

# Im Blickpunkt

Aktuelle Kurzmitteilungen

für die Mitglieder des Zentralverbandes Deutscher Milchwirtschaftler e.V.

Ausgabe 01/2023

ZDM

Recht aktuell

**Wir wünschen Ihnen,  
Ihren Familien,  
Mitarbeiterinnen und  
Mitarbeitern ein  
glückliches, gesundes,  
erfolgreiches und  
friedliches Jahr 2023.**



**Wir freuen uns auf ein  
weiteres Jahr der gu-  
ten Zusammenarbeit  
mit Ihnen!**

## Zur „Unverzüglichkeit“ einer Veröffentlichung nach § 40 Abs. 1 a LFGB

Eine Behörde beabsichtigte, die im Rahmen einer Betriebskontrolle in einem Bäckereibetrieb festgestellten lebensmittelrechtlichen Verstöße im Internet zu veröffentlichen. In einem der Filialgeschäfte der Bäckerei war im Backvorbereitungsraum ein angebrochener und ein geschlossener Beutel mit Rucola vorgefunden worden. Das auf den Beuteln jeweils aufgedruckte Verbrauchsdatum war zum Zeitpunkt der Kontrolle bereits abgelaufen. In einem Eilrechtsverfahren vor dem Verwaltungsgericht Stade war der Behörde eine Veröffentlichung der Verstöße vorläufig untersagt worden. Das Gericht hatte darauf verwiesen, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 40 Abs. 1 a, Satz 1 Nr. 3 LFGB voraussichtlich nicht vorlagen. So bestehe bereits kein durch Tatsachen begründeter Verdacht, dass in der kontrollierten Filiale gegen „sonstige Vorschriften“ im Sinne dieser Norm in nicht nur unerheblichem Ausmaß, oder wiederholt verstoßen worden sei. Insbesondere gelte der im Vorbereitungsraum vorgefundene Rucola mit entsprechendem Verbrauchsdatum nicht als ein nicht sicheres Lebensmittel im Sinne der Basisverordnung, das nicht in den Verkehr gebracht werden durfte. Es handele sich bei dem Rucola nicht bereits um ein Lebensmittel, das im Sinne des Art. 24 Abs. 1 Satz 1 LMIV in mikrobiologischer Hinsicht sehr leicht verderblich sei. Rucola sei nicht mit Lebensmitteln vergleichbar, für die diese Eigenschaft vorliege wie beispielsweise Hackfleisch oder Geflügelfleisch, so die Richter der Vorinstanz. Allein der formelle Umstand, dass die betreffenden Rucola-Packungen mit einem Verbrauchsdatum versehen gewesen seien, ändere daran nichts. Es sei zulässig, ein Verbrauchsdatum auch dann – überpflichtmäßig

– anzugeben, wenn das betroffene Lebensmittel gar nicht leicht verderblich sei. Ein Inverkehrbringen eines solchen Produkts nach Ablauf eines Verbrauchsdatums sei daher – wenn überhaupt – nur ein (formeller) Verstoß. von unerheblichem Ausmaß.

Mit dieser Begründung der vorinstanzlichen Entscheidung befassten sich die Richter der Beschwerdeinstanz hingegen nicht im Einzelnen, da sie die Frage der „Unverzüglichkeit“ demgegenüber für ausschlaggebend und damit entscheidungserheblich hielten.

Die beabsichtigte Veröffentlichung wäre in jedem Fall nicht „unverzüglich“ erfolgt, so die Richter. Im LFGB sei nicht näher definiert, wann eine Information der Öffentlichkeit noch „unverzüglich“ erfolgt sei. In Anlehnung an die Legaldefinition in § 121 Abs. 1 BGB sei darunter ein Handeln „ohne schuldhaftes Zögern“ zu verstehen. Diese Vorschrift dürfe zur Auslegung aus Gründen der Einheitlichkeit der Rechtsordnung herangezogen werden.

Der Gesetzgeber des LFGB nehme mit der Verwendung des Wortes „unverzüglich“ einen in der Rechtssprache seit langem etablierten Begriff in Bezug, dessen Inhalt sich im Laufe der Jahre auch nicht verändert habe. Der Begriff „unverzüglich“ sei auf Basis einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts bewusst in den § 40 Abs. 1a LFGB aufgenommen worden, da dem Gesetz bis dato eine zeitliche Begrenzung der Informationsverbreitung gefehlt hatte und dies insoweit mit der grundgesetzlich geschützten Berufsfreiheit nach Art. 12 GG nicht vereinbar gewesen sei.

Die veröffentlichte Information solle für den Verbraucher eine möglichst hohe Aktualität aufweisen. Mit sinkender Aktualität der Information reduziere sich auch der Wert der Information für den Verbraucher. Je weiter also der Verstoß zeitlich entfernt sei, desto geringer sei der objektive Informationswert seiner Verbreitung, weil sich vom Verstoß. in der Vergangenheit objektiv immer weniger auf die aktuelle Situation des betroffenen Unternehmens schließen lasse.

Eine solche Situation sei auch im vorliegenden Fall anzutreffen. Erst zehn Wochen nach der Betriebskontrolle und damit viel zu spät sei die Unternehmerin zur beabsichtigten Veröffentlichung angehört worden.

Zwischen der Feststellung der bemängelten Zustände und dem geplanten Veröffentlichungsdatum lag im Ergebnis ein Zeitraum von gut dreieinhalb Monaten. Insgesamt also eine viel zu

große Verzögerung, um von einer „unverzüglichen“ Veröffentlichung sprechen zu können.

*OVG Lüneburg, Beschluss vom 20.10.2022, 14 ME 304/22*

## Auskunftsanspruch nach DS-GVO

In einem aktuellen Urteil entschied das OLG Karlsruhe, dass ein Versicherungsnehmer Auskunftsansprüche über den Inhalt von ihm bekannten und vorliegenden Beilagen zu den Prämienanpassungen (Begründungen und Informationsblätter) nicht aus der DS-GVO (2016/679/EU) ableiten konnte. Dies habe sich daraus ergeben, dass der Antragsteller mit seinem streitgegenständlichen Auskunftsanspruch gerade keine datenschutzrechtliche Zielsetzung verfolgt habe. Insbesondere habe sich sein Begehren gerade nicht auf eine Auskunft darüber gerichtet, ob die Beklagte, die in den ihm bekannten Schreiben enthaltenen Informationen aktuell verarbeitet, insbesondere speichert, sondern sein Begehren sei allein darauf gerichtet gewesen, Auskunft über den Inhalt dieser ihm bereits vorliegenden Schreiben zu erhalten. Im Ergebnis lag weder eine datenschutzrechtliche Zielsetzung noch ein anderer legitimer Zweck dem geltend gemachten Anspruch zugrunde, so dass er als rechtsmissbräuchlich anzusehen war.

*Urteil v. 29.11.2022, Az. 12 U 305/21*

## Aus dem Arbeitsrecht

### Verfall von Urlaub aus gesundheitlichen Gründen

Der Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub aus einem Urlaubsjahr, in dem der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat, bevor er aus gesundheitlichen Gründen an der Inanspruchnahme seines Urlaubs gehindert war, erlischt regelmäßig nur dann nach Ablauf eines Übertragungszeitraums von 15 Monaten, wenn der Arbeitgeber ihn rechtzeitig in die Lage versetzt hat, seinen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Dies folgt aus

einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 Abs. 1 und Abs. 3 BUrlG.

Der als schwerbehinderter Mensch anerkannte Kläger ist bei der beklagten Flughafengesellschaft als Frachtfahrer im Geschäftsbereich Bodenverkehrsdienste beschäftigt. In der Zeit vom 1. Dezember 2014 bis mindestens August 2019 konnte er wegen voller Erwerbsminderung aus gesundheitlichen Gründen seine Arbeitsleistung nicht erbringen und deshalb seinen Urlaub nicht nehmen. Mit seiner Klage hat er u. a. geltend gemacht, ihm stehe noch Resturlaub aus dem Jahr 2014 zu. Dieser sei nicht verfallen, weil die Beklagte ihren Obliegenheiten, an der Gewährung und Inanspruchnahme von Urlaub mitzuwirken, nicht nachgekommen sei.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers, die wegen streitiger Urlaubsansprüche aus weiteren Jahren aus prozessualen Gründen zurückzuweisen war, hatte hinsichtlich des Resturlaubs aus dem Jahr 2014 überwiegend Erfolg. Entgegen der Auffassung der Beklagten verfiel der im Jahr 2014 nicht genommene Urlaub des Klägers nicht allein aus gesundheitlichen Gründen.

Grundsätzlich erlöschen Urlaubsansprüche nur dann am Ende des Kalenderjahres (*§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG*) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (*§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG*), wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor durch Erfüllung sog. Aufforderungs- und Hinweisobligationen in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Besonderheiten bestehen, wenn der Arbeitnehmer seinen Urlaub aus gesundheitlichen Gründen nicht nehmen konnte.

Nach bisheriger Senatsrechtsprechung gingen die gesetzlichen Urlaubsansprüche in einem solchen Fall – bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit – ohne weiteres mit Ablauf des 31. März des zweiten Folgejahres unter („15-Monatsfrist“). Diese Rechtsprechung hat der Senat in Umsetzung der Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs aufgrund der Vorabentscheidung vom 22. September 2022 (- *C-518/20 und C-727/20 – [Fraport]*), um die ihn der Senat durch Beschluss vom 7. Juli 2020 (- 9 AZR 401/19 (A) -) ersucht hat, weiterentwickelt.

Danach verfällt weiterhin der Urlaubsanspruch mit Ablauf der 15-Monatsfrist, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres aus gesundheitlichen Gründen daran gehindert war, seinen Urlaub anzutreten. Für diesen Fall kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobligationen nachgekommen ist, weil diese nicht zur Inanspruchnahme des Urlaubs hätten beitragen können.

Anders verhält es sich jedoch, wenn der Arbeitnehmer – wie vorliegend der Kläger – im Urlaubsjahr tatsächlich gearbeitet hat, bevor er voll erwerbsgemindert oder krankheitsbedingt arbeitsunfähig geworden ist. In dieser Fallkonstellation setzt die Befristung des Urlaubsanspruchs regelmäßig voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer rechtzeitig vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit in die Lage zu versetzt hat, seinen Urlaub auch tatsächlich zu nehmen.

Der für das Jahr 2014 im Umfang von 24 Arbeitstagen noch nicht erfüllte Urlaubsanspruch konnte danach nicht allein deshalb mit Ablauf des 31. März 2016 erlöschen, weil der Kläger nach Eintritt seiner vollen Erwerbsminderung mindestens bis August 2019 aus gesundheitlichen Gründen außerstande war, seinen Urlaub anzutreten. Der Resturlaub blieb ihm für dieses Jahr vielmehr erhalten, weil die Beklagte ihren Mitwirkungsobligationen bis zum 1. Dezember 2014 nicht nachgekommen ist, obwohl ihr dies möglich war.

*Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 245/19 –*