

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, VI ZB 78/21 – beA: Überprüfung der Vollständigkeit vor Signierung S. 5

Arbeitsrecht

LAG München, 4 Sa 457/21 – Corona: Arbeitgeber muss Schadensersatz für ausgefallene Hochzeit zahlen S. 7
ArbG Berlin, 20 Ca 10257/21 – Kündigungen wegen Teilnahme an „wildem“ Streik wirksam S. 8
BAG, 2 AZN 629/21 – Öffentlichkeitsgrundsatz auch in Zeiten einer Pandemie unverzichtbar S. 10
ArbG Gera, 3 BV 7/21 – Arbeitszeitbetrug: Antrag auf Zustimmung des BR zur außerordentlichen Kündigung S. 11
ArbG Siegburg, 5 Ca 1849/21 – Fristlose Kündigung wegen vorgetäuschter Krankheit S. 12
ArbG Köln, 18 Ca 6830/21 – Gefälschter Impfausweis kann fristlose Kündigung rechtfertigen S. 14

Öffentliches Recht

BVerfG, 2 BvC 22/19 – Wahlprüfungsbeschwerde der NPD erfolgreich (BT-Wahl 2017) S. 15

Strafrecht

BGH, 1 StR 497/21 – Keine Zueignungsabsicht bei Wegnahme einer Sache als Druckmittel S. 17

Kanzleitour am 24. Juni in Frankfurt!

4 Kanzleien an einem Tag!

*** Taylor Wessing * Ashurst * Greenfort * Schalast ***

Exklusiv für aktuelle und ehemalige Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Jura Intensiv.

Zusätzlich ist die Aufnahme in das Karrierenetzwerk „Jurcareer“ erforderlich.

Unsere Werbepartner in dieser Ausgabe:

- **ASHURST**
Die Kanzlei Ashurst sucht Referendare (m/w/d) für die Stationen des Referendariats (Anzeige auf S. 2).
- **GREENFORT**
Gesucht werden Referendare und wiss. Mitarbeiter und Berufseinsteiger in Frankfurt (Anzeige auf S. 3).
- **KIRKLAND & ELLIS**
Die Kanzlei Kirkland & Ellis sucht Referendare oder Berufseinsteiger (m/w/d) (Anzeige auf S. 9).
- **BRETTSCHEIDER**
Die Kanzlei Brettschneider berät bei Examensanfechtungen (Anzeige auf S. 13).



1 Tag - 4 Chancen für Ihre Karriere!

Lernen Sie an einem Tag in Frankfurt 4 Kanzleien des Netzwerks „jurcareer“ kennen.

Exklusiv für aktuelle und ehemalige Kursteilnehmer

Wir laden Sie zu einer Rundtour zu vier Kooperationskanzleien ein, die Sie gerne kennen lernen und sich Ihnen gerne vorstellen möchten.

Sie werden viele Chancen haben, Ihre Fragen zu stellen und natürlich können Sie beim „get together“ während der Mahlzeiten das persönliche Gespräch mit Anwältinnen und Anwälten der jeweiligen Kanzlei suchen.

Keine fachliche Vorbereitung nötig!

Im Unterschied zu z.B. Workshops müssen Sie sich nicht fachlich auf ein bestimmtes Thema vorbereiten. Es wird also keine - auch keine „verdeckte“ - fachliche „Prüfung“ geben. Vielmehr können Sie sich voll darauf konzentrieren, Eindrücke zu sammeln und Kontakte zu knüpfen.

Für Ihr leibliches Wohl wird auf jeder Station Ihrer Karriere-Tour durch Frankfurt gesorgt sein.

Freitag, 24. Juni 2022

9.30 Uhr Breakfast @ TAYLOR WESSING

12.15 Uhr Meet & Greet Lunch @ ASHURST

15.00 Uhr GoodTimes @ GREENFORT

17.45 Uhr Rooftop Evening @ SCHALAST

Lassen Sie sich diese Gelegenheit nicht entgehen! Sie erhalten Einblicke, die Ihnen keine Recruiting-Messe bieten kann!

Teilnehmen können nur registrierte Mitglieder von jurcareer. **Der interne Bewerbungsprozess findet nur innerhalb von jurcareer statt.**

Interesse, Mitglied bei jurcareer zu werden?

Bewerben Sie sich unter www.jurcareer.com



JuCon Personalberatung

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

IN EIGENER SACHE:

Liebe (ehemalige) Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Jura Intensiv,

die aktuelle Ausgabe der ZARA hat mit sechs Entscheidungen einen klaren Schwerpunkt im Bereich des Arbeitsrechts. Zudem beachten Sie bitte die Vorankündigung zur Kanzleitour 2022 in Frankfurt.

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 Anzeigen der Kanzleien [Ashurst](#), [Kirkland](#) und [Greenfort](#).

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

Datenschutzinformation:

Wir sind daran interessiert, die Kundenbeziehung mit Ihnen zu pflegen und Ihnen (weiterhin) Newsletter, Informationen und Angebote zukommen zu lassen. Deshalb verarbeiten wir Ihre Daten auf Grundlage von Artikel 6 Abs.1 lit. f) der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (auch mit Hilfe von sorgsam ausgewählten und verpflichteten Auftragsverarbeitern), um Ihnen Newsletter, Informationen und Angebote von uns und anderen Unternehmen zuzusenden. Wenn Sie dies nicht wünschen, können Sie jederzeit bei uns der Verwendung Ihrer Daten für Werbezwecke widersprechen, ohne dass hierfür andere als die Übermittlungskosten nach den Basistarifen entstehen.

Sie können Ihren Widerspruch per E-Mail senden an: info@JuCon-online.net



ashurst

make the difference

to your career, clients and community

START YOUR CAREER IN LAW

Make the difference with Ashurst

Starten Sie durch und beginnen Sie Ihre Karriere bei Ashurst in Frankfurt oder München als Berufseinsteiger, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Referendar oder Praktikant (m/w/d).

Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, an anspruchsvollen und spannenden Mandaten in einem wahrlich internationalen Netzwerk zu arbeiten. Es erwartet Sie ein Umfeld, in dem Sie früh Verantwortung übernehmen können, das Ihnen Freiraum für Gestaltungsmöglichkeiten lässt und Perspektiven eröffnet. Durch unser strukturiertes und umfangreiches Ausbildungsangebot können Sie sich fortwährend fachlich und persönlich weiterentwickeln.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Weitere Informationen finden Sie auf careers.ashurst.com

Ashurst LLP / Tina Ludwig
Senior HR Officer / T +49 (0)69 97 11 27 01
recruitment.germany@ashurst.com

Connect with us on



Ungezähmt?

Dann bewerben bei



greenfort.de/de/karriere

oder

[lembke@greenfort.de *Arbeitsrecht*]

[angersbach@greenfort.de *Unternehmensrecht*]



Die nächsten Kurse von *Jura Intensiv*:

Examenskurse (Präsenz – seit August ´21 wieder durchgängig):

Wir bereiten Sie derzeit in der Präsenz & online auf das Examen vor!

Frankfurt, Gießen, Marburg, Mainz: 15. Aug. ´22 (danach wieder 20.02.23)

Heidelberg: Neuer Kurs ab 3.. Oktober ´22 (danach wieder April ´23)

Online-Examenskurse (Online-Schulungen):

Damit ist die Teilnahme an unseren Kursen ohne Anreise-Probleme und ohne Gesundheitsgefahren für jeden möglich!

Hessen, Rheinland-Pfalz (Mainz, Trier) und Baden-Württ. (HD, Mannheim, Konstanz, Freiburg, Tübingen): Mitte Aug. ´22 (danach wieder 20.02.23)

Online-Wiederholungs- und Vertiefungs-Kurs (WuV-Kurs):

Für Hessen, Rheinland-Pfalz und BaWü: Ab Mitte / Ende September 2022 Teilnahme an einem Examenskurs (oder einem Uni-Rep) wird vorausgesetzt! Kompakte Wdhlg. & Vert. für die 1. Prüfung in 16 Terminen pro Kursschiene. Es gibt viele gute WuV-Gründe! Näheres auf der HP von JI.

Assessorkurse:

Assessorkurse (Präsenz, soweit möglich):

Frankfurt: ZR & SR: Beginn 27. September ´22 (danach wieder ab Ende März. ´23)

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

Online-Assessorkurse (Online-Schulungen):

Damit ist die Teilnahme an unseren Kursen ohne Anreise-Probleme und ohne Gesundheitsgefahren für jeden möglich!

Hessen, RP, BW: ZR & SR (online separat buchbar; ZR 6 Monate, SR 3 Monate)

Beginn ZR 4. Okt. ´22 (SR Jan.-März o. Juli-Sept.; ZR wieder April ´23)

Hessen, RP: Öff. Recht Beginn Mai und November (3 Monate; getrennte Kurse)

BW: Öff. Recht 2 Crash-WE im Frühjahr (1 x jährlich; u.U. in Präsenz in HD)

Arbeits- und WirtschaftsR (Hessen u.a.) Ab September ´23!!

Assex-Crash (Klausurtechnik, Formalien, Prozessrecht)

Nächster vollständiger Kurs ab Oktober ´22 (übernächster ab März ´23)



Gericht: BGH
Aktenzeichen: VI ZB 78/21
Datum: 08.03.2022

beA: Überprüfung der Vollständigkeit eines fristwahrenden elektronischen Dokumentes vor dessen Signierung

ZPO
§ 85 II

LEITSATZ: Bei der Signierung eines ein Rechtsmittel oder eine Rechtsmittelbegründung enthaltenden fristwahrenden elektronischen Dokumentes gehört es zu den nicht auf das Büropersonal übertragbaren Pflichten eines Rechtsanwalts, das zu signierende Dokument zuvor selbst sorgfältig auf Richtigkeit und Vollständigkeit zu prüfen.

Der Beklagte wurde erstinstanzlich vom LG zur Zahlung von Schadensersatz verurteilt. Gegen das ihm am 26.2.2021 zugestellte Urteil legte der Beklagte fristgerecht Berufung ein. Am 26.4.2021 ging beim OLG aus dem besonderen elektronischen Anwaltspostfach (beA) der Instanzbevollmächtigten des Beklagten ein qualifiziert signierter Schriftsatz ein, der mit "Berufungsbegründung" überschrieben war, aber nur aus einer Seite bestand. Nach Mitteilung der Geschäftsstelle des Berufungssenats, dass der angefügte Schriftsatz nur aus der ersten Seite bestehe, ging am Morgen des 27.4.2021 sodann die vollständige, fünfseitige Berufungsbegründung ein. Am 3.5.2021 beantragte der Beklagte die Wiedereinsetzung in die versäumte Berufungsbegründungsfrist.

Zur Begründung trug der Beklagte vor, seine Rechtsanwältin habe am Morgen des 26.4.2021 ihre Sekretärin angewiesen, die fertige Berufungsbegründung zur Signierung in die Anwaltssoftware einzustellen. Unmittelbar vor dem Signierungsvorgang habe seine Rechtsanwältin das eingestellte Dokument darauf geprüft, ob es sich um das richtige Dokument gehandelt habe. Ferner habe sie den Schriftsatz, bestehend aus insgesamt fünf Seiten, auch nochmals im Hinblick auf das zuständige Gericht, Aktenzeichen, Parteibezeichnung, die gestellten Anträge und die Vollständigkeit des Schriftsatzes geprüft. Auf Seite 1 habe sie noch einen kleinen Tippfehler festgestellt und ihre Sekretärin angewiesen, diesen auszubessern und die Berufungsbegründung sodann abschließend zur Signatur einzustellen. Unmittelbar vor dem erneuten Signaturvorgang habe die Rechtsanwältin den Schriftsatz nochmals geöffnet und überprüft, ob die angewiesene Änderung auf Seite 1 übernommen worden sei. Die Rechtsanwältin habe dabei festgestellt, dass die Büroangestellte den Tippfehler weisungsgemäß ausgebessert habe, und habe anschließend das Dokument signiert. Danach habe die Büroangestellte das Dokument per beA verschickt.

Im Nachgang habe sich herausgestellt, dass die Sekretärin weisungsgemäß den Fehler auf Seite 1 ausgebessert habe. Die geänderte Seite habe sie für die Papier-Handakte ausgedruckt. Anschließend habe sie das Word-Dokument in ein PDF-Dokument umgewandelt, um es sodann in die Anwaltssoftware zur Signierung einzustellen. Bei dem Print-to-PDF-Vorgang habe das Programm die Einstellung des vorangegangenen Druckvorgangs, nämlich Ausdruck nur der Seite 1, übernommen. Das habe die sonst sehr zuverlässige, geschulte und erfahrene Sekretärin übersehen. Die Rechtsanwältin sei ihren Pflichten nachgekommen. Nach der korrekten Änderung des Tippfehlers habe sie davon ausgehen können und müssen, dass der Schriftsatz im Übrigen genau wie zuvor vollständig eingestellt worden sei. Für die Rechtsanwältin habe daher kein Anlass bestanden, den restlichen Schriftsatz nochmals bis zum Ende durchzusehen. Zur Glaubhaftmachung legte der Beklagte eine anwaltliche Versicherung seiner Rechtsanwältin und eine eidesstattliche Versicherung von deren Sekretärin vor.

Das OLG wies den Antrag auf Wiedereinsetzung zurück und verwarf die Berufung als unzulässig. Die Rechtsbeschwerde des Beklagten hatte vor dem BGH keinen Erfolg.

LÖSUNG

Die Zurückweisung des Antrags auf Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen die Versäumung der Berufungsbegründungsfrist ist nicht zu beanstanden. Der Beklagte hat nicht glaubhaft gemacht, dass er ohne ein ihm nach § 85 II ZPO zurechenbares Verschulden seiner Prozessbevollmächtigten daran gehindert gewesen wäre, die Berufungsbegründungsfrist einzuhalten.

Es gehört zu den Aufgaben eines Verfahrensbevollmächtigten, dafür zu sorgen, dass ein fristgebundener Schriftsatz rechtzeitig erstellt wird und innerhalb der Frist bei dem zuständigen Gericht eingeht. Dabei gehört die Erstellung fristwahrender Rechtsmittel oder Rechtsmittelbegründungen zu den Aufgaben, die ein Rechtsanwalt seinem angestellten Büropersonal nicht übertragen darf, ohne das Arbeitsergebnis auf seine Richtigkeit und Vollständigkeit selbst sorgfältig

zu überprüfen. Ein Rechtsanwalt handelt daher schuldhaft, wenn er eine Rechtsmittelbegründungsschrift unterschreibt, ohne sie zuvor auf Richtigkeit und Vollständigkeit zu überprüfen. Dies gilt auch, wenn ein Schriftsatz zum zweiten Mal vorgelegt wird. Dass ein Rechtsanwalt bei der ersten Vorlage des fehlerhaften Schriftsatzes seiner Kontrollpflicht nachgekommen und die richtigen Anweisungen zur Korrektur gegeben hat, ist nicht entscheidend. Maßgebend ist vielmehr, dass der - bislang nicht unterzeichnete - Schriftsatz ein weiteres Mal in seinen eigenen Kontroll- und damit auch Verantwortungsbereich gelangt. Unterzeichnet er ihn diesmal ungeprüft, ist dies einer stets schuldhaften Blankounterzeichnung gleichzustellen.

Nichts anderes kann im elektronischen Rechtsverkehr für die elektronische Signatur gelten. Eine qualifizierte elektronische Signatur hat die gleiche Rechtswirkung wie eine handschriftliche Unterschrift. Die anwaltlichen Sorgfaltspflichten im Zusammenhang mit der Signierung eines elektronischen Dokuments entsprechen daher ebenso denen bei der Leistung einer Unterschrift wie sie bei der Übermittlung von fristgebundenen Schriftsätzen im Wege des elektronischen Rechtsverkehrs per beA denen bei Übersendung von Schriftsätzen per Telefax entsprechen. Auch bei der Signierung eines ein Rechtsmittel oder eine Rechtsmittelbegründung enthaltenden fristwahren elektronischen Dokumentes (§ 130a III 1 ZPO) gehört es daher zu den nicht auf das Büropersonal übertragbaren Pflichten eines Rechtsanwalts, das zu signierende Dokument zuvor selbst sorgfältig auf Richtigkeit und Vollständigkeit zu prüfen.

Demzufolge hat die Instanzbevollmächtigte des Beklagten sorgfaltswidrig gehandelt, als sie das ihr im zweiten Durchgang zur Signierung zugeleitete elektronische Dokument zwar geöffnet und auf Korrektur des im ersten Durchgang monierten Tippfehlers, nicht aber auf Vollständigkeit im Übrigen überprüft hat. Eine erneute Überprüfung war hier nicht deshalb entbehrlich, weil die Instanzbevollmächtigte des Beklagten im ersten Durchgang das ihr zur Signierung zugeleitete Dokument vollständig überprüft und ihrer Sekretärin die Einzelanweisung erteilt hatte, den Tippfehler auf der ersten Seite der Berufungsbegründung zu korrigieren. Ursächlich dafür, dass das fehlerhafte Dokument per beA an das Berufungsgericht übermittelt und dadurch die Berufungsbegründungsfrist versäumt wurde, war der Umstand, dass die Instanzbevollmächtigte des Beklagten es ungeprüft signiert hat. Damit hat sie eine neue Gefahr geschaffen. Diese bereits für den herkömmlichen Schriftverkehr entwickelten Grundsätze gelten umso mehr für den elektronischen Rechtsverkehr.

Probeghören in unseren Präsenzkursen wieder möglich!

Die Termine für den Examenskurs finden Sie auf der jeweiligen Standort-Seite unserer Homepage unter „News“.

Bitte bringen Sie Ihren Impfnachweis (i.d.R. Handy-App) mit. Während des Unterrichts muss eine FFP2-Maske getragen werden.

Die „RA“ – die Ausbildungszeitschrift von Jura Intensiv:

*** Top-aktuelle Rechtsprechung * zig Examenstreffer * unentbehrlich bis zum 2. Examen ***

Z.B.: Termin Dez. `21 1. Ex. NRW: 2 Treffer aus der RA !!!

Ohne Ausbildungszeitschrift geht nicht!

Das Rep ist vorbei. Es folgt die Lernphase bis zu den Klausuren, dann die Lernphase bis zur Mündlichen, dann u.U. Verbesserungsversuch, LL.M. oder Promotion. Danach das Referendariat und auch hier u.U. nochmals Verbesserungsversuch.

In der Zwischenzeit sind aktuelle Infos zur Rspr. unabdingbar!

Rechtsprechung schreitet voran und entwickelt sich weiter. Zudem passieren immer wieder Fälle, die fast „eins zu eins“ geprüft werden.



Gericht: LAG München
Aktenzeichen: 4 Sa 457/21
Datum: 14.02.2022

Fürsorgepflicht und Corona: Arbeitgeber muss Schadensersatz für ausgefallene Hochzeitsfeier zahlen

BGB
§ 241 II

LEITSATZ: Fällt das Hochzeitsfest einer Mitarbeiterin deshalb aus, weil der Geschäftsführer der Beklagten trotz Erkältungssymptomen mehrfach mit ihr zusammen im Auto gefahren war und sie nach dessen positivem Corona-Test als Kontaktperson in Quarantäne musste, schuldet ihr der Arbeitgeber Schadensersatz.

SACHVERHALT

Die Parteien streiten in der Berufungsinstanz (nur) noch um Schadensersatz. Die Klägerin war 2020 bei der Beklagten als Immobilienwirtin beschäftigt. Der Geschäftsführer der Beklagten, Herr Z, kam am 10.8.2020 aus seinem Urlaub in Italien mit Erkältungssymptomen zurück, deren Stärke zwischen den Parteien streitig ist.

Am 18.8.2020 wie am 20.8.2020 fuhr er zusammen mit der Klägerin – beide ohne Mund-Nasen-Schutz – in einem Pkw zu zwei Eigentümersammlungen, wobei die Fahrten jeweils 15-30 Minuten dauerten. Von einem Teilnehmer der ersten Eigentümersammlung rückte er etwas ab und erklärte dazu, er habe aufgrund der Klimaanlage eine Erkältung und sich deswegen weiter weggesetzt.

Am 20.8.2020 wurde die Ehefrau des Geschäftsführers auf Corona getestet, nachdem bei ihr am selben Tag Grippe-symptome aufgetreten waren, und am 23.8.2020 erhielt sie ein positives Ergebnis mitgeteilt. Der von ihrem Ehemann daraufhin am 24.8.2020 absolvierte Corona-Test war ebenfalls positiv.

Am 25.8.2020 ordnete das Gesundheitsamt ggü. der Klägerin, die infolge der Fahrt vom 20.8.2020 als Kontaktperson 1 von Herrn Z eingestuft wurde, eine Quarantäne bis 3.9.2020 an. Infolgedessen konnte die für den 29.8.2020 geplante kirchliche Trauung mit anschließender Hochzeitsfeier der Klägerin, zu der 99 Gästen eingeladen worden waren, nicht stattfinden.

Die Klägerin fordert den Ersatz der nutzlos aufgewendeten Kosten für die abgesagte Feier i.H.v. ca. 5.000 €. Das ArbG gab der Klage weitgehend statt. Das LAG wies nun die Berufung der Beklagten zurück. Die Revision wurde nicht zugelassen.

LÖSUNG

Die Beklagte hat die ihr nach § 241 II BGB obliegende Fürsorgepflicht ggü. der Klägerin als ihrer Arbeitnehmerin durch ihren Geschäftsführer verletzt, indem dieser trotz Erkältungssymptomen seit seiner Rückkehr aus Italien am 18. und 20.8.2020 mit der Klägerin zusammen längere Zeit in einem Auto fuhr.

Damit verstieß sie gegen die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (in der Fassung vom 10.8.2020), nach deren Ziffer 4.2.1. die Arbeitsumgebung so zu gestalten war, dass Sicherheitsabstände von 1,5 m eingehalten werden konnten, und jede Person bei Krankheitssymptomen zuhause bleiben sollte. Wenn Herr Z daher mit der Klägerin zusammen im Auto fuhr, missachtete er damit die von ihm zu sichernden Abstandsregeln; insofern hat die Beklagte in der mündlichen Verhandlung bestätigt, dass für derartige Fahrten ein Konzept gefehlt habe. Und indem er trotz Erkältungssymptomen zur Arbeit kam, wahrte er nicht die vorgegebenen Hygienevorschriften.

Die Pflichtverletzung war ursächlich für den entstandenen Schaden. Wäre der Geschäftsführer der Beklagten nicht ins Büro gekommen oder hätte er wenigstens den notwendigen Abstand zur Klägerin durch getrennte Autofahrten gewahrt, wäre gegen die Klägerin keine Quarantäneanordnung ergangen und die geplante Hochzeit samt Feier hätte stattfinden können.

Soweit die Beklagte darauf rekurriert ist, dass Herr Z vor dem 20.8.2020 nicht an Corona erkrankt sei, eine Gefährdungslage vor diesem Datum daher nicht bestanden habe, ist dies unbeachtlich, da die Pflichtverletzung (auch) in der mangelnden Einhaltung der Abstandsvorschriften durch die Arbeitgeberin liegt und insofern unabhängig von dem Umgang mit den Erkältungssymptomen des Geschäftsführers ist.

Gericht: ArbG Berlin
Aktenzeichen: 20 Ca 10257/21
Datum: 06.04.2022

Kündigungen wegen Teilnahme an „wildem“ Streik wirksam

BGB
§ 626

LEITSATZ: Die Kündigungsschutzklagen von drei Fahrradkurieren, denen aufgrund ihrer Teilnahme an einem „wildem“ – also nicht von einer Gewerkschaft organisierten – Streik gekündigt worden war, wurden abgewiesen

SACHVERHALT

Die Arbeitgeberin hatte den klagenden Parteien vorgeworfen, sich an einem viertägigen Streik beteiligt zu haben. Der Streik wurde von Mitarbeitenden des Fahrradkurierdienstes organisiert, u.a. um pünktliche Bezahlung sowie die Ausstattung mit Regenkleidung zu erreichen. Die Arbeitgeberin hatte die Teilnehmenden des Streiks mehrfach aufgefordert, ihre Arbeit wiederaufzunehmen. Als diese sich weigerten, kündigte sie die Arbeitsverhältnisse außerordentlich und fristlos.

Die Kurierfahrer sind der Auffassung, dass auch die Teilnahme an einem verbandsfreien Streik eine zulässige Rechtsausübung darstelle, und berufen sich u.a. auf die Koalitionsfreiheit aus Art. 9 III GG. Die Koalitionsfreiheit schütze auch Arbeitskämpfmaßnahmen, die nicht den Abschluss eines Tarifvertrages zum Ziel hätten und deshalb auch nicht gewerkschaftlich organisiert sein müssten.

Das ArbG hat in zwei Fällen die außerordentlichen, fristlosen Kündigungen für wirksam erachtet. Im dritten Fall hat es festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht fristlos, sondern nach Ablauf einer Zwei-Wochen-Frist geendet hat (Az.: 20 Ca 10257/21, 20 Ca 10258/21 und 20 Ca 10259/21). Gegen die Entscheidungen ist jeweils das Rechtsmittel der Berufung zum LAG gegeben.

LÖSUNG

Die Teilnahme an einem Streik ist nur dann rechtmäßig, wenn dieser von einer Gewerkschaft getragen wird.

Die Teilnahme an einem „wildem“ Streik stellt eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten dar.

Aufgrund der mehrfachen Aufforderung, die Arbeit aufzunehmen, der nicht nachgekommen wurde, liegt eine beharrliche Arbeitsverweigerung vor, welche gem. § 626 I BGB die außerordentliche Kündigung rechtfertigt.

Die außerordentliche fristlose Kündigung eines weiteren Klägers ist unwirksam, da bei diesem die Arbeitsverweigerung nicht hinreichend festgestellt werden können. Der Kläger ist in der Zeit des Streiks zu Abendschichten eingeteilt gewesen, die er aufgrund der Schließung eines Warehouses nicht wahrnehmen können. Da der Kläger seit weniger als sechs Monaten bei dem Lieferdienst beschäftigt gewesen ist und das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) daher keine Anwendung findet, ist das Arbeitsverhältnis jedoch mit einer Zwei-Wochen-Frist im Rahmen der Probezeit beendet. Es liegt auch kein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot gemäß § 612a BGB vor.

Online-Wiederholungs- und Vertiefungs-Kurs (WuV-Kurs):

Für Hessen, Rheinland-Pfalz und BaWü:

Ab Mitte / Ende September 2022

Teilnahme an einem Examenskurs (oder einem Uni-Rep) wird vorausgesetzt!

Kompakte Wiederholung & Vertiefung für die 1. Prüfung in 16 Terminen pro Kursschiene.

Es gibt viele gute WuV-Gründe! Näheres auf der HP von JI.

PRIVATE EQUITY
M&A
CORPORATE
CAPITAL MARKETS
RESTRUCTURING
FINANCE
TAX

AUSTIN
BAY AREA
BEIJING
BOSTON
BRUSSELS
CHICAGO
DALLAS
HONG KONG
HOUSTON
LONDON
LOS ANGELES
MUNICH
NEW YORK
PARIS
SALT LAKE CITY
SHANGHAI
WASHINGTON, D.C.

Bist Du Kirkland?
Bist Du Ellis?

Oder bist Du beides?

Wo kannst Du am besten Du selbst sein:
in einer dynamischen Boutique oder in dem
globalen Powerhouse einer amerikanischen
Top-5-Wirtschaftskanzlei?

Bei uns in München bist Du Teil eines kleinen Teams
mit hoch qualifizierten Anwäl:tinnen, das auf Cross-
Border-Transaktionen eng mit unseren Kolleg:innen
in den USA, Asien und Europa zusammenarbeitet.

Wenn Du also auf das Wellenreiten im Eisbach so
viel Lust hast wie auf die Big Wave vor Hawaii, dann
ist Kirkland & Ellis genau das Richtige für Dich:

Weitere Infos zu uns findest Du auf
karriere.kirkland.com

Zeige Deinen

K&E rakter

www.karriere.kirkland.com

KIRKLAND & ELLIS

Gericht: BAG
Aktenzeichen: 2 AZN 629/21
Datum: 02.03.2022

**Öffentlichkeitsgrundsatz im arbeitsgerichtlichen Verfahren
auch in Zeiten einer Pandemie unverzichtbar**

ZPO
§ 547

LEITSATZ: Auf die Einhaltung des Öffentlichkeitsgrundsatzes kann im arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht verzichtet werden. Zulässig ist zwar eine Reduzierung der Zuhörerzahl in einem Saal, um Abstandsregelungen im Zuge einer Pandemiebekämpfung einhalten zu können. Die Verhandlung ist aber nur dann öffentlich, wenn beliebige Zuhörer, sei es auch nur in sehr begrenzter Zahl, die Möglichkeit des Zutritts haben.

SACHVERHALT

Das LAG hatte 2021 in einem Berufungsverfahren eine mündliche Verhandlung durchgeführt, bei der im Sitzungssaal im Hinblick auf die Coronavirus-Pandemie aufgrund der zur Verfügung stehenden Fläche nach den Vorgaben der Gerichtsverwaltung, die mit der Gesundheitsbehörde abgesprochen worden waren, die Anzahl der anwesenden Personen auf drei Richter und sieben weitere Personen begrenzt war. Diese zur Verfügung stehenden Plätze wurden vollständig von den Verfahrensbeteiligten genutzt. Dies führte dazu, dass im Verhandlungsraum nicht einmal für einen Zuhörer Platz war.

Das BAG gab der dagegen erhobenen Beschwerde statt und verwies den Rechtsstreit an das LAG zurück.

LÖSUNG

Es liegt der absolute Revisionsgrund des § 547 Nr. 5 ZPO vor. Gemäß § 52 Satz 1 iVm. § 64 VII ArbGG ist die Verhandlung vor dem LAG öffentlich. Das Urteil des LAG ist aufgrund einer mündlichen Verhandlung ergangen, bei der die Vorschriften über die Öffentlichkeit des Verfahrens verletzt worden sind.

Der Grundsatz der Öffentlichkeit, der zu den Prinzipien demokratischer Rechtspflege gehört und auch in § 169 I 1 GVG niedergelegt ist, verlangt, dass jedermann nach Maßgabe des tatsächlich verfügbaren Raums Zutritt zur Verhandlung ermöglicht wird.

Zulässig ist zwar eine Reduzierung der Zuhörerzahl in einem Saal, um Abstandsregelungen im Zuge einer Pandemiebekämpfung einhalten zu können. Die Verhandlung ist aber nur dann öffentlich, wenn beliebige Zuhörer, sei es auch nur in sehr begrenzter Zahl, die Möglichkeit des Zutritts haben. Erforderlich ist, dass Zuhörer in einer Anzahl Einlass finden, in der sie noch als Repräsentanten einer keiner besonderen Auswahl unterliegenden Öffentlichkeit angesehen werden können. Ein einziger Platz für Zuhörer wäre zu wenig, weil dies zu einem faktischen Ausschluss der Öffentlichkeit führte.

Die Beschwerdeführerinnen haben nicht auf die Rüge des absoluten Revisionsgrundes des § 547 Nr. 5 ZPO verzichtet, weil sie die Verletzung des Öffentlichkeitsgrundsatzes nicht bereits in der mündlichen Verhandlung gerügt, sondern sich auf die mündliche Verhandlung eingelassen und Sachanträge gestellt haben. Denn ausgehend vom Zweck des Öffentlichkeitsgrundsatzes kann auf dessen Einhaltung im arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht verzichtet werden, § 295 II ZPO. Der Grundsatz der öffentlichen mündlichen Verhandlung und Beweisaufnahme soll eine der öffentlichen Kontrolle entzogene Geheimjustiz verhindern. Vor allem dient die Gerichtsöffentlichkeit jedoch der Kontrolle der Justiz durch die Möglichkeit der Allgemeinheit, die Verhandlung zu beobachten. Letztlich dient das Gebot der Öffentlichkeit durch seine Kontrollfunktion auch der Verfahrensfairness.

Jura Intensiv VERLAG: KOMPAKT- und CRASH-Skripte und KARTEIKARTEN

Knapp und kompetent auf den Punkt gebracht!

KOMPAKT-Skripte: Das Wesentliche übersichtlich zusammengefasst!

CRASH-Skripte: Stets top-aktuell! Komprimiertes Examenswissen!

Karteikarten: Buchhandlungsversionen für das 1. und 2. Examen

(Natürlich beziehen unsere Teilnehmer die Kursversion weiterhin zum Vorzugspreis!)

Gericht: ArbG Gera
Aktenzeichen: 3 BV 7/21
Datum: 08.03.2022

**Antrag auf Zustimmung des Betriebsrates zur
außerordentlichen Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs**

BetrVG
§ 103 II

LEITSATZ: Auch wenn der Arbeitnehmer gegen die arbeitsvertragliche Nebenpflicht zur Führung eines korrekten Arbeitszeitsnachweises verstoßen hat, ist diese Pflichtverletzung ihrem Gewicht nach nicht geeignet eine außerordentliche Kündigung zu begründen, wenn sie nicht mit dem Willen geschehen ist, den Arbeitgeber über die geleistete bzw. nicht geleistete Arbeitszeit zu täuschen.

SACHVERHALT

Die Antragstellerin betreibt ein Reinigungsunternehmen. Seit 1999 ist die Beteiligte zu 3.) als Reinigungskraft bei ihr beschäftigt. Der Beteiligte zu 2.) ist der aus drei Mitgliedern bestehende Betriebsrat. Nachdem die Beteiligte zu 3.) einfaches Betriebsratsmitglied war, wurde sie im Mai 2021 zu dessen Vorsitzenden gewählt.

Die monatlichen Arbeitszeitsnachweise werden den Mitarbeitern entsprechend der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für die Arbeitstage Montag bis Freitag vorausgefüllt regelmäßig zum Monatsbeginn zur Verfügung gestellt. Änderungen und Abweichungen haben die Mitarbeiter handschriftlich vorzunehmen. Zu den Arbeitszeitsnachweisen wurde die Beteiligte zu 3.) am 31.7.2020 geschult.

Zum Ausgleich der Arbeit am Sonntag den 29.8.2021 beantragte die Beteiligte zu 3.) per E-Mail vom 11.8.2021 den für den 30.8.2021 geplanten Ausgleichstag wegen eines Arzttermins am 3.9.2021 zu nehmen, was so auch gewährt wurde. Am 3.9.2021 erbrachte die Beteiligte zu 3.) keine Arbeitsleistung. Am 2.9.2021 führte sie als Betriebsratsvorsitzende ein halbstündiges Gespräch mit einer Objektleiterin.

Für den Monat September 2021 erhielt die Beteiligte zu 3.) den vorausgefüllten Arbeitszeitsnachweis erst am 9.9.2021. In diesem Plan war der 3.9.2021 als Arbeitsleistung voreingetragen. Die Beteiligte zu 3.) unterließ es, in den Spalten Abweichung eine Korrektur dahingehend einzutragen, dass an diesem Tag keine Arbeitsleistung aufgrund des verschobenen Ausgleichstages erbracht wurde. Anstatt die am 2.9.2021 erbrachte Tätigkeit für den Betriebsrat von einer halben Stunde an diesem Tag zu vermerken, trug die Beteiligte 3.) sie für den 3.9.2021 ein.

Am 7.10.2021 wurde die Beteiligte zu 3.) unter Beteiligung eines weiteren Betriebsratsmitgliedes wegen der Unstimmigkeit angehört. Mit Schreiben vom 12.10.2021 ersuchte die Antragstellerin den Betriebsrat, der beabsichtigten außerordentlichen Kündigung der Beteiligten zu 3.) zuzustimmen. Der Betriebsrat teilte am 14.10.2021 mit, der Kündigung nicht zuzustimmen, weshalb die Antragstellerin am 18.12.2021 das Zustimmungsersetzungsverfahren einleitete.

Das Arbeitsgericht hat den Antrag, die Zustimmung des Betriebsrates zur außerordentlichen Kündigung gem. § 103 II BetrVG zu ersetzen, abgewiesen.

LÖSUNG

Ein wichtiger Grund, der die außerordentliche Kündigung der Beteiligten zu 3.) rechtfertigen könnte, liegt nicht vor. Zwar hat die Beteiligte zu 3.) gegen ihre arbeitsvertragliche Nebenpflicht zur Führung eines korrekten Arbeitszeitsnachweises verstoßen, diese Pflichtverletzung ist jedoch im vorliegenden Fall ihrem Gewicht nach nicht geeignet eine außerordentliche Kündigung zu begründen. Schließlich ist die Pflichtverletzung nicht mit dem Willen geschehen, die Antragstellerin über die geleistete bzw. nicht geleistete Arbeitszeit zu täuschen.

Insbesondere ist zu berücksichtigen, dass bereits seitens der Antragstellerin in dem von ihr erst am 9.9.2021 der Beteiligten zu 3.) ausgehändigten Arbeitszeitsnachweis für den 3.9.2021 eine Arbeitsleistung voreingetragen war, obwohl die Antragstellerin wusste, dass der ursprünglich für den 30.8.2021 vorgesehene Ausgleichstag am 3.9.2021 gewährt wurde. Dies leistete einem entstehenden Irrtum bei den Eintragungen im Arbeitszeitsnachweis Vorschub.

Gegen ein vorsätzliches Unterlassen der Korrektur mit Täuschungsabsicht spricht zudem, dass die Beteiligte zu 3.) für den 3.9.2021 eine Korrektur insoweit vorgenommen hat, als sie für diesen Tag am 2.9.2021 geleistete halbstündige Betriebsratsaktivität eingetragen hat. Dies lässt deutlich erkennen, dass sie aufgrund der verspäteten Übergabe des Arbeitszeitsnachweises die Zeiten nicht zeitnah, sondern erst sechs Tage später nachträglich prüfen und korrigieren konnte und deshalb schlicht einem Irrtum unterlag.

Gericht: ArbG Siegburg
Aktenzeichen: 5 Ca 1849/21
Datum: 17.03.2022

Fristlose Kündigung wegen vorgetäuschter Krankheit

BGB
§ 626

LEITSATZ: Lässt sich ein gesunder Auszubildender krankschreiben, um eine Prüfung zu schwänzen, begeht er dadurch eine schwere Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten. Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber kann dann gerechtfertigt sein.

SACHVERHALT

Der 24-jährige Kläger war bei der Beklagten Auszubildender zum Sport- und Gesundheitstrainer. Der Kläger fiel bei einer schulischen Prüfung durch; die Nachholprüfung war für den 5./6.10.2021 angesetzt. Der Kläger erschien am 6.10.2021 im Fitnessstudio der Beklagten und legte für den Zeitraum 5.-7.10.2021 eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Dann absolvierte er ein intensives Krafttraining. An der Prüfung in der Berufsschule nahm er nicht teil. Der Kläger erhielt am 6.10.2021 deswegen eine fristlose Kündigung. Hiergegen richtet sich seine Kündigungsschutzklage.

Das ArbG wies die Klage ab. Gegen das Urteil ist die Berufung zum LAG Köln möglich.

LÖSUNG

Die fristlose Kündigung ist gerechtfertigt.

Der wichtige Kündigungsgrund liegt hier darin, dass der Kläger sich die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nur ausstellen ließ, um den für den 5. und 6.10.2021 angesetzten Nachholprüfungen zu entgehen. Dies stellt eine ganz erhebliche Pflichtverletzung dar. Der Vortrag des Klägers, er sei erst krank gewesen und dann spontan genesen und habe auch gearbeitet, ist nicht glaubhaft.

Der Kläger war niemals krank und ließ sich nur krankschreiben, um nicht zur Prüfung zu gehen. Darauf, ob es sich bei der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung um eine Gefälligkeitsbescheinigung oder um eine erschlichene Bescheinigung gehandelt hat, kommt es nicht an. Eine Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist ist dem Arbeitgeber nicht zuzumuten. Kein Auszubildender darf davon ausgehen, dass dessen Ausbilder es hinnimmt, falsche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt zu bekommen, um sich den anstehenden Prüfungen, insbesondere wenn es sich um Nachholprüfungen handelt, zu entziehen.

1. Examen: Klausurtechnik-Kurs 3 x 90

Effektives Klausurtraining: In nur 4,5 h Klausur gegliedert, Lösungsskizze bearbeitet und Besprechung erhalten!

Nach dem Ende des Examenskurses: Ab Ende September '22.

Viele nehmen sich nach dem Ende des Examenskurses noch ca. 6 Monate Zeit, um den Stoff zu Wiederholen und um Klausurroutine zu erlangen. Klausur-Training dient vielen Zwecken. Erstens geht es darum, ein „Gefühl“ für die Zeitplanung zu bekommen und zu trainieren, dass die erste Formulierung „sitzt“. Hierfür bietet sich z.B. der **Besuch der universitären Klausurenkurse** an.

Zweitens geht es jedoch auch darum, an unbekanntem Sachverhalten einerseits zu trainieren, wie man „trickreiche“ Fälle löst und Problembewusstsein entwickelt, und andererseits bekannte Probleme in neuem Gewand zu erkennen. Hierfür ist es hilfreich, sich möglichst viele Klausurfälle angesehen zu haben. Das Schreiben einer Klausur kostet aber extrem viel Zeit. Zudem muss man die Musterlösung durcharbeiten und sich die Korrektur genau ansehen. In Summe „kostet“ damit eine geschriebene Examensklausur – wenn man sie sorgfältig nachbereitet (sonst muss man nicht schreiben!) – ca. einen kompletten Arbeitstag.

Viele empfinden dies – neben z.B. dem universitären Klausurenkurs – als ineffektiv.

Deshalb bieten wir Ihnen mit unserem **neuen Klausurtechnik-Kurs 3x90** eine **effektive Alternative** an. An nur einem halben Arbeitstag erarbeiten Sie sich eine Gliederung einer Klausur, studieren die Lösungsskizze und erhalten eine Besprechung. Damit bietet Ihnen der neue 3x90-Kurs **maximale Effektivität mit Dozenten-Feedback**.

Weitere Infos auf der übernächsten Seite!



WIR SCHAUEN IHREN PRÜFERN AUF DIE FINGER!

KOMPETENTE HILFE BEI ALLEN FRAGEN DES PRÜFUNGSRECHTS



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 ist er im Prüfungsrecht bundesweit tätig.

Wir geben Ihnen Recht!

**Anwalts- und Notarkanzlei
BRETTSCHEIDER & PARTNER**
Rechtsanwälte

WULF BRETTSCHEIDER
Rechtsanwalt und Notar a.D.

LARS BRETTSCHEIDER
Rechtsanwalt und Notar
Fachanwalt für Sozialrecht
Fachanwalt für Verwaltungsrecht

CHRISTIAN BRAND
Rechtsanwalt



Lange Str. 55 ■ 27232 Sulingen
Telefon: 04271 2087 ■ Fax: 04271 6408
e-mail: info@brettschneider-recht.de
www.brettschneider-recht.de

Gericht: ArbG Köln
 Aktenzeichen: 18 Ca 6830/21
 Datum: 23.03.2022

Gefälschter Impfausweis kann fristlose Kündigung rechtfertigen

BGB
 § 626

LEITSATZ: Die fristlose Kündigung einer Arbeitnehmerin wegen Vorlage eines gefälschten Impfausweises ist wirksam.

SACHVERHALT

Die beklagte Arbeitgeberin erbringt Beratungsleistungen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die klagende Arbeitnehmerin betreut als Facharbeiterin Kundenunternehmen, zu denen auch Pflegeeinrichtungen gehören. Anfang Oktober 2021 informierte die Beklagte alle Mitarbeiter, dass ab November 2021 nur noch vollständig geimpfte Mitarbeiter Kundentermine vor Ort wahrnehmen dürften. Daraufhin erklärte die Klägerin ggü. ihrem Teamleiter, sie sei mittlerweile geimpft und legte Anfang Dezember 2021 ihren Impfausweis bei der Personalabteilung vor. Im November und Dezember 2021 nahm die Klägerin weiterhin Außentermine bei Kunden in Präsenz wahr.

Die von der Arbeitgeberin in der Folgezeit durchgeführten Überprüfungen führten nach Behauptung der Arbeitgeberin zu dem Ergebnis, dass die im Impfausweis der Klägerin ausgewiesenen Impfstoff-Chargen erst nach den im Impfausweis genannten Impfterminen verimpft worden sind. Daraufhin sprach die Beklagte nach Anhörung der Klägerin eine fristlose Kündigung aus.

Das ArbG hat die hiergegen von der Klägerin erhobene Kündigungsschutzklage abgewiesen.

LÖSUNG

Die außerordentliche fristlose Kündigung ist durch einen wichtigen Grund gerechtfertigt. Die Klägerin hat den Vorwurf, dass die Eintragungen in dem von ihr vorlegten Impfpass unzutreffend sind, nicht entkräften können.

Auch die hieraus folgende Missachtung der 2-G-Regel im Präsenzkontakt zu Kunden ist nicht nur weisungswidrig, sondern stellt auch eine erhebliche Verletzung der Verpflichtung der Klägerin zur Wahrung der Interessen der Beklagten dar. Dadurch, dass die Klägerin ihre unwahre Behauptung vollständigen Impfschutzes durch Vorlage eines falschen Impfnachweises zu belegen versucht hat, hat sie das für eine auch nur befristete Fortführung des Arbeitsverhältnisses notwendige Vertrauen verwirkt.

Der Verwertung des entsprechenden Tatsachenvortrags der Beklagten standen auch datenschutzrechtliche Vorgaben nicht entgegen. Insbesondere ist die Beklagte in Erfüllung der aus § 28b III IfSG a.F. folgenden Kontroll-Verpflichtung der 3-G-Regel auch zum Abgleich mit den öffentlich erhältlichen Daten der Chargenabfrage berechtigt gewesen. Denn nur so hat die Beklagte mangels Vorlage des QR-Codes sicherstellen können, dass tatsächlich der behauptete Impfstatus gegeben war.

1. Examen: Klausurtechnik-Kurs 3 x 90

Effektives Klausurtraining: In nur 4,5 h Klausur gegliedert, Lösungsskizze bearbeitet und Besprechung erhalten!

Nach dem Ende des Examenkurses: Ab Ende September '22.

Der zeitliche Ablauf: Sie erhalten (per E-Mail) die Klausur. Gliederungszeit 90 Minuten. Danach senden Sie Ihre Gliederung (per E-Mail) an uns. Sie erhalten (per E-Mail) die Lösungsskizze und arbeiten diese durch. Während dieser Zeit (90 Minuten) sieht sich Ihr Dozent möglichst viele Gliederungen an. Danach beginnt die ca. 90-minütige Besprechung. Die Besprechung basiert dabei auf den eingereichten Gliederungen. Welche Fehler wurden gemacht? Was wurde übersehen? Wie können Sie künftig besser werden?

Weil Sie die Lösungsskizze vor Beginn der Besprechung schon gelesen haben, kann sich der Dozent voll auf diejenigen Probleme und Fehler konzentrieren, die sich in Ihren Gliederungen gezeigt haben. Hierbei geht es ganz bewusst nicht nur um das materielle Recht, sondern auch und gerade um das wichtige Thema der richtigen Schwerpunktsetzung.

Achtung: Der Kurs kann nicht (!) parallel zum Sitzklausurenkurs und nur nach dem Ende des Examenkurses gebucht werden!

Dozenten: Dr. Denis Basak (ZR und SR und Nebengebiete), RA Dr. Michael Aul (ÖR)

Kurszeiten: voraussichtl. Dienstag von 14.00 – 18.30 h; ÖR am Freitag von 8.00 – 12.30 h

Anzahl der Klausuren: 6 x ZR, 5 x ÖR, 3 x SR, 2 x Nebengebiete

16 Klausuren nur 159 €* (Für Ehemalige nach dem JI-Examenkurs oder parallel zum WuV-Kurs nur 119 €!)

ÖFFENTLICHES RECHT

Gericht: BVerfG
Aktenzeichen: 2 BvC 22/19
Datum: 23.03.2022

Wahlprüfungsbeschwerde der NPD wegen Nichtzulassung der Landesliste im Land Berlin für die Bundestagswahl im Jahr 2017 erfolgreich

BWahlG
§ 21

LEITSATZ: Die Nichtzulassung der Landesliste der Nationaldemokratischen Partei Deutschlands (NPD) für die Wahl des 19. Deutschen Bundestages im Land Berlin hat die Beschwerdeführerin zu 1. in ihrer Parteienfreiheit aus Art. 21 I 1 und 2 GG und die weiteren Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer in ihrem Wahlrecht aus Art. 38 I 1 GG verletzt. Soweit sich die Wahlprüfungsbeschwerde gegen die Gültigkeit der Wahl richtete, wurde sie als unzulässig verworfen.

SACHVERHALT

Am 8. Oktober 2016 führte die Beschwerdeführerin zu 1. einen Landesparteitag in Berlin durch. Im Anschluss fand die besondere Vertreterversammlung zur Aufstellung einer Landesliste für die Bundestagswahl 2017 im Land Berlin statt. Gemäß § 21 Abs. 3 Satz 4 BWahlG darf die Wahl der Delegierten zur Vertreterversammlung frühestens 29 Monate nach Beginn der Wahlperiode des Deutschen Bundestages stattfinden. Die Vertreter eines Kreisverbandes waren aber bereits im Februar 2016 gewählt worden. Sie versicherten gegenüber dem Landeswahlausschuss an Eides statt, an der besonderen Vertreterversammlung zur Aufstellung einer Landesliste für die Bundestagswahl im Land Berlin am 8. Oktober 2016 nicht teilgenommen zu haben. Der Landeswahlausschuss lehnte die Zulassung der eingereichten Landesliste gleichwohl ab, weil die Liste wegen der zu früh erfolgten Wahl von Vertretern für die Vertreterversammlung nicht den wahlrechtlichen Bestimmungen entspreche. Eine solche Wahl habe erst im März 2016 stattfinden dürfen. Einzelne Vertreter seien aber bereits im Februar 2016 und damit einen Monat zu früh gewählt worden. Nach erfolgloser Beschwerde wies auch der Deutsche Bundestag den erhobenen Wahleinspruch als unbegründet zurück, weil die Landesliste den gesetzlichen Bestimmungen nicht entsprochen habe.

Die Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer machen geltend, dass die Bundestagswahl 2017 im Land Berlin für ungültig zu erklären und eine Wiederholung der Wahl anzuordnen sei. Jedenfalls seien die Beschwerdeführerin zu 1. in ihrem Recht der Parteienfreiheit aus Art. 21 I GG, die Beschwerdeführer zu 2. bis 7. in ihrem passiven Wahlrecht und die Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer zu 8. bis 19. in ihrem aktiven Wahlrecht verletzt.

LÖSUNG

A. Die Wahlprüfungsbeschwerde ist nur teilweise zulässig.

Die Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer haben unzureichend dargetan, dass die Nichtzulassung der Landesliste zur Wahl zum 19. Deutschen Bundestag im Land Berlin zur Ungültigerklärung der Wahl führen könnte. Eine Mandatsrelevanz des gerügten Wahlfehlers kann dem Beschwerdevorbringen nicht entnommen werden. Die Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer behaupten nicht, dass die Beschwerdeführerin zu 1. im Falle einer Zulassung der Landesliste eigene Bundestagsmandate errungen hätte. Vielmehr beschränken sie ihr Vorbringen zur Mandatsrelevanz auf mittelbare Auswirkungen der Nichtzulassung der Landesliste auf die Sitzverteilung im 19. Deutschen Bundestag. Die Beschwerdeführer legen aber schon nicht substantiiert dar, dass die Nichtzulassung der Landesliste zur Folge hatte, dass potentielle Wählerinnen und Wähler der Beschwerdeführerin zu 1. an der Wahl teilgenommen und ihre Stimme für eine bestimmte Partei des gleichen politischen Spektrums abgegeben haben. Daneben hätte nachvollziehbar dargelegt werden müssen, dass trotz der bei den vorangegangenen Bundestagswahlen im Land Berlin erzielten Wahlergebnisse der Beschwerdeführerin zu 1. in einer Größenordnung von nur 1,5 % durch die Zulassung ihrer Landesliste auch quantitativ Umschichtungen von Wählerstimmen in einem Umfang zu erwarten gewesen wären, die sich hätten mandatsrelevant auswirken können. Im Übrigen ist die Wahlprüfungsbeschwerde zulässig.

B. Die Nichtzulassung der Landesliste der Beschwerdeführerin zu 1. im Land Berlin zur Wahl des 19. Deutschen Bundestages stellt einen Wahlfehler dar, der die Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer in ihren Rechten auf Wahlfreiheit aus Art. 38 I 1 GG und auf Parteienfreiheit aus Art. 21 I 1 und 2 GG verletzt.

I. Die in § 28 BWahlG vorgesehene Zulassungsbedürftigkeit von Landeslisten steht mit der Parteienfreiheit und der Wahlfreiheit grundsätzlich im Einklang. Die Vorschrift greift zwar sowohl in die Parteienfreiheit als auch in die Wahlfreiheit ein. Die Regelung dient jedoch dem Schutz von Verfassungsgütern, die den Grundsätzen der Wahl- und der Parteienfreiheit die Waage halten können. Das Erfordernis der Zulassung der Landesliste einer Partei zur Wahl soll zunächst die ordnungsgemäße Durchführung der Wahl und die Sicherung ihres Charakters als eines Integrationsvorgangs bei der politischen Willensbildung des Volkes gewährleisten. Es zielt darauf ab, den Wahlakt auf Wahlvorschläge zu beschränken, die in einem formellen und materiellen Anforderungen genügenden Verfahren beschlossen wurden und dadurch den Rückschluss auf die Ernsthaftigkeit der Wahlteilnahme rechtfertigen. Daneben soll durch das Zulassungserfordernis gewährleistet werden, dass bei der Aufstellung der Landesliste das aktive und passive Wahlrecht der Parteimitglieder beachtet wird.

II. Ungeachtet der grundsätzlichen verfassungsrechtlichen Unbedenklichkeit hat die Auslegung und Anwendung von § 28 BWahlG jedoch im Lichte der Gewährleistungen der Parteienfreiheit und der Wahlfreiheit zu erfolgen. Es ist dem Umstand Rechnung zu tragen, dass die Nichtzulassung einer Landesliste einen schwerwiegenden Eingriff in die Wahl- und die Parteienfreiheit darstellt. Unter mehreren möglichen Auslegungsvarianten ist daher derjenigen der Vorzug zu geben, die die Grundsätze der Parteien- und der Wahlfreiheit einerseits und die das Zulassungserfordernis rechtfertigenden Verfassungsgüter andererseits zu einem bestmöglichen Ausgleich bringt. Insoweit ist § 28 BWahlG verfassungskonform auszulegen. Deshalb darf eine Landesliste, die – wie im vorliegenden Fall – unter Nichtbeteiligung verfrüht gewählter Delegierter aufgestellt wurde, regelmäßig nicht allein aus diesem Grund zurückgewiesen werden.

1. Gemäß § 27 V in Verbindung mit § 21 III 4 BWahlG dürfen die Wahlen der Delegierten für die Vertreterversammlung zur Aufstellung der Landeslisten zwar frühestens 29 Monate nach dem Beginn der Wahlperiode des Deutschen Bundestages stattfinden. Von einem Verstoß gegen die Fristbestimmung zu unterscheiden ist jedoch die Frage, welche Rückwirkungen sich hieraus für die Zulassungsfähigkeit einer Landesliste ergeben. Dabei kann nicht davon ausgegangen werden, dass jegliche Verletzung einer Bestimmung des Bundestagswahlrechts ohne Weiteres dazu führt, dass eine Landesliste den „Anforderungen“ im Sinne von § 28 I Nr. 2 BWahlG nicht entspricht, die an eine zulassungsfähige Landesliste zu stellen sind.

2. Zwar führt die Wahl einzelner Vertreter unter Verstoß gegen § 21 III 4 BWahlG dazu, dass diese bei der Vertreterversammlung weder stimm- noch vorschlagsberechtigt sind. Nehmen diese Delegierten an der Vertreterversammlung aber gar nicht teil, hat dies nicht zur Folge, dass die aufgestellte Landesliste zurückgewiesen werden muss.

a) Das gesetzliche Gebot, die Wahl der Vertreter für die Vertreterversammlung zur Aufstellung der Landesliste frühestens 29 Monate nach Beginn der Wahlperiode des Deutschen Bundestages stattfinden zu lassen, bezweckt, dass die gewählten Kandidatinnen und Kandidaten den aktuellen mehrheitlichen Willen der Parteimitglieder repräsentieren. Nehmen die vorzeitig gewählten Vertreter an der Listenaufstellung aber gar nicht teil, besteht kein Risiko, dass diese Vertreter zu einer Listenaufstellung beitragen, die den gegenwärtigen mehrheitlichen Willen der Parteimitglieder nicht abbildet.

b) Daneben soll § 21 III 4 BWahlG das Wahlvorschlagsrecht relativ kurz vor der Listenaufstellung eingetretener Neumitglieder der jeweiligen Partei schützen. Zwar mag bei einer vorzeitigen Vertreterwahl neuen Parteimitgliedern zunächst die Möglichkeit genommen sein, sich selbst um eine Benennung als Delegierter zu bemühen und von ihrem Wahl- beziehungsweise Wahlvorschlagsrecht Gebrauch zu machen. Nehmen die stattdessen bestimmten Delegierten ihr Mandat aber nicht wahr, besteht zumindest nicht das Risiko, dass die Listenaufstellung nur durch angestammte Parteimitglieder erfolgt und die gewählten Wahlbewerberinnen und -bewerber nicht den aktuellen Parteiwillen repräsentieren. Außerdem bleibt es den neuen Mitgliedern unbenommen, die erneute – fristgemäße – Benennung von Delegierten für die Vertreterversammlung zur Aufstellung der Landesliste einzufordern und sich dabei als Delegierte zu bewerben. Jedenfalls tritt die potentielle Beeinträchtigung des Wahlvorschlagsrechts einzelner Parteimitglieder aufgrund einer vorzeitigen Delegiertenwahl hinter dem schwerwiegenden Eingriff in die Wahl- und die Parteienfreiheit, die mit der Nichtzulassung einer Landesliste verbunden ist, zurück.

Jura Intensiv auf Instagram

Folge uns auf Instagram:

**Examensreports, Kurstagebuch, Karteikarte des Tages,
aktuelle Rechtsprechung und aktuelle Infos zu unseren Kursen**



Gericht: BGH
Aktenzeichen: 1 StR 497/21
Datum: 10.03.2022

Keine Zueignungsabsicht bei Wegnahme einer Sache als Druckmittel

StGB
§ 249

LEITSATZ: Die Wegnahme einer Sache als Druckmittel zur Durchsetzung einer Forderung ist kein Raub; denn in solchen Fällen fehlt es an der Zueignungsabsicht des Täters

SACHVERHALT

Das LG hat den Angeklagten (A) unter anderem wegen Raubes verurteilt. Nach den getroffenen Feststellungen begab sich A zur Wohnung der Geschädigten (G) mit dem Vorhaben, sein Mobiltelefon wieder zu holen, dass er am Vortag bei ihr vergessen hatte. G gab ihm zu verstehen, dass er sie in Ruhe lassen solle, woraufhin er sich vor dem Hauseingang versteckte. Als G das Haus verlassen wollte, rannte A auf sie zu und riss ihr den Schlüsselbund aus der Hand, wodurch ihr Mobiltelefon zu Boden fiel. Eine Nachbarin rief den beiden sodann zu, dass sie die Polizei verständigt habe. Daraufhin riss sich A los und hob das Mobiltelefon der G auf, um es zumindest für begrenzte Zeit für sich zu behalten. Er flüchtete anschließend sowohl mit dem Schlüsselbund als auch dem Mobiltelefon.

LÖSUNG

Die Verurteilung wegen Raubes hält sachlich-rechtlicher Nachprüfung nicht stand. Dass der Angeklagte der Geschädigten einen Gegenstand (Schlüsselbund und/oder Mobiltelefon) mit Gewalt wegnahm, um sich diesen rechtswidrig zuzueignen, ist nicht rechtsfehlerfrei festgestellt beziehungsweise belegt.

a) Hinsichtlich des **Schlüsselbundes**, den der Angeklagte der Geschädigten entriss und mitnahm, hält die Beweiswürdigung zur Zueignungsabsicht des Angeklagten auch eingedenk des eingeschränkten revisionsrechtlichen Prüfungsmaßstabs der Überprüfung nicht stand. Sie ist bereits widersprüchlich, weil das Landgericht einerseits angenommen hat, der Angeklagte habe der Geschädigten nicht nur das Mobiltelefon, sondern auch ihren Schlüsselbund in Zueignungsabsicht weggenommen, es aber andererseits ausgeführt hat, es sei von einer Zueignungsabsicht des Angeklagten „jedenfalls im Hinblick auf das Handy der Geschädigten“ überzeugt.

Die erforderliche Zueignungsabsicht des Angeklagten ist aber auch im Übrigen nicht tragfähig belegt. Ein Handeln in Zueignungsabsicht drängt sich bei der Wegnahme eines – objektiv wertlosen – Schlüsselbundes nicht von vornherein auf und bedarf daher einer besonderen Begründung, an der es hier fehlt. Soweit das Landgericht aufgrund der Einlassung des Angeklagten annimmt, dieser habe den Schlüsselbund „auch deswegen gewaltsam an sich gebracht“, um ihn als Druckmittel zur Wiedererlangung seines Mobiltelefons zu verwenden, begründet dies eine **Zueignungsabsicht** gerade nicht.

b) Hinsichtlich des **Mobiltelefons** der Geschädigten, das diese beim Entreißen des Schlüsselbundes verloren hatte und das der Angeklagte sodann vom Boden aufhob und an sich nahm, lässt sich hingegen der für einen Raub erforderliche **Finalzusammenhang** zwischen Gewaltanwendung und Wegnahme den Feststellungen **nicht** entnehmen.

aa) Beim Raub muss zwischen der Drohung mit oder dem Einsatz von Gewalt und der Wegnahme eine finale Verknüpfung bestehen; Gewalt oder Drohung müssen das Mittel zur Ermöglichung der Wegnahme sein. An einer solchen Verknüpfung fehlt es, wenn eine Nötigungshandlung nicht der Wegnahme dient, sondern der Täter den Entschluss zur Wegnahme erst nach Abschluss dieser Handlung fasst. Der Umstand, dass die Wirkungen eines ohne Wegnahmevorsatz eingesetzten Nötigungsmittels noch andauern und der Täter dies ausnutzt, genügt für die Annahme eines Raubes nicht.

bb) Ein solcher Finalzusammenhang zwischen Nötigungsmittel und Wegnahme ist hinsichtlich des Mobiltelefons der Geschädigten bereits nicht festgestellt. Die vom Angeklagten gegen die Geschädigte gerichtete Gewalt diente nach den Feststellungen dem Zweck, der Geschädigten den Schlüsselbund wegzunehmen. Das Mobiltelefon der Geschädigten fiel dieser zwar aus der Hand, als der Angeklagte ihr den Schlüsselbund entriss; dass der Angeklagte mit seinem gewaltsamen Vorgehen gegen die Geschädigte auch die Wegnahme des Telefons bezweckte, lässt sich den Feststellungen indes nicht entnehmen. Hiernach liegt im Gegenteil nicht fern, dass sich der Angeklagte erst zur Wegnahme des am Boden liegenden Telefons der Geschädigten entschloss, als er von dieser abgelassen und sich losgerissen hatte. Auf die Frage, ob mit Blick auf das Mobiltelefon der Geschädigten die erforderliche Zueignungsabsicht des Angeklagten belegt ist, kommt es danach nicht mehr entscheidend an.

Bestens ausgestattet

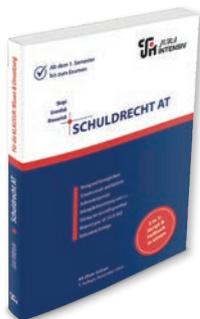
mit Jura Intensiv



© Minerva Studio - stock.adobe.com

Skriptenreihen

ab dem 1. Semester:



INTENSIV
(ab 11,90 €)

2 in 1: Skript und Fallbuch
in einem Band

ab dem 1. Semester:



**BASIS-FÄLLE/
SCHWERPUNKT**
(ab 14,90 €)

inkl.
digitaler Karteikarten

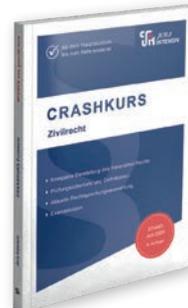
ab dem 1. Semester/
3. Semester:



KOMPAKT
(ab 10,90 €)

Prüfungsschemata,
Probleme und Definitionen
auf einer Doppelseite

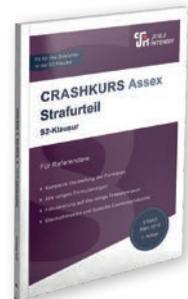
ab dem Hauptstudium:



CRASHKURS
(ab 16,90 €)

aktuelle Rechtsprechung
und Examensauswertung

ab dem Referendariat:



CRASHKURS Assex
(ab 16,90 €)

kompakte Darstellung;
Klausurhinweise und typische
Examensprobleme

Karteikarten

ab dem 1. Semester:



**Karteikarten für das
1. Examen** (ab 39,90 €)

Jedes Rechtsgebiet in einem
praktischen Kasten; länderspezifisch
im Öffentlichen Recht

ab dem Referendariat:



ASSEX Karteikarten
(ab 49,90 €)

Jedes Rechtsgebiet in einem praktischen
Kasten; länderspezifische
Formalien im Öffentlichen Recht

ab dem 1. Semester:



**Digitale Karteikarten
inkl. Updates** (ab 4,99 €)

Die wichtigsten Definitionen
und Prüfungsschemata; online,
offline und mobil lernen

ab dem Hauptstudium:



**RA Rechtsprechungs-
Auswertung** (ab 4,99 €)

prüfungsrelevante Entscheidungen
als Klausur aufbereitet und
komprimiert mit Sachverhalt
& Lösung im Gutachtenstil
dargestellt; als Print- und
Digitalausgabe erhältlich

Spezielle Angebote für Kursteilnehmer erhältlich:

EXAMENSKURS Karteikarten (Gesamtpaket für 120,- €)

ASSESSORKURS Karteikarten (pro Rechtsgebiet ab 35,- €)



Weitere Informationen zu unseren Produkten
finden Sie in unserem Onlineshop!

verlag.jura-intensiv.de

**JURA
INTENSIV**

Das Karrierenetzwerk für Ihre Karriere

In Kooperation mit



jurcareer

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

Unsere Kooperationspartner:

Ashurst	Greenfort
Taylor Wessing	Kirkland & Ellis
Schalast	Kunz

Ihre Vorteile:

- Direkte Bewerbungswege ohne Motivationsschreiben; durch eine aktivierte „Suche“ bewerben Sie sich bei bis zu 6 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)

Für
jurcareer-
Mitglieder