



Rechtsjournal Sommer 2022



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 zurückge-



führt werden konnte. An diese Tatsachenfeststellungen ist der Senat gem. § 529 ZPO gebunden, da sie verfahrensfrei 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 Benötigen 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 genüge 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.

Gericht: OLG Frankfurt
Aktenzeichen: 2 W 45/22
Datum: 18.05.2022

Vermietung von Wohnraum „pro Matratze“ ist sittenwidrig

BGB
§ 138

LEITSATZ: Die Vermietung von Wohnraum „pro Matratze“ ist sittenwidrig und damit nichtig. Die beabsichtigte Klage eines Pächters nach fristloser Kündigung des Pachtvertrags auf Schadensersatz u.a. wegen der entgangenen Mieteinnahmen hat somit keine Erfolgsaussicht.

SACHVERHALT

Der Antragsteller hatte im Frühjahr 2014 vom Antragsgegner für zehn Jahre drei Gebäude gepachtet. Diese durfte er zu Wohnzwecken nutzen und untervermieten. Im Jahr 2015 erfolgte eine polizeiliche Kontrolle der Gebäude, bei der man dort 61 Personen antraf. In lokaler Berichterstattung wurde die dortige Wohnsituation Ende 2016 als unverändert geschildert und darauf hingewiesen, dass Wohnraum "pro Matratze" an Bulgaren und Rumänen vermietet werde und das Gebäude verwahrlose. Nach Angaben des Ordnungsamtes waren in dem Objekt 85 Personen gemeldet. Im Jahr 2018 wurde anlässlich von Ortsterminen des Sozialdezernenten und Mitarbeitern des Baudezernats erneut von unveränderten Zuständen lokal berichtet. Es erfolgte u.a. ein Bescheid des Magistrats zur unverzüglichen Bekämpfung des infolge Vermüllung vorhandenen Rattenbefalls.



Der Antragsgegner kündigte im Mai 2019 den Pachtvertrag fristlos wegen Zahlungsverzugs und erteilte dem Antragsteller ein Hausverbot. Der Antragsteller forderte dagegen Erstattung entstandener Renovierungskosten und verwies auf nicht eingehaltene Verkaufspläne. Mit dem streitgegenständlichen Antrag begehrte er Prozesskostenhilfe, um den Antragsgegner auf Zahlung von gut 100.000 € Schadensersatz zu verklagen.

Das LG hatte den Antrag zurückgewiesen. Die hiergegen gerichtete Beschwerde vor dem OLG blieb erfolglos. Die Entscheidung ist rechtskräftig.

LÖSUNG

Die beabsichtigte Klage ist nicht erfolgversprechend.

Dem Antragsteller stehen keinerlei Zahlungsansprüche gegen den Antragsgegner zu. Pflichtverletzungen des Antragsgegners im Zusammenhang mit dem Verkauf sind nicht ersichtlich. Das Pachtverhältnis ist zudem wegen Verwahrlosung der Pachtsache und Zahlungsverzugs wirksam fristlos gekündigt worden. Der Antragsteller hatte die Pachtsache durch Vernachlässigung der ihm obliegenden Sorgfaltspflichten erheblich gefährdet und sie unbefugt Dritten überlassen. Der Zustand ergab sich aus den Feststellungen im ordnungspolizeilichen Bescheid des Magistrats; zudem hatte der Antragsteller die Angaben in den Presseberichten nicht konkret bestritten.

Durch das Hausverbot habe der Antragsgegner zwar verbotene Eigenmacht ausgeübt. Ein Anspruch auf deshalb entfallene Mieteinnahmen steht dem Antragsteller aber nicht zu, da das Pachtverhältnis bereits wirksam gekündigt war. Zudem wäre eine Untervermietung der gepachteten Räume angesichts des Zustands der Pachtsache schwer oder gar nicht möglich gewesen. Die Polizei hatte im August 2019 festgestellt, dass der Aufenthalt von Menschen in den Räumen einen Verstoß gegen die öffentliche Sicherheit und Ordnung darstelle. Gesundheitsschutz und Gefahrenabwehr hatten gegen ein Aufenthaltsrecht gesprochen.

Ob die zuvor praktizierte Untervermietung gegen die guten Sitten verstieß, musste hier zwar nicht entschieden werden. Eine Vermietung von Wohnraum pro Matratze an Rumänen und Bulgaren ist jedoch grundsätzlich sittenwidrig und führte somit zur Nichtigkeit der Untermietverhältnisse. Die Untermietverhältnisse verstießen zudem gegen das Verbot der Überbelegung von Wohnraum gem. § 7 HWoAufG).

Gericht: BGH
Aktenzeichen: X ZR 12/21
Datum: 24.05.2022

Zur Darlegungslast eines Reiseveranstalters hinsichtlich einer Entschädigung

BGB
§ 651i

LEITSATZ: Ein Reiseveranstalter kann sich seiner Obliegenheit, die Umstände darzulegen, die für die Angemessenheit einer im Reisevertrag vorgesehenen pauschalen Entschädigung wegen Kündigung vor Reiseantritt maßgeblich sind, nicht dadurch entziehen, dass er mit einem verbundenen Unternehmen, das die Verträge mit den Leistungserbringern schließt und von dem er auf Grundlage eines Kooperationsvertrages die Reiseleistungen bezieht, entsprechende Pauschalsätze vereinbart und an dieses entrichtet.

SACHVERHALT

Der Kläger im März 2018 hatte mit der Beklagten einen Pauschalreisevertrag für sich und seine Ehefrau für einen Reisepreis von insgesamt rund 24.248 € abgeschlossen. Der Vertrag betraf eine Australienrundreise im Zeitraum vom 16.10. bis 23.11.2018. Fünf Tage vor Reisebeginn trat der Kläger wegen Erkrankung seiner Ehefrau von der Reise zurück.

Die allgemeinen Reisebedingungen der Beklagten sehen unter V.3 folgende pauschalisierte Entschädigung vor:

Die Entschädigung wird nach dem Zeitpunkt des Zugangs der Rücktrittserklärung ... wie folgt berechnet:



bis 30. Tag vor Reiseantritt: 20 %
bis 21. Tag vor Reiseantritt: 40 %
bis 14. Tag vor Reiseantritt: 50 %
bis 5. Tag vor Reiseantritt: 70 %

ab dem 4. Tag bis zum Tag des Reiseantritts oder bei Nichtantritt der Reise: 80 % des Gesamtpreises.

Dem Kunden bleibt es in jedem Fall unbenommen, ... nachzuweisen, dass ... überhaupt kein oder ein wesentlich geringerer Schaden entstanden ist als die ... geforderte Pauschale.

Die Beklagte erstattete von dem bereits gezahlten Reisepreis einen Teilbetrag von 8.134 € und behielt den Rest als pauschale Entschädigung ein. Der Kläger hielt eine pauschale Entschädigung, die über 50 % des Reisepreises hinausgeht, für unangemessen und verlangte von der Beklagten Erstattung weiterer 3.989 €.

Das AG hat die Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das LG die Beklagte mit Ausnahme eines Teils des geltend gemachten Zinsanspruchs antragsgemäß verurteilt. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten blieb vor dem BGH erfolglos.

LÖSUNG

Auf den Vertrag war gem. Art. 229 § 42 EGBGB das bis 30.6.2018 geltende Pauschalreiserecht anzuwenden, weil er vor dem 1.7.2018 geschlossen worden war.

Das LG hat zu Recht entschieden, dass dem Kläger ein weiterer Erstattungsanspruch i.H.v. 3.989 € zusteht. Denn nach § 651i II 1 BGB aF verliert der Reiseveranstalter bei Rücktritt des Reisenden vor Reisebeginn den Anspruch auf den Reisepreis und dieser ist zurückzuerstatten. Der Beklagten steht somit die von ihr auf Grundlage von 70 % des Reisepreises einbehaltene pauschale Entschädigung nach § 651i III BGB aF nicht zu.

Zu Recht ist das Berufungsgericht davon ausgegangen, dass die Darlegungs- und Beweislast hinsichtlich der für die Angemessenheit der ge-forderten Entschädigung maßgeblichen Umstände dem Reiseveranstalter obliegt. Der Anspruch auf Entschädigung gem. § 651i II und III BGB aF ist ein Gegenrecht, das der Reiseveranstalter dem Anspruch des Reisenden auf Erstattung des bereits gezahlten Reisepreises entgegenhalten kann. Dementsprechend obliegt es dem Reiseveranstalter, die Voraussetzungen dieses Gegenanspruchs darzulegen und zu beweisen.

Sofern der Reiseveranstalter seinen Entschädigungsanspruch auf eine vertragliche Pauschalierung gem.§ 651i III BGB stützt, muss er darlegen und erforderlichenfalls unter Beweis stellen, welche Möglichkeiten zur Ersparnis von Aufwendungen oder zur anderweitigen Verwendung von Leistungen gewöhnlicherweise bestehen. Ein Reiseveranstalter, der in seinen AGB pauschalierte Entschädigungssätze vorsieht, muss in einem Rechtsstreit über die Zulässigkeit dieser Klausel deshalb darlegen und beweisen, welche Aufwendungen gewöhnlich erspart werden und welche anderweitigen Verwendungsmöglichkeiten der Reiseleistungen gewöhnlich bestehen.

Die Vorinstanz hat im Ergebnis zu Recht entschieden, dass die Beklagte ihrer Darlegungslast im Streitfall nicht nachgekommen war. Der Verweis der Beklagten auf die Kooperationsvereinbarung mit einem verbundenen Unternehmen und die darin vorgesehenen pauschalen Stornierungsgebühren war nicht ausreichend. Denn ein Reiseveranstalter kann sich seiner Obliegenheit, die Umstände darzulegen, die für die Angemessenheit einer im Reisevertrag vorgesehenen pauschalen Entschädigung wegen Kündigung vor Reiseantritt maßgeblich sind, nicht dadurch entziehen, dass er mit einem verbundenen Unternehmen, das die Verträge mit den Leistungserbringern schließt und von dem er auf Grundlage eines Kooperationsvertrages die Reiseleistungen bezieht, entsprechende Pauschalsätze vereinbart und an dieses entrichtet.



Gericht: AG Köln
Aktenzeichen: 120 C 71/21
Datum: 15.03.2022

Flug storniert: Schweigen des Kunden keine Willenserklärung

BGB
§ 242

LEITSATZ: Fälligkeit ist entbehrlich, wenn der Schuldner die Leistung vor Fälligkeit ernsthaft und endgültig verweigert. Ein Fluggast muss zwar mit einer Flugzeitenänderung rechnen, wie dies häufig geschieht, aber nicht damit, dass seinem Schweigen der Regelungsgehalt einer Willenserklärung zukommt.

SACHVERHALT

Der Kläger und seine Ehefrau hatten bei der Beklagten zwei Flüge (am 1.6.2021 und am 18.6.2021) gebucht. Planmäßige Abflugzeit am 1.6.2021 war 10:20 Uhr. Der Kläger und seine Frau zahlten für die Flüge rund 2.213 €. Es handelte sich um einen Tarif, der bei Stornierung die Erstattung von Steuern und Gebühren vorsah. Außerdem verfügten der Kläger und seine Frau über Buchungen für zwei Flüge am 20.8.2021 und am 8.9.2021. Dieser Tarif sah bei Stornierung eine Erstattung von 250 € pro Person vor.

Am 26.2.2021 teilte die Beklagte dem Kläger per E-Mail mit, dass die Abflugzeit des Fluges am 1.6.2021 auf 10:35 Uhr geändert worden war. Sie bot ihm drei Optionen an:

die geänderte Buchung zu akzeptieren,
das Ticket zu einem späteren Zeitpunkt zu nutzen oder
"Ich möchte mein Ticket erstatten".

Vor dem Button der dritten Option stand der Hinweis, dass der Kunde Anspruch auf Rückerstattung des Ticketes habe, wenn sein Flug annulliert wurde er von einer Flugplanänderung oder Verschiebung der Abflug- und/oder Ankunftszeit von mehr als zwei Stunden betroffen ist. In diesen Fällen könne er sein Ticket über diese Option zur Rückerstattung einreichen. Alle nach der Flugplanänderung verbleibenden Flüge würden storniert. Hinter dem Button wurde der Kläger gebeten, eine der oben genannten Optionen zu wählen oder bei Änderungsünschen oder weiteren Fragen das Service Center bis zum 15.3.2021 zu kontaktieren. Anderenfalls behielt sich die Beklagte vor, die geänderte Buchung zu streichen.

Der Kläger befand sich im Krankenhaus und rief seine E-Mails nicht ab. Die Beklagte stornierte die Flüge. Am 25.4.2021 zahlte die Beklagte an den Kläger die Steuern und Gebühren der Flüge i.H.v. 121 € und sowie einen Betrag von 1.537 €. Am 1.6.2021 führte die Beklagte den Flug um 10:35 Uhr durch. Der Kläger war der Ansicht, die E-Mail vom 26.2.2021 sei verwirrend gewesen. Dem Empfänger werde nicht klargemacht, dass er innerhalb einer Frist reagieren müsse. Es sei unklar, was mit "streichen" gemeint sei.

Das AG gab der auf Zahlung von weiteren 2.470 € gerichteten Klage statt.

LÖSUNG

Dem Kläger steht gem. §§ 631, 280, 281, 398 BGB ein Anspruch auf Zahlung von 2.470 € gegen die Beklagte zu.

Die Parteien hatten einen Werkvertrag miteinander geschlossen. Ein auf die entgeltliche Luftbeförderung von Personen gerichteter Vertrag ist als Werkvertrag i.S.v. § 631 BGB zu qualifizieren. Die Beklagte hat ihre Leistungspflicht aus dem Vertrag verletzt, den Kläger und seine Frau zu befördern. Pflichtverletzung ist auch die Nichtleistung. Die Leistungspflicht muss grundsätzlich fällig i.S.d. § 271 BGB sein, also der Zeitpunkt muss eingetreten sein, von dem an der Gläubiger die Leistung verlangen kann. Fälligkeit ist jedoch entbehrlich, wenn der Schuldner die Leistung vor Fälligkeit ernsthaft und endgültig verweigert. Und so lag der Fall hier. Die



Beklagte hatte die Flüge im März storniert und mit Schreiben vom 25.4.2021 abgerechnet, wodurch sie dem Kläger gegenüber zum Ausdruck gebracht hatte, dass sie sich nicht mehr als zur Leistung verpflichtet ansah.

Die Stornierung bzw. "Streichung" der Flüge war unberechtigt. Es ist von Seiten der darlegungsbelasteten Beklagten nicht vorgetragen worden, dass sie nach dem Vertrag zur Stornierung berechtigt war. Diese Frage konnte allerdings dahinstehen, denn selbst wenn es nach dem Vertrag ein freies Kündigungsrecht des Luftfahrtunternehmens gab, hätte dies nicht zur Folge, dass die Beklagte Stornierungsgebühren verlangen konnte. Ihrem Vortrag nach sah der Tarif der Buchung zwar vor, dass bei einer Stornierung Steuern und Gebühren erstattet werden und bei dem Tarif mit der anderen Buchung 250 € pro Person erstattet werden. Dieser Vortrag war jedoch in der Weise auszulegen, dass dies nur dann gelten konnte, wenn der Kunde storniert, nicht aber die Fluggesellschaft.

Eine Klausel, die bei Stornierung durch das Luftfahrtunternehmen Stornogebühren vorsähe, wäre ohnehin nicht wirksam und verstieße sowohl gegen nationales AGB-Recht als auch gegen die EG VO 261/2004 (Fluggastrechteverordnung). Entgegen der Annahme der Beklagten lag hier keine Stornierung des Klägers vor. Diesbezüglich hätte es einer Willenserklärung des Klägers bedurft, die der Beklagten auch zugegangen sein müsste.

Der Kläger musste zwar mit einer Flugzeitenänderung rechnen, wie dies häufig geschieht, aber nicht damit, dass seinem Schweigen der Regelungsgehalt einer Willenserklärung zukommt. Das konnte die Beklagte schon deshalb nach § 242 BGB nicht annehmen, weil dies dem Schweigenden in der E-Mail gar nicht deutlich gemacht wurde. Denn nach dem Wortlaut der E-Mail sollte dem Schweigen des Kunden gar nicht der Erklärungsinhalt einer Stornierung zukommen. Die Beklagte behielt sich vielmehr vor, nach Ablauf der Frist selbst die geänderte Buchung zu streichen". Das Schweigen innerhalb der Frist sollte nach dem eindeutigen Wortlaut nicht als Stornierung des Kunden gelten, sondern der Beklagten ein Recht zum "Streichen der Buchung" geben.



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 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 Kündi-



gungsschutzklage.

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.

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 Kontrollverpflichtung 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.



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.

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 beruflichen 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.

Gericht: LAG Thüringen
Aktenzeichen: 1 Sa 18/21
Datum: 03.05.2022

Nichtausstempeln für Zigarettenpausen bedeutet Arbeitszeitbetrug

BGB
§ 626

LEITSATZ: Ein Arbeitszeitbetrug, bei dem ein Mitarbeiter vortäuscht, für einen näher genannten Zeitraum seine Arbeitsleistung erbracht zu haben, obwohl dies tatsächlich nicht oder nicht in vollem Umfang der Fall ist, stellt eine besonders schwerwiegende Pflichtverletzung dar und erfüllt an sich den Tatbestand des wichtigen Grundes i.S.v. § 626 I BGB. Auch die hartnäckige Missachtung der Anweisung, bei Raucherpausen auszustempeln, ist geeignet eine außerordentliche Kündigung zu begründen.

SACHVERHALT

Die Klägerin war seit 1990 als Mitarbeiterin in einem Arbeitsamt tätig. Zuvor hatte sie vier Jahre für einen Kreisrat gearbeitet. Ein Abgleich mit dem Buchungsjournal der Arbeitszeiterfassung hat ergeben, dass die Klägerin an drei Tagen keine einzige Pause, sondern lediglich Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit gebucht hatte. Mit Schreiben vom 22.1.2019 forderte die Beklagte die Klägerin auf, zu den unterlassenen Arbeitszeitbuchungen Stellung zu nehmen. Es entstehe der Eindruck der Arbeitszeitmanipulation.

Die Klägerin nahm daraufhin Stellung und führte aus, dass die genannten Zeiten richtig sein könnten. Als Raucherin benötige sie die entsprechenden Zigarettenpausen. Wörtlich schrieb die Klägerin: „Ich möchte ausdrücklich betonen, dass es mir sehr leid tut, dass ein solcher nachlässiger „Schludrian“ bei mir eingerissen ist. Ich habe Ihre Mitteilung deshalb sehr ernst genommen und seither jede einzelne Raucherpause ganz genau und minutiös aufgezeichnet. Ein derartiges Verhalten wird sich mit Sicherheit nicht mehr wiederholen, hiervon können Sie ausgehen.“

Die Beklagte sprach daraufhin die fristlose Kündigung, hilfsweise fristgerechte Kündigung zum 30.9.2019 aus. Das Arbeitsgericht hat den Kündigungsschutzantrag mit Blick auf die außerordentliche Kündigung stattgegeben und die Klage im Übrigen abgewiesen. Die hiergegen gerichtete Berufung der Klägerin blieb vor dem LAG erfolglos.



LÖSUNG

Zu Recht hat das Arbeitsgericht die ordentliche Kündigung der Beklagten zum 30.9.2019 als wirksam erachtet.

Aufgrund der Tatsache, dass die Arbeitnehmerin sich einsichtig gezeigt hat, war es der Beklagten, zuzumuten, die Kündigungsfrist abzuwarten. Die Wirksamkeit der angegriffenen ordentlichen Kündigung scheidet aber gerade nicht an ihrer fehlenden sozialen Rechtfertigung gemäß § 1 II KSchG. Ein Arbeitszeitbetrug, bei dem ein Mitarbeiter vortäuscht, für einen näher genannten Zeitraum seine Arbeitsleistung erbracht zu haben, obwohl dies tatsächlich nicht oder nicht in vollem Umfang der Fall ist, stellt eine besonders schwerwiegende Pflichtverletzung dar und erfüllt an sich den Tatbestand des wichtigen Grundes i.S.v. § 626 I BGB. Dasselbe gilt für den Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die abgeleistete Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren.

Auch die hartnäckige Missachtung der Anweisung, bei Raucherpausen auszustempeln, ist geeignet eine außerordentliche Kündigung zu begründen. Eine Nikotinsucht mag allenfalls die Anzahl der Raucherpausen erklären, nicht jedoch die Verletzung der Pflichten zu deren ordnungsgemäßer Dokumentation. Dass die Klägerin durch ihre Nikotinsucht daran gehindert gewesen wäre, ordnungsgemäß ihre Arbeitszeit zu erfassen, hatte sie nicht vorgetragen. Bei bewusst falschen Angaben hinsichtlich der Arbeitszeit oder bei mehrfachen nicht unerheblichen Falschaufzeichnungen bedarf es in der Regel auch nicht noch einer vergeblichen Abmahnung.

Wegen der Schwere der Pflichtverletzung stellt sich die ordentliche, verhaltensbedingte Kündigung auch nach der durchzuführenden Interessenabwägung als sozial gerechtfertigt dar. Zwar ist die Klägerin bereits seit über 30 Jahren bei der Beklagten bzw. deren „Vorgängern“ beschäftigt. Ihr zulasten geht jedoch, dass ihre Pflichtverletzung unter dem Gesichtspunkt des Arbeitszeitbetrugs strafrechtliche Relevanz hat. Auch nach langjähriger Beschäftigungsdauer kann einem verständigen Arbeitgeber nicht zugemutet werden, durch das vorsätzliche Nichterfassen von Pausenzeiten betrogen zu werden. Durch die Möglichkeit, die Arbeitszeit im Rahmen des flexiblen Arbeitszeitmodells selbst zu erfassen, haben alle Arbeitnehmer und so auch die Klägerin einen Vertrauensvorschuss erhalten. Dieses Vertrauen hat die Klägerin missbraucht.



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 Geschä-



digten 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 diene 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.