

Herausgeber:

JuCon - Personalberatung,
RA Dr. Kues, Dr. Schweinberger, RA Soltner
GbR

ZARA

Ausgabe November/13
6. 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

BGH, 06.11.2013 – VIII ZR 416/12 – Farbe in der Mietwohnung: Neutraler Anstrich

S. 4

Strafrecht

OLG Hamm, 23.04.2013 – 2 UF 254/12 – Gewaltschutzgesetz: Bedrohungen über Facebook

S. 5

Öffentliches Recht

VG Münster, 11.09.2013 – 3 K 2029/12 – Pflichtmitgliedschaft in der IHK

S. 7

VG Kassel, 31.10.2013 – 8 C 127/13 – Internet-Übertragungen von Stadtverordnetenversammlungen

S. 8

VG Düsseldorf, 12. und 30.09.2013 – 6 K 4111/13 und 14 L 1781/13 – Auferlegung eines Fahrtenbuchs

S. 9

Arbeitsrecht

BAG, 17.10.2013 – 8 AZR 742/12 – Kündigung in Unkenntnis der Schwangerschaft nicht diskriminierend

S. 10

LAG Niedersachsen, 13.08.2013 – 9 Sa 138/13 – Erhebung der Kündigungsschutzklage stoppt Ausschlussfrist

S. 10

LAG Baden-Württemberg, 26.09.2013 – 6 Sa 28/13 – „Aufstand“ gegen BAG: Keine Frist beim Anschlussverbot

S. 11

Hessisches LAG, 13.05.2013 – 7 Sa 511/12 – Keine Diskriminierung durch Alters-Staffelung der Kündigungsfristen

S. 12

Hessisches LAG, 23.07.2013 – 4 Sa 617/13 – Entgeltfortzahlung trotz Selbstverletzung nach Wutausbruch

S. 12

LAG Schleswig-Holstein, 19.11.2013 – 1 Sa 50/13 – Anfechtung bei Vortäuschung besonders guter „Kontakte“

S. 13

ArbG Köln, 18.10.2013 – 3 Ca 1819/13 – Geschenk für Teilnahme an Weihnachtsfeier zulässig

S. 14

Wettbewerbsrecht

BAG, 16.05.2013 – 1 ZR 175/12 – Vorzeitig beendete Treuepunkte-Aktion: Irreführende Werbung

S. 15



Wir wünschen allen
aktuellen und ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmern
eine schöne Adventszeit!

Unser Werbepartner in dieser Ausgabe:

- Die Kanzlei Brettschneider & Michaelis-Hatje bietet Ihnen eine kompetente Beratung bei Examensanfechtungen. Herr Lars Brettschneider war jahrelang in Hessen bei Jura Intensiv als Repetitor tätig (Anzeige auf S. 6).

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 der ZARA finden Sie viele Urteile zum Arbeitsrecht, die viele Prüfungsklassiker ansprechen. Das Urteil zum Wettbewerbsrecht wird vor allem Referendaren zur Lektüre empfohlen.

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 unser neues Karrierenetzwerk „jurcareer“.

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 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

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

Die nächsten Kurse von *Jura Intensiv*:

Examenskurse:

Frankfurt, Gießen und Marburg: Beginn Ende Februar 2014

Rechtzeitig anmelden! Alle 3 Standorte waren im Herbst '13 ausgebucht !!!

Mainz: Beginn Ende Februar 2014

Heidelberg: Beginn 31. März 2014

Heidelberg: Bester im Termin 12 II in HD: 13,46 im Pflichtfach !!!

WuV-Kurs in Mainz und Frankfurt: Beginn wieder Mitte/Ende März 2014

Assessorkurse:

Frankfurt und Gießen: Beginn 17. März 2014

Frankfurt war im März 2013 ausgebucht!

Frankfurt: Arbeits- und Wirtschaftsrecht beginnt 17. März 2014

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

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

Nächster vollständiger Kurs ab April '14 (danach wieder ab Oktober '14)

Mainz (Jahreskurs, ZR, SR, ÖR): Beginn April '14; nächster Beginn: Okt. '14

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:

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

Wir bieten Ihnen faire Preise für erstklassige Examensvorbereitung!

Einzelunterricht:

3 Stunden für 250 €. Anfragen bitte direkt an das Büro.



Das neue Karrierenetzwerk.

In Kooperation mit *Jura Intensiv*.

Exklusiv für aktuelle und ehemalige Kursteilnehmer.

2. Soft-Skill-Schulung in Kooperation mit: **Isabel Schürmann** von **Personality Consult**

Thema: Erfolgreich bewerben!

- Warum ist eine intensive Vorbereitung auf den Bewerbungsprozess heute so wichtig?
- Meilensteine im Bewerbungsprozess
- Mögliche Bewerbungsstrategien
- Ihre Bewerbungsunterlagen (Aufbau, Inhalte & Fallstricke)
- Das Vorstellungsgespräch
- Ihre Selbstpräsentation

Die Teilnehmerzahl ist begrenzt. Teilnehmen können nur registrierte Mitglieder von jurcareer, die sich über die Netzwerk-Homepage einen Platz gesichert haben.

Nehmen Sie die Chancen wahr, die Ihnen jurcareer bietet. Derzeit warten vier Kanzleien darauf, Sie kennen zu lernen:

**Taylor Wessing
Cleary Gottlieb
Bird & Bird
Latham & Watkins**

Bewerben Sie sich!

jurcareer - Es lohnt sich!
www.jurcareer.com



Zivilrecht

Gericht: BGH	Farbe in der Mietwohnung: Neutraler Anstrich	BGB
Aktenzeichen: VIII ZR 416/12		§§ 535, 280 I
Datum: 06.11.2013		

	Der Mieter ist gem. §§ 535, 241 II, § 280 I BGB zum Schadensersatz verpflichtet, wenn er eine in neutraler Dekoration übernommene Wohnung bei Mietende in einem ausgefallenen farblichen Zustand zurückgibt. Dies gilt jedenfalls dann, wenn dieser Zustand von vielen Mietinteressenten nicht akzeptiert wird und eine Neuvermietung der Wohnung so praktisch unmöglich geworden ist.
---	--

Sachverhalt: Das Verfahren betrifft die Frage, ob ein Mieter zum Schadensersatz verpflichtet ist, wenn er eine in neutralen Farben gestrichene Wohnung mit einem farbigen Anstrich versieht und so an den Vermieter zurückgibt. Die Beklagten waren von Anfang 2007 bis Juli 2009 Mieter einer Doppelhaushälfte der Klägerin. Die Beklagten, die das Objekt frisch in weißer Farbe renoviert übernommen hatten, strichen einzelne Wände in kräftigen Farben (rot, gelb, blau) und gaben es in diesem Zustand zurück. Die Klägerin ließ im August 2009 die farbig gestalteten Wände zunächst mit Haftgrund und dann alle Wand- und Deckenflächen zweimal mit Wandfarbe überstreichen. Sie wendete hierfür einen Betrag von rd. 3.650 € auf.

Die Klägerin begehrten nach teilweiser Verrechnung mit der von den Beklagten geleisteten Kautionszahlung von rd. 1.800 € nebst Zinsen. Die Beklagten machten widerklagend die Rückzahlung der zu Beginn des Mietverhältnisses geleisteten Kautionszahlung nebst Zinsen geltend.

Das AG wies Klage und Widerklage ab. Das LG gab der Klage teilweise statt und verurteilte die Beklagten unter Klageabweisung im Übrigen zur Zahlung von 874 € nebst Zinsen. Die Revision der Beklagten hatte vor dem BGH keinen Erfolg.

Die Lösung:

Die Beklagten sind der Klägerin gegenüber im Hinblick auf die notwendig gewordenen Malerarbeiten zum Schadensersatz verpflichtet.

Der Mieter ist gem. §§ 535, 241 II, § 280 I BGB zum Schadensersatz verpflichtet, wenn er eine in neutraler Dekoration übernommene Wohnung bei Mietende in einem ausgefallenen farblichen Zustand zurückgibt, der von vielen Mietinteressenten nicht akzeptiert wird und eine Neuvermietung der Wohnung praktisch unmöglich macht. Der Schaden des Vermieters besteht darin, dass er die für breite Mieterkreise nicht akzeptable Art der Dekoration beseitigen muss. Die vom LG getroffenen Feststellungen zur Schadenshöhe wurden von der Revision nicht beanstandet und begehren keinen Bedenken.

Assessor-Crash-Kurs ab Oktober 2013:

- Z I und Z II (12. und 13.10.2013; Dozent RiLG Dr. Oliver Schnurr)
- Zivilrechtliche Anwaltsklausur (26.10.2013; Dozent RA J. Wigand)
- Oeff.R I und II (09. und 10.11.2013; Dozent RiVG Dr. Tobias Trierweiler)
(Dieser Kurs basiert auf den Formalien des Bundeslandes Hessen.)
- S I - Anklageschrift (23.11.2013; Dozent Ri Dr. Jan Helmrich)
- **S II - Urteil und Revision (07. und 08.12.2013; Dozent RiLG Dr. Oliver Schnurr u.a.)**

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 nur 79 € (sonst 89 €).

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

Der nächste vollständige Kurs: April bis Juni 2013

Strafrecht

Gericht: OLG Hamm	Gewaltschutzgesetz: Bedrohungen über Facebook	GewSchG § 1
Aktenzeichen: 2 UF 254/12		
Datum: 23.04.2013		

	Mittels Facebook übermittelte Drohungen können ein Verbot der Kontaktaufnahme und Näherung nach dem Gewaltschutzgesetz (GewSchG) rechtfertigen. Unter Drohung ist das - ausdrückliche, schlüssige oder versteckte - Inaussichtstellen einer künftigen Verletzung der bezeichneten Rechtsgüter zu verstehen, auf dessen Eintritt der Drohende Einfluss hat oder zu haben vorgibt; der Bedrohte muss diese Drohung ernst nehmen.
---	---

Sachverhalt: Antragsteller waren eine Mutter und ihr 7-jähriger Sohn aus Gladbeck. Mit der Antragsgegnerin aus Oberhaching sind sie bekannt. Weil die Antragsgegnerin angenommen hatte, vom Bruder der Antragstellerin betrogen worden zu sein, bezeichnete sie die Antragstellerin im Dezember 2011 über Facebook als "Mongotochter" und ihren Sohn als "dreckigen" Jungen. Außerdem kündigte sie an, den Jungen bzw. ein Mitglied der Familie der Antragstellerin "kalt zu machen", den Antragstellern "aufzulauern" und dem Jungen "einen Stein an den Kopf zu werfen".

Das Familiengericht hat der Antragsgegnerin daraufhin verboten, sich der Wohnung der Antragsteller näher als 100 m zu nähern, sich der Antragstellerin und ihrem Sohn näher als 30 m zu nähern und mit den Antragstellern Kontakt aufzunehmen, insbesondere über Email oder Facebook. Auf die Beschwerde der Antragsgegnerin hat das OLG die Anordnungen des Familiengerichts bestätigt und sie aus Gründen der Verhältnismäßigkeit bis zum November 2014 befristet. Der Beschluss ist rechtskräftig.

Die Lösung:

Die Drohungen rechtfertigten das nach § 1 GewSchG ausgesprochene Näherungs- und Kontaktverbot, das notwendig war, um die angekündigten Rechtsgutverletzungen zu verhindern.

Nach § 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 GewSchG hat das Gericht auf Antrag die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, wenn eine widerrechtliche Drohung mit der Verletzung der Rechtsgüter Leben, Körper, Gesundheit und Freiheit erfolgt ist. Unter Drohung ist das - ausdrückliche, schlüssige oder versteckte - Inaussichtstellen einer künftigen Verletzung der bezeichneten Rechtsgüter zu verstehen, auf dessen Eintritt der Drohende Einfluss hat oder zu haben vorgibt; der Bedrohte muss diese Drohung ernst nehmen.

Die von der Antragsgegnerin unter ihrem Facebookprofil an die Antragstellerin übermittelten Nachrichten waren rechtswidrige Drohungen. Sie kündigten eine Verletzung des Lebens des Antragstellers in der Weise an, dass die Antragsgegnerin auf den Eintritt der Rechtsgutverletzung Einfluss zu haben vorgab. Die Antragsteller hatten die angekündigte Rechtsgutverletzung auch durchaus ernst genommen. Die Drohungen waren rechtswidrig und eine von einem Dritten gegen die Antragsgegnerin verübte Straftat legalisierte sie nicht.

Die Anordnungen waren allerdings zu befristen, nachdem nicht festgestellt werden konnte, dass die Antragsgegnerin nach Dezember 2011 noch Drohungen ausgestoßen hatte.



Das neue Karrierenetzwerk für aktuelle und ehemalige JI-Teilnehmer.

Top-Kanzleien für Ihre Karriere:

*** Taylor Wessing * Cleary Gottlieb * Bird & Bird * Latham & Watkins ***

www.jurcareer.com

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

Öffentliches Recht

Gericht: VG Münster	Pflichtmitgliedschaft in der IHK	IHK-G
Aktenzeichen: 3 K 2029/12		§ 2
Datum: 11.09.2013		

	Die Veranstaltung von Fortbildungen für Fachanwälte durch einen Unternehmer, der nicht Rechtsanwalt ist, ist eine gewerbesteuerpflichtige Tätigkeit und führt zur Pflichtmitgliedschaft in der IHK
---	--

Sachverhalt: Der Kläger betreibt ein Unternehmen, das Fortbildungen für Fachanwälte durchführt, ohne selbst das 2. Staatsexamen abgelegt zu haben, geschweige denn Rechtsanwalt zu sein. Die zuständige IHK verlangt von ihm Kammerbeiträge. Der Kläger beruft sich auf freiberufliche Tätigkeit, so dass er gar nicht Kammermitglied sei. Zudem sei die Pflichtmitgliedschaft in der IHK verfassungswidrig. Im Termin zur mündlichen Verhandlung fehlt der Kläger, der am Tag zuvor noch einen Antrag auf Terminsverlegung gestellt hat. Zuvor hat er beantragt, die Übertragung des Rechtsstreits auf den Einzelrichter rückgängig zu machen. Ferner hat er seine Klageanträge nach Klageerhebung erweitert.

Die Lösung:

Das VG klärt zunächst, dass gem. § 102 II VwGO trotz Ausbleibens des Klägers verhandelt und entschieden werden durfte. Einen Grund für kurzfristige Terminsverlegung hat der Kläger nicht ausreichend glaubhaft gemacht (§ 173 S. 1 VwGO i. V. m. § 227 I, II ZPO). Für eine Rückübertragung des Rechtsstreits auf die Kammer fehlt es an einer wesentlichen Änderung der Prozesslage i. S. d. § 6 III 1 VwGO.

Die Klageerweiterungen stellen nach Ansicht des Gerichts zulässige Klageänderungen i. S. d. § 91 VwGO dar.

Rechtsgrundlage für den Beitragsbescheid ist § 3 II 1, III IHK-G. Entgegen der Ansicht des Klägers ist er Pflichtmitglied der IHK gem. § 2 I IHK-G. Entscheidend dafür ist, dass eine Veranlagung zur Gewerbesteuer erfolgt. Dabei kommt einem Gewerbesteuermessbescheid Tatbestandswirkung zu. Fehlt es an einem solchen Bescheid, muss die IHK selbst die Voraussetzungen des § 2 I IHK-G prüfen. Das VG kommt zu dem Ergebnis, dass der Kläger gewerbesteuerpflichtig ist. Ein Befreiungstatbestand nach § 3 GewStG liegt nicht vor, weil der Kläger keinen freien Beruf betreibt. Er ist weder Rechtsanwalt noch übt er einen dem Rechtsanwalt ähnlichen Beruf aus. Die bloße Organisation juristischer Fortbildungsveranstaltungen für Rechtsanwälte ist eine rein gewerbliche Tätigkeit.

Die Pflichtmitgliedschaft in der IHK verstößt im Übrigen auch nicht gegen das GG. Das VG verweist insoweit auf die ständige Rechtsprechung des BVerfG, an das es gem. § 31 I BVerfGG gebunden ist.

Assessorkurs INFO-VERANSTALTUNG

27. Januar 2014 17.30 Uhr

Zeil 65 - 69 (Bienenkorb- / Sparkassen-Haus an der Konstabler)

Wir stellen unser Kursprogramm vor und beantworten Ihre Fragen rund um die Vorbereitung auf das Zweite Examen. Nächster Kursbeginn: 17. März 2014 in Frankfurt und Gießen!

Verlosung für alle Teilnehmer der Info-Veranstaltung:

- 1 x Assex-Kurs Arbeits- und Wirtschaftsrecht (Wert 250 €)
- 2 x Karteikartensatz Assex Zivilrecht (Wert je 50 €)
- 2 x Karteikartensatz Assex Strafrecht (Wert je 35 €)

Gericht: VGH Kassel	Internet-Übertragungen von Stadtverordnetenversammlungen	HGO
Aktenzeichen: 8 C 127/13		§ 52 III
Datum: 31.10.2013		

	Ein Normenkontrollantrag gem. § 47 VwGO, gerichtet gegen die Bestimmung der Geschäftsordnung einer Stadtverordnetenversammlung ist grds. möglich, auch in der Sondersituation eines Kommunalverfassungskstreits.
---	--

Sachverhalt: Eine Stadtverordnetenversammlung hatte in ihrer Geschäftsordnung die Regelung aufgenommen, dass Fotos von ihren Sitzungen nur von den akkreditierten Pressevertretern gemacht werden dürfen. Tonaufnahmen sind nur zum Zwecke der Schriftführung erlaubt, Filmaufnahmen gänzlich verboten. Dagegen wehrt sich eine Fraktion in der Stadtverordnetenversammlung mit einem Normenkontrollantrag gem. § 47 VwGO.

Die Lösung:

Der Antrag ist statthaft gem. § 47 I Nr. 2 VwGO i.V.m. § 15 HessAGVwGO. Es ist anerkannt, dass im Rang unter dem Landesgesetz stehende Rechtsvorschriften auch Geschäftsordnungen einer Stadtverordnetenversammlung sind, weil sie Rechtswirkungen für die Stadtverordneten entfalten (Kopp/Schenke, VwGO, § 47, Rn. 30). Hier liegt weiterhin die Sondersituation vor, dass der Rechtsstreit gemeindeintern zwischen der Stadtverordnetenversammlung und einer ihrer Fraktionen besteht. Es handelt sich somit um einen Kommunalverfassungskstreit, der im Rahmen einer Normenkontrolle ausgefochten wird.

Die erforderliche Antragsbefugnis verlangt demnach, dass die Antragstellerin ein sog. Organrecht geltend machen kann. Das ist aber nicht ersichtlich. Die in Betracht kommenden Vorschriften wie Öffentlichkeit der Sitzung (§ 52 I HGO) dienen nicht dem Schutz einer Fraktion.

Zudem mangelt es am Rechtsschutzbedürfnis. Gem. § 52 III HGO sind Bild- und Tonaufnahmen in öffentlichen Sitzungen nur zulässig, wenn die Stadtverordnetenversammlung dies in der Hauptsatzung bestimmt. Allein der erfolgreiche Angriff gegen das Verbot von Filmaufnahmen hilft der Antragstellerin somit nicht weiter. Sie benötigt stattdessen eine positive Regelung in der Hauptsatzung. Darauf war ihr gerichtlicher Antrag aber nicht gerichtet, zumal § 47 VwGO für eine solche sog. Normerlassklage nicht die statthafte Antragsart wäre.

Der VGH stellt im Übrigen klar, dass § 52 III HGO mit der Presse- und Rundfunkfreiheit des Art. 5 I 2 1.+2. Fall GG im Einklang steht.

Jura Intensiv: Die Crash-Kurse im materiellen Recht

Top-aktuelle Schnell-Wiederholung vor dem Ersten und Zweiten Examen!

Jeweils von 9.30 – 12.30 und 13.30 – 16.30 Uhr

Frankfurt
<ul style="list-style-type: none"> • 10. bis 12. Januar: Öffentliches Recht Dozenten: RA Dr. Kues und RA Dr. Aul • 17. bis 19. Januar: Zivilrecht Dozent: RA Soltner • 24. und 25. Januar: Strafrecht Dozent: RA Thorsten Krauß • 31. Jan. und 1. Feb.: ArbeitsR und HGB Dozent: Ass. Dr. Dirk Schweinberger

Mainz
<ul style="list-style-type: none"> • <u>31. Jan. bis 2. Feb.: Öffentliches Recht</u> Dozenten: RA Dr. Kues und RA Dr. Aul • <u>07. und 08. Februar: Strafrecht</u> Doz.: RA Krauß und Dr. Schweinberger • <u>14. und 15. Feb.: ArbeitsR und HGB</u> Dozent: Ass. Dr. Dirk Schweinberger • <u>21. bis 23. Februar: Zivilrecht</u> Dozent: RA Soltner

3-Tages-Kurse nur 95 €

2-Tages-Kurse nur 65 €

Gericht: VG Düsseldorf	Auferlegung eines Fahrtenbuchs	StVZO § 31a
Aktenzeichen: 6 K 4111/13 und 14 L 1781/13		
Datum: 12.09.2013 und 30.09.2013		

	Die Auferlegung eines Fahrtenbuchs stellt keinen unzulässigen Eingriff in das strafprozessuale Auskunfts- und Zeugnisverweigerungsrecht dar.
---	--

Sachverhalt: Beide Entscheidungen des VG Düsseldorf beschäftigen sich mit der Zulässigkeit der Auferlegung eines Fahrtenbuchs, eine Fragestellung, die immer wieder Gegenstand der Klausuren des 2. Staatsexamens ist. In beiden Verfahren rügte der Kfz-Halter im Kern, die Behörde habe keine ausreichenden Maßnahmen zur Ermittlung des Fahrers ergriffen, der die Zuwiderhandlung gegen Verkehrsvorschriften i.S.d. § 31a I 1 StVZO begangen hat. Auch dürfe die Ausübung des Auskunfts- und Zeugnisverweigerungsrechts im Rahmen des Ordnungswidrigkeitenverfahrens nicht zum Anlass genommen werden, dem Kfz-Halter das Führen eines Fahrtenbuchs aufzugeben. Dadurch würde das Auskunfts- und Zeugnisverweigerungsrechts unzulässig beschnitten werden.

Die Lösung:

Das VG führt zunächst unter Bezugnahme auf die ständige höchstrichterliche Rechtsprechung aus, dass zu den Ermittlungsmaßnahmen der Verwaltung grds. eine zeitnahe Befragung des Kfz-Halters gehört, es sei denn, eine verspätete Befragung ist für die unterbliebene Ermittlung des Fahrers nicht ursächlich. Das ist namentlich der Fall, wenn auch eine rechtzeitige Befragung des Halters nicht zur Ermittlung des Fahrers geführt hätte, weil der Halter nicht bereit war, an der erforderlichen Aufklärung mitzuwirken. Letzteres ist insbesondere der Fall, wenn der Halter unter Berufung auf sein Auskunfts- und Zeugnisverweigerungsrecht jede Aussage verweigert. Die daran anknüpfende Auferlegung des Fahrtenbuchs schränkt diese Rechte nicht unzulässig ein. Dem Halter komme kein „doppeltes Recht“ zu, durch die Verweigerung der Aussage sowohl eine Bestrafung im Ordnungswidrigkeitenverfahren abzuwenden als auch die Auferlegung des Fahrtenbuchs zu verhindern. Ein solches Rechtsverständnis würde das Instrument des Fahrtenbuchs nicht nur faktisch ins Leere laufen lassen. Es sei dann vielmehr auch nicht mehr möglich, zukünftige Verkehrsverstöße dadurch zu verhindern, dass durch den Zwang zur Führung des Fahrtenbuchs das Aufklärungsrisiko für den Fahrer gesteigert wird. Letztlich muss also strikt zwischen dem präventiven Fahrtenbuch und dem repressiven Ordnungswidrigkeitenverfahren differenziert werden. Nur bei letzterem wirkt sich das Auskunfts- und Zeugnisverweigerungsrecht zugunsten des Kfz-Halters aus. Nur dort wirkt auch der absolute Schutz vor Selbstbezeichnung. Es gibt keinen allgemeinen Rechtssatz, dass eine zulässige Rechtswahrnehmung in einem Straf- oder Ordnungswidrigkeitenverfahren keine belastenden Wirkungen in einem präventiven Verfahren nach sich ziehen darf. Zudem befindet sich der Kfz-Halter bei einem Fahrtenbuch nicht in der gleichen Zwangslage wie ein Zeuge in einem repressiven Verfahren, weil es seiner freien Entscheidung unterliegt, wem er das Kfz überlässt. Daher konnte auch das vom Antragsteller/Kläger vorgebrachte Argument nicht verfangen, die Auferlegung des Fahrtenbuchs schränke sein Auskunfts- und Zeugnisverweigerungsrecht unzulässig ein.

Dass das VG im Übrigen die Schwere des Verkehrsverstößes erst im Rahmen des Ermessens unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit prüft ist, zwar dogmatisch vertretbar, aber nicht zwingend. Vielfach wird dies alternativ bereits im Tatbestand bei dem Merkmal „Zuwiderhandlung gegen Verkehrsvorschriften“ erörtert.

Examenskurs in Gießen
INFO-VERANSTALTUNG
2. Dezember 2013 16.00 Uhr
J1-Kursraum, Siemensstraße 18a)

Arbeitsrecht

Gericht: BAG	Kündigung in Unkenntnis der Schwangerschaft nicht diskriminierend	AGG
Aktenzeichen: 8 AZR 742/12		§ 15 II
Datum: 17.10.2013		

	Wird einer Arbeitnehmerin in der Probezeit gekündigt, ohne dass der Arbeitgeber von ihrer Schwangerschaft wusste, liegt darin keine Benachteiligung wegen ihres Geschlechts. Eine solche liegt nach Ansicht des BAG auch nicht vor, wenn der Arbeitgeber später in Kenntnis der Schwangerschaft an der Kündigung festhält.
---	--

Sachverhalt: Die Klägerin war bei der Beklagten seit Juli 2010 befristet als Personalsachbearbeiterin beschäftigt. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis noch in der Probezeit am 18.11.2010 fristgemäß zum 3. Dezember 2010. Am 22.11.2010 teilte ihr die Klägerin unter Vorlage einer entsprechenden ärztlichen Bescheinigung geltend, bei Zugang der Kündigung schwanger gewesen zu sein. Dies bestätigte wenige Wochen später eine weitere betriebsärztliche Untersuchung. Die Arbeitgeberin leistete die Vergütung für die Zeit vom 22.11.2010 bis Februar 2011 zunächst nicht. Sie nahm auch die Kündigung trotz Aufforderung der Klägerin nicht zurück. Die Klägerin erhob Kündigungsschutz- und Zahlungsklage. Im Zuge der Verhandlungen teilte die Arbeitgeberin mit Schreiben vom 9.02.2011 mit, sie »nehme« die Kündigung »zurück«. Sie erkannte vor Gericht den Kündigungsschutzantrag an. Das Arbeitsverhältnis endete vereinbarungsgemäß durch die Befristung am 5.7.2012. Die Klägerin verlangte vor Gericht jetzt noch eine Entschädigung in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern. Sie sieht sich wegen ihres Geschlechts diskriminiert. Sie stützt den Diskriminierungsvorwurf darauf, dass die beklagte Arbeitgeberin die Kündigung vorläufig aufrechterhielt und während der Schwangerschaft zunächst keine Vergütung leistete.

Die Lösung:

Wie schon in den Vorinstanzen vor dem Achten Senat des BAG ohne Erfolg. Weder die Kündigung selbst noch das zwischenzeitliche »Festhalten« der Arbeitgeberin an der Kündigung sind nach Ansicht des BAG Indizien für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts. Die Kündigung konnte nach Auffassung des BAG schon deswegen keine Benachteiligung der Klägerin aufgrund ihres weiblichen Geschlechts, weil die Arbeitgeberin bei der Erklärung der Kündigung keine Information über die Schwangerschaft der Klägerin hatte. Die verlangte Rücknahme der Kündigung sei rechtstechnisch nicht möglich gewesen, über die Notwendigkeit einer einvernehmlichen Verständigung der Parteien zeigte sich die Klägerin nicht hinreichend informiert. Ein Streit darüber, ob die besonderen Anspruchsvoraussetzungen des § 11 MuSchG auf Zahlung von Mutterschutzlohn vorliegen, ist für sich genommen nicht schon deswegen eine Diskriminierung, weil nur Frauen diesen besonderen Anspruch geltend machen können.

Gericht: LAG Niedersachsen	Erhebung der Kündigungsschutzklage stoppt Ausschlussfrist	KSchG
Aktenzeichen: 9 Sa 138/13		§§ 4, 7
Datum: 13.08.2013		

	Hat ein Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben, so macht er damit gleichzeitig die vom Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängenden Ansprüche (hier: Urlaubsabgeltung) geltend. Durch die Klage wird eine arbeitsvertragliche Ausschlussfrist sowohl für die erste Stufe (schriftliche Geltendmachung) als auch für die zweite Stufe (gerichtliche Geltendmachung) gewahrt.
---	---

Sachverhalt: Die Klägerin war bei der Beklagten beschäftigt. Der Arbeitsvertrag der Parteien enthält folgende Regelung:

"§ 12 Ausschlussfristen 1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. 2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. (...)."

Die Frau war seit Anfang Mai 2012 fortlaufend arbeitsunfähig erkrankt. Der Beklagte kündigte ihr zum 31.08.2012. Die Frau erhob am 17.08.2012 Kündigungsschutzklage; diese wurde mittlerweile rechtskräftig abgewiesen. Mit Klageerweiterung vom 12.12.2012 machte die Frau erstmals einen Anspruch auf Zahlung von Urlaubsabgeltung schriftlich geltend. Das Arbeitsgericht verurteilte die Beklagte zur Zahlung, weil der Urlaubsabgeltungsanspruch nicht nach § 12 Nr. 1 des Arbeitsvertrages verfallen sei.

Die Lösung:

Dies wurde nun vom LAG Niedersachsen so bestätigt. Da die Klägerin krankheitsbedingt in 2012 keinen Urlaub nehmen konnte, war dieser abzugelten. Dieser Urlaubsabgeltungsanspruch ist auch nicht nach § 12 Nr. 1 des Arbeitsvertrages verfallen. Die Klägerin hat die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist durch Erhebung der Kündigungsschutzklage vom 17.08.2012 und nachfolgender Zustellung innerhalb der 3-monatigen Ausschlussfrist schriftlich geltend gemacht. Dies war ausreichend. Es bedurfte innerhalb dieser Frist keiner weiteren Zustellung der Klageerweiterung hinsichtlich der Urlaubsabgeltung. Bereits das BAG hat hierzu entschieden, dass eine tarifvertragliche Ausschlussfrist, die eine rechtzeitige gerichtliche Geltendmachung vorsieht, verfassungskonform dahingehend auszulegen ist, dass die vom Erfolg einer Bestandschutzstreitigkeit abhängigen Ansprüche bereits mit der Klage in der Bestandsstreitigkeit gerichtlich geltend gemacht sind (Urteil vom 19.09.2012, 5 AZR 627/11). Nichts Anderes gilt für die rechtzeitige gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen, die vom Ausgang einer Bestandschutzstreitigkeit abhängen. Denn ein Arbeitgeber, der an einem Rechtsstreit über den Bestand des Arbeitsverhältnisses beteiligt ist, muss damit rechnen, dass er im Falle des Unterliegens des Arbeitnehmers Urlaubsabgeltungsansprüche zahlen muss. Die Auslegung der zweistufigen Ausschlussfrist (§ 12 Nr. 2 des Arbeitsvertrages) führt letztendlich dazu, dass bereits die erste Stufe der Ausschlussfrist, die lediglich die einfache schriftliche Geltendmachung umfasst, durch Erhebung der Kündigungsschutzklage gewahrt ist.

Gericht: LAG Baden-Württemberg	„Aufstand“ gegen BAG: Keine Frist beim Anschlussverbot	TzBfG § 14 II 2
Aktenzeichen: 6 Sa 28/13		
Datum: 26.09.2013		

	Das LAG Baden-Württemberg begehrt gegen die Rechtsprechung des BAG auf. Eine sachgrundlose Befristung soll auch dann unzulässig sein, wenn die Vorbeschäftigung des betroffenen Mitarbeiters bei demselben Arbeitgeber länger als 3 Jahre zurückliegt.
---	---

Sachverhalt: Der Kläger war bei einem Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie aufgrund jeweils befristeter Arbeitsverträge beschäftigt. Der erste Vertrag lief vom 27. August bis zum 30. November 2007. Der zweite Vertrag lief ab 1. Februar 2011 bis 30. Juni 2011. Dieser wurde noch zweimalig verlängert; zunächst bis 31. Mai 2012 und noch einmal bis 31. Januar 2013. Der Arbeitnehmer hat sich mit seiner Klage gegen die Befristung seines letzten Arbeitsvertrages gewandt.

Die Lösung:

Das LAG Baden-Württemberg gab dem Mann recht. Zu dieser Entscheidung gelangte das Gericht deshalb, weil es den ersten Vertrag aus dem Jahre 2007 als zu berücksichtigendes Arbeitsverhältnis mit einbezog. Die Baden-Württemberger Richter weichen damit von der Rechtsprechung des BAG zu § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ab. Gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Das BAG hat das Tatbestandsmerkmal "bereits zuvor" in seiner neueren Rechtsprechung (Urteil v. 06.04.2011 - 7 AZR 716/09) dahin ausgelegt, dass Vorbeschäftigungen beim selben Arbeitgeber, die länger als 3 Jahre zurückliegen, nicht zu berücksichtigen sind. Es hat sich dabei an die regelmäßige Verjährungsfrist des § 195 BGB angelehnt. Das LAG hält die Grenzen der richterlichen Rechtsfortbildung durch das BAG für überschritten. Sowohl der eindeutige Wortlaut der Norm als auch der erkennbare Wille des Gesetzgebers, keine Frist in das Gesetz aufzunehmen, sprächen hierfür. Jedenfalls hätte das BAG die Norm dem Bundesverfassungsgericht zur Prüfung ihrer Verfassungsmäßigkeit vorlegen müssen. Zu Bedenken gaben die Richter auch noch, dass die Rechtsprechung des 7. Senats des BAG von der des 2. Senats abweicht, so dass der 7. Senat das Verfahren zur Wahrung der Rechtseinheit nach § 45 ArbGG hätte durchführen müssen. Das LAG hat die Revision zum BAG zugelassen.

Gericht: Hessisches LAG	Keine Diskriminierung durch Alters-Staffelung der Kündigungsfristen	BGB
Aktenzeichen: 7 Sa 511/12		§ 622 II
Datum: 13.05.2013		

	Die nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelten Kündigungsfristen in § 622 Abs. 2 BGB verstoßen weder gegen das AGG noch gegen EU-Recht. Die Staffelung hat zwar regelmäßig zur Folge, dass für jüngere Arbeitnehmer kürzere Kündigungsfristen gelten als für ältere Arbeitnehmer. Diese Ungleichbehandlung ist jedoch gerechtfertigt, da mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses die Bindungen an den Arbeitgeber und Arbeitsort immer längerfristiger und intensiver werden.
---	---

Der Sachverhalt: Die Klägerin war bei der beklagten Betreiberin einer Golfanlage seit Juni 2007 zunächst als Auszubildende und seit Abbruch der Ausbildung im Juli 2008 als Aushilfe beschäftigt. Das Kündigungsschutzgesetz war auf das Arbeitsverhältnis nicht anwendbar, da die Beklagte nicht mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigte. Nach einer Abmahnung im September 2011 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin im Dezember 2011 ordentlich zum 31.1.2012.

Mit ihrer Klage machte die Klägerin den Bestand des Arbeitsverhältnisses bis zum 31.7.2012 geltend. Sie begründete die Klage damit, dass die nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelten Kündigungsfristen in § 622 Abs. 2 BGB jüngere Arbeitnehmer gegenüber älteren benachteiligen würden. § 622 Abs. 2 BGB dürfe deshalb nicht angewandt werden und die längste hier vorgesehene Frist von sieben Monaten müsse - unabhängig von der Beschäftigungsdauer - für alle Arbeitsverhältnisse gelten.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das LAG wiesen die Klage ab. Das LAG ließ allerdings wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache die Revision zum BAG zu.

Die Lösung:

Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin wirksam zum 31.1.2012 gekündigt. Die Staffelung der Kündigungsfristen nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gem. § 622 Abs. 2 BGB verstößt weder gegen das AGG noch gegen die EU-Gleichbehandlungsrichtlinie (2000/78/EG).

Die Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB tragen dem Umstand Rechnung, dass Arbeitnehmer mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses auch privat entsprechend langfristige Dispositionen treffen und z.B. ihren Wohnort verlegen oder die Beschäftigung des Ehepartners auf den Arbeitsort und die Arbeitsumstände abstimmen. Diese längerfristigen und intensiveren Bindungen der verschiedensten Art gebieten es, Arbeitnehmern mit einer längeren Betriebszugehörigkeit eine längere Kündigungsfrist in der Art einzuräumen, wie dies der Gesetzgeber in § 622 Abs. 2 BGB getan hat.

Selbst wenn man in der Privilegierung länger bestehender Arbeitsverhältnisse eine mittelbare Diskriminierung i.S.d. der Gleichbehandlungsrichtlinie sehen würde, wäre die Staffelung durch rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik gerechtfertigt. Denn es würde einer sinnvollen Beschäftigungspolitik zuwiderlaufen, wenn bereits zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses sehr lange Kündigungsfristen gelten würden, da dies ein deutliches Einstellungshindernis darstellen würde.

Gericht: Hessisches LAG	Entgeltfortzahlung trotz Selbstverletzung nach Wutausbruch	EFZG
Aktenzeichen: 4 Sa 617/13		§ 31
Datum: 23.07.2013		

	Ein Arbeitnehmer hat auch dann Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn er sich bei einem Wutanfall im Betrieb selbst verletzt. Die Entgeltfortzahlung scheidet zwar grds. aus, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit verschuldet hat. Verschuldet in diesem Sinn meint aber nur besonders leichtfertiges, grob fahrlässiges oder vorsätzliches Verhalten gegen sich selbst. Diese Voraussetzung ist nicht erfüllt, wenn ein Arbeitnehmer in einem heftigen Wut- und Erregungszustand kurzzeitig die Kontrolle über sich verliert.
---	--

Sachverhalt: Der Kläger ist bei dem beklagten Baumarkt als Warenauffüller beschäftigt. Er hatte den Gabelstapler, den er für seine Arbeit benutzt, mit einem Plexiglasdach versehen, um vor Regen geschützt zu sein. Als der Sicherheitsbeauftragte des Betriebs ihn anwies, das Dach wieder abzubauen, wurde er so wütend, dass er dreimal mit seiner Faust auf ein in der Nähe aufgestelltes Verkaufsschild schlug. Dieses war auf einer Holzstrebe montiert, die der Kläger mehrfach traf. Dabei brach er sich die Hand.

In den folgenden sechs Wochen war der Kläger wegen der gebrochenen Hand arbeitsunfähig. Der Beklagte weigerte sich, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu leisten, weil der Kläger an seiner Verletzung selbst schuld sei. Spätestens nach dem ersten Schlag auf das Verkaufsschild habe er die Holzstrebe spüren müssen. Dennoch habe er voller Wut weiter auf das Verkaufsschild eingeschlagen. Die Verletzung habe er sich somit vorsätzlich beigebracht.

Die hiergegen gerichtete Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG Erfolg.

Die Lösung:

Der Kläger hat gegen den Beklagten einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Zwar schließt § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG den Entgeltfortzahlungsanspruch aus, wenn den Arbeitnehmer an der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit "ein Verschulden" trifft. Der Verschuldensbegriff im Entgeltfortzahlungsrecht entspricht aber nicht dem allgemeinen zivilrechtlichen Verschuldensbegriff, der auch mittlere und leichte Fahrlässigkeit umfasst. Er erfordert vielmehr einen groben Verstoß gegen das eigene Interesse eines verständigen Menschen. Dies setzt ein besonders leichtfertiges, grob fahrlässiges oder vorsätzliches Verhalten gegen sich selbst voraus.

Diese Voraussetzungen sind hier nicht erfüllt. Denn es ist nicht ersichtlich, dass der Kläger seine Verletzung bewusst herbeigeführt hat. Er hätte zwar bei verständiger Betrachtung damit rechnen müssen, dass er durch die Schläge auf das Schild eine Verletzung riskiert, und hat daher fahrlässig gehandelt. Gegen eine grobe Fahrlässigkeit des Klägers spricht jedoch, dass er aus Wut und Erregung kurzzeitig die Kontrolle über sein Handeln verloren hat. Dies war sicher leichtfertig, aber nicht derart schuldhaft, dass von besonderer Leichtfertigkeit oder grober Fahrlässigkeit die Rede sein kann.

Gericht: LAG Schleswig-Holstein	Anfechtung bei Vortäuschung besonders guter „Kontakte“	EFZG
Aktenzeichen: 1 Sa 50/13		§ 3 I
Datum: 19.11.2013		

	Täuscht ein Bewerber gute Beziehungen zu wichtigen möglichen Vertragspartnern des Arbeitgebers vor und kommt es deshalb zum Abschluss eines für den Arbeitnehmer extrem günstigen Arbeitsvertrags, so kann der Arbeitgeber sich durch Anfechtung vom Arbeitsvertrag lösen.
---	--

Sachverhalt: Die beklagten Eheleute hatten vor 20 Jahren einen großen Lottogewinn gemacht, worüber in den Medien berichtet worden war. Die Ehefrau schiebt jetzt Kinderbücher über einen Esel "Joschi". Der Kläger nahm Kontakt zu den Beklagten auf und bot an, für sie als Vertriebsmanager tätig zu werden. Daraufhin kam es zum Abschluss eines Arbeitsvertrags. Dieser sah u.a. vor, dass

- der Kläger ohne Probezeit für zunächst zwei Jahre fest eingestellt wird,
- sein Monatsgehalt 20.000 Euro bei 13 Monatsgehältern beträgt,
- er zusätzlich eine Gewinnbeteiligung am Projekt "Joschi" erhält,
- der Vertrag sich um zwei Jahre verlängert, wenn er nicht zuvor mit einer halbjährigen Frist gekündigt wird,
- der Kläger vor Dienstantritt unkündbar ist und
- dem Kläger eine Abfindung i.H.v. 250.000 Euro zusteht, wenn der Arbeitsvertrag - gleich aus welchen Gründen - aufgehoben wird.

Nachdem der Kläger einen geänderten Arbeitsvertrag nicht unterzeichnen wollte, forchten die Beklagten den ursprünglichen Arbeitsvertrag wegen Irrtums und arglistiger Täuschung an und kündigten vorsorglich fristlos und fristgerecht. Das Arbeitsgericht gab der hiergegen gerichteten Klage statt. Auf die Berufung der Beklagten hob das LAG diese Entscheidung auf und wies die Klage ab.

Die Lösung:

Die Beklagten haben den Arbeitsvertrag mit dem Kläger wirksam wegen arglistiger Täuschung angefochten, so dass der Vertrag hinfällig ist.

Es ist davon auszugehen, dass der Kläger den Beklagten arglistig vorgetäuscht hat, den Chefeinkäufer vom Mediamarkt und Saturn persönlich zu kennen und beste Beziehungen zum Ravensburger Kinderbuchverlag zu haben. Nur so lässt sich das Zustandekommen des aus Sicht des Klägers extrem günstigen Arbeitsvertrags erklären.

Gericht: ArbG Köln	Geschenk für Teilnahme an Weihnachtsfeier zulässig	Arbeitsrechtl. Gleichbeh.- Anspruch
Aktenzeichen: 3 Ca 1819/13		
Datum: 18.10.2013		

	Arbeitgeber dürfen die Anwesenheit der Arbeitnehmer auf einer Betriebs- oder Weihnachtsfeier mit einem Überraschungsgeschenk (hier: ein iPad mini) belohnen. Nicht anwesende Arbeitnehmer gehen in diesem Fall leer aus. Das gilt selbst dann, wenn sie unverschuldet - z.B. wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit - an einer Teilnahme gehindert waren. Ein Anspruch auf das Geschenk ergibt sich insbesondere nicht aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.
---	---

Sachverhalt: Der Kläger ist Arbeitnehmer des beklagten Handelsunternehmens mit ca. 100 Beschäftigten. Auf der Weihnachtsfeier 2012 schenkte der Beklagte jedem der ca. 75 anwesenden Arbeitnehmer ein iPad mini. Mit dieser nicht angekündigten Geschenkaktion wollte er die in der Vergangenheit geringe Teilnehmerzahl an Betriebsfeiern steigern.

Der Kläger war am Tag der Weihnachtsfeier krankheitsbedingt arbeitsunfähig und konnte deshalb nicht teilnehmen. Er war der Auffassung, dass auch ihm ein iPad zustehe. Der Anspruch ergebe sich aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Im Übrigen sei das iPad Bestandteil der Vergütung an, die ihm auch während seiner Krankheit zustehe.

Das Arbeitsgericht wies seine Klage ab.

Die Lösung:

Der Kläger kann vom Beklagten nicht die Überlassung eines iPad verlangen. Ein Anspruch ergibt sich weder aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz noch aus dem Entgeltfortzahlungs- bzw. Vergütungsanspruch während krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit.

Der Beklagte wollte mit seiner "Überraschung" ein freiwilliges Engagement außerhalb der Arbeitszeit belohnen. Deshalb handelte es sich bei dem Geschenk um eine Zuwendung eigener Art, die nicht mit einer Vergütung für geleistete Arbeit zu vergleichen ist.

Arbeitgeber können bei solchen Zuwendungen auch berechtigt sein, die Mitarbeiter unterschiedlich zu behandeln. Das gilt jedenfalls dann, wenn sie damit - wie hier - das Ziel verfolgen, die Betriebsfeiern attraktiver zu gestalten und die Mitarbeiter zur Teilnahme zu motivieren.

Wettbewerbsrecht

Gericht: BGH	Vorzeitig beendete Treuepunkte-Aktion: Irreführende Werbung	UWG §§ 3, 5
Aktenzeichen: 1 ZR 175/12		
Datum: 16.05.2013		

	Wenn von einem Unternehmen in der Werbung für eine Rabattaktion feste zeitliche Grenzen angegeben werden, so muss es sich grundsätzlich hieran festhalten lassen. Wird die Aktion vor Ablauf der angegebenen Zeit beendet, liegt darin in der Regel eine Irreführung der mit der Werbung angesprochenen Verbraucher.
---	--

Sachverhalt: Die Beklagte betreibt ein Einzelhandelsunternehmen mit zahlreichen Filialen im gesamten Bundesgebiet. Sie warb im Frühjahr 2011 in Zusammenarbeit mit dem Markenhersteller Zwilling für eine "Treuepunkt"-Aktion, bei der Kunden für 5 € Einkaufswert einen Treuepunkt erhielten. Die Treuepunkte konnten in ein zu der Aktion gehörendes Rabattheft geklebt werden. Ein vollgeklebtes Heft konnte der Kunde einlösen und gegen Zahlung eines im Verhältnis zum tatsächlichen Wert geringen Aufpreises in den Märkten der Beklagten Messer von Zwilling erwerben.

Das Rabattheft enthielt einen Hinweis darauf, dass bis zum 23.7.2011 Treuepunkte gesammelt und bis zum 6.8.2011 eingelöst werden könnten. Auf eine Vorratsbegrenzung oder eine mögliche vorzeitige Beendigung der Aktion wurde nicht hingewiesen. Aufgrund einer hohen Nachfrage konnte der Bedarf nach den im Rahmen der Rabattaktion ausgelobten Zwilling-Messern nicht gedeckt werden. Die Beklagte beendete die Aktion deshalb nach Erschöpfung ihres Aktionsvorrats von 3,2 Mio. Messern Ende Mai 2011 rd. zwei Monate früher als angekündigt.

Die Kunden wurden ab dem 16.5.2011 u.a. über Handzettel, Hinweistafeln in den Geschäften und im Internet über das vorzeitige Ende der Treuepunkte-Aktion informiert.

Bei der Planung im Jahr 2009 war die Beklagte von einer höchstens zu erwartenden Nachfrage von 2,8 Mio. Messern ausgegangen. Im Rahmen einer ebenfalls mit Zwilling im Jahre 2007 durchgeführten Messer-Aktion waren etwa 2 Mio. Messer abgesetzt worden. Die klagende Verbraucherzentrale Baden-Württemberg nahm die Beklagte, nachdem sich viele Verbraucher bei ihr wegen der vorzeitigen Beendigung der Treuepunkte-Aktion beschwert hatten, auf Unterlassung in Anspruch.

Das LG wies die Klage ab; das OLG gab ihr statt. Die Revision der Beklagten hatte vor dem BGH keinen Erfolg.

Die Lösung:

Die Annahme des OLG, die von der Klägerin beanstandete "Treuepunkte"-Aktion sei der Beklagten gem. §§ 3, 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 UWG zu untersagen, ist nicht zu beanstanden.

Nach § 5 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 UWG ist die irreführende Ankündigung einer Verkaufsförderungsmaßnahme unlauter; insbesondere kann sich die Ankündigung einer Rabattaktion als irreführend erweisen, wenn ein für einen befristeten Zeitraum angekündigter Rabattverkauf vorzeitig beendet wird. Für die Bewerbung einer befristeten Rabattaktion gilt grundsätzlich nichts anderes. Kündigt ein Kaufmann die Gewährung einer Vergünstigung von vornherein mit einer festen zeitlichen Grenze an, muss er sich daran grundsätzlich festhalten lassen.

Wird der zeitliche Rahmen der Rabattaktion aufgrund von Umständen verändert, die nach dem Erscheinen der Werbung eingetreten sind, ist danach zu unterscheiden, ob diese Umstände für den Unternehmer unter Berücksichtigung fachlicher Sorgfalt voraussehbar waren und deshalb bei der Planung der befristeten Aktion und der entsprechenden Werbung hätten berücksichtigt werden können. Dabei hat der Werbende die Umstände darzulegen, die für die Unvorhersehbarkeit der Verkürzungs- oder Verlängerungsgründe und für die Einhaltung der fachlichen Sorgfalt sprechen. Von erheblicher indizieller Bedeutung dafür, ob der Werbende die notwendige Sorgfalt angewandt hat, sind dabei die Erfahrungen, die er bei früheren ähnlichen Verkaufsförderungsmaßnahmen gesammelt hat.

Vorliegend hätte die Beklagte aufgrund von zwei im Jahre 2010 durchgeführten Aktionen mit Handtüchern der Marke "Möwe" (3 Mio. Stück) und Kochtöpfen des Herstellers "WMF" (4,2 Mio. Stück) erkennen und daher berücksichtigen müssen, dass die von ihr kalkulierte Anzahl von 2,8 Mio. Messern evtl. nicht ausreichen würde. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung hätte sie ohne weiteres in der Ankündigung oder in den Teilnahmebedingungen mit der gebotenen Deutlichkeit darauf hinweisen können, dass die "Rabattaktion" vorzeitig beendet werden könnte, falls der Vorrat an Messern wider Erwarten frühzeitig erschöpft sei.

Unabhängig davon wäre die Ankündigung der Rabattaktion selbst dann irreführend, wenn die Beklagte trotz Einhaltung der fachlichen Sorgfalt durch eine unerwartete Nachfrage überrascht worden wäre. Für einen vollständigen Abbruch der Rabattaktion hätte nämlich auch dann kein Anlass bestanden. Die Beklagte hätte den enttäuschten Kunden dann eine Alternative anbieten müssen, etwa den Erwerb einer anderen Ware, den Erwerb der ausgelobten Messer zu einem deutlich späteren Zeitpunkt, zu dem der Hersteller wieder zu liefern imstande gewesen wäre, oder durch Gewährung eines Einkaufsgutscheins. Die angesprochenen Verkehrskreise rechnen auch im Falle einer ganz unerwartet hohen Nachfrage nicht damit, dass die angesparten Rabattmarken einfach verfallen und keinerlei Wert mehr haben sollen.



Ihre Karriere voranzubringen, ist das Ziel von jurcareer!

Top-Kanzleien warten darauf, Sie kennen zu lernen!

www.jurcareer.com