



Rechtsjournal für Oktober 2020

ARBEITSRECHT

Gericht: EuGH
Aktenzeichen: C-762/18
Datum: 25.06.2020

Abgeltung von Jahresurlaub nach rechtswidriger Kündigung

BURIG
§ 7 III

LEITSATZ: Die Arbeitszeit-Richtlinie (RL 2003/88/EG) gewährt Arbeitnehmern auch dann einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, wenn sie rechtswidrig entlassen wurden und daher während des Bezugszeitraums keine tatsächliche Arbeitsleistung für den Arbeitgeber erbracht haben.

SACHVERHALT

Grundlage der Entscheidung des EuGH waren zwei Verfahren vor bulgarischen bzw. italienischen Gerichten, in denen Arbeitnehmerinnen Abgeltung für nicht genommene Urlaubstage verlangt haben, nachdem ihre Entlassungen jeweils gerichtlich für rechtswidrig erklärt wurden.

Zum einen handelte es sich um eine Arbeitnehmerin einer Schule in Bulgarien, die im Jahr 2004 entlassen wurde und im Jahr 2008 – nach Feststellung der Rechtswidrigkeit ihrer Entlassung – ihre Beschäftigung wieder aufnahm. Die Arbeitnehmerin forderte daraufhin einen finanziellen Ausgleich für 285 Tage nicht genommenen Jahresurlaubs. Zum anderen klagte eine Arbeitnehmerin eines italienischen Unternehmens ebenfalls auf Zahlung einer Abgeltung für nicht genommene Urlaubstage, nachdem ihr Arbeitsverhältnis im Rahmen einer Massenentlassung beendet, die Entlassung jedoch später ebenfalls für rechtswidrig erklärt wurde. Sowohl die bulgarischen als auch die italienischen Gerichte wiesen die Forderungen zunächst zurück, da die Arbeitnehmerinnen für den in Rede stehenden Bezugszeitraum keine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht hatten. Die vorlegenden Gerichte wollten schließlich im Wege des Vorabentscheidungsverfahrens wissen, ob ihre jeweilige nationale Praxis im Einklang mit dem Unionsrecht steht. Der EuGH verneint dies.

LÖSUNG

Nach Auffassung des EuGH sind die Grundsätze seiner Rechtsprechung zum Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern, die wegen einer Krankschreibung während des Bezugszeitraums der Arbeit fernbleiben müssen, auf die vorliegenden Fallkonstellationen übertragbar. Danach darf das Recht eines krankgeschriebenen Arbeitnehmers auf bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nicht beeinträchtigt werden – auch wenn dieser während des Bezugszeitraums



keine Arbeitsleistung erbracht hat. Der EuGH stützt sich dabei auf den Umstand, dass das Eintreten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich nicht vorhersehbar und vom Willen des Arbeitnehmers unabhängig ist.

Ebenso wie das Eintreten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit ist auch der Umstand, dass dem Arbeitnehmer die Möglichkeit seine Arbeitsleistung zu erbringen aufgrund einer anschließend als rechtswidrig eingestuften Entlassung verwehrt wurde, grundsätzlich nicht vorhersehbar und vom Willen des Arbeitnehmers unabhängig. Er beruht vielmehr auf den jeweiligen Handlungen des Arbeitgebers, die zu der rechtswidrigen Entlassung geführt haben. Ohne diese Handlungen wäre der Arbeitnehmer schließlich in der Lage gewesen, während des betreffenden Zeitraums zu arbeiten und seinen Anspruch auf Jahresurlaub wahrzunehmen.

Aus diesem Grund gilt der Arbeitgeber auch nicht als schutzwürdig im Hinblick auf die Gefahr, dass der Arbeitnehmer während seiner Abwesenheit erhebliche Urlaubsansprüche ansammelt und die Schwierigkeiten, die sich daraus für die Arbeitsorganisation ergeben können. Anders als bei arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmern (deren Urlaubsansprüche nach der Rechtsprechung des EuGH zulässigerweise nach 15 Monaten erlöschen dürfen) können rechtswidrig entlassene Arbeitnehmer daher alle Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub, die sie während des Zeitraums zwischen dem Tag der rechtswidrigen Entlassung und dem Tag der Wiederaufnahme ihrer Beschäftigung erworben haben, gegenüber ihrem Arbeitgeber geltend machen.

Gericht: BAG
Aktenzeichen: 2 AZR 619/19
Datum: 07.05.2020

Interessenabwägung: Verhaltensbedingte Kündigung

KSchG
§ 1

LEITSATZ: Eine schuldhafte Verletzung der sich aus § 5 I 1 EFZG ergebenden (Neben-)Pflicht zur unverzüglichen Anzeige der Fortdauer einer Arbeitsunfähigkeit ist grundsätzlich geeignet, die Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen, und kann daher – je nach den Umständen des Einzelfalls – einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund darstellen.

SACHVERHALT

Der Arbeitnehmer ist bei der Arbeitgeberin langjährig als Lagerist beschäftigt. Seit Mitte 2016 ist er durchgehend arbeitsunfähig krankgeschrieben. In der Betriebsordnung der Arbeitgeberin heißt es: „Können Sie wegen Erkrankung oder aus einem anderen unvorhergesehenen Grund die Arbeit nicht aufnehmen, verständigen Sie bitte unverzüglich – am ersten Arbeitstag zum Beispiel telefonisch mit Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer – Ihren Vorgesetzten.“ Die Arbeitgeberin mahnt den Arbeitnehmer während der Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit insgesamt drei Mal ab, weil er ohne Angabe von Gründen nicht zur Arbeit erschienen ist, seine Anzeigepflichten im Krankheitsfall verletzt hat und Folgebescheinigungen nicht rechtzeitig seinem Vorgesetzten vorgelegen haben. Der Arbeitnehmer bestreitet die einzelnen Vorwürfe. Die Arbeitgeberin kündigt schließlich das Arbeitsverhältnis.

LÖSUNG

Das LAG sieht die Kündigung aufgrund der vorzunehmenden Interessenabwägung als rechtsunwirksam an. Die Begründung des LAG hält der Überprüfung durch das BAG jedoch nicht stand. Eine schuldhafte Verletzung der Anzeigepflicht aus § 5 I 1 EFZG ist grundsätzlich geeignet, eine verhaltensbedingte Kündigung nach § 1 II 1 KSchG zu rechtfertigen. Im Rahmen der gerichtlichen Prüfung ist folglich auch der Verschuldensgrad des Arbeitnehmers festzustellen. Dieser hat gem. § 276 BGB Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten. Dabei genügt es jedoch nicht, festzustellen, dass nur eine „Pflichtverletzung von geringem Ausmaß“ vorliegt. Mit dieser Feststellung wird nur das Gewicht der Pflichtverletzung angesprochen, nicht jedoch der Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers.

Auch die Annahme, eine Verletzung der Pflicht zur unverzüglichen Anzeige der Fortdauer einer Erkrankung beeinträchtigt das Dispositionsinteresse des Arbeitgebers generell weniger gravierend als die nicht unverzügliche Anzeige des erstmaligen Eintritts der Arbeitsunfähigkeit, bedarf einer Begründung anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls. Sie wird jedenfalls nicht von der gesetzlichen Ausgestaltung der Anzeigepflichten im Krankheitsfall getragen.



Der Arbeitgeber kann grundsätzlich darauf vertrauen, der Arbeitnehmer werde seine Arbeit nach Ablauf der mitgeteilten Dauer der Arbeitsunfähigkeit wiederaufnehmen, sofern ihm keine anderslautende Anzeige vorliegt. Nach § 5 EFZG besteht für den Arbeitnehmer keine Pflicht zu bestätigen, dass es bei der zuletzt attestierten Dauer der Arbeitsunfähigkeit verbleibt. Er muss vielmehr ihre eventuelle Fortdauer anzeigen. Es besteht auch nicht generell eine größere Wahrscheinlichkeit, dass eine einmal eingetretene Arbeitsunfähigkeit über den zunächst mitgeteilten Zeitraum hinaus fort dauert und nicht wie mitgeteilt endet.

Das Dispositionsinteresse des Arbeitgebers kann demnach durch eine nicht unverzügliche Anzeige grundsätzlich beeinträchtigt sein – unabhängig davon, ob es sich um eine Ersterkrankung oder ihre Fortdauer handelt. Wie gravierend diese Beeinträchtigung ausfällt, hängt von den (festzustellenden) Umständen des Einzelfalls ab, etwa davon, ob der Arbeitnehmer für termingebundene Arbeiten eingeplant, ob er durch andere Kollegen ersetzbar war und ob es durch seine Abwesenheit zu Störungen im Betriebsablauf kommt.

Schließlich existiert auch kein allgemeiner Erfahrungssatz, wonach es eher unwahrscheinlich ist, dass ein Arbeitnehmer nach einer langen Arbeitsunfähigkeit und einer Vielzahl von Folgekrankschreibungen „ohne anderslautende Verlautbarung“ den Dienst wieder antritt. Eine gegenteilige Annahme des Gerichts bedarf konkreter Feststellungen im Einzelfall. Allein die fortgesetzte Dauer einer Arbeitsunfähigkeit spricht nicht allgemein dafür, dass eine Genesung unwahrscheinlicher wird. Erkrankungen können auch deshalb länger andauern und eine „Vielzahl“ von Folgekrankschreibungen erfordern, weil sie einen längeren, aber mit zunehmender Zeitdauer fortschreitenden Heilungsprozess erfordern.

[Anm.: Zu einer vollständigen Interessenabwägung im Rahmen einer auf die Verletzung der Anzeigepflicht nach § 5 I 1 EFZG gestützten, verhaltensbedingten Kündigung gehört nicht zuletzt auch die Feststellung, ob betriebliche Ablaufstörungen vorliegen oder nicht.]



Gericht: BayObLG
Aktenz.: 205 StRR 2332/19
Datum: 27.05.2020

Vermögensschaden beim Erschleichen von Leistungen

StGB
§ 265a

LEITSATZ: Ein vermögensschädigendes Erschleichen von Leistungen ist nicht gegeben, wenn der Täter eine Zeitkarte erworben hat und diese nicht bei sich führt.

SACHVERHALT

Der Angeklagte hatte keine gültige Fahrkarte, verfügte aber nach den Feststellungen über eine nicht personalisierte Zeitkarte, die er jedoch nicht mit sich führte. Nach den Vertragsbedingungen ist der Erwerber einer Zeitkarte verpflichtet, einen neuen Fahrschein zu erwerben, wenn er seine Zeitkarte nicht bei sich hat.

LÖSUNG

Das BayObLG hebt die Verurteilung des Angeklagten wegen einer Tat nach § 265a StGB auf und stellt fest, dass es grundsätzlich an einem Vermögensschaden des betroffenen Verkehrsunternehmens fehlt, weil der Angeklagte bei den vorgeworfenen Fahrten im Besitz einer Zeitkarte war. Dass er bei den Fahrten gegen Vertragsbedingungen verstieß, weil er die Zeitkarte nicht mit sich führte und auch keinen neuen Fahrschein erwarb, begründet genauso wenig einen Schaden wie die bloße Möglichkeit, dass seine übertragbare Zeitkarte während seiner Fahrten durch einen Dritten



benutzt wurde.

[Anm.: Eine Strafbarkeit nach § 265a StGB wird in den Fällen einer übertragbaren Zeitkarte überwiegend nur dann angenommen, wenn positiv feststellbar ist, dass der Fahrschein zeitgleich zur fraglichen Fahrt des Erwerbers durch einen Dritten verwendet wurde (vgl. MK/Hefendehl, 2019, § 265a Rn 98).]

URHEBER- UND WETTBEWERBSRECHT

Gericht: OLG Frankfurt
Aktenzeichen: 6 W 84/20
Datum: 17.08.2020

Werbeeindruck einer Herstellung in Deutschland nur bei wesentlicher Fertigung in Deutschland zulässig

UWG
§ 5 I 2 Nr.
1

LEITSATZ: Die Werbung "deutsches Unternehmen – wir bürgen für die Qualität der von uns hergestellten Module" erzeugt bei den Verbrauchern den Eindruck, die Module würden in Deutschland hergestellt. Der Verkehr erwartet zwar nicht, dass alle Produktionsvorgänge einer Industrieproduktion am selben Ort stattfinden; er weiß aber, dass industriell gefertigte Erzeugnisse ihre Qualität ganz überwiegend der Güte und Art ihrer Verarbeitung verdanken. Es kommt damit maßgeblich auf den Ort der Herstellung und nicht der konzeptionellen Planung an.

SACHVERHALT

Die Parteien sind Wettbewerber auf dem Markt der Herstellung von Solarmodulen. Die Antragstellerin wendet sich gegen Werbeaussagen der Antragsgegnerin. Sie meint, diese enthielten unwahre Angaben über die geografische Herkunft der beworbenen Produkte. Im Einzelnen wendet sie sich u.a. gegen die Aussagen: "Solar modul-Hersteller" in Verbindung mit einer stilisierten Deutschlandflagge, "German Luxor Quality Standard" und "Deutsches Unternehmen - wir bürgen für die Qualität der von uns hergestellten Module".

Das LG wies den hiergegen gerichteten Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurück. Auf die Beschwerde der Antragstellerin änderte das OLG die Entscheidung ab und gab dem Antrag statt. Die Entscheidung ist nicht anfechtbar.

LÖSUNG

Der Antragstellerin steht ein Unterlassungsanspruch zu. Der Durchschnittsverbraucher versteht die angegriffenen Angaben als Hinweis darauf, dass die angebotenen Module der Antragsgegnerin in Deutschland produziert werden. Die Angaben ist nicht lediglich als Hinweis auf den Unternehmenssitz der Antragsgegnerin aufzufassen.

Die siegelartige Gestaltung der Angabe "Solar module-Hersteller" i.V.m. einer stilisierten Deutschland-Flagge erzeugt bei den Verbrauchern den Eindruck, die Module würden in Deutschland hergestellt. Der Verbraucher bezieht den Flaggenhinweis auf die Angabe "Hersteller". Es ist zwar bekannt, dass zahlreiche inländische Industrieunternehmen in Fernost produzieren. Der Verbraucher geht davon jedoch nicht allgemein aus, sondern achtet auf Angaben, die auf den Herstellungsort hinweisen.

Auch die siegelartige Darstellung auf der Produktbroschüre "German Luxor Quality Standard" erzeugt im Kontext der Werbung bei den Verbrauchern den Eindruck, die Module würden in Deutschland hergestellt. Gleiches gilt für die Angabe "deutsches Unternehmen - wir bürgen für die Qualität der von uns hergestellten Module".

Die so erzeugte Vorstellung entspricht nicht der Wahrheit. Die Antragsgegnerin lässt die Module im inner- und außereuropäischen Ausland fertigen. Da sie mit den genannten Angaben alle ihre Module bewirbt, also auch solche, die im Ausland produziert werden, kommt es nicht darauf an, ob die Antragsgegnerin wenigstens einen Teil ihrer Module in Deutschland fertigen lässt. Eine Angabe, mit der Deutschland als Herstellungsort bezeichnet wird, ist nur richtig,



wenn diejenigen Leistungen in Deutschland erbracht worden sind, durch die das zu produzierende Industrieerzeugnis aus Sicht des Verkehrs im Vordergrund stehenden qualitätsrelevanten Bestandteile oder wesentlichen produktspezifischen Eigenschaften erhält. Bei einem Industrieprodukt kommt es dabei aus Sicht der Verbraucher auf die Verarbeitungsvorgänge an. Der Ort der planerischen und konzeptionellen Leistungen ist weniger prägend.