



### Editorial

#### „Vermieter müssen nicht in die Zukunft sehen“

Liebe Leserinnen und Leser,

mit Urteil vom 04.02.2015 (AZ: VIII ZR 154/14) wurden die Rechte von Vermietern gestärkt, die für ihre Mietverhältnisse **Eigenbedarf** geltend machen. Geklärt wurde mit dieser Entscheidung insbesondere, unter welchen Umständen eine auf Eigenbedarf heranwachsender Kinder gestützte Eigenbedarfskündigung unwirksam ist. Der für Wohnraummietrecht zuständige VIII Zivilsenat hob damit eine Entscheidung des Landgerichts Mannheim auf, welches die Kündigung eines Vermieters von Februar 2013, der seine Wohnung seiner Tochter zur Verfügung stellen wollte, als unwirksam erachtet hatte. Die Mannheimer Richter waren der Auffassung, der betroffene Vermieter hätte schon 2011 – bei Abschluss des Mietvertrages mit dem aktuellen Mieter – erkennen können, dass seine Tochter, die damals kurz vor dem Abitur stand und inzwischen in Mannheim studiert, die Wohnung bald würde bewohnen wollen. Der BGH hat dieser Rechtsansicht nunmehr widersprochen. Die Ansicht des LG Mannheim missachte die verfassungsrechtlich verbürgte Freiheit des Vermieters, über die Verwendung seines Eigentums innerhalb der gesetzlichen Grenzen frei bestimmen zu können. Zwar liege nach gefestigter höchstgerichtlicher Rechtsprechung ein widersprüchliches rechtliches Verhalten vor, wenn der Vermieter Wohnraum auf unbestimmte Zeit vermiete, obwohl er entweder entschlossen ist oder zumindest erwägt, ihn alsbald selbst in Gebrauch zu nehmen. Kein Rechtsmissbrauch liege aber vor, wenn das künftige Entstehen eines Eigenbedarfs für den Vermieter zwar im Rahmen einer „**Bedarfsvorschau**“ erkennbar gewesen wäre, der Vermieter aber bei Mietvertragsabschluss weder entschlossen gewesen ist, alsbald Eigenbedarf geltend zu machen, noch ein solches Vorgehen erwogen hat.

Dr. Margret Hümbts-Krusche  
Rechtsanwältin

### Mietrecht

#### Was tun nach einem erfolgreichen Räumungsprozess, wenn sich ein unbekannter Dritter in den Mieträumen befindet?

Im Zuge der Reform des Mietrechtsänderungsgesetzes 2013 hat der Gesetzgeber mit dem § 940 a Abs.2 ZPO auf **Misstände bei der Wohnraummiete** reagiert und eine vereinfachte Durchsetzung von Räumungstiteln gegen solche, dem Vermieter bis dahin unbekannt mitbesitzende, Untermieter, Familienmitglieder, Lebenspartner oder sonstige Personen geschaffen. Gemäß § 940 a Abs.2 ZPO kann eine Räumung auch gegen einen Dritten angeordnet werden, der im Besitz der Mietsache ist, wenn gegen den Mieter ein vollstreckbarer Räumungstitel vorliegt und der Vermieter von dem Besitzerwerb des Dritten erst nach Schluss der mündlichen Verhandlung Kenntnis erlangt hat. Ein mittlerweile bekannter „Trick“ von Mietnomaden um eine Räumung zu verzögern oder zu verhindern. **Im Wohnraummietrecht hat der Gesetzgeber für diese Situation ein beschleunigtes Verfahren (§ 940 a Abs. 2 ZPO) eingeführt, sodass der Gerichtsvollzieher gleich gegen den „Dritten“ vollstrecken kann.** Das Landgericht (LG) Hamburg (Urteil vom 27.06.2013 – 334 O 104/13) hat in einer analogen Anwendung den § 940 a Abs. 2 ZPO auch auf Gewerbemietverträge im Rahmen eines „Erst-Recht-Schlusses“ erstreckt. Aber dieser Entscheidung sind andere Gerichte – zum Leidwesen der gewerblichen Vermieter – nicht gefolgt.

Für Klarheit hat jetzt das Oberlandesgericht (OLG) Celle mit seiner Entscheidung vom 24.11.2014 (AZ: 2 W 237/14) gesorgt, und die analoge Anwendung des § 940 a Abs. 2 ZPO – beschleunigtes Verfahren – abgelehnt. Der eindeutige Wortlaut der Vorschrift und die Gesetzesmaterialien zeigten, dass der Gesetzgeber bewusst nur eine Regelung für den Wohnraum schaffen wollte, so das OLG Celle.

Das führt dazu, dass der Gewerberaumvermieter für jeden, der sich in den Mieträumen aufhält, einen eigenständigen Titel auf Räumung

beantragen muss. **Die eindeutige Regelung im Gesetzestext lässt trotz identischer Interessenlage (z.B. der Mieter zahlt nicht!) eine Gleichbehandlung derzeit nicht zu.** Hier ist eine Anpassung dringend erforderlich, denn Mietnomaden gibt es ebenso im gewerblichen Bereich.

**Tipp:** Der gewerbliche Vermieter sollte sich daher **vor** Klageerhebung vergewissern, wer sich in den Mieträumen aufhält. Ansonsten kann die Räumung sehr zeitaufwendig und teuer werden, wenn er dann auch noch gegen den Dritten einen Räumungsprozess führen muss.

*Dr. Margret Hümb's-Krusche  
Rechtsanwältin*

## Arbeitsrecht

### **Auf zum Arbeitsgericht – BAG erweitert die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Geschäftsführerklagen**

In der Vergangenheit hatten es Geschäftsführer immer schwer, vor dem Arbeitsgericht zu klagen, und zwar auch dann, wenn ihr Anstellungsvertrag als Arbeitsvertrag einzuordnen war. Die Arbeitsgerichte erklärten sich generell unzuständig im Hinblick auf Klagen, die dem Vertragsverhältnis zugrunde lagen, das mit der Tätigkeit als Organ einer Gesellschaft in Zusammenhang hing. Dem hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) nunmehr ein Ende gesetzt. Mit Beschluss vom 22.10.2014 (Az.: 10 AZB 46/14) legte das BAG fest, dass der Arbeitnehmer-Geschäftsführer ab dem Zeitpunkt seiner Abberufung als Geschäftsführer Klage zum Arbeitsgericht erheben könne.

**Sachverhalt:** Geklagt hatte ein Geschäftsführer, der zunächst per Email abberufen wurde, und sodann am Folgetag die ordentliche Kündigung, in dem ihm nochmals die Abberufung schriftlich mitgeteilt wurde, erhalten hatte. Der Geschäftsführer erhob daraufhin fristgerecht Kündigungsschutzklage, Klage auf Weiterbeschäftigung und auf Erteilung eines Zwischenzeugnisses zum Arbeitsgericht. Noch vor Klage-

zustellung wurde die Abberufung des Klägers ins Handelsregister eingetragen. Das Arbeitsgericht erklärte sich entsprechend der damals noch geltenden Rechtsprechung des BAG für unzuständig, und verwies ans Landgericht. Damit wollte sich der klagende Geschäftsführer jedoch nicht zufrieden geben. Allerdings wies auch das Landesarbeitsgericht die gegen die Verweisung gerichtete sofortige Beschwerde des ehemaligen Geschäftsführers zurück, ließ jedoch – zu seinem Glück – die Rechtsbeschwerde zum BAG zu.

### **Die Entscheidung des BAG:**

Das BAG entschied – wohl zur Freude des Geschäftsführers – der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitsachen sei zulässig. Grundsätzlich seien die Gerichte für Arbeitsachen ausschließlich zuständig für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aus dem Arbeitsverhältnis und über das Bestehen bzw. Nicht-Bestehen eines Arbeitsverhältnisses (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 a und b ArbGG). Gemäß § 5 Abs. 1 S. 3 ArbGG seien jedoch Personen, die kraft Gesetzes, Satzung oder Gesellschaftsvertrags allein oder als Mitglieder des Vertreterorgans zur Vertretung der Gesellschaft, berufen sind, nicht als Arbeitnehmer zu qualifizieren. Nach dieser gesetzlichen Fiktion seien die Arbeitsgerichte nicht zuständig. Ferner gelte die Fiktion des § 5 Abs. 1 S. 3 ArbGG unabhängig davon, ob das der Organstellung zugrunde liegende Rechtsverhältnis materiell-rechtlich als freies Dienstverhältnis oder als Arbeitsverhältnis ausgestaltet ist. Nach Beendigung der Organstellung mit Abberufung als Geschäftsführer und damit nach dem Wegfall der Fiktion des § 5 ArbGG seien allerdings die Arbeitsgerichte berufen, um über arbeitsgerichtliche Streitgegenstände zu urteilen.

Vormals vertrat das BAG die Auffassung, dass, sollte der Geschäftsführer zum Zeitpunkt der Klagezustellung (Rechtshängigkeit) noch nicht abberufen sein, ausschließlich der Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten eröffnet ist.

Hiervon nimmt das BAG nunmehr Abstand. Nachträgliche, zuständigkeitsbegründende Tatsachen seien nämlich auch dann zu berücksichtigen, wenn ein zum Zeitpunkt der Rechtshängigkeit noch nicht abberufener Geschäftsführer vor einer Entscheidung über den Rechtsweg noch abberufen wird. Zwar sei der Zeitpunkt der Klagezustellung zunächst einmal

entscheidend für die Bestimmung des zuständigen Gerichts. Allerdings eröffne das ausschließliche Abstellen auf den Zeitpunkt der Rechtshängigkeit die Möglichkeit der Manipulation. Denn die Gesellschafter könnten in diesem Fall nach dem Ausspruch der Kündigung durch Hinausschieben der Abberufung eine Zuständigkeit der Arbeitsgerichte auch in den Fällen umgehen, in denen eigentlich unzweifelhaft ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Aus diesem Grunde sei die Abberufung des Geschäftsführers auch dann noch zu berücksichtigen, wenn die Klage bereits zugestellt worden ist, solange noch kein Verweisungsbeschluss ergangen ist. Im Rahmen dessen sei darüber hinaus nicht etwa die Eintragung der Abberufung ins Handelsregister von entscheidender Bedeutung, sondern lediglich der Beschluss der Gesellschafter über die Abberufung und deren Mitteilung an den Geschäftsführer.

Einzige weitere Voraussetzung für eine arbeitsgerichtliche Klage sei lediglich, dass die Klageanträge das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraussetzen.

**Fazit:** Mit dieser Entscheidung fällt nunmehr § 5 ArbGG als Hindernis für eine Arbeitsgerichtsklage weg, soweit eine Abberufung noch vor einer endgültigen Entscheidung über den Rechtsweg erfolgt. Der weise Geschäftsführer wird künftig vor dem Arbeitsgericht, und nicht vor den ordentlichen Gerichten klagen, da sich die Arbeitsrichter nun einmal wesentlich besser im Kündigungsschutzrecht auskennen. Darüber hinaus findet vor dem Arbeitsgericht § 12 a Abs. 1 S. 1 ArbGG Anwendung, der das Kostenrisiko für den Fall des Unterliegens erheblich mindert. Denn vor dem Arbeitsgericht trägt jede Partei – zumindest in der ersten Instanz – seine Anwaltskosten selbst. Salopp gesagt, muss der „Verlierer“ dem „Sieger“ also nicht dessen Anwaltskosten ersetzen.

**Tipp:** Sollten die Gesellschafter eine Abberufung vorsätzlich hinauszögern, kann der Geschäftsführer selbst sein Amt niederlegen. Auch dann ist er nicht mehr Geschäftsführer und der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten steht offen. Eine Amtsniederlegung sollte dann mit keinerlei rechtlichen Risiken verbunden sein, wenn der Geschäftsführer hiermit auf eine Freistellung reagiert. Denn in diesem Fall kann er aufgrund der Freistellung zwar nicht mehr die Geschäfte der Gesellschaft steuern, ist aber

immer noch einem Haftungsrisiko ausgesetzt. Dies wäre ihm wohl in keinem Fall zumutbar.

*Saskia Krusche  
Rechtsanwältin*

### **Schönheit braucht ihren Platz – Adipositas als Behinderung i.S.d. Antidiskriminierungsrechts**

Starkes Übergewicht (Adipositas) kann eine Behinderung im Sinne des Antidiskriminierungsrechts sein, so der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit Urteil vom 18.12.2014 (Az.: C-354/13).

Der Sachverhalt ist schnell erzählt: In dem Vorlagefall aus Dänemark ging es um einen stark übergewichtigen (160 kg bei einer Größe von 172 cm; BMI 54 oder mehr) Arbeitnehmer, dem nach 15 Jahren Beschäftigung ordentlich betriebsbedingt gekündigt wurde. Der Kläger vertrat die Ansicht, dass die Kündigung in diskriminierender Weise einzig aufgrund seines Übergewichts erfolgt sei, da mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmern nicht gekündigt worden sei. Das dänische Gericht setzte den Rechtsstreit aus und legte die Sache dem EuGH vor. Geklärt werden sollte, ob eine Benachteiligung wegen Übergewichts durch Europarecht verboten sei, und falls das nicht der Fall sein sollte, ob Fettleibigkeit zumindest als Behinderung im Sinne von Art. 1 der Richtlinie 2000/78/EG anzusehen sei.

Gemäß der Richtlinie 2000/78/EG müssen nämlich die EU-Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen gegen die Diskriminierung von Arbeitnehmern ergreifen. Im Rahmen dessen müssen sie u.a. gegen Diskriminierungen wegen einer Behinderung vorgehen.

**Die Entscheidung:** Der EuGH urteilte, dass eine Benachteiligung wegen Übergewichts durch Europarecht zwar grundsätzlich nicht verboten sei. Eine starke Fettleibigkeit könne jedoch eine Behinderung im Sinne der Richtlinie darstellen. Eine Behinderung liege dann vor, wenn sie zu Einschränkungen führe, die eine Folge von langfristigen physischen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen sind, und wenn sie den Betroffenen an der vollen und gleichberechtigten Teilhabe am Berufsleben hindern können. Eine Behinderung könne allerdings auch dann vorliegen, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit verrichten könne. Einzig entschei-

dend sei, ob er generell an einer gleichberechtigten Teilhabe am Berufsleben gehindert sei oder eben nicht. Dies könne auch bei starkem Übergewicht der Fall sein, beispielsweise wenn der Arbeitnehmer in seiner Mobilität eingeschränkt ist und/oder wenn bei ihm gewichtsbedingte Krankheitsbilder auftreten, die ihn an seiner Arbeitsleistung hindern oder ihn hierbei beeinträchtigen. Eine klare Vorgabe, wann Übergewicht als Behinderung anzusehen ist, etwa – wie vom Generalanwalt vorgeschlagen – anhand eines bestimmten BMI, geben die europäischen Richter jedoch nicht.

**Fazit:** Die Gerichte müssen also in Zukunft selbst prüfen, ob der Arbeitnehmer aufgrund seines Übergewichts in seiner Mobilität eingeschränkt ist oder Krankheitsbilder auftreten, die zu beruflichen Einschränkungen führen. Ein hoher BMI führt also nicht per se zu einer Behinderung im Sinne des Antidiskriminierungsrechts.

Saskia Krusche  
Rechtsanwältin

## Impressum

v.i.S.d.P.: Rechtsanwältin Saskia Krusche  
LIEB.Rechtsanwälte  
Bucher Straße 21 / 90419 Nürnberg  
Fon + 49 (0)911 2179090 / Fax +49 (0)911 21790999  
[saskia.krusche@lieb-online.com](mailto:saskia.krusche@lieb-online.com)  
[www.lieb-online.com](http://www.lieb-online.com)

Hinweis: Dieser Newsletter kann keine Einzelfallberatung ersetzen. Alle Angaben ohne Gewähr und Anspruch auf Vollständigkeit. Für die Abmeldung aus dem Verteiler schreiben Sie bitte eine E-Mail an [saskia.krusche@lieb-online.com](mailto:saskia.krusche@lieb-online.com)

© LIEB.Rechtsanwälte 2014