ARBEITSRECHT

Uhrzeit der Briefzustellung durch die Deutsche Post AG

Bei Versendung eines Kündigungsschreibens per Einwurf-Einschreiben der Deutschen Post AG besteht ein Beweis des ersten Anscheins dafür, dass das Schreiben während der üblichen Postzustellzeiten zugegangen ist.

BAG, Urteil vom 20.06.2024, 2 AZR 213/23

Änderungskündigung auf Druck anderer Arbeitnehmer

1. Das ernstliche Verlangen Dritter, z.B. anderer Arbeitnehmer, die unter Androhung von Nachteilen vom Arbeitgeber die Entlassung eines bestimmten Arbeitnehmers fordern, kann einen Grund im Sinne von § 1 Abs.2 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) für eine sog. Druckkündigung darstellen. Der Arbeitgeber darf einem solchen Kündigungsverlangen aber nicht vorschnell nachgeben, sondern muss sich schützend vor den Betroffenen stellen und alles Zumutbare versuchen, um die Dritten von ihrer Drohung abzubringen.
2. Ein Versuch, andere Arbeitnehmer von ihren Drohungen z.B. mit einer Eigenkündigung abzubringen, liegt nicht schon darin, dass der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung ein Meinungsbild dieser Arbeitnehmer zu bestehenden Konflikten mit dem betroffenen Arbeitnehmer abfragt und sich in diesem Rahmen danach erkundigt, ob sich die befragten Arbeitnehmer eine weitere Zusammenarbeit mit dem betroffenen Arbeitnehmer vorstellen könnten, ob sie Konsequenzen befürchteten für den Fall der Rückkehr des betroffenen Arbeitnehmers an seinen Arbeitsplatz, und ob sie eine Mediation oder ein gemeinsames Gespräch mit dem betroffenen Arbeitnehmer für erfolgversprechend hielten und bereit wären, daran teilzunehmen.
3. Liegen die Ursachen für das Kündigungsverlangen anderer Arbeitnehmer in Konflikten, die im Bereich der betrieblichen Zusammenarbeit bestehen, kann der Arbeitgeber gehalten sein, durch Ausübung seines Weisungsrechts auf die beteiligten Arbeitnehmer einzuwirken. Dazu kann gehören, dass er den mit einem Kündigungsverlangen hervorgetretenen Arbeitnehmern mitteilt, dass aus seiner Sicht kein Kündigungsgrund vorliegt.
4. Der Arbeitgeber verletzt seine Pflicht, sich schützend vor den von einem Kündigungsverlangen betroffenen Arbeitnehmer zu stellen, wenn er aktiv dazu beiträgt, die ablehnende Haltung anderer Arbeitnehmer gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer zu schaffen oder zu verstärken.

Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 12.12.2023, 7 Sa 61/23

Schadensersatz wegen unzulässiger Verarbeitung von Gesundheitsdaten

Überwacht eine vom Arbeitgeber beauftragte Detektei einen krankgeschriebenen Arbeitnehmer und dokumentiert dessen sichtbaren Gesundheitszustand, handelt es sich um die Verarbeitung von Gesundheitsdaten im Sinne der DS-GVO.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.07.2024, 8 AZR 225/23

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit einem GmbH-Geschäftsführer

1. Vereinbarungen über ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit einem GmbH-Geschäftsführer setzen nicht notwendig voraus, dass dem Geschäftsführer eine Karenzentschädigung versprochen und später gezahlt wird.
2. Vereinbaren GmbH und Geschäftsführer eine Karenzentschädigung als Gegenleistung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot, können sie ihre Höhe frei vereinbaren.
3. Daher kann auch der rückwirkende Wegfall einer vereinbarten und gezahlten Karenzentschädigung für den Fall vereinbart werden, dass der Geschäftsführer gegen das Wettbewerbsverbot verstößt.

Bundesgerichtshof, Urteil vom 23.04.2024, II ZR 99/22

Nachweis des Zugangs einer schriftlichen Mahnung

Kann eine Partei vor Gericht beweisen, dass er der Gegenpartei eine Briefsendung postalisch übermittelt hat, und behauptet sie einen bestimmten Inhalt der Briefsendung (z.B. ein Mahnschreiben oder eine Kündigung), dann muss sich die Gegenpartei zu dem Inhalt der Briefsendung erklären.
Es genügt in einem solchen Fall nicht, wenn der Empfänger der Briefsendung den von der Gegenpartei behaupteten Inhalt der Briefsendung einfach bestreitet.
Das hat das Thüringer Landesarbeitsgericht (LAG) entschieden.

Thüringer LAG, Urteil vom 07.12.2022, 4 Sa 123/21.

Urlaubsanspruch während der Elternzeit

Nach § 7 Bundesurlaubsgesetz haben Arbeitnehmer in Deutschland einen gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch pro Kalenderjahr, der in der Regel am Ende des jeweiligen Jahres verfällt. Nur in Sonderfällen, die betrieblich bedingt sind oder in der Person des Arbeitnehmers liegen, kann ausnahmsweise eine Übertragung auf das nächste Kalenderjahr gerechtfertigt sein, wobei die übertragenen Urlaubstage dann in den ersten drei Monaten genommen werden sollten. Diese in § 7 Abs. 3 BurlG geregelten Fristen für die Inanspruchnahme von Urlaub und die Übertragung von Resturlaub aus dem Vorjahr gelten jedoch nicht während der Elternzeit.

Stattdessen greifen vorrangig die Sonderregelungen in § 17 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Demnach kann der Arbeitgeber für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit den Urlaubsanspruch nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG um ein Zwölftel schriftlich kürzen.

Als weitere Ausnahme muss der Arbeitgeber Resturlaub, der zu Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig genommen wurde, gemäß § 17 Abs. 2 BEEG nach der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr gewähren. Wenn also die entsprechenden Urlaubstage nicht (wirksam) gekürzt wurden, kann der Arbeitnehmer sie im Folgejahr nehmen, unabhängig von etwaigen Ausschlussklauseln im Arbeitsvertrag. Dies hat nun auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem aktuellen Urteil bestätigt
BAG, Urteil vom 05.07.2022, 9 AZR 341/21

Bereitstellung digitaler Lohnabrechnungen in der Cloud

1. Eine Entgeltabrechnung gem. § 108 Abs.1 S.1 GewO kann auch in Textform nach § 126b BGB erteilt werden.
2. Eine in Textform erteilte Entgeltabrechnung geht dem Arbeitnehmer aber nur dann im digitalen Mitarbeiterpostfach im Sinne von § 130 BGB zu, wenn er hierzu sein Einverständnis gegeben hat. Andernfalls muss er nicht damit rechnen, dass ihm Entgeltabrechnungen auf digitalem Weg übermittelt werden.
3. Die fehlende Einwilligung kann mangels Mitbestimmungsrecht nicht durch eine (Konzern-)Betriebsvereinbarung ersetzt werden.

LAG Niedersachsen, Urteil v. 16.01.2024, 9 Sa 575/23

Kein Anspruch auf ein Zeugnis mit Schlussformel

Gemäß § 109 Abs. 1 Satz 3 Gewerbeordnung (GewO) haben Arbeitnehmer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Erteilung eines schriftlichen Arbeitszeugnisses. Dieses muss mindestens Angaben zur Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis), meist jedoch zusätzlich eine genaue Beschreibung der Tätigkeit sowie eine Bewertung der Leistungen und der Führung des Arbeitnehmers (qualifiziertes Zeugnis) beinhalten.

Längere Zeit war umstritten, ob zudem ein Anspruch auf Bedauerns-, Dankens- und Wunschformeln besteht. Diese Formeln sind heutzutage absolut üblich und ihr Fehlen lässt durchaus auf eine negative Bewertung schießen. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hatte deshalb in einem Urteil vom 12.01.2021, 3 Sa 800/20 einen Arbeitgeber zu einer solchen Formel verpflichtet.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hob jedoch in einer aktuellen Entscheidung das Urteil des LAG wieder auf und bestätigte somit seine bisherige Rechtsprechung. Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern alles Gute wünschen, müssen es jedoch nicht.
Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25.01.2022, 9 AZR 146/21

Begrenzung von Urlaubsansprüchen bei doppelten Arbeitsverhältnissen

Erhält ein Arbeitnehmer nach einer unwirksamen Kündigung Urlaub von einem anderen Arbeitgeber in einem Zweit-Arbeitsverhältnis, ist dieser Urlaub auf den Urlaubsanspruch im ersten Arbeitsverhältnis anzurechnen.
Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 05.12.2023, 9 AZR 230/22

BAURECHT

Fertigstellung“ auch bei wesentlichen Mängeln!

1. Eine Fertigstellung setzt nicht voraus, dass sämtliche Arbeiten erbracht und alle wesentlichen Mängel behoben worden sind. Fertigstellung kann damit auch gegeben sein, wenn noch - auch wesentliche - Mängel des Werks vorliegen. Es muss nur vollständig fertig gestellt sein, ohne dass Restleistungen notwendig sind.

2. Ein Werk gilt als abgenommen, wenn der Unternehmer dem Besteller nach Fertigstellung des Werks eine angemessene Frist zur Abnahme gesetzt hat und der Besteller die Abnahme nicht innerhalb dieser Frist unter Angabe mindestens eines Mangels verweigert hat.
3. Hat der Besteller bereits zuvor Mängel gerügt, ist es ihm im Interesse der Rechtsklarheit gleichwohl zuzumuten, im Rahmen der Abnahmeverweigerung (fort-)bestehende Mängel erneut zu rügen.
4. Die Abnahmewirkungen treten auch dann ein, wenn der Besteller die Abnahme zu Unrecht endgültig und ernsthaft verweigert. Der Anspruch auf Zahlung des Werklohns wird dann auch ohne (tatsächliche) Abnahme fällig, wenn der Besteller zur Abnahme verpflichtet ist. Eine Abnahmepflicht besteht allerdings nur dann, wenn das Werk keine wesentlichen Mängel aufweist.
5. Die Mangelfreiheit hat zwar der Unternehmer zu beweisen. Im Hinblick darauf, dass er eine negative Tatsache beweisen muss, obliegt dem Besteller eine sekundäre Darlegungslast dahingehend, dass er den behaupteten Mangel substanziiert vortragen muss.

OLG Brandenburg, Urteil vom 21.11.2024-10 U 131/23

Auch eine unrichtige Schlussrechnung ist prüfbar!

1. Für die Prüfbarkeit einer Schlussrechnung sind ihre Richtigkeit und Abweichungen von vorherigen Schlussrechnungen unerheblich.
2. Eine Partei ist grundsätzlich nicht gehindert, ihr Vorbringen im Laufe des Rechtsstreits zu ändern und insbesondere zu präzisieren, zu ergänzen oder zu berichtigen. Dabei entstehende Widersprüchlichkeiten im Parteivortrag können allenfalls im Rahmen der Beweiswürdigung gem. § 286 ZPO Beachtung finden. Die Nichtberücksichtigung eines erheblichen Beweisangebots wegen vermeintlicher Widersprüche im Vortrag der beweisbelasteten Partei läuft auf eine prozessual unzulässige vorweggenommene tatrichterliche Beweiswürdigung hinaus und verstößt damit zugleich gegen Art. 103 GG.

BGH, Beschluss vom 20.11.2024 - VII ZR 191/23

Keine Bauhandwerkersicherheit, keine Mängelbeseitigung!

1. Ein Unternehmer kann grundsätzlich auch dann noch eine Bauhandwerkersicherung verlangen, wenn er nur noch Mängelbeseitigungsmaßnahmen vorzunehmen hat. Wird die Sicherheit nicht gestellt, ist der Unternehmer berechtigt, die Mängelbeseitigung zu verweigern.

2. Nach Beendigung des Nacherfüllungsstadiums besteht der Vergütungsanspruch des Unternehmers jedoch nur, soweit die Leistung mangelfrei erbracht wurde. Ist die Leistung mangelhaft, hat der Unternehmer nur Anspruch auf die um den Minderwert aufgrund der Mängel gekürzte Vergütung.
3. Dieser Minderwert ist zu ermitteln anhand der auf die mangelhaften Leistungen anteilig entfallende Vergütung, die gem. § 287 ZPO zu schätzen ist.
4. Nach Beendigung des Nacherfüllungsstadiums kann eine Nacherfüllung und folglich auch ein Vorschuss zur Mängelbeseitigung vom Besteller nicht mehr verlangt werden.

OLG Schleswig, Urteil vom 24.07.2024 - 12 U 75/23

Kein Mitverschulden des Auftraggebers bei mangelhafter Vorunternehmerleistung!

1. Ein nach allgemeinem Leistungsstörungsrecht bestehender Anspruch auf Schadensersatz neben der Leistung, der auf den Ersatz von Mangelfolgeschäden gerichtet ist, kann schon vor der Abnahme geltend gemacht werden.
2. Ein Werk ist auch dann mangelhaft, wenn es die vereinbarte oder nach dem Vertrag vorausgesetzte Funktion nur deshalb nicht erfüllt, weil die vom Auftraggeber zur Verfügung gestellten Leistungen anderer Unternehmer, von denen die Funktionsfähigkeit des Werks abhängt, unzureichend sind.
3. Der Unternehmer ist dann nicht für den Mangel seines Werks verantwortlich, wenn dieser auf Vorleistungen anderer Unternehmer zurückzuführen ist und der Unternehmer seine Prüf- und Hinweispflicht erfüllt hat.
4. Der Rahmen der Prüf- und Hinweispflicht und ihre Grenzen ergeben sich aus dem Grundsatz der Zumutbarkeit, wie sie sich nach den besonderen Umständen des Einzelfalls darstellt. Was hiernach

zu fordern ist, bestimmt sich in erster Linie durch das vom Unternehmer zu erwartende Fachwissen und durch alle Umstände, die für den Unternehmer bei hinreichend sorgfältiger Prüfung als bedeutsam erkennbar sind.

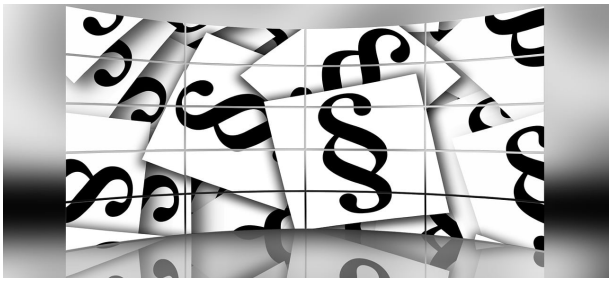
5. Der Auftraggeber schuldet dem Unternehmer grundsätzlich keine Bauaufsicht und muss sich daher ein Überwachungsverschulden der von ihm eingesetzten Bauleitung nicht anspruchsmindernd als Mitverschulden zurechnen lassen.
6. Auch mangelhafte Leistungen des Vorunternehmers sind dem Auftraggeber regelmäßig nicht im Wege des Mitverschuldens zuzurechnen, weil der Vorunternehmer nicht als Erfüllungsgehilfe des Auftraggebers einzustufen ist.

OLG Hamm, Urteil vom 10.07.2024 - 12 U 80/22

VERGABERECHT

Weiche“ Zuschlagskriterien erfordern eine „harte“ Dokumentation!

1. Die Angebotswertung hat anhand der vom Auftraggeber bekannt gemachten Zuschlags- und Unterkriterien einschließlich deren Gewichtung zu erfolgen.
2. Es steht dem öffentlichen Auftraggeber frei, ein Ausschlusskriterium für den Fall zu formulieren, dass von den Bietern eine bestimmte Mindestpunktzahl nicht erreicht wird. Der Inhalt eines solchen Ausschlusskriteriums muss - ebenso wie die Vergabeunterlagen insgesamt - hinreichend klar und eindeutig formuliert sein.



3. Die Zuschlagsentscheidung muss im Vergabenachprüfungsverfahren überprüfbar sein. Die Nachprüfungsinstanzen müssen anhand der Dokumentation der Wertungsentscheidung die Einhaltung der Bewertungsgrundsätze nachvollziehen können und daraufhin kontrollieren, ob das vorgeschriebene Verfahren eingehalten, von einem zutreffenden und vollständig ermittelten Sachverhalt ausgegangen wurde, keine sachwidrigen Erwägungen in die Entscheidung eingeflossen sind und allgemeingültige Bewertungsmaßstäbe beachtet wurden.
4. Vor allem dann, wenn der Auftraggeber sich eines aus Preis und qualitativen Aspekten zusammengesetzten Kriterienkatalogs bedient, bei dem die Angebote hinsichtlich der Qualitätskriterien mittels eines Benotungssystems bewertet werden und die Bewertungsmethode des Preises nur enge Kompensationsmöglichkeiten für qualitative Abzüge erwarten lässt, muss der Auftraggeber seine für die Zuschlagserteilung maßgeblichen Erwägungen in allen Schritten so eingehend dokumentieren, dass nachvollziehbar ist, welche konkreten qualitativen Eigenschaften der Angebote mit welchem Gewicht in die Benotung eingegangen sind.

OLG Düsseldorf, Beschluss vom 22.03.2023 - Verg 24/22

Wann sind Hersteller- und Produktvorgaben zulässig?

1. Hersteller- und Produktvorgaben sind nur dann durch den Auftragsgegenstand gerechtfertigt, wenn vom Auftraggeber nachvollziehbare objektive und auftragsbezogene Gründe angegeben worden sind und die Bestimmung folglich willkürrei getroffen worden ist, solche Gründe tatsächlich vorhanden sind und die Bestimmung andere Wirtschaftsteilnehmer nicht diskriminiert.
2. Eine sachliche Rechtfertigung für eine Produktvorgabe kann anzunehmen sein bei zu erwartenden Kompatibilitätsproblemen, die die Funktionalität in nicht hinnehmbarer Weise beeinträchtigen würden und einen unverhältnismäßigen Mehraufwand entstehen ließen (hier bejaht).
3. Es besteht keine Pflicht des öffentlichen Auftraggebers zur Durchführung einer umfassenden Markterkundung.
4. Einer Fachlosvergabe und damit der Prüfung des Vorliegens eines (wirtschaftlichen oder technischen) Rechtfertigungsgrundes für eine Gesamtlosvergabe bedarf es nur, wenn es sich überhaupt um getrennte Märkte handelt.

OLG Düsseldorf, Beschluss vom 10.07.2024 - Verg 2/24

SONSTIGES

Zugang eines im E-Mail-Anhang befindlichen Abmahnschreibens

Wird ein Abmahnschreiben als Anhang zu einer E-Mail versandt, so gilt das Schreiben erst dann als zugegangen, wenn der Empfänger den Anhang öffnet. Es besteht keine Pflicht einen Dateianhang einer E-Mail von einem unbekannten Absender zu öffnen.
Oberlandesgericht Hamm Beschluss 09.03.2022