel, Vollzeitbeschäftigten durch eigenes Einkommen die Sicherung eines angemessenen Lebensunterhalts zu ermöglichen. Vor diesem Hintergrund kommt es - unabhängig von der Bezeichnung einzelner Leistungen - allein auf das Verhältnis zwischen dem tatsächlich an den Arbeitnehmer gezahlten Lohn und dessen geleisteter Arbeitszeit an. Mindestlohnwirksam sind deshalb alle Zahlungen, die als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung mit Entgeltcharakter gezahlt werden.

Nach diesen Grundsätzen ist ein Leistungsbonus auf den Mindestlohn anzurechnen. Denn er weist - anders als beispielsweise vermögenswirksame Leistungen - einen unmittelbaren Bezug zur Arbeitsleistung auf. Damit handelt es sich um "Lohn im eigentlichen Sinn", der in die Berechnung des Mindestlohns einzubeziehen ist.



**50 € - Gutschein für den JI-Shop für jedes neue Mitglied !**

**Insgesamt bei jurcareer: 6 Top-40-Kanzleien bei azur100 (2015)**

**Beiten Burkhardt \* Bird & Bird \* Dentons \* Kapellmann  
Latham & Watkins \* Linklaters \* Schalast & Partner \* Taylor Wessing  
In Westfalen: Baumeister \* Spieker & Jäger \* Schmidt, von der Osten & Huber**

**Die Chance für Ihre Karriere!**

**Alle weiteren Infos unter: [www.jurcareer.com](http://www.jurcareer.com)**

Gericht: ArbG Berlin	<b>Änderungskündigung zur Anrechnung auf den Mindestlohn</b>	MiLoG
Aktenzeichen: 54 Ca 14420/14		§ 1
Datum: 04.03.2015		

	Ein Leistungsbonus weist anders als z.B. vermögenswirksame Leistungen einen unmittelbaren Bezug zur Arbeitsleistung auf. Er ist daher nicht zusätzlich zu dem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro brutto pro Arbeitsstunde zu zahlen, sondern kann in die Berechnung des Mindestlohns einbezogen werden.
---	---

**Sachverhalt:** Die Arbeitnehmerin erhielt neben einer Grundvergütung von 6,13 Euro je Stunde eine Leistungszulage und Schichtzuschläge sowie zusätzliches Urlaubsgeld und eine nach Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelte jährliche Sonderzahlung. Im Hinblick auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 sprach die Arbeitgeberin eine „Änderungskündigung“ aus, um das Arbeitsverhältnis künftig mit einem Stundenlohn von 8,50 Euro bei Wegfall der Leistungszulage, des Urlaubsgelds und der Jahressonderzahlung fortzusetzen. Hiergegen klagte die Arbeitnehmerin.

#### **Die Lösung:**

Nach Ansicht der Berliner Arbeitsrichter war die Änderungskündigung unwirksam. Diese sollte lediglich bewirken, dass das Urlaubsgeld und die jährliche Sonderzahlung für die Berechnung des Mindestlohns berücksichtigt werden. Eine solche Anrechnung sei jedoch nicht möglich, da diese Leistungen nicht dem Zweck des Mindestlohns dienen.

Anm.: Das Mindestlohngesetz (MiLoG) legt nicht fest, welche Leistungen auf den Mindestlohn angerechnet werden können. Gemäß der Gesetzesbegründung zum MiLoG soll sich die Anrechenbarkeit nach dem „**Prinzip der funktionalen Gleichwertigkeit**“ richten. Danach sind nur solche Zahlungen des Arbeitgebers anrechenbar, die ihrem Zweck nach die „normale“ Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und nicht etwa überobligatorische Leistungen entgelten sollen. Eine Zahlung, die an weitere Bedingungen, z.B. die Betriebstreue, geknüpft ist, dürfte grundsätzlich mangels funktionaler Gleichwertigkeit ebenfalls nicht anzurechnen sein. Nach Ansicht der Berliner Arbeitsrichter ist das Urlaubsgeld ebenfalls nicht funktional gleichwertig, da dieses die Zusatzkosten während des Urlaubs kompensieren und nicht die Normalleistung vergüten soll. Dieser Gedanke dürfte nach Ansicht des Arbeitsgerichts Berlin wohl auch für das Weihnachtsgeld gelten. Funktional gleichwertige (Jahres-)Zahlungen wie z.B. Bonuszahlungen müssen, wenn sie monatlich auf den Mindestlohn angerechnet werden sollen, auch monatlich (unwiderruflich) – gegebenenfalls anteilig – ausgezahlt werden.

Da Berufung zum Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Az.: 8 Sa 677/15) eingelegt wurde, bleibt abzuwarten, ob sich diese Rechtsansicht auch in der nächsten Instanz bestätigt.

## **JI-Ordner**

### **Ab 9 Stück ohne Versandkosten im Shop**

**Sie wollen alle Ihre JI-Unterlagen einheitlich  
abheften?**

**Im JI-Shop können Sie sich eindecken.**

---

**Die „RA“ unverzichtbar für Studium und Referendariat!**

Die top-aktuelle Ausbildungszeitschrift von Jura Intensiv.