



Rechtsjournal für Mai 2021



Gericht: AG München
Aktenzeichen: 473 C
12632/20
Datum: 09.03.2021

MietR: Umstieg auf Onlinestudium berechtigt nicht zur außerordentlichen Kündigung

BGB
§ 543

LEITSATZ: Die Corona-Pandemie berechtigt nicht zur fristlosen Kündigung eines Studentenapartments.

SACHVERHALT

Der Beklagte hatte seit August 2018 ein möbliertes Studentenapartment gemietet. Das Apartment darf aufgrund rechtlicher Verpflichtung der Vermieterin nur an studierende oder sonstige in schulischer oder beruflicher Ausbildung befindliche Personen überlassen werden. Im Mietvertrag heißt es u.a. in § 5 IV: "Der Mieter ist berechtigt, das Mietverhältnis vor Ablauf der Mietzeit unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Monatsende zu kündigen, wenn er dem Vermieter in geeigneter Form nachweist, dass er die Voraussetzungen für die Nutzung der Mietsache nicht mehr erfüllt, weil er seine Ausbildung endgültig aufgegeben oder beendet hat. Eine Kündigung zum 30.6. und 31.7. eines Jahres ist ausgeschlossen".

Der Beklagte ist seit dem Wintersemester 2018/19 an der TU München immatrikuliert. Am 14.4.2020 erhielt er von der Uni die Mitteilung, dass der Präsenzlehriebetrieb für das laufende Sommersemester bis auf weiteres nicht aufgenommen werde, die Veranstaltungen würden lediglich in digitaler Form angeboten. Mit Schreiben vom 15.4.2020 kündigte der Beklagte das Mietverhältnis über das Apartment fristlos aus wichtigem Grund, erklärte hilfsweise die Kündigung zum nächstmöglichen Termin und gab die Schlüssel der am gleichen Tag geräumten und gesäuberten Wohnung zurück.

Der Beklagte meint, zur außerordentlichen fristlosen Kündigung berechtigt gewesen zu sein, da er genauso gut von seinen Eltern aus studieren könne, als Student schon genügend wirtschaftliche Nachteile durch Anschaffung der Technik für die Onlineteilnahme an den Vorlesungen, den Umzug sowie die zeitliche Verzögerung seines Studiums habe und es sich nicht leisten könne, Wohnraum zu finanzieren, den er nicht brauche.

Das AG hat den Studenten zur vollen Zahlung der noch ausstehenden Monatsmieten verurteilt.



LÖSUNG

Ein Kündigungsgrund nach § 5 IV des Mietvertrages ist nicht gegeben: Unstreitig war der Beklagte das gesamte Sommersemester weiter als Student in der TUM immatrikuliert; er hatte auch weder seine Ausbildung beendet noch aufgegeben.

Nach § 543 I BGB kann jede Vertragspartei das Mietverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich fristlos kündigen. Wesentlich ist hierbei, dass die Kündigung nur auf Umstände gestützt werden kann, die in der Person oder im Risikobereich des Kündigungsgegners begründet sind. Diese Voraussetzungen sind hier schon nicht gegeben: Grundsätzlich trägt der Mieter das Verwendungsrisiko der Mietsache, § 537 BGB. Etwas anderes gilt nur dann, wenn sog. objektive Gebrauchshindernisse vorliegen. Unstreitig hat die Pandemie dazu geführt, dass der Präsenzunterricht an der Universität eingestellt wurde. Das stellt aber kein objektives Gebrauchshindernis für das vom Beklagten gemietete Studentenapartment dar, und nur darauf kommt es an: Das Apartment bleibt trotz Pandemie vollständig nutzbar. Der Beklagte hatte dort auch Internetanschluss, so dass er ohne weiteres von dort aus die virtuellen Vorlesungen hätte besuchen können. Der Vermieter trägt nur das Risiko der Gebrauchstauglichkeit der Mietsache. Es ist auch nicht erkennbar, dass er die von der Klägerin zur Verfügung gestellte Wohnung schlechter als Wohnung hätte nutzen können als den Wohnraum bei seinen Eltern in Frankenthal.

Auch aus den Grundsätzen über den Wegfall der Geschäftsgrundlage (§ 313 BGB) folgt kein Kündigungsrecht. Zunächst stellt der neue Art. 240 § 7 EGBGB klar, dass die widerlegliche Vermutung, wonach angesichts der Pandemie eine schwerwiegende Störung der Geschäftsgrundlage vorliegt, gerade nicht für Wohnraum gilt. Auch mit sehr viel Phantasie lässt sich hier nicht hineinlesen, dass die Parteien eine bestimmte Form der Unterrichtsgestaltung an der TUM als Geschäftsgrundlage gewollt hatten. Zudem würde es an der Unzumutbarkeit des Festhaltens am Mietvertrag fehlen. Der pauschale Verweis auf die Pandemie begründet hier keinen Grund, vom regulären Vertragsrisiko abzuweichen. Nur ergänzend sei angeführt, dass die Rechtsfolge bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 313 BGB nicht zwingend die Vertragsaufhebung wäre. Vielmehr ist der Anpassungsanspruch des § 313 I BGB nur auf eine angemessene Vertragsänderung gerichtet, die auch dem Vermieter unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls zumutbar sein muss.

Gericht: OLG Karlsruhe
Aktenzeichen: 5 UF 125/20
Datum: 31.03.2021

Sittenwidrigkeit eines nachträglich geschlossenen Ehevertrages

BGH
§ 138

LEITSATZ: Selbst wenn die ehevertraglichen Einzelregelungen zu den Scheidungsfolgen bei isolierter Betrachtungsweise den Vorwurf der Sittenwidrigkeit jeweils für sich genommen nicht zu rechtfertigen vermögen, kann sich ein Ehevertrag im Rahmen einer gebotenen Gesamtwürdigung als insgesamt sittenwidrig erweisen, wenn das objektive Zusammenwirken aller in dem Vertrag enthaltenen Regelungen erkennbar auf die einseitige Benachteiligung eines Ehegatten abzielt. Auch dass ein Ehevertrag erst mehrere Monate nach der Heirat geschlossen wird, steht dessen Beurteilung als sittenwidrig aufgrund einer Gesamtwürdigung sämtlicher Umstände nicht grundsätzlich entgegen.

SACHVERHALT

Der Antragsteller ist Deutscher, die Antragsgegnerin, die (nur) die weißrussische Staatsangehörigkeit hat, lebte in Weißrussland, sie ist studierte Physikerin. Die Beteiligten fanden über eine Kontaktanzeige zueinander. Im Sommer 2002 hielt sich die Antragsgegnerin mit ihrem 1998 geborenen Sohn aus einer anderen Beziehung erstmals beim Antragsteller mehrere Monate in Deutschland auf. Im Januar 2003 zogen sie und ihr Sohn endgültig zum Antragsteller nach Deutschland. Am 19.12.2003 heirateten sie. Zu diesem Zeitpunkt war der Antragsteller 50 Jahre alt, die Antragsgegnerin fast 39 Jahre. Der Antragsteller hat aus erster, kurz vor der Heirat mit der Antragsgegnerin geschiedener Ehe zwei schon damals erwachsene Kinder.

Am 17.3.2004 schlossen die Ehegatten einen ersten notariellen Ehe- und Erbvertrag. Im eherechtlichen Teil fanden sich u.a. folgende Regelungen:



"Für unsere Ehe schließen wir den gesetzlichen Güterstand aus und vereinbaren den Güterstand der Gütertrennung gem. § 1414 BGB.

Wir schließen den Versorgungsausgleich teilweise dahingehend aus, dass die in der Ehezeit bis zur Einbürgerung der Ehefrau erworbenen Versorgungsanswartschaften nicht auszugleichen sind.

Sollte unsere Ehe binnen einer Frist, von drei Jahren an, vom heutigen Tag an gerechnet, geschieden werden, verzichten wir auf nachehelichen Unterhalt und nehmen den Verzicht jeweils an."

Die im Vertrag angesprochene Einbürgerung der Antragsgegnerin erfolgte bislang nicht. Sie ist mittlerweile stellvertretende Laborleiterin und verdient nach eigenen Angaben netto rund 2.000 €. Am 15.3.2013 schlossen die Ehegatten wiederum notariell unter Bezugnahme auf den früheren Ehe- und Erbvertrag einen Änderungsvertrag, in dem jeweils für den Fall der Scheidung nach § 6 II Nr. 2 VersAusglG der Versorgungsausgleich für die gesamte Ehezeit völlig ausgeschlossen und auf nachehelichen Unterhalt vollständig verzichtet wurde.

Im Jahr 2018 trennten sich die, zwischenzeitlich rechtskräftig geschiedenen, Ehegatten. Anschließend stritten sie um die Folgesachen Zugewinnausgleich und nachehelichen Unterhalt. Das Familiengericht hat festgestellt, dass ein Versorgungsausgleich nicht stattfindet, da beide Eheverträge wirksam seien. Die Antragsgegnerin machte mit ihrer Beschwerde geltend, dass wegen ungleicher Verhandlungspositionen die Notarverträge unwirksam seien. Das OLG hielt die Beschwerde teilweise für begründet.

LÖSUNG

Die Beschwerde ist in der Sache, soweit es um den Auskunftsanspruch über den Bestand des Anfangs- und Endvermögens und um den nicht durchgeführten Versorgungsausgleich geht, begründet. Der Antragsgegnerin stehen die geltend gemachten Auskunftsansprüche über den Bestand des Anfangs- und Endvermögens nach § 1379 I S. 1 Nr. 2 BGB zu. Bereits der erste Ehe- und Erbvertrag aus dem Jahre 2004, in dem der gesetzliche Güterstand ausgeschlossen worden ist, ist nach § 138 I BGB nichtig. Dessen Nichtigkeit ergreift nach § 139 BGB auch den 2013 geschlossenen zweiten Ehe- und Erbvertrag.

Ein Ehegatte muss eine evident einseitige und durch die individuelle Gestaltung der ehelichen Lebensverhältnisse nicht gerechtfertigte Lastenverteilung nicht hinnehmen, soweit dies für ihn unter angemessener Berücksichtigung der Belange des anderen Ehegatten und seines Vertrauens in die Geltung der getroffenen Abrede - bei verständiger Würdigung des Wesens der Ehe - unzumutbar erscheint. Im Rahmen der Wirksamkeitskontrolle ist zu prüfen, ob die Vereinbarung schon im Zeitpunkt ihres Zustandekommens offenkundig zu einer derart einseitigen Lastenverteilung für den Scheidungsfall führt, dass ihr - und zwar losgelöst von der künftigen Entwicklung der Ehegatten und ihrer Lebensverhältnisse - wegen Verstoßes gegen die guten Sitten die Anerkennung der Rechtsordnung ganz oder teilweise mit der Folge einer Anwendbarkeit der gesetzlichen Regelungen zu versagen ist.

Der erste Ehe- und Erbvertrag vom 17.03.2004 hält einer Wirksamkeitskontrolle am Maßstab des § 138 I BGB nicht stand. Zwar ist die Vereinbarung der Gütertrennung und damit der Ausschluss des Zugewinnausgleichs bei isolierter Betrachtung nicht zu beanstanden. Fraglich erscheint aber eine objektive Benachteiligung der Antragsgegnerin hinsichtlich der zum nachehelichen Unterhalt getroffenen Abrede der Beteiligten. Einerseits wird mit dem grundsätzlichen Ausschluss nachehelichen Unterhalts für den Fall, dass die Ehe vor Ablauf von drei Jahren geschieden wird, ein Rechtsgedanken aufgenommen, der sich auch in § 1579 I Nr. 1 BGB findet. Andererseits fehlt die Wahrung der in dieser Vorschrift besonders geschützten Kindesbelange.

Vielmehr wird in der Vereinbarung auch der Betreuungsunterhalt nach § 1570 BGB für diesen Fall vollständig ausgeschlossen, obwohl die Antragsgegnerin bei Vertragsschluss durch die Erziehung eines Kindes gebunden war, gemeinsamer Nachwuchs durchaus zur Diskussion stand und bei der damals 39-jährigen Ehefrau, soweit vorgetragen, auch nicht auszuschließen war und diese überdies als Ausländerin, die zunächst in einem Sprachkurs ihre Deutschkenntnisse vertiefte, zunächst kein eigenes Erwerbseinkommen erwarten konnte. Dasselbe gilt auch hinsichtlich des



zumindest potentiell zeitlich bis zu einer Einbürgerung der Antragsgegnerin befristeten Ausschlusses des Versorgungsausgleichs.

Selbst wenn die ehevertraglichen Einzelregelungen zu den Scheidungsfolgen bei isolierter Betrachtungsweise den Vorwurf der Sittenwidrigkeit jeweils für sich genommen nicht zu rechtfertigen vermögen, kann sich ein Ehevertrag im Rahmen einer gebotenen Gesamtwürdigung als insgesamt sittenwidrig erweisen, wenn das objektive Zusammenwirken aller in dem Vertrag enthaltenen Regelungen erkennbar auf die einseitige Benachteiligung eines Ehegatten abzielt. Auch dass ein Ehevertrag erst mehrere Monate nach der Heirat geschlossen wird, steht dessen Beurteilung als sittenwidrig aufgrund einer Gesamtwürdigung sämtlicher Umstände nicht grundsätzlich entgegen.

ARBEITSRECHT

Gericht: LAG Düsseldorf
Aktenzeichen: 8 Sa 674/20
Datum: 30.03.2021

Pandemiebedingte Betriebschließung gehört zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers – 1

BGB
§ 615 S. 3

LEITSATZ: Auch eine durch eine Pandemie begründete Betriebschließung zählt zum vom Arbeitgeber zu tragenden Betriebsrisiko i.S.v. § 615 Satz 3 BGB. Beschäftigte haben daher gegen ihren Arbeitgeber grds. einen Anspruch auf Annahmeverzugslohn für die Dauer der coronabedingten Schließung des Betriebs. Insoweit spielt es keine Rolle, ob die Schließung eine gesamte Branche oder nur einzelne Betriebe dieser Branche erfasst bzw. ob sie bundesweit, nur in einzelnen Ländern oder lediglich örtlich begrenzt gilt.

SACHVERHALT

Die Klägerin war vom 1.4.2016 bis zum 30.4.2020 bei der Beklagten, die eine Spielhalle betreibt, als Spielstättenmitarbeiterin zu einem Stundenlohn von 9,35 € brutto beschäftigt. Pandemiebedingt war die Beklagte zunächst aufgrund behördlicher Allgemeinverfügung gezwungen, ihren Betrieb ab dem 16.3.2020 zu schließen.

Kurze Zeit später untersagte § 3 I Nr. 6 der Coronaschutzverordnung NRW (CoronaSchVO) vom 22.3.2020 an den Betrieb von Spielhallen. Bei Aufrechterhaltung des Betriebs hätte die Klägerin nach Maßgabe des Dienstplans im Monat April 2020 insgesamt 62 Stunden gearbeitet. Da das Arbeitsverhältnis der Klägerin aufgrund ihres Eintritts in den Ruhestand am 1.5.2020 endete, bezog sie kein Kurzarbeitergeld. Die Beklagte hatte für den Zeitraum März und April 2020 staatliche Ausgleichszahlungen i.H.v. insgesamt 15.000 € erhalten.

Die Klägerin begehrt u.a. Annahmeverzugslohn für 62 ausgefallene Arbeitsstunden im Monat April 2020. Sie hat gemeint, dass die Arbeitgeberin auch in der Pandemie das Betriebsrisiko trage. Die Beklagte hingegen vertritt die Auffassung, dass der Lohnausfall zum allgemeinen Lebensrisiko der Klägerin gehöre, weil ihr aufgrund der behördlich angeordneten bzw. veranlassten Betriebschließung die Annahme der Arbeitskraft der Klägerin nicht möglich war.

Das LAG hat der Klägerin ebenso wie das Arbeitsgericht die Vergütung für die ausgefallenen 62 Arbeitsstunden plus Zuschlägen für die geplanten Schichten zugesprochen. Das LAG hat die Revision zugelassen.

LÖSUNG

Der Anspruch der Klägerin folgt aus § 615 Satz 1 BGB i.V.m. § 615 Satz 3 BGB, weil die Beklagte sich im Verzug mit der Annahme der Arbeitsleistung befand. Nach der gesetzlichen Wertung des § 615 Satz 3 BGB trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko. Dies sind Ursachen, die von außen auf den Betrieb einwirken und die Fortführung des Betriebs verhindern. Nach der bisherigen Rechtsprechung erfasst dies auch Fälle höherer Gewalt, wie z.B. Naturkata-



stropfen, Erdbeben, Überschwemmungen oder extreme Witterungsverhältnisse. Um ein solches Ereignis handelt es sich bei der aktuellen Pandemie. Dass die durch die CoronaSchVO bedingte staatliche Schließung dieses Risiko zu Lasten der Spielhalle verwirklichte, ändert daran nichts.

Auch eine durch eine Pandemie begründete Betriebsschließung gehört zum Betriebsrisiko i.S.v. § 615 Satz 3 BGB. Es ist mangels klarer Abgrenzbarkeit nicht darauf abzustellen, ob diese Schließung eine gesamte Branche, die zunächst als solche abzugrenzen wäre, oder nur einzelne Betriebe dieser Branche, ggf. bundesweit, nur in einzelnen Ländern oder aber örtlich begrenzt erfasst. Deshalb kann nicht auf die Reichweite des behördlichen Verbots abgestellt werden. Ein Fall, in dem die Klägerin ihre Arbeitskraft überhaupt nicht mehr verwerten konnte, was ggf. zu deren allgemeinen Lebensrisiko gehört, war nicht gegeben.

*[Anm.: Diese Rechtsauffassung ist alles andere als unstrittig. Der Arbeitgeber trägt nach a.A. das **Betriebsrisiko** infolge behördlicher Maßnahmen (z.B. Betriebsschließung nach § 28 I IfSG), wenn das Risiko der behördlichen Maßnahme im Betrieb durch dessen besondere Art (ErfKPreis, § 615 BGB Rn 132) angelegt gewesen war. Entscheidend ist hiernach, ob die **Eigenart des Betriebes** es mit sich bringt, dass dieser von einer behördlichen Maßnahme in besonderer Weise betroffen ist. Dies ist z.B. zu bejahen bei einem Tanzlokal, das aufgrund einer Staatstrauer für einen Tag geschlossen wird, weil dieses Risiko im Betrieb angelegt ist (vgl. das gleich folgende Urteil). Die allgemeinen Gefahrenlagen etwa durch Kriege, Unruhen und Terroranschläge stellen jedenfalls keine besonderen Risiken der Betriebsart dar. Sie beeinträchtigen nicht die Funktionsfähigkeit des Betriebes als solches. Das gilt grundsätzlich auch für Epidemien (HWK-Krause, § 615 BGB Rn 116).]*

Gericht: ArbG Mannheim
Aktenzeichen: 8 Ca 409/20
Datum: 25.03.2021

Pandemiebedingte Betriebsschließung gehört zum Betriebsrisiko des Arbeitgebers – 2

BGB
§ 615 S. 3

LEITSATZ: Durch die aufgrund des Infektionsschutzgesetzes mittels „Corona-Verordnung“ angeordnete Schließung eines Tanzclubs realisiert sich gerade das aufgrund dieses Geschäftsmodells bestehende Betriebsrisiko i.S.d. § 615 S. 3 BGB, weshalb in diesem Fall der Anspruch auf Zahlung von Annahmeverzugslohn des Arbeitnehmers besteht.

SACHVERHALT

Die Parteien streiten im Wesentlichen um den Anspruch des Klägers auf Zahlung von Annahmeverzugslohn für die Zeit der mittels „Corona-Verordnung“ angeordneten Schließung eines Tanzclubs. Der Arbeitgeber ist der Ansicht, der Lohnanspruch des im Rahmen einer geringfügigen Behäftigung angestellten Klägers bestehe nicht, da es sich bei der Corona-Pandemie keineswegs um ein gelegentlich vorkommendes Ereignis, sondern um eine Jahrhundertkatastrophe von einzigartigem Ausmaß und damit um höhere Gewalt handle. Dieses Ereignis sprengt jede Form von Vorhersehbarkeit und stelle damit kein Betriebsrisiko der Beklagten dar..

LÖSUNG

Der Kläger hat Anspruch auf Zahlung von Annahmeverzugslohn, da die Beklagte das Risiko des Arbeitsausfalls (Betriebsrisiko) zu tragen hat. Im vorliegenden Fall eines Tanzclubs hat sich durch die aufgrund des Infektionsschutzgesetzes vermittelte „Corona-Verordnung“ angeordnete Schließung das Betriebsrisiko i.S.v. § 615 S. 3 BGB verwirklicht, so dass das Entgelt der Arbeitnehmer fortzuzahlen ist.

Die Zuweisung des Wirtschafts- und Betriebsrisikos an den Arbeitgeber entspricht zunächst allgemeinen Prinzipien der Arbeitsrechtsordnung. Nach BAG kommt es bei Verboten aus betriebsfremden Gründen auf die Eigenart des Betriebs an, ob der Betrieb also eine besondere Risikosphäre darstellt, was hier bei dem Betrieb des Tanzclubs gegeben ist. Das wirtschaftliche Interesse des Arbeitgebers an möglichst hohem Kundenverkehr erhöht zugleich das Risiko einer sich ausweitenden Epidemie. Die Zuweisung des Betriebsrisikos rechtfertigt sich aus dem Umstand, dass sein Geschäft „in guten wie in schlechten Tagen“ auf Kundenverkehr bzw. hohe Besucherzahl ausgerichtet ist. Schließlich handelt es sich bei der Corona-Pandemie auch nicht um ein völlig unvorhersehbares Ereignis.



Ob man die Pandemie als „Naturkatastrophe“ oder „höhere Gewalt“ ansehen mag, kann dahinstehen, denn auch dies führte nicht per se zu einem anderen Ergebnis. Der Arbeitgeber trägt grds. auch für Naturkatastrophen das Lohnrisiko, denn auch insoweit realisiert sich typischerweise das Betriebsrisiko. Die Schließung des Betriebes erfolgte hier außerdem nicht aufgrund der Pandemie (im Gegenteil: weite Teile der Wirtschaft und gerade der Gastronomie sind der Auffassung, eine Schließung sei bei Einhaltung eines Hygienekonzepts nicht notwendig), sondern aufgrund der Anordnungen der Exekutive.

Gericht: ArbG Köln
Aktenzeichen: 8 Ca 7334/20
Datum: 15.04.2021

Kündigung wegen einer Covid-19-Quarantäne unwirksam

BGB
§ 138

LEITSATZ: Die Anordnung einer Quarantäne rechtfertigt keine Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt selbst dann, wenn die Anordnung nur mündlich erfolgt ist und auch außerhalb der Anwendungsbereiche des Kündigungsschutzgesetzes, also in Kleinbetrieben.

SACHVERHALT

Der Arbeitnehmer befand sich auf telefonische Anordnung des Gesundheitsamts im Oktober 2020 als Kontaktperson des positiv auf Covid-19 getesteten Bruders seiner Freundin in häuslicher Quarantäne. Hierüber informierte der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber, einen kleinen Dachdeckerbetrieb. Der Arbeitgeber bezweifelte die Quarantäneanordnung und vermutete, der Arbeitnehmer wolle sich lediglich vor der Arbeitsleistung „drücken“. Er verlangte eine schriftliche Bestätigung des Gesundheitsamtes, die der Arbeitnehmer auch beim Gesundheitsamt telefonisch einforderte. Als diese schriftliche Bestätigung des Gesundheitsamtes auch nach mehreren Tagen noch nicht vorlag, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis.

Das ArbG hat der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Gegen das Urteil kann Berufung beim LAG eingelegt werden.

LÖSUNG

Der Beklagte unterhält lediglich einen Kleinbetrieb gemäß §§ 23 KSchG, so dass das Kündigungsschutzgesetz bereits unter diesem Gesichtspunkt keine Anwendung findet. Mithin bedurfte die Streitgegenstände Kündigung für ihre Rechtswirksamkeit grundsätzlich keine sozialen Rechtfertigung in Form der Erforderlichkeit eines Kündigungsgrundes gemäß § 1 KSchG.

Aus der Nichtanwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes folgt jedoch nicht die grenzenlose Zulässigkeit von Kündigungen. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG und des BVerfG, der sich auch die hiesige erkennende Kammer anschließt, ist auch bei Nichtanwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes der Arbeitnehmer jedenfalls vor willkürlichen Kündigungen geschützt. Als Ausfluss der zivilrechtlichen Generalklauseln der §§ 138 BGB (Sittenwidrigkeit) sowie § 242 BGB (Grundsatz von Treu und Glauben) hat ein Arbeitgeber auch bei Nichtanwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes bei Ausspruch von Kündigungen ein Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme beachten. Willkürliche Kündigungen und Kündigungen, die auf sachfremden Motiven beruhen, verstoßen gegen das Anstandsgefühl der billig und gerecht Denkenden sind damit auch außerhalb der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses bzw. im Kleinbetrieb unzulässig (zuletzt u. a. BAG, 05.12.2019, 2 AZR 107/19). Insofern wird der verfassungsrechtlich gebotene Mindestschutz des Arbeitnehmers vor Kündigungen außerhalb der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes durch die zivilrechtlichen Generalklauseln, insbesondere der §§ 138, 242 BGB, garantiert.

Unter Anwendung der zivilrechtlichen Generalklauseln der §§ 138, 242 BGB ergibt sich jedoch, dass eine Kündigung im unmittelbaren zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit einer behördlich angeordneten häuslichen Covid-19-Quarantäne sich jedenfalls dann als Kündigung aus sachfremden Motiven und im Ergebnis als willkürliche Kündi-



gung erweist, wenn der Arbeitgeber – wie vorliegend – aufgrund des verzögerten Eingangs einer schriftlichen behördlichen Bestätigung der Quarantäne diese bezweifelt und den Arbeitnehmer insofern der Drucksituation aussetzt, entweder gegen die behördliche Quarantäne zu verstoßen oder aber seinen Arbeitsplatz zu verlieren.

Nach damaliger Rechtslage im Oktober 2020 bestand bereits nach allgemeinem Polizei- und Ordnungsrecht, insbesondere den §§ 28, 30 Infektionsschutzgesetz (IfSG) die Möglichkeit der behördlichen Anordnung der „Absonderung“ von „Ansteckungsverdächtigen“ zur Verhinderung der Verbreitung der Übertragbarkeit ansteckender Krankheiten. Eine derartige Anordnung der örtlichen Gesundheitsbehörden bedurfte nicht zwingend einer Schriftform, sondern konnte grundsätzlich auch mündlich angeordnet werden, was hinsichtlich der telefonischen Information von „Kontaktpersonen“ eines positiv auf SARS-Cov-2 Getesteten auch der Üblichkeit entsprach. Die Nichtbeachtung einer sofort vollziehbaren behördlichen Anordnung konnte strafbewährt sein (§ 75 IfSG).

Insofern bestand für den Kläger die Situation, bereits die mündliche Anordnung der häuslichen Quarantäne befolgen zu müssen und bei Nichtbeachtung möglicherweise eine Straftat zu begehen. Dass die schriftliche Anordnung der Quarantäne erst mit mehreren Tagen Verzögerung ihn erreichte, war nicht seinem Verantwortungsbereich zuzurechnen, sondern der pandemiebedingten Überlastungssituation der Gesundheitsämter im Oktober 2020 geschuldet.

Andererseits musste der Kläger bei Beachtung der häuslichen Quarantäne ohne schriftlichen Nachweis der diesbezüglichen behördlichen Anordnung den Verlust seines Arbeitsplatzes fürchten, wie ihm der Beklagte in der zur Gerichtsakte gereichten WhatsApp-Kommunikation deutlich gemacht hat.

Eine in dieser Konstellation ausgesprochene Kündigung erweist sich auch außerhalb der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes als rechtsunwirksame willkürliche Kündigung aus sachfremden Motiven.

Aus dem Anstandsgefühl der billig und gerecht Denkenden, welches im Rahmen der Generalklauseln nach § 138 BGB i.V.m. § 242 BGB zu berücksichtigen ist, ergibt sich, dass es von der Rechtsordnung nicht hingenommen werden kann, wenn ein Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz allein deswegen verliert, weil eine behördliche Quarantäne-Anordnung aufgrund der Covid19-Pandemie, die dem Arbeitnehmer zunächst nur mündlich übermittelt wird (d. h. zunächst ohne Nachweismöglichkeit gegenüber dem Arbeitgeber) und deren schriftliche Bestätigung aufgrund der Überlastung der Gesundheitsämter im Zusammenhang mit der Kontaktverfolgung von Covid19-Infizierten erst deutliche Zeit später erfolgt.

Denn insofern handelt es sich um einen zeitlichen Ablauf, auf den der Kläger nicht den geringsten Einfluss hatte. Es handelt sich auch nicht um einen atypischen Verlauf, sondern um einen auch bei anderen Gesundheitsämtern in Betracht der starken Belastungssituation der Gesundheitsämter im Zusammenhang mit der Kontaktnachverfolgung im Oktober 2020 zu Beginn der sogenannten „zweiten Welle“ der Corona-Pandemie typischen Verlauf.

Genauso wie es für den Kläger eine persönliche Belastung ist, aufgrund einer behördlich angeordneten Quarantäne über einen erheblichen Zeitraum seine Wohnung nicht verlassen zu können, stellt es für den Beklagten eine Belastung dar, in diesem Zeitraum nicht über auf die Arbeitskraft des Klägers verfügen zu können, da für die Tätigkeit des Klägers als Monteur / Dachdecker die Verlagerung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit während der Dauer der Quarantäne ins Homeoffice ersichtlich ausschied.

Insofern handelt es sich jedoch um besondere Belastungen im Zusammenhang mit der Covid19-Pandemie, welche die Rechtsordnung den Parteien bewusst zumutet. So wie einerseits dem Kläger insbesondere das Grundrecht auf Freizügigkeit durch die Quarantäneanordnung beschränkt wird, verlangt die Rechtsordnung andererseits vom Arbeitgeber, dass dieser während einer häuslichen Quarantäne seines Arbeitnehmers (jedenfalls sofern keine Homeoffice-Möglichkeit besteht) auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers verzichten muss. Insofern wird dem Arbeitgeber hier nicht mehr zugemutet als in der Konstellation, in der ein Arbeitnehmer etwa kurzfristig wegen Arbeitsunfähigkeit ausfällt. Im Gegenteil ist der Arbeitgeber bei einer behördlich angeordneten Quarantäne sogar finanziell noch wesentlich besser gestellt, da er anders als bei einer grundsätzlich vom Arbeitgeber für sechs Wochen zu leistenden Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 56 V 3 IfSG die Möglichkeit hat, die an den Arbeitnehmer ausgezahlte Vergütung während der behördlich angeordneten Quarantäne vollständig behördlich erstattet zu bekommen.



Es wäre geradezu paradox, wenn dem Arbeitnehmer in dieser Konstellation noch zusätzlich ein „Sonderopfer“ abverlangt würde, dass dieser aufgrund der Quarantäne auch noch seinen Arbeitsplatz verliert, wohingegen der Arbeitgeber privilegiert würde, dass er sich bei einer Quarantäne einfach sofort vom Arbeitnehmer trennen und diesen durch einen anderen, sofort einsatzfähigen (und insbesondere nicht unter Quarantäne stehenden) Arbeitnehmer ersetzen könnte.

Insofern stellt sich die unmittelbar aufgrund einer behördlich angeordneten Covid19-Pandemie ausgesprochene Kündigung außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes bereits aus diesem Grund regelmäßig als rechtswidrig dar und verstößt gegen das Anstandsgefühl der billig und gerecht denkenden und ist von der Rechtsordnung nicht hinzunehmen.

Gericht: LAG Rheinland-Pfalz
Aktenzeichen: 7 Sa 386/19
Datum: 23.09.2020

Nicht jede Arbeitsverweigerung führt zur außerordentlichen Kündigung

BGB
§ 626

LEITSATZ: Eine beharrliche Arbeitsverweigerung kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Allerdings nur, wenn im Rahmen der Interessenabwägung klar wird, dass eine Weiterbeschäftigung nicht zumutbar ist.

SACHVERHALT

In dem Rechtsstreit ging es um eine außerordentliche Kündigung aufgrund einer Arbeitsverweigerung des Arbeitnehmers und einer möglicherweise ehrverletzenden Äußerung gegenüber einem Vorgesetzten; laut Arbeitgeber hatte der Kläger zweimal in Folge geäußert, es sei ein Fehler des Unternehmens, Leute wie seinen Vorgesetzten eingestellt zu haben. Außerdem habe er einen ihn erteilten Auftrag, eine Liste zu erstellen, nicht erfüllt, sondern die Auffassung vertreten, dies sei Aufgabe seines Vorgesetzten.

LÖSUNG

Beide vom Arbeitgeber vorgetragene Gründe genügten laut LAG Rheinland-Pfalz nicht als „wichtiger Grund“, der eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ende der Kündigungsfrist unmöglich macht und Voraussetzung für eine außerordentliche Kündigung ist. Zudem war laut LAG auch der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört worden.

Zwar kann eine beharrliche Arbeitsverweigerung für eine außerordentliche Kündigung ausreichen. Die Gefahr mit der Auffassung, er müsse eine arbeitgeberseitige Weisung nicht erfüllen, falsch zu liegen, trägt der Weisungsempfänger. In diesem Fall wäre eine vorherige Abmahnung jedoch ein milderer Mittel gewesen, um dafür zu sorgen, dass dem Kläger künftig klar ist, was diese Form der Arbeitsverweigerung nach sich ziehen kann. Im Rahmen der Interessenabwägung hat das Gericht zugunsten des Klägers das langjährig ordnungsgemäße Verhalten und die erst in Zusammenhang mit den Unstimmigkeiten mit seinem Vorgesetzten aufgetreten Fehlverhalten bewertet; zwei Abmahnungen waren in anderem Zusammenhang als einer Arbeitsverweigerung ausgesprochen worden, lagen jedoch inzwischen fast zwei Jahre zurück. Insgesamt war dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung bis zum Ende der viermonatigen Kündigungsfrist zuzumuten.

Hinsichtlich der Äußerung gegenüber dem Vorgesetzten nahm das LAG keine grobe Beleidigung in Form einer Aussage mit ehrverletzender Wirkung an: Die Äußerung des Klägers sei zwar unangebracht, respektlos und geeignet, das Ansehen des Vorgesetzten zu beschädigen. Die Umstände, insbesondere die spontan geäußerte Aussage im innerbetrieblichen Bereich, seien dem Kläger allerdings zugute zu halten: Insgesamt liege kein grob unsachlicher (verbaler) Angriff vor, so das LAG.

Die außerordentliche Beendigungskündigung scheidet außerdem an § 102 I S. 3 BetrVG, der ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats. Dem Betriebsrat ist auch die Art der Kündigung mitzuteilen, also ob diese außerordentlich oder ordentlich erfolgt, mit Auslaufzeit oder als Änderungs- oder Beendigungskündigung. Es ist grundsätzlich auch anzugeben, ob eine Änderungs- oder Beendigungskündigung ausgesprochen werden soll. Das Offenhalten, ob es eine Änderungs- oder Beendigungskündigung wird, ist dann zulässig, wenn der Kündigungssachverhalt für beide Alternativen feststeht und auf jeden Fall eine der Kündigungen ausgesprochen werden soll. Das hatte der Arbeitgeber in



diesem Fall nicht ausreichend klargemacht, sondern sich im Anhörungsschreiben an den Betriebsrat widersprochen. Hinzukommt, dass der Betriebsrat nach der stichwortartigen Angabe im eigentlichen Anschreiben zu einer personenbedingten Kündigung angehört wurde, während in der Anlage verhaltensbedingte Gründe angeführt werden. Zudem hat der Arbeitgeber die Frist nach § 102 II BGB nicht gewahrt, sofern zu seinen Gunsten angenommen würde, dass er Gründe nachgeschoben hat, die die Art der Kündigung klarstellen.

Die hilfsweise ordentliche Kündigung scheidet ebenfalls an der ordnungsgemäßen Anhörung des Betriebsrats, da die Frist nach § 102 II S. 1 BetrVG nicht eingehalten wurde.



Gericht: KG Berlin
Aktenzeichen: 121 Ss 1/21
Datum: 12.02.2021

Zäsur in Trunkenheitsfahrt auch bei alkoholbedingtem Fahrfehler ohne wirtschaftlichen Fremdschaden

StGB
§ 316

LEITSATZ: Entschließt sich der Täter nach einem von ihm verursachten alkoholbedingten Unfall zur Weiterfahrt, stellt dies eine Zäsur und damit eine rechtlich selbstständige Handlung dar. Dies gilt auch dann, wenn es sich bei dem Unfallereignis um keinen Unfall i.S.d. § 142 StGB handelt.

SACHVERHALT

Nach einem Tag mit Alkoholkonsum (drei Flaschen Bier zu je 0,5 l und 100 ml Apfellokör) trank A in einem PKW zwei weitere Flaschen Bier und legt sich vom Fahrersitz aus quer über den Beifahrersitz. Eine besorgte Passantin fragte A, ob er Hilfe brauche, was dieser mit Alkoholgeruch, glasigen Augen und lallender Aussprache verneinte, um sodann mit einer BAK von mindestens 0,77 ‰ davonzufahren. Nach kurzer Fahrstrecke kam A in einer Kurve von der Spur ab und stieß an einen im Gegenverkehr ordnungsgemäß geparkten Anhänger, an dem aber wegen vieler Vorschäden kein wirtschaftlich messbarer Schaden entstand. A bemerkte den Anstoß und fuhr, obwohl er seine alkoholbedingte Fahruntüchtigkeit nunmehr erkannte, weiter. Eine später entnommene Blutprobe ergab eine BAK von 2,9 ‰, die A unwiderlegbar mit Nachtrunk erklärte. Das LG verurteilte A wegen zunächst fahrlässig und hiernach tatmehrheitlich verwirklichter vorsätzlicher Trunkenheit im Verkehr, §§ 316 I und 2, 53 StGB.

LÖSUNG

1. Die Feststellungen rechtfertigen zwanglos den durch die Strafkammer gezogenen Schluss, der Angeklagte sei mit einer Blutalkoholkonzentration von 0,77 ‰ alkoholbedingt fahrunsicher gewesen. Dafür streitet neben der signifikanten Blutalkoholkonzentration und dem Vortatverhalten (Alkoholkonsum im Auto, Schlafen im Auto, glasige Augen, lallende Aussprache) auch die hiernach begangenen Fahrfehler (unangepasst-überhöhte Geschwindigkeit in enger Straße, Nichtbeherrschung einer Kurvenfahrt mit Anstoß an ein im Gegenverkehr (!) abgeparktes Fahrzeug). Der durch das Landgericht gezogene Schluss wäre einer revisionsrechtlichen Überprüfung schon entzogen, wenn er nur vertretbar wäre, tatsächlich erscheint er dem Senat fast zwingend.

2. Die Feststellungen rechtfertigen auch die Verurteilung wegen zunächst fahrlässig und hiernach tatmehrheitlich (§ 53 StGB) verwirklichter vorsätzlicher Trunkenheit im Verkehr. Die Dauerstraftat der Trunkenheitsfahrt (§ 316 StGB) endet regelmäßig, wenn sich der Täter nach einem von ihm verursachten Unfall zur Flucht entschließt, so dass die im Zustand der Fahrunsicherheit erfolgende Weiterfahrt eine rechtlich selbstständige Handlung darstellt.

Zwar bildete das vom Angeklagten alkoholbedingt herbeigeführte Unfallgeschehen hier keinen Unfall im Rechtssinne; hierzu fehlte es am wirtschaftlichen Schaden. Der tiefere Grund der gefestigten Rechtsprechung liegt aber nicht



im wirtschaftlichen, sondern im kognitiven und im normativen Bereich: Die Erkenntnis, einen relevanten Fahrfehler begangen zu haben, lässt den Normappell neu wirken und begründet einen neuen Tatentschluss (sog. „**Beinahe-Unfall**“). Dass sich der Täter nunmehr sowohl im äußeren Geschehen wie in seiner geistig-seelischen Verfassung vor eine neue Lage gestellt sieht, gilt sowohl für den Unfall im Rechtssinne (mit nicht nur völlig belanglosem Schaden) als auch für jeden Fahrfehler, der dem zunächst fahrlässig Fahrunsicheren nunmehr die Erkenntnis verleiht, infolge des Alkoholkonsums nicht mehr fahren zu können und zu dürfen. So lag der Fall hier, als der angetrunkene Angeklagte einer Kurve nicht folgen konnte und gegen einen auf der Gegenfahrbahn abgeparkten Anhänger stieß. Die Verurteilung wegen zweier tatmehrheitlicher Vergehen nach § 316 I und § 316 II StGB ist daher frei von Rechtsfehlern.



Gericht: BSG
Aktenzeichen: B 2 U 2/18 R
Datum: 30.01.2020

Unfallversicherungsschutz auf dem Weg zur Arbeit auch von sog. drittem Ort aus

SGB VII
§ 8 II

LEITSATZ: Für die Bewertung des Schutzes in der Gesetzlichen Unfallversicherung im Fall der Wegeunfälle von einem sog. dritten Ort gelten keine einschränkenden Kriterien mehr. Ein dritter Ort liegt dann vor, wenn der Arbeitsweg nicht von der Wohnung aus angetreten wird, sondern von einem anderen Ort, oder wenn der Arbeitsweg nicht an der Wohnung, sondern an einem anderen Ort endet. Erfasst sind z.B. die Wohnung von Freunden, Partnern oder Verwandten.

SACHVERHALT

Die Beteiligten streiten darüber, ob der Kläger im Jahr 2004 einen versicherten Wegeunfall erlitten hat.

Der Kläger war in der Wohnung seiner Eltern in D. polizeilich gemeldet. Dort bewohnte er ein Zimmer und hatte seine gesamte Habe untergebracht. Er war in D. als Auslieferungsfahrer beschäftigt. Nach Feierabend fuhr er idR zunächst in die elterliche Wohnung und nahm dort eine Mahlzeit ein. Anschließend suchte er regelmäßig montags bis freitags seine Freundin in M. auf und übernachtete in ihrer Wohnung, um dann am Folgetag von dort aus mit seinem Pkw zu seiner Arbeitsstätte in D. zu fahren. Der Kläger nutzte über einen längeren Zeitraum die beiden Wohnbereiche und bewegte sich während der Werktagen zwischen ihnen. Der Weg von der Meldeadresse zur Arbeitsstätte betrug 2 km, der Weg von der Arbeitsstätte zur Wohnung der Freundin 44 km. Am Unfalltag verunglückte der Kläger mit seinem Pkw auf dem direkten Weg von der Wohnung seiner Freundin, wo er übernachtet hatte, zu seiner Arbeitsstätte in D., wo er seine Tätigkeit als Auslieferungsfahrer aufnehmen wollte. Dabei zog er sich zahlreiche Verletzungen zu.

LÖSUNG

Für den Versicherungsschutz kommt es weder auf den Zweck des Aufenthaltes an dem dritten Ort noch auf einen Angemessenheitsvergleich mit der üblichen Weglänge und Fahrzeit des Arbeitsweges an. Denn diese Kriterien sind im dafür maßgeblichen Siebten Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) nicht genannt und würden ansonsten zu ungerechten Ergebnissen führen. So ist es z.B. unerheblich, wenn an Stelle des üblichen Arbeitsweges von 5 km eine Strecke von 200 km zurückgelegt wird. Es ist auch nicht hinderlich, wenn der Aufenthalt am dritten Ort rein privaten Zwecken dient. Entscheidend ist, ob der Weg unmittelbar zum Zweck der Aufnahme der beruflichen Tätigkeit bzw. unmittelbar nach deren Beendigung zurückgelegt wird.

Bislang war die Rechtsprechung zu dieser Frage teilweise uneinheitlich. Die Urteile des BSG beinhalten eine dage-



gen deutliche Klarstellung zur rechtlichen Bewertung von Wegeunfällen als Arbeitsunfälle und erweitern für die Betroffenen den Versicherungsschutz.

Die Träger der Gesetzlichen Unfallversicherung haben in Umsetzung dieser Urteile u.a. in anhängigen Gerichtsverfahren Vergleiche zugunsten der Betroffenen geschlossen.