



Rechtsjournal für Januar 2022



Gericht: AG München
Aktenzeichen: 453 C 3432/21
Datum: 09.06.2021

Eigenbedarfskündigung wegen Angehörigen-Pflege

BGB
§ 573

LEITSATZ: Die Pflege naher Angehöriger im gleichen Haus kann die Kündigung wegen Eigenbedarfs rechtfertigen.

SACHVERHALT

Das beklagte Ehepaar bewohnt seit März 2013 eine Drei-Zimmer-Mietwohnung von 77 qm für eine Miete von nun 759 € mtl. zzgl. 60 € Heizkostenpauschale. Die ursprünglichen Vermieter, ein über 80-jähriges Ehepaar, übertrugen die Wohnung im Sommer 2020 an ihre klagende Großnichte gegen eine mtl. Leibrente von 800 €. Die Klägerin verpflichtete sich zudem auf Wunsch der Übergeber, sie bei Einkäufen, Besorgungen, sowie bei Arztbesuchen zu unterstützen.

Mit Schreiben vom 15.10.2020 erklärte die Klägerin gegenüber den Beklagten die Kündigung wegen Eigenbedarfs. Sie begründete dies damit, für ihre derzeit bewohnte 50 qm große Zwei-Zimmerwohnung, die etwa 2,7 km entfernt sei, 1.300 € Miete zahlen zu müssen. Großonkel und Großtante seien altersbedingt auf ihre Unterstützung angewiesen. Die Hilfe der Klägerin bei Angelegenheiten des täglichen Bedarfs sei Voraussetzung und Grund für die Übertragung des Eigentums an der Wohnung gewesen, die sich im selben Wohnhaus befände, wie die ihrer Verwandten. Sie arbeite nicht erst seit Corona im Homeoffice, könne einerseits deswegen im Notfall auch rasch Hilfe leisten und benötige andererseits dafür auch ein Arbeitszimmer. Sie wolle die Wohnung mit ihrem Lebensgefährten und ihren zwei Katzen beziehen.

Die Beklagten halten eine Hilfeleistung auch aus der derzeitigen Entfernung für möglich. Die Hilfeleistung sei auch noch nicht erforderlich. Bei engen finanziellen Verhältnissen sei ihnen eine Wohnungssuche zudem nicht zumutbar. Ein Umzug würde die gesundheitliche angeschlagene Situation der Ehefrau erheblich verschlechtern. Vorgerichtliche Vergleichsverhandlungen scheiterten. Die Beklagten forderten für die aufgrund Umzug umgekehrt erforderliche Unterbringung ihrer beiden Katzen in einer Katzenpension rd. 10.000 €, für den Ausgleich zu erwartender höherer Miete im Fünfjahreszeitraum weitere rd. 26.500 €, während die Klägerin lediglich 6.250 Euro angeboten hatte.



LÖSUNG

Die Beklagten müssen die Wohnung räumen und bis zum 31.12.2021 herausgeben.

Der Entschluss des Vermieters die Wohnung selbst zu nutzen, ist grundsätzlich zu achten. Der Nutzungswunsch muss aber hinreichend bestimmt und konkret sein und ernsthaft verfolgt werden, er muss von vernünftigen oder nachvollziehbaren Gründen getragen werden und darf nicht rechtsmissbräuchlich sein. Angesichts des detaillierten und volumfänglich nachvollziehbaren und glaubhaften Vortrags der Klägerin bestehen vorliegend keine Zweifel an dem vorgetragenen Eigennutzungswunsch der Klägerin. Auf den konkreten aktuellen Gesundheitszustand des Großonkels und der Großtante der Klägerin kommt es hierbei gar nicht an. Bereits angesichts des Alters ist eine zeitnahe Hilfsbedürftigkeit derart naheliegend, dass selbst eine aktuell blendender Gesundheitszustand in keiner Weise gegen den Nutzungswunsch der Klägerin sprechen würde.

Auch der attestierte Bluthochdruck der gerade über 70-jährigen Beklagten mit Gefahr von Herzinfarkt und Schlaganfall begründet noch nicht die Annahme einer der Kündigung entstehenden besonderen Härte im Sinne des Gesetzes. Auch ist zur behaupteten Unmöglichkeit, geeigneten Ersatzwohnraum zu finden nicht ausreichend vorgetragen worden. Die vorgetragenen Bemühungen sich über Onlineportale, in denen gerichtsbekannt ein hohes Aufkommen an Mietinteressenten generiert wird, um die Anmietung einer Wohnung zu bemühen, reicht jedenfalls zur Erfüllung der Obliegenheit der Beklagten, eine Ersatzwohnung zu zumutbaren Bedingungen zu finden nicht aus, zumal sich der substantiierte Vortrag allesamt auf Anfragen aus dem Jahr 2021 somit mehr als zweieinhalb Monate nach Erhalt der Kündigung bezieht.

Den Beklagten war aber hier eine Räumungsfrist bis zum 31.12.2021 zu gewähren. Angesichts der glaubhaft geschilderten gesundheitlichen Einschränkungen und des ebenfalls fortgeschrittenen Alters der Beklagten bei gleichzeitig beengten finanziellen Verhältnissen sind diese auf dem Mietmarkt im Großraum München zweifellos unterprivilegiert.



Gericht: EuGH
Aktenzeichen: C-214/20
Datum: 11.11.2021

Zur Bedeutung des Begriffs "Arbeitszeit" für Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft

Richtlinie
2003/88/EG

LEITSATZ: Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88/EG ist dahin auszulegen, dass Bereitschaftszeit, die ein Reserve-Feuerwehrmann in Form von Rufbereitschaft leistet und während deren dieser Arbeitnehmer mit Genehmigung seines Arbeitgebers eine selbständige berufliche Tätigkeit ausübt, aber im Fall eines Notrufs innerhalb einer maximalen Frist von zehn Minuten seine Dienstwache erreichen muss, keine "Arbeitszeit" im Sinne dieser Bestimmung darstellt. Das gilt jedenfalls dann, wenn eine Gesamtbeurteilung aller Umstände des Einzelfalls ergibt, dass die dem Arbeitnehmer während der Bereitschaftszeit auferlegten Einschränkungen nicht von solcher Art sind, dass sie seine Möglichkeit, während der Bereitschaftszeit die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen als Feuerwehrmann nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten, objektiv ganz erheblich beeinträchtigen.

SACHVERHALT

Der Kläger, ein beim Stadtrat von Dublin in Teilzeit beschäftigter Reserve-Feuerwehrmann, steht der Einsatzstelle der Feuerwache, von der er geschult wurde, nach einem Bereitschaftssystem in Form von Rufbereitschaft zur Verfügung. Er ist verpflichtet, an 75 % der Einsätze dieser Feuerwache teilzunehmen, und hat die Möglichkeit, an den übrigen Einsätzen nicht teilzunehmen. Er muss während seiner Bereitschaftszeiten nicht an einem bestimmten Ort



sein, hat aber, wenn er einen Notruf zur Teilnahme an einem Einsatz erhält, innerhalb einer maximalen Frist von zehn Minuten an der Feuerwache einzutreffen. Die Bereitschaftszeit in Form von Rufbereitschaft umfasst grundsätzlich sieben Tage in der Woche und 24 Stunden am Tag und wird nur durch die im Voraus mitgeteilten Urlaubszeiten und Zeiten der Nichtverfügbarkeit unterbrochen. Der Kläger darf jedoch eine berufliche Tätigkeit ausüben, sofern sie im Durchschnitt 48 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Dementsprechend ist er selbständig als Taxifahrer tätig.

Der Kläger ist der Ansicht, dass die Stunden, in denen er für seinen Arbeitgeber in Bereitschaft sei, als Arbeitszeit i.S.d. irischen Gesetzes über die Arbeitszeitgestaltung und der Richtlinie 2003/88/EG einzustufen seien, und machte daher bei der Kommission für Beziehungen am Arbeitsplatz in Irland eine entsprechende Forderung geltend. Nachdem diese Forderung zurückgewiesen worden war, legte er beim Arbeitsgericht in Irland Rechtsmittel ein. Er führt aus, dass er ständig in der Lage sein müsse, einem Notruf schnell Folge zu leisten, was ihn daran hindere, sich frei seinen familiären und sozialen Aktivitäten sowie seiner beruflichen Tätigkeit als Taxifahrer zu widmen. Der Stadtrat von Dublin verstoße dadurch, dass er eine Bereitschaft von sieben Tagen in der Woche und 24 Stunden am Tag verlange und sich weigere, die Bereitschaftszeit als Arbeitszeit anzuerkennen, gegen die Vorschriften über die tägliche Ruhezeit, die wöchentliche Ruhezeit und die wöchentliche Höchstarbeitszeit.

Das Arbeitsgericht setzte das Verfahren aus und legte dem EuGH Fragen zur Vorabentscheidung vor.

LÖSUNG

Unter den Begriff "Arbeitszeit" in Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88/EG fallen sämtliche Bereitschaftszeiten einschließlich Rufbereitschaften, während deren dem Arbeitnehmer Einschränkungen von solcher Art auferlegt werden, dass sie seine Möglichkeit, während der Bereitschaftszeiten die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen von seinem Arbeitgeber nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sie seinen eigenen Interessen zu widmen, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigen. Die dem Kläger eingeräumte Möglichkeit, während seiner Bereitschaftszeiten eine andere berufliche Tätigkeit auszuüben, ist ein wichtiger Hinweis darauf, dass er aufgrund der Modalitäten der Rufbereitschaft keinen größeren Einschränkungen, die sich ganz erheblich auf die Gestaltung seiner Zeit auswirken, unterliegt. Das gilt jedenfalls dann, wenn seine Rechte und Pflichten aus seinem Arbeitsvertrag, den Tarifverträgen und den irischen Rechtsvorschriften so ausgestaltet sind, dass er während eines erheblichen Teils der Bereitschaftszeiten tatsächlich eine solche Tätigkeit ausüben kann.

Dass sich der Kläger während seiner Bereitschaftszeiten zu keinem Zeitpunkt an einem bestimmten Ort aufhalten muss, dass er nicht verpflichtet ist, an allen von seiner Dienstwache aus durchgeführten Einsätzen teilzunehmen, von denen im vorliegenden Fall ein Viertel in seiner Abwesenheit erfolgen kann, und dass er eine andere berufliche Tätigkeit ausüben darf, könnten objektive Umstände sein, die den Schluss zulassen, dass er in der Lage ist, diese andere berufliche Tätigkeit während der Bereitschaftszeiten nach seinen eigenen Interessen zu entfalten und ihr einen erheblichen Teil dieser Zeiten zu widmen. Es sei denn, dass die durchschnittliche Häufigkeit der Notrufe und die durchschnittliche Dauer der Einsätze die tatsächliche Ausübung einer beruflichen Tätigkeit, die sich mit der Beschäftigung als Reserve-Feuerwehrmann verbinden lässt, verhindert.

Organisatorische Schwierigkeiten, die sich möglicherweise aus den Entscheidungen des betreffenden Arbeitnehmers ergeben, wie etwa die Wahl eines Wohnorts oder von Orten für die Ausübung einer anderen beruflichen Tätigkeit, die mehr oder weniger weit von dem Ort entfernt sind, der für ihn innerhalb der im Rahmen seiner Beschäftigung als Reserve-Feuerwehrmann festgesetzten Frist erreichbar sein muss, können nicht berücksichtigt werden.

Nach alledem ist Art. 2 Nr. 1 der Richtlinie 2003/88/EG dahin auszulegen ist, dass Bereitschaftszeit, die ein Reserve-Feuerwehrmann in Form von Rufbereitschaft leistet und während deren dieser Arbeitnehmer mit Genehmigung seines Arbeitgebers eine selbständige berufliche Tätigkeit ausübt, aber im Fall eines Notrufs innerhalb einer maximalen Frist von zehn Minuten seine Dienstwache erreichen muss, keine "Arbeitszeit" im Sinne dieser Bestimmung darstellt, wenn eine Gesamtbeurteilung aller Umstände des Einzelfalls ergibt, dass die dem Arbeitnehmer während der Bereitschaftszeit auferlegten Einschränkungen nicht von solcher Art sind, dass sie seine Möglichkeit, während der Bereitschaftszeit die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen als Feuerwehrmann nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten, objektiv ganz erheblich beeinträchtigen.



Gericht: ArbG Köln
Aktenzeichen: 8 Ca 2545/21
Datum: 30.09.2021

Keine unbegrenzte Übertragbarkeit von Urlaubsansprüchen bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern

BUrlG
§ 7 IV

LEITSATZ: Auch bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern erfolgt keine unbegrenzte Übertragbarkeit von Urlaubsansprüchen über die 15-Monatsfrist hinaus. Die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers zur Urlaubsgewährung (Mitteilung der Verfristung) gelten nicht ggü. einem langzeiterkrankten Arbeitnehmer. Denn wenn der langzeiterkrankte Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nicht in die Lage versetzt werden kann, seinen Urlaub zu nehmen, bedarf es auch keines Hinweises auf eine tatsächlich und rechtlich ohnehin unmögliche Urlaubsgewährung.

SACHVERHALT

Die Parteien streiten über Abgeltungsansprüche des Klägers für krankheitsbedingt nicht genommenen Urlaub.

Der Kläger war seit Juli 2017 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eigenkündigung zum 28.2.2021 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Die Urlaubsabgeltungsansprüche für die Jahre 2019, 2020 und 2021 waren bereits arbeitgeberseitig erfüllt worden.

Der Kläger war jedoch der Ansicht, dass ihm darüber hinaus auch für die Jahre 2017 und 2018 Urlaubsabgeltungsansprüche zustünden, da er auch in diesen Jahren krankheitsbedingt keinen Urlaub nehmen konnte und der Arbeitgeber nicht darauf hingewiesen habe, dass die Urlaubs- und damit auch die Urlaubsabgeltungsansprüche wegen Verfristung verfallen würden.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Die Berufung wurde nicht zugelassen.

LÖSUNG

Der Kläger hat nach § 7 IV BurlG einen Urlaubsabgeltungsanspruch für den Urlaubsanspruch der Jahre 2019, 2020 und 2021, nicht jedoch darüberhinausgehend auch für den Urlaubsanspruch der Kalenderjahre 2017 und 2018.

Der Urlaubsanspruch der Jahre 2019, 2020 und 2021 besteht, weil bei langzeiterkrankten Arbeitnehmern, die keine Möglichkeit hatten, ihren Urlaub tatsächlich in Anspruch zu nehmen, der Urlaubsanspruch nicht bereits nach Ablauf eines dreimonatigen Übertragungszeitraums nach Ablauf des Kalenderjahres, sondern erst nach Ablauf von 15 Monaten nach Ablauf des Kalenderjahres verfällt.

Der Urlaubsanspruch der Kalenderjahre 2017 und 2018 ist jedoch verfallen. Denn wenn eine Arbeitsunfähigkeit auch am 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Jahres fortbesteht, so ist keine weitere Aufrechterhaltung des Urlaubsanspruchs – über die 15-Monatsfrist hinaus – geboten (BAG, 9 AZR 855/11).

Aufgrund der grundsätzlichen Befristung des Urlaubsanspruchs auf das Kalenderjahr auch bei einer Langzeiterkrankung muss ein gewisser Bezug zum ursprünglichen Kalenderjahr, für das der Urlaubsanspruch entstanden ist, verbleiben.

Einen weiteren Aspekt gegen eine unbegrenzte Übertragbarkeit des Urlaubsanspruchs stellt der Schutz des Arbeitnehmers dar. Der langzeiterkrankte Arbeitnehmer ist im deutschen Arbeitsrecht potentiell vom Ausspruch einer personenbedingten Kündigung in der Unterform der krankheitsbedingten Kündigung wegen andauernder Langzeiterkrankung bedroht. Die Rechtsprechung stellt insofern hohe Anforderungen an den arbeitgeberseitigen Vortrag zur Begründung einer solchen Kündigung, insbesondere vor dem Hintergrund, dass auf der Stufe der Interessenabwägung zugunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen ist, dass der langzeiterkrankte Arbeitnehmer nach Ablauf des sechswöchigen Entgeltfortzahlungszeitraums für den Arbeitgeber grundsätzlich keine finanzielle Belastung mehr darstellt und ihn „nichts kostet“.



Diese Begründung könnte aber nicht aufrecht erhalten bleiben, wenn der langzeiterkrankte Arbeitnehmer auch während einer langjährigen Langzeiterkrankung jedes Jahr neue Urlaubsansprüche im Umfang von jedenfalls vier Wochen gesetzlichem Mindesturlaub erwirbt, die trotz Langzeiterkrankung nicht verfallen und daher mit Wiedergenesung des Arbeitnehmers nachzugewähren bzw. mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten sind. In diesem Fall würde auch der langzeiterkrankte Arbeitnehmer den Arbeitgeber in jedem Kalenderjahr der Langzeiterkrankung mindestens annähernd ein Bruttomonatsgehalt „kosten“ aufgrund der weiteren Urlaubsansprüche, ohne dass der Arbeitgeber hierfür eine Gegenleistung erhält. Dies würde bei der Interessenabwägung einer krankheitsbedingten Kündigung nunmehr deutlich zugunsten des Arbeitgebers sprechen, der in Anbetracht einer solchen finanziellen Belastung durch die - dann nicht verfallenden - Urlaubsansprüche leichter personenbedingt kündigen könnte bei einer Langzeiterkrankung. Insofern besteht auch aus Sicht des Arbeitnehmers zum Ziel des Erhalts des Arbeitsverhältnisses bei einer Langzeiterkrankung ein massives Interesse dahingehend, ein Ansammeln von Urlaubsansprüchen über mehrere Kalenderjahre und die damit einhergehende drohende finanzielle Belastung des Arbeitgebers, die dieser zur Begründung einer personenbedingten Kündigung anführen könnte, zu verhindern.

Diese Gesichtspunkte bestehen unverändert fort. Hieran hat sich auch nichts durch die neuere Rechtsprechung des EuGH und des BAG zu den Mitwirkungsobliegenheiten bei der Urlaubsgewährung geändert.

Zwar folgt aus den Urteilen des EuGH vom 06.11.2018 (C-619/16 und C-686/16) und der anschließenden Rechtsprechung des BAG (u.a. 9 AZR 98/19), dass der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer den Umfang seines Urlaubsanspruchs mitteilen, ihn unmissverständlich auffordern, den Urlaub zu nehmen und darauf hinweisen muss, dass dieser sonst verfällt.

Diese Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers gelten jedoch nur für einen arbeitsfähigen, aber jedenfalls nicht für einen langzeit-arbeitsunfähigen Arbeitnehmer.

Denn der langzeit-arbeitsunfähige Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber nicht „in die Lage versetzt werden, seinen Urlaub zu nehmen“. Der langzeit-arbeitsunfähige Arbeitnehmer kann seinen Urlaub nicht nehmen, weil er langzeit-arbeitsunfähig ist und die Arbeitsunfähigkeit bereits im Ansatz jeglicher Inanspruchnahme von Urlaub entgegensteht.

Die Urlaubsgewährung ggü. einem langzeit-arbeitsunfähigen Arbeitnehmer ist tatsächlich und rechtlich unmöglich. Etwas tatsächlich und rechtlich Unmögliches kann die Rechtsordnung jedoch von einer Arbeitsvertragspartei nicht verlangen. Insofern kann vom Arbeitgeber auch kein Hinweis verlangt werden auf etwas, was ihm ohnehin tatsächlich und rechtlich unmöglich ist.

Gesetzgebung
§ 8 SGB VII
Bereits in Kraft

Gesetzgebung: Unfallversicherungsschutz im Homeoffice und für unmittelbare Wege zur Kinderbetreuung

SGB VII
§ 8

Arbeitnehmer genießen Unfallversicherungsschutz, wenn sie im Rahmen ihrer betrieblichen Tätigkeit einen Unfall erleiden. Doch bis vor kurzem war der Unfallversicherungsschutz nicht ausdrücklich auf das Arbeiten im Homeoffice ausgelegt.

Die Corona-Pandemie hat dazu beigetragen, dass viele Arbeitnehmer verstärkt ihre Tätigkeit von der betrieblichen Stätte in den häuslichen Bereich verlagert haben. Um die Lücke im Unfallversicherungsschutz zu schließen, hat der Gesetzgeber kürzlich im Rahmen des Betriebsmodernisierungsgesetzes die Regelung des § 8 SGB VII angepasst. Die gesetzliche Neuregelung des § 8 I S. 3 SGB VII ist bereits in Kraft getreten.

Dieser lautet wie folgt:

„Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz im gleichen Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.“

Es ist damit nunmehr ausdrücklich geregelt, dass der Unfallversicherungsschutz auch für Tätigkeiten im Homeoffice



greift. Damit der Unfallversicherungsschutz zur Anwendung gelangt ist es allerdings erforderlich, dass zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die Arbeitsleistung im Homeoffice geschlossen wurde. Daneben sind auch im Bereich des Homeoffice die vom Bundessozialgericht aufgestellten Voraussetzungen für den Unfallversicherungsschutz zu beachten. Eine dieser Voraussetzungen ist der sachliche Zusammenhang zwischen der grundsätzlich versicherten Tätigkeit und der Verrichtung zum Zeitpunkt des Unfallereignisses. Hier hat regelmäßig eine Abwägung zu erfolgen. Allerdings hat das Bundessozialgericht die sog. eigenwirtschaftlichen Tätigkeiten dem unversicherten Bereich zugeordnet. Hierzu zählen beispielsweise Tätigkeiten wie das Essen und Trinken, da sie unabhängig von der versicherten Tätigkeit erforderlich sind.

Neben der Regelung zum ausdrücklichen Unfallversicherungsschutz im Homeoffice hat der Gesetzgeber des Weiteren eine Anpassung des Wegeunfallschutzes vorgenommen. § 8 II Nr. 2a SGB VII erweitert den Unfallversicherungsschutz um

„das Zurücklegen des unmittelbaren Weges nach und von dem Ort, an dem Kinder von Versicherten nach Nummer 2 Buchstabe a fremder Obhut anvertraut werden, wenn die versicherte Tätigkeit an dem Ort des gemeinsamen Haushalts ausgeübt wird,“

Durch die Einführung sind die unmittelbaren Wege, die eine versicherte Person zur außerhäuslichen Betreuung der Kinder zurücklegen muss, versichert. Damit wird eine Gleichstellung von Personen, die in der betrieblichen Tätigkeitsstätte arbeiten und denen, die im Homeoffice tätig sind, erreicht. Zu berücksichtigen ist bei der neuen Regelung zum Wegeunfall, dass der Gesetzgeber den Unfallversicherungsschutz ausdrücklich nur auf den Weg zwischen Homeoffice und Kinderbetreuung erweitert hat. Andere mobile Arbeitsformen werden von § 8 II Nr. 2a SGB VII nicht erfasst.