

Zeitschrift für aktuelle Rechtsprechungsanalyse

Redaktion Zivilrecht:
RA Soltner

Redaktion Öffentliches Recht:
RA Dr. Kues

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

Inhaltsverzeichnis:

Zivilrecht

OLG Hamm, 21 U 170/21 – Bestattung in der Ostsee statt Nordsee: Schmerzensgeld	S. 5
AG Hamburg, 49 C 438/21 – Wann ist Eigenbedarfskündigung hinreichend begründet?	S. 6

Arbeitsrecht

LAG München, 4 Sa 512/21 – Ausschlussfristen in AGG und ArbGG mit Unionsrecht vereinbar	S. 7
BAG, 2 AZR 253/21 – Hinreichende Bestimmtheit von Urteilen und Klageanträgen	S. 9
ArbG Berlin, 58 Ca 12302/21 – Kündigungsgrund gefälschter Genesenennachweis	S. 10
BAG, 8 AZR 191/21 – AGG: Benachteiligung wegen einer Schwerbehinderung	S. 11
BAG, 9 AZR 146/21 – Kein Anspruch auf Schlussformel im Arbeitszeugnis	S. 13

Strafrecht

BGH, 3 StR 406/21 – Beruhen eines Urteils auf einem Verstoß gegen Verteidigungsnormen	S. 14
---	-------

**Exklusiv für aktuelle und ehemalige Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Jura Intensiv:
Bewerben Sie sich um eine Aufnahme in das Karrierenetzwerk „Jurcareer“.**

Im Erfolgsfall erhalten Sie einen Willkommengutschein für den JI-Verlag i.H.v. 50 €.

Einfache Bewerbungswege bei allen Kanzleien im Netzwerk:

Ashust * Greenfort * Kirkland & Ellis * Kunz * Schalst * Taylor Wessing

Unsere Werbepartner in dieser Ausgabe:

- **TAYLOR WESSING**
Die Kanzlei Taylor Wessing bietet Ihnen vielfältige Karrierechancen (Anzeige auf S. 2).
- **SCHALAST**
Die Kanzlei Schalast sucht Referendare (m/w/d) (Anzeige auf S. 3).
- **KUNZ**
Die Kanzlei Kunz sucht Referendare und Rechtsanwälte (m/w/d) (Anzeige auf S. 8).
- **BRETTSCHEIDER**
Die Kanzlei Brettschneider berät bei Examensanfechtungen (Anzeige auf S. 12).

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

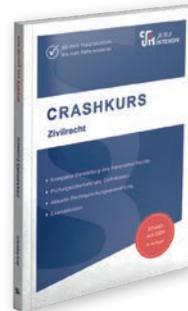
ab dem 1. Semester/
3. Semester:



KOMPAKT
(ab 10,90 €)

Prüfungsschemata,
Probleme und Definitionen
auf einer Doppelseite

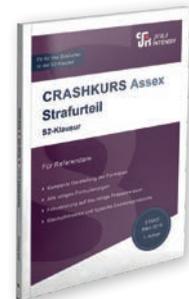
ab dem Hauptstudium:



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**

JuCon Personalberatung

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

IN EIGENER SACHE:

Liebe (ehemalige) Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Jura Intensiv,

die vorliegende Ausgabe hat einen klaren Schwerpunkt im Zivil- und Arbeitsrecht. Für die Praxis und für Ihre eigenen Zeugnisse beachten Sie die Entscheidung des BAG zur Schlussformel im Arbeitszeugnis auf S. 13.

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 [Taylor Wessing](#), [Schalast](#) und [Kunz](#).

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

never
stand
still



Wer stillsteht, geht keine neuen Wege. Wer den Kopf nicht hebt, sieht nicht den Horizont – und auch nicht die Möglichkeiten bei uns.

Wir stehen für exzellente Rechtsberatung, international, tiefgründig und auf den Punkt. Für Fortschritt und Weitsicht, interdisziplinär und auch sonst grenzenlos.

Wie bei Ihrer Karriere – bei TW.

Sie mit uns, wir zusammen:
never stand still!

Karriere: [taylorwessing.com](https://www.taylorwessing.com)

TaylorWessing

WE.DO.CAREERS.

REFERENDARE (M/W/D)

Wir freuen uns darauf, mit Ihnen gemeinsam die Zukunft zu gestalten. Lernen Sie uns und die Arbeit in einer mittelständischen Rechtsanwaltskanzlei aus erster Hand näher kennen. Für unsere Standorte Frankfurt, Hamburg, Berlin, Düsseldorf und Stuttgart suchen wir Referendarinnen und Referendare für die Bereiche

ARBEITSRECHT (Frankfurt und Düsseldorf)

BANKING & FINANCE (Frankfurt, Hamburg, Düsseldorf, Berlin)

CORPORATE & M&A (Frankfurt, Düsseldorf, Stuttgart)

IP, MEDIA & TECHNOLOGIE (Frankfurt, Hamburg, Berlin, Düsseldorf)

KARTELLRECHT (Frankfurt)

COMMUNICATIONS & INFRASTRUCTURE (Hamburg)

RESTRUKTURIERUNG (Stuttgart, Berlin)

LEGAL TECH (Berlin)

STEUERRECHT (Frankfurt und Hamburg)

Wir möchten Sie eng in unsere Teamarbeit und nahe in die Zusammenarbeit mit unseren nationalen und internationalen Mandanten einbinden.

Wenn Sie über eine erstklassige juristische Ausbildung verfügen, wirtschaftlich denken, verhandlungssicheres Englisch sprechen, teamfähig sind, nach einer Alternative zur Arbeit in einer Großkanzlei suchen und Spaß an anspruchsvoller juristischer Arbeit haben, bewerben Sie sich bei uns – Wir freuen uns auf Sie!

Wenn wir Ihr Interesse geweckt haben, dann schicken Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen per E-Mail an Herrn Rechtsanwalt Holger Knapp: Holger.Knapp@Schalast.com.



FRANKFURT - BERLIN - HAMBURG - DÜSSELDORF - STUTTGART

www.schalast.com | www.multilaw.com

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: OLG Hamm
Aktenzeichen: 21 U 170/21
Datum: 15.03.2022

Bestattung in der Ostsee statt Nordsee: Schmerzensgeld

BGB
§ 253

LEITSATZ: Hinsichtlich der pflichtwidrigen Durchführung der Bestattung in der Ostsee statt in der Nordsee liegt nur ein fahrlässiges Verhalten des Bestatters gem. § 276 II BGB vor. Das Schmerzensgeld hat nicht die Funktion, dem Beklagten einen "Denkzettel" zu verpassen. Dem Schmerzensgeld kommt auch keine Präventionsfunktion zu; diese ist nur eine, wenn auch erwünschte, Nebenfolge.

SACHVERHALT

Der Beklagte betreibt ein Bestattungsunternehmen und war von der Klägerin mit der Einäscherung und anschließenden (Urnen-)Seebestattung ihres am 5.2.2017 verstorbenen Ehemanns beauftragt worden. Die anonyme Seebestattung fand allerdings in der Ostsee und nicht – wie vereinbart - in der Nordsee statt. Mit ihrer Klage hat die Klägerin ein Schmerzensgeld i.H.v. mindestens 10.000 € begehrt und hierzu behauptet, sie habe aufgrund des fehlerhaften Bestattungsortes ein Psychotrauma entwickelt. Sie leide seitdem an Schlafstörungen, Bluthochdruck und Depressionen.

Das LG hat den Beklagten nach durchgeführter Beweisaufnahme zur Zahlung eines Schmerzensgeldes von 2.500 € verurteilt und die Klage im Übrigen abgewiesen. Zur Begründung hat es angeführt, der Beklagte habe seine Pflicht aus dem Bestattungsvertrag verletzt, indem er die Seebestattung in der Ostsee statt in der Nordsee vorgenommen bzw. beauftragt habe. Das OLG hat die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin zurückgewiesen.

LÖSUNG

Die Haftung des Beklagten stand dem Grunde nach gem. §§ 280 I, 253 II BGB in der Berufungsinstanz nicht mehr im Streit.

Das LG hatte auf Grundlage eines Gutachtens sowohl die Depression der Klägerin als auch die Schlafstörungen als kausale Folge der Pflichtverletzung des Beklagten anerkannt. Demgegenüber war es nicht davon ausgegangen, dass auch eine akute Belastungsreaktion sowie Bluthochdruck auf die fehlerhafte Durchführung der Bestattung zurückgeführt werden konnte. An diese Tatsachenfeststellungen ist der Senat gem. § 529 ZPO gebunden, da sie verfahrensfehlerfrei getroffen und mit der Berufung nicht angegriffen wurden.

Das vom LG zuerkannte Schmerzensgeld erwies sich als angemessen. Das Schmerzensgeld soll in erster Linie dem Geschädigten einen angemessenen Ausgleich bieten für diejenigen Schäden und Lebensbeeinträchtigungen, die nicht vermögensrechtlicher Art sind. Das Schmerzensgeld hat eine Doppelfunktion. Neben der Ausgleichsfunktion für erlittene Schmerzen und Leiden soll es dem Verletzten eine Genugtuung für das verschaffen, was ihm der Schädiger insbesondere bei vorsätzlichen Taten angetan hat. Die Genugtuungsfunktion ist grundsätzlich nur noch bei vorsätzlichen Taten oder grob fahrlässigen Schädigungen zu berücksichtigen.

Hinsichtlich der pflichtwidrigen Durchführung der Bestattung liegt indes nach den bindenden Feststellungen des LG nur ein fahrlässiges Verhalten des Beklagten gem. § 276 II BGB vor. Das Schmerzensgeld hat vorliegend – anders als die Klägerin meinte – nicht die Funktion, dem Beklagten einen „Denkzettel“ zu verpassen. Dem Schmerzensgeld kommt vorliegend auch keine Präventionsfunktion zu; diese ist nur eine, wenn auch erwünschte, Nebenfolge.

Anspruchsmindernd war im Übrigen zu berücksichtigen, dass die Klägerin ungewöhnlich schwer auf die Nachricht über den Bestattungsort reagiert hatte. Der Senat stellt insoweit klar, dass in keiner Weise beabsichtigt ist, die emotionale Belastung der Klägerin, die mit der Bestattung ihres verstorbenen Ehemannes in der Ostsee einherging, zu bagatellisieren. Aus dem Gutachten des Sachverständigen folgte aber, dass bereits vor der Beerdigung des Ehemannes der Klägerin eine gewisse Prädisposition wegen der diversen früheren Belastungen (Tod ihrer Mutter, Aggressivität in der ersten Ehe, früher Tod ihres Sohnes, Krebserkrankung ihres verstorbenen Ehemannes) vorlag, ohne die die fehlerhafte Seebestattung nicht ausreichend gewesen wäre, um eine Depression auszulösen.

Gericht: AG Hamburg
Aktenzeichen: 49 C 438/21
Datum: 04.05.2022

Wann ist Eigenbedarfskündigung hinreichend begründet?

BGB
§ 573

LEITSATZ: Eine Eigenbedarfskündigung ist nicht hinreichend begründet, wenn es nach Maßgabe der Begründung an einem Benötigten der Wohnung für die Bedarfsperson fehlt, weil zahlreiche andere freie Wohnungen im Haus die genannten Kriterien erfüllen und den etwaigen Bedarf hätten befriedigen können. Nachgeschobene Gründe, wie die Geschosslage, sind nicht zu berücksichtigen, sofern sie bereits zum Zeitpunkt der Kündigung gegeben gewesen sein soll. Auf die Plausibilität bei Vorhandensein eines Fahrstuhls kommt es insoweit nicht mehr an.

SACHVERHALT

Der Beklagte ist seit dem 1.6.2019 Mieter einer Wohnung des Klägers mit einer Gesamtmietfläche von ca. 43 qm. Der Vertrag enthielt zunächst eine Befristung zum 31.5.2020, wobei der Grund der Befristung Eigenbedarf für Familienmitglieder war. Ferner sah der Vertrag zum 1.6.2020 eine Erhöhung um 25 € auf 765 € netto/kalt zzgl. Betriebskosten mit der Formulierung „bei Optionswahrnehmung“ vor.

In der Folgezeit gab es zunächst eine gerichtliche Streitigkeit zwischen den Parteien hinsichtlich der Wirksamkeit der Befristung, die dazu führte, dass das AG und LG feststellten, dass eine wirksame Befristung des Mietverhältnisses nicht vorliegt. Ferner gibt es eine Rüge des Beklagten gegenüber dem Kläger im Bezug auf eine Mietpreisüberhöhung sowie einer Instandsetzungsklage wegen überhöhtem Bleigehalt im Trinkwasser der streitbefangenen Wohnung. Im Hause waren in den letzten Jahren diverse Wohnungen mit einer Größe von 43 oder 65 qm frei geworden, wobei eine Vermietung häufig befristet erfolgte. So stand etwa eine Wohnung im zweiten Obergeschoss rechts mit 65 qm etwa sechs Monate leer und wurde im August 2021 neu vermietet. Anschließend wurde sie im Januar 2022 mit einem befristeten Mietvertrag wegen Eigenbedarfs anderweitig vermietet.

Mit Schreiben vom 19.8.2021 kündigte der Kläger gegenüber dem Beklagten das Mietverhältnis fristgemäß zum 30.11.2021 wegen Eigenbedarfs für seinen Neffen, wobei die Kündigung damit begründet wurde, dass der Neffe ab Juni 2020 seinen Wohnsitz aus beruflichen Gründen von Sylt nach Hamburg verlegen musste. Die derzeit von ihm bewohnte Wohnung diene nur der vorübergehenden Unterkunft und sei für einen Alleinstehenden zu groß und im Unterhalt zu teuer. Eine andere passende Wohnung sehe dem Kläger nicht zur Verfügung.

Der Beklagte war der Ansicht, dass Hintergrund der vorliegenden Räumungsklage die anderweitigen Streitigkeiten und zwar insbesondere die Instandsetzungsklage wegen einer erhöhten Bleibelastung im Trinkwasser sei. Im Übrigen hätte der Neffe des Klägers hinreichend Gelegenheit gehabt, eine kleinere Wohnung im Haus zu beziehen.

Das AG hat die Räumungsklage abgewiesen.

LÖSUNG

Der Räumungsanspruch des Klägers aus den §§ 546 I, 573 II Ziff. 2, III BGB besteht nicht, da es an einer wirksamen Kündigung i.S.v. § 573 III BGB fehlt.

Eine Eigenbedarfskündigung ist hinreichend begründet, wenn sich aus dem Kündigungsschreiben ergibt, dass der Vermieter die Räume einer Bedarfsperson überlassen will und hierfür vernünftige Gründe vorliegen. Danach muss der Vermieter diejenigen Tatsachen mitteilen, aus denen sich das Nutzungsinteresse ergibt, so genügt etwa die Angabe „wegen Eigenbedarfs“ nicht aus. Der Mieter muss insoweit aufgrund der im Kündigungsschreiben mitgeteilten Gründe in der Lage sein, die Erfolgsaussicht der Kündigung überschlägig zu prüfen. Diesen Anforderungen genügte die vom Kläger erklärte Eigenbedarfskündigung allerdings nicht.

Nach Maßgabe der im Kündigungsschreiben angeführten Gründe besteht ein Bedarf für den Neffen des Klägers nicht. Die Kündigung wurde allein darauf gestützt, dass die derzeitige Wohnung zu groß und zu teuer sei. Dabei lässt die Kündigung des Klägers unerwähnt, dass sein Neffe bereits im Haus wohnt, d.h. letztlich die Höhe des Mietzinses vom Kläger selbst festgesetzt worden ist. Auch die Größe der Wohnung bleibt, obwohl es sich durchgängig um Wohnungen mit recht ähnlicher Wohnungsgröße handelt, unerwähnt.

Hinzukommt, dass das Haus nach dem Vortrag des Klägers über einen Fahrstuhl verfügt, der Neffe des Klägers keiner Bewegungseinschränkung unterworfen sein soll und insoweit auch die Nutzung der monatelangen freien Wohnungen im zweiten und dritten Obergeschoss ohne Weiteres dem Neffen des Klägers möglich gewesen wären. Soweit sich der Kläger später hinsichtlich des Bedarfs des Neffen auf die Geschosslage bezog, vermochte dies letztlich nicht berücksichtigt zu werden, da dies als Kündigungsbegründung explizit nicht angegeben worden ist, vgl. § 573 III BGB.

ARBEITSRECHT

Gericht: LAG München
Aktenzeichen: 4 Sa 512/21
Datum: 07.03.2022

Ausschlussfristen in AGG und ArbGG mit Unionsrecht vereinbar

AGG
§ 15 IV

LEITSATZ: Die Ausschlussfristen der §§ 15 IV AGG, 61b I ArbGG für das Geltendmachen von Ansprüchen auf Entschädigung wegen Diskriminierung nach dem AGG sind mit den Vorgaben des Unionsrechts vereinbar.

SACHVERHALT

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Entschädigung wegen Diskriminierung. Der 54jährige griechische Kläger war bei der Beklagten, deren Zielsetzung die Integration und Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund ist, befristet bis 30.4.2020 als Seminarleiter tätig.

Das Arbeitsverhältnis wurde über den Zeitpunkt der Befristung hinaus nicht fortgesetzt. Die Klage des Klägers gegen die Befristung, in der er sich u.a. auf die Zusage der Weiterbeschäftigung berief, wurde von ArbG und LAG abgewiesen. Wegen Verstoßes gegen das AGG macht der Kläger nunmehr Schadensersatzansprüche geltend.

LÖSUNG

Der Kläger hat die Klagefrist gemäß § 61b I ArbGG nicht eingehalten. Nach § 61b I ArbGG muss eine Klage auf Entschädigung innerhalb von drei Monaten nach der schriftlichen Geltendmachung des Anspruchs erhoben werden, andernfalls ist der Anspruch verfallen. Der Kläger hat seinen Entschädigungsanspruch mit Schreiben vom 4.6.2020 geltend gemacht. Die Entschädigungsklage ist am 1.12.2020 und damit außerhalb der Dreimonatsfrist beim ArbG eingegangen, die nach §§ 187 I, 188 II BGB am 6.9.2020 abgelaufen war.

Die Frist des § 61b I ArbGG ist nicht deshalb unbeachtlich, weil sie europarechtswidrig wäre.

Der EuGH hat in seiner Entscheidung vom 8.7.2010 (C-246/09 - Bulicke) die – kürzere – Zweimonatsfrist des § 15 IV AGG unter dem Gesichtspunkt des Effektivitätsgrundsatzes nicht für bedenklich gehalten. Vielmehr sei nicht ersichtlich, dass die Festlegung dieser Frist auf zwei Monate die Ausübung der vom Unionsrecht verliehenen Rechte unmöglich machen oder übermäßig erschweren könne, wenn diese Frist nicht weniger günstig sei als die für vergleichbare innerstaatliche Rechtsbehelfe im Bereich Arbeitsrecht.

Die Fristen wahren auch nach BAG, 8 AZR 74/16 Rn. 30 ff., sowohl den unionsrechtlichen Grundsatz der Äquivalenz als auch den der Effektivität und verstoßen auch nicht gegen das in Art. 8 II der RL 2000/78/EG bestimmte Verbot der Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten allgemeinen Schutzniveaus.

Dem schließt sich das Gericht an. Zwar legt die Richtlinie selbst keine Fristen für die Geltendmachung von in ihr geregelten Ansprüchen fest; doch normiert ihr Art. 9 III die Möglichkeit einzelstaatlicher Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung betreffend den Gleichbehandlungsgrundsatz.

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.



KUNZ

RECHTSANWÄLTE

4
21
47
49

90
1000

Standorte

(Koblenz | Mainz | Köln | Düsseldorf)

Kompetenzbereiche

Rechtsanwälte und -innen

Fachanwaltstitel

6 Fachanwälte für Arbeitsrecht | 3 Fachanwälte für Bau- und Architektenrecht | 1 Fachanwalt für Erbrecht | 2 Fachanwälte für Familienrecht | 1 Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz | 6 Fachanwälte für Handels- und Gesellschaftsrecht | 1 Fachwältin für IT-Recht | 5 Fachanwälte für Medizinrecht | 1 Fachanwalt für Miet- und Wohnungseigentumsrecht | 2 Fachanwälte für Steuerrecht | 1 Fachanwalt für Strafrecht | 5 Fachanwälte für Transport- und Speditionsrecht | 2 Fachanwälte für Urheber- und Medienrecht | 2 Fachanwälte für Vergaberecht | 1 Fachanwalt für Verkehrsrecht | 7 Fachanwälte für Versicherungsrecht | 3 Fachanwälte für Verwaltungsrecht

Jahre Erfahrung

kreative Lösungen



Antoniterstraße 14-16
50676 Köln
0221 9218010

Mainzer Straße 108
56068 Koblenz
0261 3013-0

Haifa-Allee 38
55128 Mainz
06131 9717670

Steinstraße 20
40212 Düsseldorf
0211 890946-0

www.kunzrechtsanwaelte.de

Gericht: BAG

Aktenzeichen: 2 AZR 253/21

Datum: 16.12.2021

Hinreichende Bestimmtheit von Urteilen und Klageanträgen

BGB

§ 812

LEITSATZ: Ein Urteil, dass nicht hinreichend bestimmt ist, ist aufzuheben. Auslegungsbedürftige Begriffe in einem Klageantrag, über die Zweifel bestehen, führen mangels hinreichender Bestimmtheit zur Klageabweisung.

SACHVERHALT

Das Arbeitsverhältnis des Klägers war gekündigt worden, nachdem in einem internen Hinweisgebersystem Vorwürfe gegen ihn erhoben worden waren. Das Kündigungsschutzverfahren hatte er gewonnen. Der Kläger macht nun datenschutzrechtliche Auskunftsansprüche nach Art. 15 I Hs. 2 und III 1 der DS-GVO geltend. Er verlangt insoweit Auskunft hinsichtlich personenbezogener Leistungs- und Verhaltensdaten, ohne diese weiter zu spezifizieren oder die von der Beklagten insoweit begehrten Handlungen zu benennen. Das LAG hat der Klage teilweise stattgegeben, wobei es den Tenor des Arbeitsgerichts mit zahlreichen Einschränkungen, Bedingungen und Beispielfällen und unter Verweis auf datenschutzrechtliche Normen neu gefasst hat. Das BAG hebt das Urteil des LAG wegen Unbestimmtheit auf und weist die Klage mangels hinreichender Bestimmtheit wegen Unzulässigkeit ab.

LÖSUNG

Das Urteil des LAG ist rechtsfehlerhaft und aufzuheben. Es ist nicht hinreichend bestimmt (§ 313 I Nr. 4 iVm. § 253 II Nr. 2 ZPO). Um Rechtsklarheit und Rechtssicherheit zu schaffen, muss für den Schuldner aus einem Urteil hervorgehen, in welchem Fall er Zwangsmittel zu erwarten hat. Ebenso müssen die Vollstreckungsorgane erkennen können, welche Maßnahmen dem Urteil folgen. Der Titel muss aus sich heraus einen bestimmten oder zumindest bestimmbareren Inhalt haben. Wird in einem Urteil auf anderweitige gesetzliche Regelungen Bezug genommen, die auslegungsbedürftige Rechtsbegriffe enthalten und wiederum auf andere Normen verweisen, ist weder für die Beklagte, noch die Vollstreckungsorgane erkennbar, welche Verpflichtungen zu erfüllen sind. Das BAG stellt ebenso fest, dass ein Klageantrag keine auslegungsbedürftigen Begriffe enthalten darf. Eine Ausnahme liegt vor, wenn dem Kläger eine weitere Konkretisierung nicht zumutbar ist. Der Klageantrag des Klägers enthält den Wortlaut des Art. 15 III 1 DS-GVO. Von welchen Daten der Kläger eine Kopie verlangt ist nicht erkennbar und der Klageantrag zu unbestimmt.

Praxishinweis

Zur hinreichenden Bestimmtheit eines Klageantrags muss dieser den erhobenen Anspruch durch Bezifferung oder gegenständliche Beschreibung so konkret bezeichnen, dass sich der Umfang der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis klar ergibt, § 308 I ZPO. Sich bloß auf Normen zu berufen, die den begehrten Anspruch festlegen, ist nicht ausreichend. Vielmehr müssen sich die aus den Normen resultierenden Konsequenzen aus dem Klageantrag ergeben. Dies gilt auch im Hinblick auf die datenschutzrechtlichen Auskunftsansprüche nach der DS-GVO.

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.

Viele nehmen sich nach dem Ende des Examenkurses 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 Examenklausur – 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 nächsten Seite!

Gericht: ArbG Berlin
Aktenzeichen: 58 Ca 12302/21
Datum: 26.04.2022

Kündigungsgrund gefälschter Genesenennachweis

BGB
§ 626

LEITSATZ: Die Vorlage eines gefälschten Genesenennachweises anstelle eines erforderlichen tagesaktuellen Corona-Tests oder Impfnachweises kann eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

SACHVERHALT

Nach § 28b I Infektionsschutzgesetz in der vom 24.11.2021 bis 19.3.2022 gültigen Fassung durften Beschäftigte Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, nur nach Vorlage eines Impfnachweises, eines Genesenennachweises oder eines tagesaktuellen Tests im Sinne der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung betreten. Der als Justizbeschäftigter bei einem Gericht tätige Kläger legte einen Genesenennachweis vor, obwohl bei ihm keine Corona-Erkrankung festgestellt worden war und erhielt so Zutritt zum Gericht ohne Vorlage eines aktuellen Tests oder Impfnachweises. Nachdem festgestellt wurde, dass es sich bei dem Genesenennachweis um eine Fälschung handelte, erklärte das Land Berlin als Arbeitgeber nach Anhörung des Justizbeschäftigten die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Das ArbG wies die dagegen erhobene Kündigungsschutzklage ab. Berufung beim LAG ist möglich.

LÖSUNG

Die Kündigung ist wirksam, denn der erforderliche wichtige Grund für eine außerordentliche Kündigung liegt vor. Der Arbeitgeber hat einen Zutritt nur bei Vorliegen der Voraussetzungen gemäß § 28b I Infektionsschutzgesetz gewähren dürfen. Den hier geregelten Nachweispflichten kommt auch im Hinblick auf den angestrebten Gesundheitsschutz für alle Menschen im Gericht eine erhebliche Bedeutung zu. Deshalb ist die Verwendung eines gefälschten Genesenennachweises zur Umgehung dieser geltenden Nachweispflichten eine erhebliche Verletzung arbeitsvertraglicher Rücksichtnahmepflichten.

Eine vorherige Abmahnung dieses Sachverhaltes ist nicht erforderlich. Es ist für den Kläger als Justizbeschäftigten ohne weiteres erkennbar gewesen, dass ein solches Verhalten nicht hingenommen werden würde. Auch im Hinblick auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses von drei Jahren überwiegt das arbeitgeberseitige Interesse an einer sofortigen Beendigung des Beschäftigtenverhältnisses.

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 €!)

Gericht: BAG
Aktenzeichen: 8 AZR 191/21
Datum: 02.06.2022

AGG: Benachteiligung wegen einer Schwerbehinderung

AGG
§ 22

LEITSATZ: Der Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften, die Verfahrens- und/oder Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthalten, kann die – vom Arbeitgeber widerlegbare – Vermutung i.S.v. § 22 AGG begründen, dass die Benachteiligung, die der schwerbehinderte Mensch erfahren hat, wegen der Schwerbehinderung erfolgte. Zu diesen Vorschriften gehört § 168 SGB IX, wonach die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung des Integrationsamts bedarf.

SACHVERHALT

Die Parteien streiten darüber, ob der Beklagte verpflichtet ist, an den Kläger eine Entschädigung nach § 15 II AGG wegen einer Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung zu zahlen.

Der Kläger war bei dem Beklagten als Hausmeister beschäftigt. Er wurde auf der Grundlage eines zwischen dem Beklagten und der Stadt L. geschlossenen „Vertrags über eine Personalgestellung“ mit Hausmeisterleistungen an einer Grundschule beschäftigt. Seit dem 11.2.2018 war der Kläger arbeitsunfähig erkrankt. Hierüber wurden Mitarbeiter des Beklagten am 12.2.2018 durch die spätere vorläufige Betreuerin des Klägers telefonisch in Kenntnis gesetzt. Mit Schreiben vom 14.2.2018 kündigte die Stadt L. den o.g. „Vertrag über eine Personalgestellung“. Ende März/Anfang April 2018 kündigte der Beklagte das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis unter Hinweis darauf, dass der Vertrag zwischen ihm und der Stadt L. ende. Der Kläger wandte sich mit einer Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses; das Verfahren wurde durch einen Vergleich vor dem ArbG erledigt.

Seine auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 II AGG gerichtete Klage stützt der Kläger darauf, der Beklagte habe ihn wegen seiner (Schwer)Behinderung benachteiligt. Dies ergebe sich u.a. daraus, dass der Beklagte bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegen Vorschriften verstoßen habe, die Verfahrens- bzw. Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen enthielten. Insbesondere habe er nicht ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamts kündigen dürfen. Zwar habe zum Kündigungszeitpunkt noch kein Nachweis seiner Schwerbehinderung durch eine behördliche Feststellung vorgelegen, auch sei ein Antrag auf Anerkennung als schwerbehinderter Mensch noch nicht gestellt gewesen, allerdings sei seine Schwerbehinderung zum Zeitpunkt der Kündigung offenkundig gewesen. Er habe am 11.2.2018 einen Schlaganfall erlitten und mit halbseitiger Lähmung auf der Intensivstation gelegen. Dies sei dem Beklagten am 12.2.2018 mitgeteilt worden. Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem BAG keinen Erfolg.

LÖSUNG

Der Kläger hat – wie das LAG zutreffend angenommen hat – keinen Anspruch gegen den Beklagten auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 II AGG. Der Kläger, der durch die Kündigung seines Arbeitsverhältnisses eine unmittelbare Benachteiligung i.S.v. § 3 I AGG erfahren hat, hat nicht dargelegt, dass die Benachteiligung wegen seiner (Schwer)Behinderung erfolgte. Zwar kann der Verstoß des Arbeitgebers gegen § 168 SGB IX im Einzelfall die – vom Arbeitgeber widerlegbare – Vermutung i.S.v. § 22 AGG begründen, dass die Schwerbehinderung (mit)ursächlich für die Benachteiligung war. Allerdings hat der Kläger einen Verstoß des Beklagten gegen diese Bestimmung nicht schlüssig dargetan. Selbst wenn es zutreffen sollte, dass der Kläger am 11.2.2018 einen Schlaganfall erlitten und noch am 12.2.2018 mit halbseitiger Lähmung auf der Intensivstation behandelt wurde, lägen keine Umstände vor, nach denen im Zeitpunkt der Kündigung durch den Beklagten von einer offenkundigen Schwerbehinderung auszugehen war. Auch die Annahme des LAG, dass der Kläger auch keine anderen Indizien i.S.v. § 22 AGG für eine Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung dargetan hat, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.

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!)



WIR SCHAUEN IHREN PRÜFFERN 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: BAG
Aktenzeichen: 9 AZR 146/21
Datum: 25.01.2022

Kein Anspruch auf Schlussformel im Arbeitszeugnis

GewO
§ 109

LEITSATZ: Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, im Arbeitszeugnis durch eine sog. Schlussformel sein Bedauern über das Ausscheiden, seinen Dank für die geleistete Arbeit und gute Wünsche für die Zukunft zum Ausdruck zu bringen.

SACHVERHALT

Ein Personaldisponent war von März 2017 bis Ende März 2020 bei einem Personaldienstleister beschäftigt. Nach einer arbeitgeberseitigen Kündigung und einer daraufhin erhobenen Kündigungsschutzklage einigte man sich durch gerichtlichen Vergleich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung. In dem Vergleich verpflichtete sich der Arbeitgeber „zur Erteilung eines qualifizierten wohlwollenden Arbeitszeugnisses“. Das daraufhin erteilte Zeugnis enthielt eine zusammenfassende Leistungsbewertung, die der Note „befriedigend“ entsprach, d.h. die Bewertung war weder besonders gut noch besonders schlecht. Sie lautete:

„Zusammenfassend bestätigen wir Herrn K., dass er die ihm übertragenen Aufgaben zu unserer vollen Zufriedenheit erledigte.“

Das Zeugnis enthielt keine Schlussformel. Der Personaldisponent reichte daraufhin nochmals Klage ein, diesmal gerichtet auf Zeugnisberichtigung. Damit wollte er seinen Ex-Arbeitgeber gerichtlich verpflichten lassen, das Zeugnis um eine Schlussformel zu ergänzen.

LÖSUNG

Das BAG gab dem Arbeitgeber recht.

Bei der Frage, ob der Zeugnisanspruch gemäß § 109 I 3 GewO einen Anspruch auf eine Schlussformel beinhaltet, sind einerseits die Meinungsfreiheit des Arbeitgebers (Art 5 I GG) und seine Unternehmerfreiheit (Art. 12 I GG) betroffen, und auf der anderen Seite die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers (Art. 12 I GG), da eine Schlussformel seine berufliche Chancen verbessert, sowie sein allgemeines Persönlichkeitsrecht (Art. 2 I, Art. 1 I GG).

Bei der Abwägung dieser Grundrechtspositionen ist das Interesse des Arbeitgebers, seine innere Einstellung zu dem Arbeitnehmer bzw. seine Gefühlswelt nicht offenbaren zu müssen, höher zu gewichten als das Interesse des Arbeitnehmers an einer Schlussformel.

Gemäß § 109 I 3 GewO muss ein qualifiziertes Zeugnis Angaben über Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers enthalten, wohingegen eine Schlussformel dazu nichts beiträgt. Wäre sie notwendiger Bestandteil eines qualifizierten Zeugnisses, wäre der Arbeitgeber zur Offenbarung seiner Gefühle verpflichtet, was seine durch Art. 5 I 1 GG geschützte negative Meinungsfreiheit beeinträchtigen würde, d.h. die Freiheit, keine Meinung zu äußern. Denn eine Schlussformel ist mehr als eine reine Höflichkeitsformel ohne Bezug zur Realität.

Das BAG widerspricht auch dem Argument des LAG, dem zufolge ein Schlussformel-Anspruch aus einer leicht überdurchschnittlichen Bewertung und aus dem allgemeinen Gebot der Rücksichtnahme auf die Interessen des Vertragspartners hergeleitet werden kann, d.h. aus § 241 II BGB. Denn unter Berufung auf § 241 II BGB kann eine spezielle und abschließende Gesetzesvorschrift nicht geändert werden, hier § 109 I 2 und 3 GewO. Diese Vorschrift legt abschließend fest, was in einem qualifizierten Zeugnis stehen muss und was nicht.

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

Für Hessen, Rheinland-Pfalz und BaWü:

Ab Mitte / Ende September 2022

Teilnahme an einem Examenkurs (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.



Gericht: BGH
Aktenzeichen: 3 StR 406/21
Datum: 11.01.2022

Beruhens eines Urteils auf einem Verstoß gegen Vereidigungsnormen

GVG
§ 189

LEITSATZ: Die tätige Reue gemäß § 239a IV 1 StGB erfordert, dass der Täter das Opfer in seinen Lebensbereich zurückgelangen lässt und auf die erstrebte Leistung verzichtet. Der Verzicht auf die erstrebte Leistung erfordert, dass der Täter vollständig von der erhobenen Forderung Abstand nimmt. Zumeist wird ein solches Abstandnehmen durch die Freilassung des Opfers konkludent erklärt.

SACHVERHALT

Bei den Zeugenvernehmungen wurde im Hauptverfahren ein Dolmetscher tätig. Vor seinem Tätigwerden erklärte der Dolmetscher auf Frage des Gerichts, er sei allgemein beeidigt, und berief sich in dem Glauben an die Wirksamkeit seiner allgemeinen Beeidigung auf diese. Das LG sah in der Annahme der Richtigkeit der Angaben des Dolmetschers davon ab, ihn gem. § 189 I GVG zu vereidigen. Der Dolmetscher übersetzte daraufhin bei der Vernehmung des einen Zeugen, der kein Deutsch sprach. Da der andere Zeuge der deutschen Sprache weitgehend kundig war, wurde der Dolmetscher bei dessen Vernehmung nur partiell benötigt. Beanstandungen gegen die Übersetzungsleistungen wurden nicht erhoben, insbesondere nicht vom Angeklagten und dessen Verteidiger, die selbst Kenntnisse der fremden Sprache haben bzw. ihrer mächtig sind. Tatsächlich war der Dolmetscher für die betreffende Sprache gem. § 189 II GVG in Niedersachsen allgemein beeidigt worden. Diese Beeidigung war indes zum Zeitpunkt seines Tätigwerdens in der Hauptverhandlung nicht mehr gültig. Denn mit Wirkung vom 1.1.2011 wurden in Niedersachsen die Vorschriften über die allgemeinen Beeidigungen von Dolmetschern und Ermächtigungen von Übersetzern grundlegend neu gestaltet.

LÖSUNG

Es liegt ein Verfahrensfehler darin, dass der Dolmetscher weder nach § 189 II GVG zum Zeitpunkt seines Tätigwerdens rechtswirksam allgemein beeidigt war noch vor seinem Tätigwerden vom Gericht nach § 189 I GVG iVm § 64 StPO individuell vereidigt wurde.

Ein Urteil beruht i.d.R. auch auf einem Verstoß gegen die Vereidigungsvorschriften des § 189 GVG, weil zumeist nicht ausgeschlossen werden kann, dass ein nach § 189 I GVG vom Gericht einzelfallbezogen vereidigter oder ein nach § 189 II GVG allgemein beeidigter Dolmetscher, der sich zudem unmittelbar vor seinem Tätigwerden in der Hauptverhandlung auf die allgemeine Beeidigung berufen und sich damit seine Eidespflicht noch einmal vergegenwärtigt hat, sorgfältiger als ein nicht vereidigter Dolmetscher übersetzt hätte (vgl. etwa BGH NStZ 2020, 103).

Vielfach ohne Auswirkungen auf die Übersetzungsleistung ist jedoch das bloße Unterbleiben einer ausdrücklichen Berufung eines tatsächlich gem. § 189 II GVG wirksam allgemein beeidigten Dolmetschers auf diesen Eid. In einem solchen Fall kann, sofern es sich um einen seit Langem regelmäßig in Hauptverhandlungen tätig werdenden Dolmetscher handelt und keine Zweifel an der Richtigkeit der erbrachten Übersetzungsleistung vorliegen, nach gefestigter Rechtsprechung regelmäßig ausgeschlossen werden, dass das versehentliche und vereinzelte Unterbleiben einer Berufung auf die allgemeine Beeidigung die Qualität der Übersetzung negativ beeinflusst haben könnte, womit das Urteil nicht auf dem Rechtsfehler der fehlenden Berufung auf den wirksamen Eid beruht (vgl. etwa BGH NStZ 2014, 228).

Auch bezogen auf den konkreten Fall beruht das Urteil nicht auf dem Verstoß gegen § 189 GVG – hier dem Fehlen einer weiterhin rechtswirksamen allgemeinen Beeidigung des in der Hauptverhandlung tätig gewordenen Dolmetschers nach § 189 II GVG – und auf dem daraus resultierenden relativen Revisionsgrund. Zum einen ist auszuschließen, dass der Dolmetscher sorgfältiger als geschehen übersetzt hätte, wenn seine erloschene allgemeine Beeidigung noch wirksam gewesen wäre. Denn er ging, wie seine ausdrückliche Berufung auf seine allgemeine Beeidigung zeigt, bei seinem Tätigwerden in der Hauptverhandlung – wenngleich irrtümlich – davon aus, dass diese vor dem 1.1.2011 vorgenommene allgemeine Beeidigung noch wirksam ist.

Jura Intensiv auf Instagram

Folge uns auf Instagram:

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

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