



Rechtsjournal Herbst 2022



Gericht: OLG Frankfurt
Aktenzeichen: 6 U 251/21
Datum: 19.05.2022

**Auf Parkplätzen gilt nicht immer die Vorfahrtsregel
„rechts vor links“**

BGB
§ 254

LEITSATZ: Auf Fahrgassen eines Parkplatzes, die vorrangig der Parkplatzsuche dienen und nicht dem fließenden Verkehr, gilt nicht die Vorfahrtsregel „rechts vor links“. Die Fahrer sind vielmehr verpflichtet, defensiv zu fahren und die Verständigung mit dem anderen Fahrer zu suchen.

SACHVERHALT

Der Kläger war auf dem Parkplatz eines Baumarktes in Wiesbaden in einem Unfall verwickelt. Der Betreiber hatte dort zuvor die Geltung der StVO angeordnet. Auf die zur Ausfahrt des Parkplatzgeländes führende Fahrgasse mündeten von rechts mehrere Fahrgassen ein. Der Beklagte befuhr eine dieser von rechts auf die Ausfahrtfahrgasse einmündenden Fahrgassen, an deren beiden Seiten sich im rechten Winkel angeordnete Parkboxen befanden. Auch die zur Ausfahrt führende Fahrgasse verfügt im linken Bereich über Parkboxen. Im Einmündungsbereich der Fahrgassen kam es zum Zusammenstoß mit dem klägerischen Fahrzeug.

Das LG hat der Klage auf Basis einer Haftung des Beklagten i.H.v. 25 % stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers führte vor dem OLG zu einer Abänderung der Haftungsquote auf 50%. Die Entscheidung ist nicht anfechtbar.

LÖSUNG

Die Verursachungsbeiträge der Fahrer der unfallbeteiligten Fahrzeuge war hier als gleichgewichtig anzusehen und der durch den Unfall verursachte Schaden zu teilen.

Der Beklagte konnte nicht geltend machen, dass sein Vorfahrtsrecht verletzt worden war. Zwar sind die Regeln der StVO auf öffentlich zugänglichen Privatparkplätzen – wie hier – grundsätzlich anwendbar. Fahrgassen auf Parkplätzen sind jedoch keine dem fließenden Verkehr dienenden Straßen und gewährten deshalb keine Vorfahrt. Kreuzen sich demnach zwei dem Parkplatzsuchverkehr dienende Fahrgassen eines Parkplatzes, gilt für die herannahenden



Fahrzeugführer das Prinzip der gegenseitigen Rücksichtnahme. Somit ist jeder Fahrzeugführer verpflichtet, defensiv zu fahren und die Verständigung mit dem jemals anderen Fahrzeugführer zu suchen.

Etwas Anderes gilt nur, wenn die angelegten Fahrspuren eindeutig und unmissverständlich Straßencharakter haben und sich bereits aus ihrer baulichen Anlage ergibt, dass sie nicht der Suche von freien Parkplätzen dienen, sondern der Zu- und Abfahrt der Fahrzeuge. Für einen solchen Straßencharakter kann sowohl die Breite der Fahrgassen sprechen als auch bauliche Merkmale einer Straße wie Bürgersteige, Randstreifen oder Gräben. Derartige straßentypische bauliche Merkmale fehlen hier allerdings. Die Fahrgassen dienen ersichtlich nicht dem fließenden Verkehr, da an ihnen jeweils Parkboxen angeordnet sind.

Da es am Straßencharakter auch für die vom Klägerfahrzeug befahrene Fahrgasse fehlte, hatte der Beklagte nicht die hohen Sorgfaltsanforderungen beim Einfahren auf eine Fahrbahn (§ 10 StVO) erfüllen müssen.

Gericht: AG Köln
Aktenzeichen: 203 C 199/21
Datum: 19.07.2022

Kautionsvereinbarung: Vermieterin muss Aktien im Wert von über 100.000 € an Mieterin herausgeben

BGB
§ 551

LEITSATZ: Das AG Köln hat eine Vermieterin verurteilt, Aktien im Wert von über 100.000 € an die Mieterin herauszugeben. Der hohe Betrag geht auf einen Mietvertrag zurück, der im Jahr 1960 geschlossen wurde. Bei diesem vereinbart worden, den Kautionsbetrag i.H.v. 800 DM in Aktien anzulegen.

SACHVERHALT

Die Beklagte vermietete im Jahre 1960 an die Rechtsvorgänger der Klägerin eine Wohnung. Der Mietvertrag enthielt eine Klausel, der die Vermieterin berechtigte, die Kaution i.H.v. 800 DM zugunsten der Mieter in Aktien anzulegen. Nach Ende des Mietverhältnisses sollten die Aktien an die Mieter herausgegeben werden. Eine weitere Klausel räumte der Vermieterin jedoch das Recht ein, wahlweise lediglich den Nominalbetrag der Aktien i.H.v. 800 DM auszuführen. Vertragsgemäß ließ die Vermieterin den Kautionsbetrag in Aktien anlegen.

Im Jahr 2005 kam es zu einem Wohnungswechsel, bei dem die Rechtsvorgänger der Klägerin in eine andere Wohnung der Beklagten – einer Wohnungsgesellschaft – zogen. Der Kautionsvereinbarung wurde dabei von dem alten Mietverhältnis „in der bisherigen Form (Geschäftsanteil)“ übertragen.

Nach dem Tod ihrer Mutter kündigte die Klägerin 2018 den neuen Mietvertrag. Nach Rückgabe der Wohnung zahlte die Beklagte lediglich den Nennbetrag der Aktien i.H.v. ca. 400 € aus.

Das AG gab der Klägerin Recht, die die Herausgabe der Aktien gefordert hatte. Diese haben aktuell einen Wert von ca. 110.000 €. Das Urteil ist nicht rechtskräftig.

LÖSUNG

Der Klägerin steht ein Anspruch auf Herausgabe der Aktien zu. Ein derartiger Anspruch ergibt sich aus der geschlossenen Sicherungsabrede.

Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Klausel des alten Mietvertrages, nach der die Vermieterin das Recht haben sollte, wahlweise lediglich den Nominalbetrag der Aktien i.H.v. 800 DM auszuführen. Denn diese Klausel ist gemäß § 551 III 3, IV BGB unwirksam. Die Vorschrift des § 551 III 3 BGB sieht vor, dass die Erträge aus der Mietsicherheit unabhängig von der Anlageform dem Mieter zustehen. Vorliegend haben die Parteien die Anlage in Aktien vereinbart. Bei dieser Form der Anlage gehören zu den Erträgen auch etwaige Kursgewinne.

Von dieser Vorschrift abweichende Vereinbarungen sind nach § 551 IV BGB unwirksam. Bei dem im ursprünglichen Mietvertrag vereinbarten Recht der Beklagten, anstatt der Aktien den Nominalwert auszuführen, handelt es sich um eine derartige Vereinbarung.



Die Vorschrift des § 551 BGB findet Anwendung, obwohl sie bei Abschluss des ursprünglichen Mietvertrags 1960 noch nicht existierte. Dies ergibt sich bereits daraus, dass die Parteien im Jahr 2005 einen neuen Mietvertrag über eine andere Wohnung geschlossen haben und dabei lediglich die Übertragung der Mietsicherheit und bestimmter Regelungen aus dem alten Mietvertrag vereinbart haben.

Gericht: OLG Frankfurt
Aktenzeichen: 16 U 229/20
Datum: 30.06.2022

Löschung eines Posts bei Facebook: Unterlassene Anhörung des Betroffenen

BGB
§ 307

LEITSATZ: Die fehlende Anhörung des von der Löschung seines Posts bei Facebook betroffenen Nutzers kann im Verfahren um die Wiederfreischaltung nachgeholt werden. Wenn diese zu keiner anderen Bewertung führt, kann der betroffene Nutzer dann nicht die Wiederfreischaltung des Posts beanspruchen.

SACHVERHALT

Die Beklagte ist in Deutschland Vertragspartnerin der Nutzer von Facebook. Der Kläger stimmte den im April 2018 geänderten Nutzungsbedingungen der Beklagten zu. Im November 2018 postete er im Zusammenhang mit einem Artikel über die gewalttätige Auseinandersetzung zwischen Afghanen in einer Flüchtlingsunterkunft, in deren Verlauf diese untereinander Messer eingesetzt hatten, u.a.: "Solange diese sich gegenseitig abstechen, ist es doch o.k. Ist jemand anderer Meinung? Messer-Emoji". Die Beklagte löschte diesen Beitrag und sperrte außerdem vorübergehend Teilfunktionen des klägerischen Kontos.

Der Kläger begehrte daraufhin vor dem LG u.a. die Freischaltung des gelöschten Beitrags. Das LG wies die Klage ab. Die hiergegen gerichtete Berufung hatte auch vor dem OLG keinen Erfolg. Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig. Das OLG hat wegen grundsätzlicher Bedeutung die Revision zum BGH u.a. hinsichtlich des dargestellten Antrags auf Wiederherstellung des gelöschten Artikels zugelassen.

LÖSUNG

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Wiederfreischaltung des gelöschten Posts. Der Post ist zwar eine Meinungsäußerung, er verstößt aber gegen die über die Nutzungsbedingungen einbezogenen Bestimmungen in den Gemeinschaftsstandards zur Hassrede.

Der Begriff der Hassrede ist hinreichend transparent und in den Regelungen selbst definiert worden. Erfasst werden u.a. „Angriffe durch eine gewalttätige und entmenslichende Sprache, durch Aussagen über Minderwertigkeit und durch Aufrufe, Personen auszuschließen und zu isolieren“. Die Beklagte ist auch berechtigt, ein Verbot von Hassrede vorzusehen, durch das auch nicht strafbare oder rechtsverletzende Meinungsäußerungen erfasst werden. Sie darf den Nutzern ihres Netzwerks bestimmte Kommunikationsstandards vorgeben, die über die strafrechtlichen Vorgaben hinausgehen. Die Verhaltensregeln sollen einen Kodex für „einen respektvollen Umgang miteinander“ enthalten.

Hier versteht der flüchtige Leser die Äußerung so, dass es dem Kläger gleichgültig ist bzw. er es in Ordnung findet, wenn afghanische Flüchtlinge sich gegenseitig abstechen. Dies unterfällt dem Bereich der Hassrede.

Soweit die Löschung des Posts erfolgte, ohne den Kläger umgehend zu informieren und ihm die Möglichkeit zur Stellungnahme mit anschließender Neuentscheidung zu geben, kann sich die Beklagte zwar nicht auf ihre Regelungen zum Entfernungs- und Sperrvorbehalt berufen. Diese sind gemäß der Rechtsprechung des BGH unwirksam: Nach dem Grundsatzurteil des BGH vom 29.7.2021 (III ZR 179/20) sind die Regelungen in den Nutzungsbedingungen, die Facebook in einem Fall der Hassrede eine Befugnis zur Löschung dieses Posts einräumen, unwirksam, weil sie kein Verfahren vorsehen, aufgrund dessen der betroffene Nutzer über die Entfernung umgehend informiert, ihm der Grund dafür mitgeteilt und eine Möglichkeit zur Gegenäußerung eingeräumt wird, woran sich eine neue Entscheidung mit der Möglichkeit der Wiederfreischaltung des Posts anschließt.



Die Beklagte ist aber zur Löschung unmittelbar aus dem Nutzungsvertrag berechtigt. Die Verfahrensanforderungen zur Information des Betroffenen über die Löschung ergeben sich aus einer ergänzenden Vertragsauslegung. Durch die Unwirksamkeit der Klausel über den Entfernungs- und Sperrvorbehalt ist im vertraglichen Gefüge eine Lücke entstanden, die im Wege der Auslegung zu schließen ist. Über diese ergänzende Vertragsauslegung ist die Beklagte verpflichtet, den Nutzer über die Entfernung eines Beitrags zu informieren und ihm Gelegenheit zur Stellungnahme und Neuentscheidung zu geben. Dies ist im Rahmen des hiesigen Prozesses nachgeholt worden. Der anfängliche Anhörungsfehler ist damit nachträglich geheilt worden.

Gericht: AG Wiesbaden
Aktenzeichen: 91 C 3017/21
Datum: 26.07.2022

Corona: Absage einer Hochzeitsfeier = Unmöglichkeit?

BGB
§ 275

LEITSATZ: Die wegen der gesetzlichen Beschränkungen im Rahmen der Covid-19-Pandemie erforderliche Absage eine Hochzeitsfeier mit vereinbarter Bewirtung führt nur dann zu einer Unmöglichkeit der Leistung gem. § 275 BGB, wenn die Hochzeitsfeier nicht nachgeholt werden kann. Bei Nachholbarkeit hat grundsätzlich gem. § 313 I BGB eine Vertragsanpassung, insbesondere durch Verlegung des Termins, stattzufinden.

SACHVERHALT

Die Beklagte ist Betreiberin einer Hochzeits- und Event Location in Wiesbaden. Die Kläger verlangten die Rückzahlung einer geleisteten Anzahlung für eine geplante Hochzeitsfeier. Die Parteien hatten ein Sommer-Hochzeitsarrangement mit über 100 Gästen für den 4.7.2020 vereinbart. Die Kläger leisteten eine Anzahlung i.H.v. 933 €. Aufgrund der durch die Corona-Pandemie veranlassten Infektionsschutzverordnungen des Landes Hessen wurde zwischen den Parteien vereinbart, den Termin für die Hochzeitsfeier zu verschieben. Man einigte sich auf den 14.5.2021, einem Freitag.

Aufgrund der am 23.4.2021 gesetzlich beschlossenen Regelung des § 28b I 1 Nr. 7 IfSG a.F. (sog. Bundesnotbremse), an dem für die Hochzeit geplanten Termin anwendbar war, war die Öffnung von Gaststätten und anderen Betrieben, in denen Speisen zum Verkehr vor Ort angeboten wurden, verboten. Die geplante Hochzeitsfeier konnte deshalb auch am 14.5.2021 nicht stattfinden.

Infolgedessen forderten die Kläger die Beklagte am 13.3.2021 auf, die geleistete Anzahlung zurückzuzahlen. Dies lehnte die Beklagte ab und wies darauf hin, dass eine einseitige Kündigung die Kläger schadensersatzpflichtig mache. Aufgrund dessen verhandelten die Parteien über einen neuen Termin im Jahr 2022. Mit Schreiben des Klägerevertreters vom 27.5.2021 teilte der Anwalt der Kläger unter Berufung auf eine Unmöglichkeit der Durchführung der Hochzeitsfeier am 14.5.2021 mit, dass eine nochmalige Verschiebung für die Kläger nicht infrage komme.

Die Kläger behaupteten, ihnen sei die Durchführung der Hochzeitsfeier an einem Samstag sehr wichtig gewesen, da viele in Italien lebende Verwandte zur Hochzeit hätten eingeladen werden sollen, was an einem Wochenende einfacher sei. Auf den geänderten Termin am 14.5.2021, einem Freitag, hätten sie sich deshalb schon nur ungern und auf Druck der Beklagten eingelassen. Zu Verhandlungen über einen erneuten Termin im Jahr 2022 hätten sie sich ebenfalls nur aufgrund der Drohung der Beklagten mit einem Schadensersatzanspruch von 60 % der Vergütung eingelassen. Da dieser Termin wiederum an einem Freitag gelegen habe und zudem im April, in der Nebensaison, sei dies eine massive Einschränkung der Wünsche der Kläger gewesen. Sie forderten die geleistete Anzahlung von der Beklagten zurück, was diese erneut ablehnte.

Das AG hat die Zahlungsklage abgewiesen.

LÖSUNG

Den Klägern steht gegen die Beklagte kein Anspruch auf Rückzahlung der geleisteten Anzahlung gem. §§ 326 IV, 346, 348 BGB zu. Entgegen der Ansicht der Kläger ist der Beklagten die Leistung, nämlich die Durchführung der Hochzeitfeier in Ihren Räumlichkeiten nicht unmöglich geworden im Sinne des § 275 BGB.



Zwar ist davon auszugehen, dass die Parteien aufgrund der am 4.7.2020 gültigen Corona-Schutzverordnung die Hochzeitsfeier nicht wie geplant durchführen konnten. So war die Teilnehmerzahl u.a. auf 100 Personen begrenzt, während der Vertrag vom 25.10.2019 potentiell eine Veranstaltung mit über 100 Personen vorgesehen hätte. Dass möglicherweise die Kläger letztlich mit einer geringeren Anzahl von Personen gefeiert hätten, steht dem nicht entgegen, da sie üblicherweise die genaue Anzahl der zu erwartenden Personen angesichts des Vorlaufs noch gar nicht abschätzen konnten. Zudem ist auch nicht ersichtlich, dass es der Beklagten möglich gewesen wäre, für eine große Anzahl von Personen die geltenden Mindestabstände von 1,5 m sowie Hygienemaßnahmen einzuhalten. Davon abgesehen wäre ein Tanzen der Gäste, wie dies bei Hochzeitsfeiern üblich ist, untersagt gewesen.

Da die Beklagte nicht nur verpflichtet war, die für die Feier notwendigen Räume zur Verfügung zu stellen, sondern sich auch zur Bewirtung der Gäste verpflichtet hatte, war es ihr somit unmöglich, zu dem geplanten Zeitpunkt ihre Leistungen zu erbringen. Doch führte dies nicht zu einer endgültigen Unmöglichkeit der geschuldeten Leistung. Dies wäre nämlich nur dann der Fall, wenn es sich bei der Ausrichtung der Hochzeitsfeier um ein absolutes Fixgeschäft gehandelt hätte.

Zwar kann eine Hochzeitsfeier ein absolutes Fixgeschäft darstellen, nämlich wenn eine spätere Ausrichtung für die Brautleute keinen Sinn mehr macht, z.B. weil der Termin mit konkreten anderen Ereignissen verknüpft ist. Dies wäre etwa dann der Fall, wenn die Hochzeit nach der Vorstellung der Brautleute in engem zeitlichem Zusammenhang mit der standesamtlichen Trauung gefeiert werden sollte und letztere bereits stattgefunden hätte. Dies war hier jedoch nicht der Fall. Denn die Kläger sind nach wie vor nicht verheiratet und haben nach wie vor die Absicht, im Rahmen einer Hochzeitsfeier sich gleichzeitig standesamtlich trauen zu lassen. Unter diesen Umständen ist von einer Nachholbarkeit der Leistung auszugehen und damit nicht von einer Unmöglichkeit.

Bei Nachholbarkeit hat grundsätzlich gem. § 313 I BGB eine Vertragsanpassung, insbesondere durch Verlegung des Termins, stattzufinden. Falls eine Verlegung trotz Zumutbarkeit von dem Brautpaar abgelehnt wird, besteht kein Anspruch auf Rückzahlung einer Anzahlung i.H.v. 10 % der erwarteten Vergütung, die deutlich unter den zu erwartenden ersparten Aufwendungen im Sinne des § 648 BGB liegt.

Gericht: AG München
Aktenzeichen: 112 C
10509/20
Datum: 26.07.2022

Mangelhafte Möbel: Käufer hat Mitwirkungspflichten bei Mangelbeseitigung

BGB
§ 439

LEITSATZ: Übt der Käufer mangelhafter Möbel sein Wahlrecht gem. § 439 BGB dahingehend aus, dass er die Lieferung neuer mangelfreier Sachen verlangt und lässt er in der Folge an mehreren Terminen, an denen der Verkäufer neue Möbel liefern will, dessen Mitarbeiter nicht in seine Wohnung, so verletzt er seine Mitwirkungspflichten im Rahmen der Nacherfüllung, § 439 Abs. 5 BGB. Die Verpflichtung, dem Verkäufer Gelegenheit zur Nacherfüllung zu geben, umfasst auch die Bereitschaft des Käufers, dem Verkäufer die Kaufsache zur Überprüfung der erhobenen Mängelrügen zur Verfügung zu stellen.

SACHVERHALT

Die Beklagte kaufte in einem großen Möbelhaus der Klägerin verschiedene Einrichtungsgegenstände, u.a. ein Bett und einen Schrank, zu einem Gesamtpreis von rd. 1.800 €. Die Beklagte zahlte etwa die Hälfte des Kaufpreises an, der Rest sollte bei Warenerhalt fällig werden. Anfang Mai 2019 wurden die Waren geliefert und durch Monteure der Beklagten aufgebaut. Dabei stellte die Beklagte fest, dass ein Schrank defekt und das Bett verkratzt und verschmutzt war. Den Restkaufpreis zahlte sie daher nicht, sondern verlangte den Austausch der defekten Möbel.

Die Klägerin wollte Abhilfe schaffen und die beschädigten Möbel gegen neue austauschen. Hierzu schickte sie ihre Monteure noch im Mai 2019 zweimal zu der Käuferin. Als bei einem ersten Termin zur Sprache kam, dass



nach erfolgreichem Austausch der Möbel der Restkaufpreis zu zahlen sei, verwies die Beklagte die Monteure vor dem Austausch der Wohnung, weil sie diese unverschämt fand. Bei einem zweiten Termin im Mai stellte die Klägerin der Beklagten einen Gutschein im Wert von 50-100 € in Aussicht, wenn sie einen Austausch der defekten Möbel ermögliche. Trotzdem ließ die Beklagte keine Monteure mehr in die Wohnung. Auch ein dritter Versuch im Februar 2021 scheiterte mangels Zutrittsmöglichkeit zur Wohnung.

Die Klägerin meint, die Beklagte müsse nun auch den Rest des noch ausstehenden Kaufpreises i.H.v. rd. 900 € zahlen. Der Verkäuferin stehe ein Recht auf Mangelbeseitigung zu. Die Nachbesserung sei mehrfach angeboten worden und von der Beklagten ohne nachvollziehbaren Grund verhindert worden. Die Beklagte sei daher im Annahmeverzug und könne den Restkaufpreis nicht mehr zurückhalten. Die Beklagte ist der Ansicht, sie habe keine einwandfreie Ware bekommen und müsse daher auch den Kaufpreis nicht vollständig zahlen. Sie wolle vielmehr die geleistete Anzahlung zurück. An den Möbeln habe sie ohnehin kein Interesse mehr.

Das AG gab der Klage vollumfänglich statt. Das Urteil ist nicht rechtskräftig.

LÖSUNG

Die Klägerin hat Anspruch auf Zahlung des noch ausstehenden Kaufpreises.

Die gelieferten Möbel waren mangelhaft. Der Schrank war an mehreren Böden gebrochen, das Bett war verschmutzt und am Kopfteil zerrissen. Damit hatten die Beklagte das Recht, nach ihrer Wahl Nacherfüllung oder Lieferung einer mangelfreien Sache zu verlangen, § 439 BGB. Die Beklagte hat ihr Wahlrecht dahingehend ausgeübt, dass sie die Lieferung neuer mangelfreier Sachen verlangte. In der Folge kam es zu drei Terminen, an denen die Klägerin neue Möbel liefern wollte, was die Beklagte jedoch jeweils ablehnte.

Die Beklagte hat damit ihre Mitwirkungspflichten im Rahmen der Nacherfüllung verletzt, § 439 Abs. 5 BGB. Sie ist verpflichtet, dem Verkäufer Gelegenheit zur Nacherfüllung zu geben. Dies beschränkt sich nicht auf eine mündliche oder schriftliche Aufforderung zur Nacherfüllung, sondern umfasst auch die Bereitschaft des Käufers, dem Verkäufer die Kaufsache zur Überprüfung der erhobenen Mängelrügen zur Verfügung zu stellen. Diese nunmehr im Gesetz ausdrücklich normierte Pflicht bestand nach ständiger Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs auch schon vor der eindeutigen Aufnahme in den Wortlaut der Norm und damit auch schon zum hier in Rede stehenden Zeitpunkt im Jahr 2019.

Hier hätte die Klägerin die Erfüllungsgehilfen der Klägerin in die Wohnung lassen müssen, damit diese die Möbel austauschen können. Das Leistungsverweigerungsrecht der Beklagten ist damit nach Treu und Glauben ausgeschlossen.

Gericht: OLG Zweibrücken
Aktenzeichen: 1 U 258/21
Datum: 08.09.2022

**Verletzung nach Besteigen eines Holzpolters:
Kein Schadensersatz**

BGB
§ 823

LEITSATZ: Wer einen Holzpolter besteigt und dabei verletzt wird, weil Holzstämme infolge des Besteigens verrutschen bzw. ins Rollen kommen, handelt auf eigene Gefahr; der den Wald Bewirtschaftende haftet hierfür grundsätzlich nicht.

SACHVERHALT

Der Kläger war mit seinem Hund im Wald spazieren gegangen. Der Hund war dabei auf einen Holzpolter geklettert, der aus mehreren nebeneinander und übereinander gestapelten Holzstämmen bestand und direkt neben einem Wanderweg lag. Dabei verding sich die Hundeleine, sodass der Hund nicht wieder vom Stapel herunterklettern konnte.



Der Kläger bestieg deshalb den Holzpolter, um den Hund zu "befreien". Dabei kam ein Holzstamm ins Rollen, wodurch der Kläger eingeklemmt und nicht unerheblich verletzt wurde.

Das LG wies die gegen die Gemeinde gerichtete Klage ab. Die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers blieb erfolglos.

LÖSUNG

Vor natürlichen Gefahren, die vom Wald ausgehen, ist grundsätzlich weder zu warnen noch zu schützen. Zwar handelt es sich bei dem Holzpolter nicht um eine solche natürliche Gefahr, sondern vielmehr um eine künstlich errichtete Anlage. Gegen die hiervon ausgehenden Gefahren musste der den Wald Bewirtschaftende hinreichende Sicherungsmaßnahmen ergreifen. Dies bedeutet aber nur, dass er die Holzstämme so lagern musste, dass deren Abrollen oder Verrutschen bei natürlichen Einwirkungen - insbesondere durch Wind und Wasser - ausgeschlossen war. Gefahren, die bei einem Besteigen des Polters durch Menschen entstehen, musste er hingegen nicht begegnen.

Denn der Verkehrssicherungspflichtige kann regelmäßig darauf vertrauen, dass sich der Waldbenutzer umsichtig und vorsichtig verhält, d.h. gerade offenkundige Risiken, wie sie sich aus dem Besteigen des Holzstapels ergeben, meidet. Besondere Sicherungsmaßnahmen wären nur dann geboten gewesen, wenn der Holzlagerplatz aufgrund sonstiger Gegebenheiten besondere Gefahren für solche Nutzer der Wege mit sich gebracht hätte, bei denen nicht allgemein erwartet werden kann, dass sie die diesbezüglichen Gefahren kennen und mit ihnen verantwortungsbewusst umgehen. Das gilt insbesondere für Kinder. Besondere Sicherungsmaßnahmen sind namentlich (nur) dann geboten, wenn sich der Holzstapel in der Nähe von Spiel- oder Grillplätzen oder etwa Waldkindergärten befindet.



Gericht: ArbG Siegburg
Aktenzeichen: 3 Ca 2171/21
Datum: 23.06.2022

Täuschung über Corona-Impfstatus rechtfertigt außerordentliche Kündigung

BGB
§ 626

LEITSATZ: Täuscht ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber über seinen Impfstatus durch Vorlage eines falschen Impfnachweises, kann eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sein.

SACHVERHALT

Der 46-jährige Kläger war bei der Beklagten seit 2006 als Monteur beschäftigt. Im streitgegenständlichen Zeitraum durfte aufgrund der Gesetzeslage der Betrieb nur von Geimpften, Genesenen oder negativ Getesteten betreten werden. Im November 2021 legte der Kläger negative Tests vor, da er nach seinen Angaben nicht geimpft sei. Nach einer Erkrankung Anfang Dezember legte er plötzlich einen Barcode zum Nachweis einer Impfung vor. Aus diesem ergab sich, dass er bereits im Juli 2021 zum zweiten Mal geimpft worden sei. Eine Erklärung hatte der Kläger für sein Verhalten nicht.

Die Beklagte kündigte ihm daraufhin wegen Vorlage eines gefälschten Impfnachweises fristlos. Hiergegen erhob er Kündigungsschutzklage. Das ArbG wies die Klage ab. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim LAG Köln eingelegt werden.

LÖSUNG

Die fristlose Kündigung ist gerechtfertigt. Der wichtige Kündigungsgrund ist dadurch gegeben, dass der Kläger über seinen Impfstatus getäuscht und damit erheblich gegen die sich aus § 241 II BGB ergebenden Pflicht zur Rücksicht-



nahme auf die Interessen der Beklagten verstoßen und deren Vertrauen in seine Redlichkeit zerstört hat.

Das Gericht geht davon aus, dass der Kläger tatsächlich nicht geimpft ist. Er hätte vortragen müssen, wann er sich wo hat impfen lassen. Stattdessen führte er lediglich aus, keine Angaben dazu machen zu wollen. Dabei wäre ihm dies angesichts der Daten in seinem Impfpass ohne weiteres möglich gewesen. Damit ist als unstreitig anzusehen, dass der Kläger nicht geimpft ist. Damit stellt sein Versuch, durch Vorlage eines unrichtigen Impfnachweises seinen Zutritt zum Betrieb zu erwirken, ohne einen tagesaktuell negativen Corona-Test vorlegen zu müssen, eine massive Pflichtverletzung dar.

Gericht: LAG Köln
Aktenzeichen: 4 Sa 548/21
Datum: 03.05.2022

Wirksame Kündigung eines „Low Performers“

KSchG
§ 1

LEITSATZ: Wenn ein Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum die Durchschnittsleistung um mehr als 1/3 unterschreitet, kann dies im Einzelfall nach einschlägiger Abmahnung eine verhaltensbedingte ordentliche Kündigung rechtfertigen.

SACHVERHALT

Der Arbeitgeber betreibt am Standort Köln ein Großhandelslager im Bereich der Lebensmittellogistik. Der 50-jährige Arbeitnehmer war dort seit 2011 als Kommissionierer beschäftigt. 2018 wurde er vom Frischwarelager ins Trockensortiment versetzt. Aufgrund einer Betriebsvereinbarung ist für die Kommissionierungstätigkeit eine Basisleistung (100 Prozent) festgelegt, die der Normalleistung entspricht und mit dem Grundlohn vergütet wird. Zusätzlich gibt es eine Leistungsprämie für die Übernahme einer höheren Menge an kommissionierten Packstücken. Seit seinem Wechsel erreichte der Arbeitnehmer in keinem Monat die Basisleistung. Nach zwei Abmahnungen kündigte ihm der Arbeitgeber ordentlich zu September 2020. Der Arbeitnehmer wehrte sich vor Gericht gegen diese Kündigung.

Die erste Abmahnung erfolgte wegen „bewusster Zurückhaltung der ihm zur Verfügung stehenden Arbeitskraft und Arbeit“. Bereits in einer zweiten Abmahnung warf er ihm vor, lediglich eine Leistung von 72,47 Prozent der Basisleistung zu erbringen, während die vergleichbare Mitarbeitergruppe durchschnittlich 117,95 Prozent leiste. Im Kündigungsprozess legte der Arbeitgeber die Schlechtleistung des Mitarbeiters dann dar, indem er Ausdrucke der Aufzeichnungen aus dem Warenwirtschaftssystem vorlegte. Diese dokumentierten die Kommissionierleistung des „Low Performers“ im Vergleich zu der Leistung von rund 150 vergleichbaren Kommissionierern. Alle Mitarbeitenden der Vergleichsgruppe sind im Trockensortiment eingesetzt. Der Arbeitnehmer machte geltend, dass seine Aufträge in der Regel erheblich zeitaufwendiger in ihrer Erledigung gewesen seien als die durchschnittlichen Aufträge der Kommissionierer mit erheblich höheren Leistungswerten.

LÖSUNG

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen dauerhafter „Minderleistungen“ ist an hohe Anforderungen geknüpft. Denn der Arbeitnehmer muss keine objektive Durchschnittsleistung (§ 243 I BGB), sondern eine seinem subjektiven Vermögen entsprechende Arbeitsleistung erbringen. Die individuelle Leistungsfähigkeit aber kann - z.B. durch Krankheit oder Behinderung – deutlich unter dem Durchschnitt liegen. Die Darlegung und der Beweis dafür, dass ein Arbeitnehmer aus bloßer „Lustlosigkeit“ weniger leistet, als er könnte, ist grundsätzlich schwer zu führen.

Dennoch hielt das LAG Köln die Kündigung für gerechtfertigt. Der Arbeitgeber genüge seiner Darlegungslast, wenn er Tatsachen vortrage, aus denen ersichtlich sei, dass die Leistungen des betreffenden Arbeitnehmers deutlich hinter denen vergleichbarer Arbeitnehmer zurückbleiben. Davon sei auszugehen, wenn die Leistung des Arbeitnehmers die Durchschnittsleistung langfristig und erheblich – nach BAG-Rechtsprechung um 1/3 – unterschreite. Dies habe der Arbeitgeber vorliegend erfolgreich dargelegt.

Nach Auffassung des LAG Köln sei es dann Sache des Arbeitnehmers, die Aussagekraft der dokumentierten Zahlen zu widerlegen oder darzulegen, warum er mit seiner deutlich unterdurchschnittlichen Leistung dennoch seine persönliche Leistungsfähigkeit ausschöpfe. Hier könnten altersbedingte Leistungsdefizite, Beeinträchtigungen durch Krankheit, aber auch betriebliche Umstände eine Rolle spielen. Die pauschale Angabe des Arbeitnehmers, er sei systema-



tisch benachteiligt worden, überzeugte das Gericht jedoch nicht. Ebenso wenig sei es ihm gelungen darzulegen, warum er mit seiner unterdurchschnittlichen Leistung dennoch seine persönliche Leistungsfähigkeit ausschöpft.

Gericht: LAG Frankfurt a.M.
Aktenzeichen: 5 SaGa 728/22
Datum: 11.08.2022

Keine Pflicht, nicht geimpftes Pflegepersonal in Seniorenheim zu beschäftigen

BGB
§ 242

LEITSATZ: Das schützenswerte Interesse der Bewohnerinnen und Bewohner des Seniorenheims, vor einer Gefährdung ihrer Gesundheit und ihres Lebens bewahrt zu werden, überwiegt das Interesse der Pflegekräfte, ihre Tätigkeit ausüben zu können.

SACHVERHALT

Die Kläger haben sich nicht gegen SARS-CoV-2 impfen lassen. Die Betreiberin des Seniorenheims hat ihre Pflegekräfte seit 16.3.2022 freigestellt. Dies begründete sie mit der seit 15.3.2022 bestehenden Pflicht nach § 20a Infektionsschutzgesetz (IfG), wonach Personen, die in Einrichtungen zur Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen arbeiten, über einen Impfnachweis oder z.B. einen Genesenennachweis verfügen müssen. Hiergegen hatten die Kläger in Eilverfahren vor dem ArbG geklagt.

Das ArbG hatte die Anträge abgewiesen. Das LAG als Berufungsgericht hat diese Urteile bestätigt. Die Entscheidungen des LAG sind rechtskräftig. Eine Revision zum BAG ist in Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes nicht möglich.

LÖSUNG

Nach BAG und h.M. hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf 305 Beschäftigung. Dieser Anspruch wird hergeleitet aus §§ 611a I 1, 613 i.V.m. 242 BGB, wobei § 242 BGB durch Art. 1 I und 2 I GG auszufüllen sei (Ausstrahlungswirkung der Grundrechte in das Zivilrecht über die Generalklauseln). Der Arbeitnehmer ist demnach während des Bestehens eines Arbeitsvertrags im Hinblick auf den Persönlichkeitsschutz der Art. 1 I und 2 I GG zu beschäftigen. Eine Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Entgelts ist also ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nur vorübergehend und bei besonders schutzwürdigem Interesse des Arbeitgebers zulässig

Die Arbeitnehmer haben keinen Anspruch darauf, in ihrem Arbeitsverhältnis beschäftigt zu werden. Der erforderliche Impfnachweis wirkt wie eine berufliche Tätigkeitsvoraussetzung. Bei der Abwägung der Interessen hat die Arbeitgeberin die Arbeitnehmer freistellen dürfen. Das schützenswerte Interesse der Bewohnerinnen und Bewohner des Seniorenheims, vor einer Gefährdung ihrer Gesundheit und ihres Lebens bewahrt zu werden, überwiegt das Interesse der Pflegekräfte, ihre Tätigkeit ausüben zu können.

Gericht: BAG
Aktenzeichen: 8 AZR 14/22
Datum: 25.08.2022

Zur Frage der Pfändbarkeit einer Corona-Sonderzahlung

ZPO
§ 850a

LEITSATZ: Zahlt ein Arbeitgeber, der nicht dem Pflegebereich angehört, freiwillig an seine Beschäftigten eine Corona-Prämie, ist diese Leistung als Erschwerniszulage nach § 850a Nr. 3 ZPO unpfändbar, wenn ihr Zweck in der Kompensation einer tatsächlichen Erschwernis bei der Arbeitsleistung liegt, soweit die Prämie den Rahmen des Üblichen nicht übersteigt.

SACHVERHALT

Der Beklagte betreibt eine Gaststätte. Er zahlte an seine Beschäftigte (Schuldnerin), die als Küchenhilfe eingestellt war, aber auch als Thekenkraft eingesetzt wurde, im September 2020 neben dem Monatslohn i.H.v. 1.350 € brutto



und Sonntagszuschlägen i.H.v. rd. 67 € brutto eine Corona-Prämie i.H.v. 400 €. Über das Vermögen der Schuldnerin war im Jahr 2015 das Insolvenzverfahren eröffnet und die Klägerin zur Insolvenzverwalterin bestellt worden. Für den Monat September 2020 errechnete die Klägerin aus dem Monatslohn sowie der Corona-Prämie als pfändungsrelevanten Nettoverdienst einen Betrag i.H.v. rd. 1.440 € und forderte den Beklagten erfolglos zur Zahlung eines aus ihrer Sicht pfändbaren Betrags i.H.v. rd. 180 € netto auf.

Mit ihrer Klage vertritt die Klägerin weiterhin die Auffassung, dass die vom Beklagten an die Schuldnerin gezahlte Corona-Prämie pfändbar sei. Anders als im Pflegebereich, wo der Gesetzgeber in § 150a Abs. 8 Satz 4 SGB XI ausdrücklich die Unpfändbarkeit der Corona-Prämie bestimmt habe, bestehe für eine Sonderzahlung wie hier keine Regelung über eine Unpfändbarkeit. Der Gesetzgeber habe insoweit lediglich bestimmt, dass die Zahlung bis zu einer Höhe von 1.500 € steuer- und abgabenfrei sei. Die vom Beklagten gezahlte Corona-Prämie sei auch keine nach § 850a Nr. 3 ZPO unpfändbare Erschwerniszulage.

LÖSUNG

Das LAG hat zutreffend angenommen, dass die Klägerin keinen Anspruch gegen den Beklagten auf Zahlung des von ihr geforderten Betrags hat. Die Corona-Prämie gehört nach § 850a Nr. 3 ZPO nicht zum pfändbaren Einkommen der Schuldnerin. Der Beklagte wollte mit der Leistung eine bei der Arbeitsleistung der Schuldnerin tatsächlich gegebene Erschwernis kompensieren. Die vom Beklagten gezahlte Corona-Prämie überstieg auch nicht den Rahmen des Üblichen i.S.v. § 850a Nr. 3 ZPO.

Gericht: ArbG Berlin
Aktenzeichen: 22 Ca 223/22
Datum: 21.09.2022

Kündigung wegen eines Bildes des Tores eines KZ mit der Inschrift „IMPfung MACHT FREI“ bei YouTube

BGB
§ 626

LEITSATZ: Das ArbG Berlin hat die fristlose Kündigung eines Lehrers des Landes Berlin als wirksam erachtet, der auf YouTube ein Video veröffentlicht hat, das eine Darstellung des Tores eines Konzentrationslagers mit der Inschrift „IMPfung MACHT FREI“ enthielt.

SACHVERHALT

Der Lehrer hat ein YouTube-Video unter dem Titel „Sie machen Tempo! Und Ich denke...“ veröffentlicht. Am Anfang des Videos wird für etwa 3 Sekunden ein Bild eingeblendet, auf dem das Tor eines Konzentrationslagers abgebildet ist. Der Originalschriftzug des Tores „ARBEIT MACHT FREI“ wurde durch den Text „IMPfung MACHT FREI“ ersetzt. Es folgt dann eine ebenfalls etwa 3 Sekunden lange Einblendung eines Tweets des bayrischen Ministerpräsidenten Markus Söder, der eine Ausweitung der Impfangebote ankündigt und in dem er die Aussage „Impfen ist der Weg zur Freiheit“ trifft. Die Einblendungen zu Beginn des Videos werden weder durch Text noch durch mündliche Erklärungen näher erläutert. Abrufbar war das Video unter einem Standbild der ersten Einblendung des Videos.

Das Land Berlin hat den Lehrer u.a. wegen der Veröffentlichung dieses Videos fristlos, hilfsweise fristgemäß gekündigt. Der Lehrer setze in dem Video das staatliche Werben um eine Impfbereitschaft in der Pandemie mit der Unrechtsherrschaft und dem System der Konzentrationslager gleich. Damit verharmlose er die Unrechtstaten der Nationalsozialisten und missachte die Opfer. Der Lehrer habe seine Schüler aufgefordert, seinen außerdienstlichen Aktivitäten im Internet zu folgen und sich in anderen Videos auch als Lehrer des Landes Berlin vorgestellt.

Der Lehrer sieht in dem Video keinen Grund für eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Er habe mit dem privaten Video ausschließlich scharfe Kritik an der Äußerung des bayrischen Ministerpräsidenten üben und deutlich machen wollen, dass diese der menschen- und rechtsverachtenden Polemik des Nationalsozialismus nahekomme. Das Video sei durch das Grundrecht auf Meinungsäußerung und Kunstfreiheit gedeckt.

Das ArbG hat die Klage des Lehrers abgewiesen.

LÖSUNG



Eine Auslegung des Inhalts des Videos ergibt nicht nur eine Kritik an der Äußerung des bayrischen Ministerpräsidenten, sondern auch an der allgemeinen, auch vom Land Berlin und der Schulsenatorin, getragenen Impfpolitik. Dabei überschreitet der Lehrer durch den Vergleich des Bildes mit dem Text „IMPFUNG MACHT FREI“ mit der Impfpolitik das Maß der zulässigen Kritik. Die Kritik des Lehrers ist nicht mehr durch die Grundrechte der Meinungsfreiheit oder Kunstfreiheit gedeckt, sondern stellt eine unzulässige Verharmlosung des Holocausts dar. Eine Weiterbeschäftigung des Lehrers ist aus diesem Grund unzumutbar.



Gericht: VG Düsseldorf
Aktenzeichen: 2 L 490/22
Datum: 13.07.2022

Lehrerin, die Corona-Schutzmaßnahmen in ihrer Schule nicht umsetzt, darf suspendiert werden

BeamtStG
§ 39

LEITSATZ: Gemäß § 39 Satz 1 BeamtStG kann Beamtinnen und Beamten aus zwingenden dienstlichen Gründen die Führung der Dienstgeschäfte verboten werden. Zwingende dienstliche Gründe sind gegeben, wenn bei weiterer Ausübung des Dienstes durch den Beamten auf seinem bisherigen Dienstposten der Dienstbetrieb erheblich beeinträchtigt würde oder andere gewichtige dienstliche Nachteile ernsthaft zu besorgen wären.

SACHVERHALT

Das VG lehnte in einem Eilverfahren den gegen das Land NRW gerichteten Antrag der Lehrerin ab. Gegen die Entscheidung kann Beschwerde eingelegt werden, über die das OVG zu entscheiden hätte.

LÖSUNG

Die Lehrerin hat wiederholt die aus der seinerzeit geltenden Fassung der Coronabetreuungsverordnung folgende Verpflichtung, zweimal wöchentlich Pooltests in ihrer Klasse durchzuführen, vorsätzlich nicht ordnungsgemäß ausgeführt. Sie hat nicht die für die Selbsttests vorgesehenen Teststäbchen, sondern handelsübliche Wattestäbchen an die Schüler ihrer Klasse ausgegeben, die sie nach eigenen Angaben im Anschluss mit den Teststäbchen in Verbindung gebracht und die Spuckproben daran abgestrichen habe.

Darüber hinaus besteht der Verdacht, sie habe die Pflicht zum Tragen einer medizinischen Gesichtsmaske im Schulgebäude missachtet und die Einhaltung der Maskenpflicht durch ihre Schüler nicht konsequent überwacht. Auch nach ausdrücklicher Weisung durch die Schulleitung hat sie ihr Verhalten nicht geändert. Hierdurch bestehen hinreichende Anhaltspunkte für den Verdacht einer Gefährdung des Dienstbetriebes an der Schule. Durch ihr uneinsichtiges Verhalten erweckt sie den Anschein, dass sie weder derzeit noch in Zukunft bereit ist, rechtlichen Regelungen oder dienstlichen Anweisungen Folge zu leisten, wenn sie diese für rechtswidrig oder unzweckmäßig hält. Mit Blick auf den Schutz der Schüler und Kollegen vor Gesundheitsgefährdungen sowie das Ansehen des Lehrerberufs ist es gerechtfertigt, ihr die Führung der Dienstgeschäfte zu verbieten.