



Werte Mandantinnen, werte Mandanten,
geneigte Leserinnen, geneigte Leser,

wir hoffen, Sie haben das erste Zwölftel des neuen Jahres beruflich und privat gut verbringen dürfen. Wenn dem so ist, möge es so weitergehen, wenn nicht, möge Besserung eintreten.

Interessante Themen werden im Jahr 2017 aufschlagen. Im Frühjahr (01.04.2017) – kein Aprilscherz! – tritt das Gesetz zur Änderung des AÜG und zur Bekämpfung des Missbrauchs des Einsatzes von Leiharbeit- und Werkverträgen in Kraft. Das Bundesteilhabegesetz, welches das SGB IX ergänzt und modifiziert, ist noch im Dezember 2016 verabschiedet worden und wird im Januar 2018 in Kraft treten. Gespannt wird man sein, ob das Entgeltgleichheitsgesetz in diesem Jahr verabschiedet werden wird. Ein Referentenentwurf liegt vor. Arbeiten 4.0 als Annex zu Industrie 4.0 wird sich mit dem Schutz von Arbeitnehmern vor Entgrenzung und Überforderung befassen. Es werden Wahlarbeitszeitoptionen, die Zeit- und Ortsouveränität ermöglichen, diskutiert und möglicherweise auch im Jahr 2017 erste Entwürfe über ein Wahlarbeitszeitgesetz vorgelegt werden.

Nicht nur auf der Gesetzgebungsseite ist Bewegung und Betriebsamkeit zu verzeichnen, sondern auch die Gerichte werden mit nicht uninteressanten, die Allgemeinheit betreffenden Sachverhalten beschäftigt. Das Bundesverfassungsgericht hat über die Verfassungsmäßigkeit des Tarifeinheitgesetzes zu entscheiden. Dass die Materie komplex und ausgesprochen weitreichend ist, ist schon damit dokumentiert, dass alleine zwei Anhörungstermine vom Bundesverfassungsgericht anberaumt worden sind, ein höchst ungewöhnlicher Vorgang. Hierzu passt eine erst kürzlich erschienene Veröffentlichung über die Stellung der Gewerkschaften innerhalb der Gesellschaft (vgl. Handelsblatt von Montag, 23.01.2017). Danach ist ein Mitgliederschwund von über 3,3 Mio. im Zeitraum von 1995 bis 2016 bei den DGB-Gewerkschaften zu verzeichnen. Innerhalb von 10 Jahren (2005 bis 2015) verlor die IG Metall 4% ihrer Mitglieder, Verdi 14%, NGG 6% und IG Bau 30%. Alleine die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft hat einen Mitgliederzuwachs von 12% zu verzeichnen. Unbeschadet dessen wird der Einfluss der Gewerkschaften innerhalb der Gesellschaft als nach wie vor groß bezeichnet (87%). Auch wenn im Jahr 2015 und 2016 die Streiks der Lokführer, Piloten und Kindertagesbeschäftigten sehr bemerkbar waren, ist die Anzahl der Streiktage in unserem Land im Vergleich zu den europäischen Nachbarn gering. Im



Zeitraum von 10 Jahren (2006 bis 2016) entfallen auf je 1000 Arbeitnehmer in Deutschland 7 Streiktage. Geringer ist es nur in Österreich (2 Streiktage) und Polen und Schweden (je 5 Streiktage). Frankreich und Dänemark sind die Spitzenreiter (117 bzw. 120 streikbedingte Ausfalltage je 1000 Arbeitnehmer) und auch Belgien und Spanien liegen weit vor Deutschland. Selbst die Niederländer haben einen Streiktag mehr in diesem Zeitraum zu verzeichnen als Deutschland. Wir haben wirklich keinen Grund uns zu beklagen, auch wenn Vieles verbesserungswürdig ist.

Optimierung ist auch unser Herzensanliegen, deshalb scheuen Sie sich nicht uns zu sagen, was bei unserer Dienstleistung schlecht und verbesserungsbedürftig ist. Über Lob freuen wir uns aber auch.

In gewohnter Weise finden Sie nachstehend einige aktuelle, praxisrelevante und lesenswerte Entscheidungen.

Ihr Loof-Team



Rechtsprechung:

Arbeitsrecht

1) Anspruch auf rauchfreien Arbeitsplatz?

Das BAG hat mit einer jetzt veröffentlichten Entscheidung vom 10.05.2016, 9 AZR 347/15, sich mit dem möglichen Anspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz auseinandergesetzt. Gegenstand dieses Rechtsstreits war die Forderung eines als Croupier in einer Spielbank beschäftigten Mitarbeiters, nicht mehr in einem dem Publikumsverkehr und den Gästen zur Verfügung gestellten Raucherraum arbeiten zu müssen. Die Spielbank hatte zum Amusement ihrer Gäste einen Raucherraum eingerichtet, in welchem uneingeschränkt geraucht werden durfte. Die anderen Bereiche waren Nichtraucherzimmer. Jeder der beschäftigten Croupiers musste aufgrund der Schichtplanung innerhalb von 6 Tagen seine Arbeit in einem Umfang von 6 bis 10 Stunden im Raucherraum verrichten. Der Kläger als Nichtraucher wollte von seinem Arbeitgeber die Zuweisung eines tabakrauchfreien Arbeitsplatzes.

Das BAG hat mit der oben genannten Entscheidung einen Anspruch des Klägers auf einen rauchfreien Arbeitsplatz verneint. Zwar weist das Bundesarbeitsgericht daraufhin, dass sich aus § 5 Abs. 1 Satz 1 Arbeitsstättenverordnung ergibt, dass grundsätzlich ein Anspruch besteht vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt zu werden und es hier zu keiner weiteren Darlegungen desjenigen bedarf, der sich hierauf beruft. Eine Einschränkung findet dieser Anspruch jedoch bei Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr. Insoweit ist der Arbeitgeber zu Schutzmaßnahmen nur verpflichtet, als die Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung es zulassen. Die Schutzmaßnahmen, die der Arbeitgeber bei Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr treffen muss, sind deshalb eingeschränkt. Im konkreten Falle bestand für die beklagte Spielbank nur die Verpflichtung, die durch Rauch entstehenden Beeinträchtigungen zu verringern. Dies hatte aber die Spielbank in hinreichendem Maße vorgenommen, so dass der Anspruch des Klägers auf einen rauchfreien Arbeitsplatz als unbegründet zurückgewiesen wurde.

2) In jedem Kündigungsschutzprozess, in welchem ein Arbeitgeber, bei dem ein Betriebsrat installiert ist, verklagt wird, wird gerügt, dass der Betriebsrat



nicht ordnungsgemäß angehört worden sei. Das BAG hat mit einer informativen Entscheidung zu der abschließenden Stellungnahme des Betriebsrats folgende für die Praxis hilfreiche Orientierungssätze aufgestellt:

- „1. *Der Arbeitgeber darf nur dann von einer abschließenden, das Anhörungsverfahren vor Ablauf der Wochenfrist des § 102 II 1 und III BetrVG vorzeitig beendenden Stellungnahme des Betriebsrats ausgehen, wenn er – der Arbeitgeber – aufgrund besonderer Umstände sicher sein kann, der Betriebsrat werde sich innerhalb der gesetzlichen Frist keinesfalls noch einmal – und sei es „nur“ zur Ergänzung der Begründung des schriftlich eingelegten Widerspruchs – äußern.*
2. *Die Abfassung und Zuleitung der Stellungnahme(n) des Betriebsrats zu einer beabsichtigten Kündigung obliegt – unabhängig von den im Gremium erörterten Gründen – nach § 26 II 1 BetrVG dem Betriebsratsvorsitzenden.*

3)

Es kommt immer wieder vor, dass ein Arbeitnehmer nach einem erfolgreich beendeten Kündigungsschutzprozess aufgefordert wird, seine Arbeit wieder aufzunehmen. Die höchstrichterlich zu klärende Frage war, ob dieser Arbeitsaufforderung nachgekommen werden muss, wenn die Tätigkeit, die vor der Kündigung zugewiesen worden war, nicht vertragsgemäß gewesen ist. Mit den nachstehenden Orientierungssätzen hat das Bundesarbeitsgericht hierzu Stellung bezogen:

- „1. *Der Arbeitnehmer braucht nach rechtskräftigem Obsiegen im Kündigungsschutzprozess seine Arbeitskraft grundsätzlich nicht von sich aus anzubieten. Er kann regelmäßig eine Arbeitsaufforderung des Arbeitgebers abwarten, die erkennen lässt, wann und wo die Arbeit aufgenommen werden soll.*
2. *Den Arbeitgeber trifft grundsätzlich keine Obliegenheit, bei der Arbeitsaufforderung die vom Arbeitnehmer künftig zu erledigenden Arbeitsaufgaben konkret zu bestimmen. Das gilt auch dann, wenn eine vor der Kündigung oder dem in ihr bestimmten Termin erfolgte Übertragung von Aufgaben unwirksam und der Arbeitnehmer deshalb berechtigt war, die Verrichtung der zuletzt konkret zugewiesenen Tätigkeiten zu verweigern. Solche Umstände entbinden den Arbeitnehmer – vorbehaltlich einer grundsätzlichen Bereitschaft des Arbeitgebers, ihn künftig vertragsgemäß einzusetzen – nicht von der Pflicht, sich zur vorgegebenen Zeit am mitgeteilten Ort einzufinden und seine Arbeitskraft überhaupt zur Verfügung zu stellen.*
3. *Die beharrliche Weigerung des Arbeitnehmers, einer im vorstehenden Sinne wirksamen Arbeitsaufforderung Folge zu leisten, ist „an sich“ geeignet, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen.*
4. *Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer Urlaub vorsorglich für den Fall gewähren, dass eine von ihm erklärte außerordentliche oder ordentliche Kündi-*



gung das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht aufgelöst hat. Eine wirksame Freistellungserklärung für die Zeit nach Zugang der fristlosen Kündigung bzw. Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist liegt darin aber nur, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs zahlt oder vorbehaltlos zusagt.“

Als Resümee ist festzuhalten, dass auf Arbeitgeberseite möglichst zügig die Arbeitsaufforderung abgegeben werden sollte, weil der Arbeitnehmer nicht von sich aus seine Arbeitskraft zur Verfügung stellen muss und ein Arbeitnehmer in jedem Falle einer Arbeitsaufforderung Folge leisten sollte.

4)

Der Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes gibt immer wieder Anlass zu rechtlichen Diskussionen. Wie bekannt, findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung, wenn die Schwellenwerte des § 23 Abs. 1 KSchG (mehr als 5/10 Arbeitnehmer) überschritten sind. Mit einer Entscheidung vom 19.07.2016 musste sich das BAG mit der Frage beschäftigen, ob Mitarbeiter einem Betrieb zuzurechnen sind, wenn zu diesem Betrieb eine im Ausland (hier in der Schweiz) gelegene Betriebsstätte zugeordnet war. Der in diesem Fall auftretende Kläger war als Sales- und Marketingmanager seit Juli 2009 beschäftigt. Insgesamt waren in seinem Betrieb 9 weitere Arbeitnehmer tätig, mit dem Kläger mithin 10. Der Arbeitgeber hatte in der Folgezeit eine im Handelsregister als selbständige Niederlassung eingetragene Betriebsstätte in der Schweiz erworben, wo u.a. auch 2 Mitarbeiter angestellt waren, die ihren Wohnsitz in Deutschland hatten und zum Betriebssitz täglich in die Schweiz pendelten. Zu Besprechungen und Zusammenkünften mussten diese Mitarbeiter aber den in Deutschland gelegenen Betrieb aufsuchen. Der Arbeitgeber hatte das mit dem Kläger bestehende Arbeitsverhältnis Ende 2013 gekündigt. Hiergegen hatte der Arbeitnehmer Klage erhoben und darauf verwiesen, dass die in der Schweizer Niederlassung beschäftigten Arbeitnehmer bei der Bemessung der Arbeitnehmerzahl zu berücksichtigen seien. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen; der Kläger versuchte sodann beim BAG sein Klagebegehren durchzusetzen. Dies wies jedoch ebenfalls die Klage ab und hat hierbei folgende Orientierungssätze aufgestellt:

- „1. Arbeitnehmer sind im Sinne des § 23 I 3 KSchG „in“ einem Betrieb beschäftigt, wenn sie in dessen betriebliche Struktur eingebunden sind. Dafür ist erforderlich, dass sie ihre Tätigkeit für diesen Betrieb erbringen und die Weisungen zu ihrer Durchführung im Wesentlichen von dort erhalten.
2. Sind Arbeitnehmer in einem Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten einem Betrieb zugeordnet, werden sie nicht schon dann als Arbeitnehmer in einen weiteren Betrieb eingebunden, wenn sie diesen gelegentlich im Rahmen von Meetings und Präsentationen aufsuchen.



3. *Der Umstand, dass § 23 I 3 KSchG weiterhin auf die Betriebs- und nicht auf die Unternehmensgröße abstellt, ist mit Blick auf Art. 3 I GG unbedenklich, solange dadurch nicht angesichts der vom Arbeitgeber geschaffenen konkreten Organisation die gesetzgeberischen Erwägungen für die Privilegierung des Kleinbetriebs bei verständiger Betrachtung ins Leere gehen. Dies ist bei einem in mehrere kleine, organisatorisch verselbständigte Einheiten gegliederten Unternehmen nicht allein deshalb anzunehmen, weil es insgesamt mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt.“*

5)

Wie verhält es sich, wenn ein Betriebsrat außerhalb der Arbeitszeit zu Betriebsratssitzungen mit seinem Fahrzeug fährt? Hat er Anspruch auf eine Fortzahlung seines Arbeitsentgelts während der Zeit seiner Betriebsratstätigkeit und hat er Anspruch auf Ersatz seiner Fahrtkosten? Das BAG hat mit einer umfangreichen Entscheidung zu den immer wiederkehrenden Rechtsfragen, die §§ 37 Abs. 2, 3, 40 Abs. 1 BetrVG aufwirft, hierzu Stellung bezogen. Die Orientierungssätze sind nachstehend wiedergegeben:

- „1. *Nach § 37 III 1 BetrVG hat ein Betriebsratsmitglied zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Ist die Arbeitsbefreiung aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich, so ist nach § 37 III 3 Hs. 2 BetrVG die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.*
2. *Auch Wege-, Fahrt- und Reisezeiten, die ein Betriebsratsmitglied zur Erfüllung erforderlicher betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben außerhalb seiner Arbeitszeit aufwendet, können einen Anspruch auf Freizeitausgleich gemäß § 37 III BetrVG oder bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen einen Vergütungsanspruch nach § 37 III 3 BetrVG auslösen, soweit sie mit der Durchführung der ihnen zugrunde liegenden Betriebsratstätigkeit in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang stehen.*
3. *Betriebsratsmitglieder dürfen nach § 78 S. 2 BetrVG wegen ihrer Betriebsratstätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Für die Bewertung von Fahrtzeiten, die ein Betriebsratsmitglied zur Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben aufwendet, können danach keine anderen Maßstäbe gelten als für Fahrtzeiten, die ein Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Erfüllung seiner Arbeitspflicht aufwendet.*
4. *§ 37 III BetrVG gewährt keinen Anspruch auf Freizeitausgleich oder Vergütung für außerhalb der Arbeitszeit liegende Zeiten, die das Betriebsratsmitglied für Fahrten zwischen Wohnung und Betrieb allein zur Wahrnehmung von Betriebsratstätigkeiten aufwendet, da entsprechende Fahrtzeiten von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Erfüllung der Arbeitspflicht nicht vergütungspflichtig sind.“*



6)

Eine für die Praxis wichtige Entscheidung datiert zwar schon vom 16.03.2016 wurde allerdings eben erst jetzt veröffentlicht (DB 16, S. 2611). In diesem Fall ging es um die Einhaltung einer Ausschlussfrist durch eine Klageerhebung. In dem auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Tarifvertrag (TV-L) hatte ein Kläger eine Klage auf eine Höhergruppierung erhoben. Diese Klage war dem Arbeitgeber, es handelte sich hierbei um die Stadt Berlin, am 07.01.2014 zugestellt worden. Eingegangen beim Gericht war die Klage bereits am 18.12.2013. Die Stadt Berlin hatte ab Juli 2013 die begehrte erhöhte Vergütung entrichtet und sich im Hinblick auf die Vergütung, die für die Zeit vorher verlangt worden war, auf die Geltung der tariflichen Ausschlussfrist berufen, wonach innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten schriftlich Ansprüche zu erheben sind. Zur Begründung war ausgeführt worden, dass die am 07.01.2014 zugestellte Klage keine schriftliche rechtzeitige Geltendmachung darstelle, die 6-Monatsfrist sei deshalb am 30.12.2013 bereits abgelaufen gewesen. Sowohl das Arbeitsgericht Berlin wie auch das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg haben der Klage stattgegeben, die Richter in Erfurt haben dagegen die Klage abgewiesen und dabei folgende Orientierungssätze aufgestellt:

- „1. Für die Rechtswirkung der schriftlichen Geltendmachung eines Anspruchs kommt es im Hinblick auf die Wahrung einer tariflichen Ausschlussfrist auf den Zugang einer solchen rechtsgeschäftsähnlichen Erklärung beim Empfänger an.
2. Der Senat hält § 167 ZPO bei der Wahrung einer Frist, die auch durch eine außergerichtliche Geltendmachung eingehalten werden kann, bereits aus grundsätzlichen Erwägungen für nicht anwendbar. Einer abschließenden Entscheidung hierzu bedurfte es jedoch nicht.
3. Für die Wahrung einer tariflichen Ausschlussfrist, die vom Gläubiger eines Anspruchs eine schriftliche Geltendmachung verlangt, reicht es nicht aus, wenn eine Klage, in der der Anspruch gerichtlich geltend gemacht wird, zwar vor dem Fristablauf beim Arbeitsgericht eingeht, dem Schuldner jedoch erst nach dem Fristablauf zugestellt wird. § 167 ZPO findet jedenfalls auf die Wahrung einer in einem Tarifvertrag geregelten und durch ein einfaches Schreiben einzuhaltenden Ausschlussfrist keine Anwendung.“

7)

Mit einer Entscheidung vom 02.11.2016, 10 AZR 596/15, hat das BAG zu einem durchaus häufig auftretenden Sachverhalt entschieden. Konkret ging es darum, ob ein Arbeitgeber berechtigt ist, einen im Krankenstand befindlichen Arbeitnehmer zu einem Personalgespräch zu laden, welches den Zweck hatte, die weiteren Beschäftigungsmöglichkeiten zu ventilieren. Der zu einem



solchen Gespräch geladene Arbeitnehmer war zu diesem Gespräch nicht erschienen und hatte die Anweisung negiert, allerdings zur Begründung des Nichterscheinens darauf verwiesen, dass gesundheitliche Gründe ihn an der Wahrnehmung des Termins hinderten. Deshalb war ihm eine Abmahnung erteilt worden. Gegen diese Abmahnung hat der Kläger bis zum BAG geklagt, welches folgenden Leitsatz, der alles enthält, aufgestellt hat:

Während der Dauer einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nur dann anweisen, zu einem Personalgespräch in den Betrieb zu kommen, wenn hierfür ein dringender betrieblicher Anlass besteht, der einen Aufschub der Weisung auf einen Zeitpunkt nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit nicht gestattet und die persönliche Anwesenheit des Arbeitnehmer im Betrieb dringend erforderlich ist und ihm zugemutet werden kann.“

Gesellschaftsrecht

1) Automatische Beendigung eines Anstellungsvertrages bei Abberufung (?)

Das Oberlandesgericht Karlsruhe hat mit einer Entscheidung vom 25.10.2016, 8 U 122/15, sich mit einer Koppelungsklausel beschäftigt. Bei dem zu beurteilenden Anstellungsvertrag eines Geschäftsführers war eine Klausel enthalten, wonach sein Vertragsverhältnis mit der GmbH mit einer Abberufung durch die Gesellschafterversammlung mit Zugang dieses Beschlusses, ohne dass es einer auf die Beendigung dieses Dienstverhältnisses gerichteten Erklärung einer der Parteien bedarf, endet. Der so abberufene und entlassene Geschäftsführer hat gegen die Beendigung seines Anstellungsverhältnisses geklagt und die Auffassung vertreten, dass das Anstellungsverhältnis nicht durch die Koppelung von Abberufung als Organ und gleichzeitiger Beendigung des Anstellungsverhältnisses beendet worden sei.

Das Oberlandesgericht Karlsruhe ist dieser Meinung gefolgt und hat festgestellt, dass die Kündigung des Dienstvertrages aus einem Grund, der lediglich kraft Vereinbarung zur vorzeitigen Auflösung des Vertrages führt, zum einen nur unter Wahrung der sich aus § 622 BGB ergebenden Mindestkündigungsfrist möglich sei und einzelvertraglich eine Kündigungsfrist von weniger als 4 Wochen nicht vereinbart werden könne. Der Verstoß gegen § 622 Abs. 5 Nr. 2 BGB könne auch von einem Geschäftsführer, der an der Gesellschaft beteiligt ist, eingewandt werden. Folgende Leitsätze wurden vom OLG formuliert:



1. *„Eine Koppelungsvereinbarung in einem Geschäftsführeranstellungsvertrag mit einer GmbH, die die sofortige Beendigung des Anstellungsvertrages mit Zugang der Bekanntgabe des Abberufungsbeschlusses vorsieht, ist unwirksam.“*
2. *„Handelt es sich bei der Koppelungsvereinbarung um eine von der Gesellschaft gestellte allgemeine Geschäftsbedingung, kann sie nicht (geltungserhaltend) einschränkend dahingehend ausgelegt werden, dass die Beendigung des Anstellungsvertrages nichts sofort nach Bekanntgabe des Widerrufs der Geschäftsführerbestellung, sondern erst nach Ablauf der sich aus dem Gesetz ergebenden Mindestkündigungsfrist eintritt (Abgrenzung zu BGH-Urteil vom 29.05.1989, II ZR 220/88, Juris, Rdn. 17 ff.).“*
3. *„Ein wirksamer Beschluss einer GmbH kann auch dadurch konkludent gefasst werden, dass sich die Gesellschafter in einer Universalversammlung über die fragliche Maßnahme unzweifelhaft einig sind und dies nach außen – etwa durch sofortige Umsetzung der Maßnahme – zum Ausdruck bringen.“*

2)

Mit den Anforderungen an den Nachweis einer Zahlungsaufforderung zur Zahlung der Einlage mit Fristsetzung hat sich der BGH am 27.09.2016, II ZR 299/15, auseinandergesetzt.

Gemäß § 21 Abs. 1 Satz 2 GmbHG ist einem mit der Bezahlung seiner Einlage säumigen Gesellschafter eine weitere Aufforderung mittels eingeschriebenen Briefes zu übermitteln. Es war lange streitig, was das Erfordernis eines eingeschriebenen Briefes bedeutet. Sollte es ein Einwurf-Einschreiben sein oder aber sollte es ein Übergabe-Einschreiben sein? Genügt ein Einwurf-Einschreiben für den Zugangsnachweis? Abschließend wurde jetzt diese langjährige Streitfrage wie folgt entschieden:

„Die formalen Anforderungen einer erneuten Aufforderung mittels eingeschriebenen Briefes gem. § 21 Abs. 1 Satz 2 GmbHG werden durch ein Einwurf-Einschreiben der Deutschen Post AG gewahrt.“

Allgemeines

Das Bundesgerichtshof (BGH vom 12.01.2016, 3 StR 482/15) hatte sich mit einer Richterablehnung zu befassen. Hierbei ging es um einen Strafrichter, der in seinem Facebook-Profil in Foto gepostet hatte, auf dem er ein T-Shirt mit dem Aufdruck „Wir geben Ihrer Zukunft ein zuhause: JVA“ trug. Er hatte dieses Bild mit den Worten kommentiert: „Das ist mein „Wenn Du rauskommst bin ich in Rente-Blick““.



Ein Angeklagter hatte diesen Richter, gestützt auf diesen Sachverhalt, wegen Besorgnis der Befangenheit abgelehnt. Das Ablehnungsgesuch war durch die Strafkammer zurückgewiesen worden, weil der Facebook-Account ausdrücklich den privaten Lebensbereich des Richters betreffe und humoristisch geprägt gewesen sei. Der BGH hingegen sah die Voraussetzungen für die Ablehnung wegen Besorgnis der Befangenheit als gegeben an und hat dem Antrag dieses Verteidigers stattgegeben.

Auch ein Richter sollte deshalb mit gebotener Zurückhaltung sich in der Öffentlichkeit präsentieren.