

Im Blickpunkt

Aktuelle Kurzmitteilungen

für die Mitglieder des Zentralverbandes Deutscher Milchwirtschaftler e.V.

Ausgabe 01/2025

Aus dem Arbeitsrecht

Fortbilder insolvent: Meisterschüler müssen Förderung nicht zurückzahlen

Wird ein Bildungsträger während der Fortbildung insolvent, müssen Meisterschülerinnen und -schüler ihre Förderung nicht zurückzahlen. Ein Ende wegen einer Insolvenz stehe einem Abbruch aus wichtigem Grund gleich - bei dem auch nicht zurückgezahlt werden muss.

Ein Meisterschüler aus Duisburg nahm an einer rund 20-monatigen Fortbildung zum Logistikmeister bei einem privaten Bildungsträger teil. Die Kosten für den Lehrgang beliefen sich auf etwa 4.500 Euro, die der Mann zu Beginn der Fortbildung an den Träger zahlte. Von der Bezirksregierung Köln erhielt er einen sogenannten Maßnahmebeitrag in Höhe der Lehrgangsgebühren, davon die eine Hälfte als Zuschuss ohne Rückzahlungspflicht, die andere Hälfte als Darlehen.

Als der private Träger der Fortbildung ungefähr zehn Monate nach Kursbeginn insolvent wurde, setzte die Bezirksregierung Köln den Maßnahmebeitrag auf rund 2.300 Euro fest und forderte von dem Kläger einen Zuschussanteil von circa 1.100 Euro zurück.

Insolvenz vergleichbar mit Abbruch aus wichtigem Grund zu Unrecht, so das OVG Münster (Urteil vom 10.11.2024 – 12 A 286/23) und verwies auf § 23 Abs. 2 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG). Danach muss ein Fortbildungsteilnehmer oder eine -teilnehmerin den Maßnahmebeitrag nur in dem Umfang zu erstatten, in dem die Lehrgangsgebühren noch nicht fällig geworden sind, wenn er die Maßnahme aus wichtigem Grund abgebrochen und bis zum Abbruch regelmäßig an der Maßnahme teilgenommen hat.

Weil der Mann die Fortbildung nicht abbrach, sei die Vorschrift nicht unmittelbar anwendbar, so

das OVG. Aber auch bei einer Insolvenz sei die Vorschrift anzuwenden – immerhin sei die Insolvenz ein "außerhalb des Einflussbereichs des Klägers" liegender Umstand gewesen, so das Gericht. Das sei mit dem Abbruch aus einem wichtigen Grund vergleichbar, weil der Gesetzgeber bei § 23 Abs. 2 Nr. 1 AFBG davon ausging, ein Abbruch aus wichtigem Grund erfolge regelmäßig unverschuldet. "Erst recht" also sei dies der Fall, wenn der Abbruch tatsächlich nicht auf den Teilnehmer oder die Teilnehmerin zurückgeht – wie bei einer Insolvenz des Trägers.

Weil der Meisterschüler in den zehn Monaten auch an jeder Unterrichtseinheit teilgenommen hat und sich die Fälligkeit der Fortbildungsgebühren aus den AGB des Trägers ergeben habe, erfülle er auch die restlichen Voraussetzungen der Vorschrift. Somit sei er nicht zur Rückzahlung des Maßnahmebeitrags verpflichtet.

Für die Bezirksregierung Köln sei schon bei Erlass der Bescheide erkennbar gewesen, dass der Mann und andere Betroffene keine Erstattung der Gebühren im Wege des Insolvenzverfahrens zu erwarten hatten, so das OVG weiter. Der Insolvenzverwalter hatte zuvor Masseunzugänglichkeit angezeigt, also signalisiert, dass die gezahlten Beiträge der Schülerinnen und Schüler nicht in die Insolvenzmasse eingeflossen sind und so nicht zur Gläubigerbefriedigung genutzt werden können.

OVG Münster, Urteil vom 10.11.2024 - 12 A 286/23

Bundesarbeitsgericht zu Krankschreibung aus dem Ausland

Ausländische Krankenscheine haben unter Umständen keinen Beweiswert, entschied das Bundesarbeitsgericht. Konkret ging es um das Attest eines tunesischen Arztes, das nahtlos an den Urlaub des Erkrankten anschloss.

Arbeitgeber können auch außerhalb der EU ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen anzweifeln. Hierfür gelten im Grundsatz dieselben Kriterien wie bei einem deutschen Attest, wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt entschied. Danach müssen Arbeitnehmer weitere Beweise vorlegen, wenn die bekannten Umstände »in der Gesamtschau ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Bescheinigung begründen«.

Das war nach Überzeugung der Richterinnen und Richter des BAG bei einem Lagerarbeiter aus Bayern der Fall. Er hatte bereits mehrfach ausländische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen im direkten Anschluss an seinen Urlaub vorgelegt.

So auch im Sommer 2022, wo er vom 22. August bis zum 9. September Urlaub genommen hatte. Am 7. September teilte er dann mit, dass er bis zum 30. September krankgeschrieben sei. Er fügte ein auf Französisch abgefasstes Attest eines tunesischen Arztes bei, wonach er bis dahin reiseunfähig sei und strenge häusliche Ruhe einhalten müsse.

Der Arbeitgeber erkannte die tunesische Bescheinigung nicht an und verweigerte die Lohnfortzahlung für September 2022. Die Klage des Lagerarbeiters hatte vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) München noch Erfolg. Dieses Urteil hob das BAG nun auf.

Dabei ließen die obersten Arbeitsrichter offen, ob, wie das LAG angenommen hatte, die Begebenheiten jeweils für sich genommen »unverfänglich« waren. Sie sahen »ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung«. So habe der Mann bereits mehrfach Krankschreibungen im Anschluss an seinen Urlaub vorgelegt. Nachdem der tunesische Arzt ihm Reiseunfähigkeit bescheinigt habe, habe er zudem sofort eine Fähre gebucht, ohne den Verlauf der attestierten Erkrankung abzuwarten, so die Erfurter Richter.

Generell gilt: Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist unter gewissen Umständen angreifbar und verliert dann an Wert, das hatten Arbeitsgerichte 2024 mehrfach auch für in Deutschland ausgestellte Krankschreibungen entschieden.

Dennoch hat ein ärztliches Attest weiter starke Wirkung. Es besagt erst einmal, dass der Beschäftigte krank ist und nicht arbeiten kann. Arbeitgeber können den Beweiswert einer Krankschreibung nur in Frage stellen, wenn sie einen begründeten Verdacht haben und Beschäftigte sich z. B. arbeitsunfähig melden, es aber belegbar andere Gründe für ihr Fehlen gibt.

BAG, Aktenzeichen: 5 AZR 284/24

Recht aktuell

Isolierte Proteinangaben sind unzulässig

Das Oberlandesgericht (OLG) München hat am 19.12.2024 in einem Berufungsverfahren entschieden, dass die isolierte Herausstellung der reinen Proteinmenge in Gramm auf dem Deckel einer High Protein Milchreispackung rechtswidrig sei. Damit bestätigte das OLG das Landgericht München, welches im Juli 2023 geurteilt hatte, dass es gegen das Wettbewerbsrecht verstoße, wenn auf einer Lebensmittelverpackung der Proteingehalt in Gramm getrennt von der Nährwerttabelle angegeben wird.

„Mit dieser Angabe könne der Verbraucher zu der Annahme verleitet werden, das Produkt mit der höchsten ausgezeichneten Menge an Protein weise auch den "höchsten" Proteingehalt auf, was aber nicht zwingend der Fall sein müsse und deshalb zu einer Verwirrung des Verbrauchers führen könne. Gerade der an einer ausgewogenen Ernährung interessierte Verbraucher benötige für eine informierte Kaufentscheidung nicht nur die Angabe zur Menge des (absoluten) Proteingehalts des Produkts, sondern auch die Angaben zum Brennwert sowie zur Menge der weiteren in dem Produkt enthaltenen Nährstoffe, wie etwa Zucker oder Fett. Darum müsse der Verbraucher diese Informationen grundsätzlich alle "auf einen Blick" erhalten, um nicht durch die prominente Herausstellung einzelner Nährwertangaben von den übrigen Angaben abgelenkt zu werden, heißt es in der Begründung des OLG.

Die Revision zum Bundesgerichtshof wird zugelassen, weshalb das Urteil noch nicht rechtskräftig ist.

Im Blickpunkt

Aktuelle Kurzmitteilungen

für die Mitglieder des Zentralverbandes Deutscher Milchwirtschaftler e.V.

Ausgabe 02/2025

Aus dem Arbeitsrecht

Bundesarbeitsgericht zu Krankschreibung aus dem Ausland

Ausländische Krankenscheine haben unter Umständen keinen Beweiswert, entschied das Bundesarbeitsgericht. Konkret ging es um das Attest eines tunesischen Arztes, das nahtlos an den Urlaub des Erkrankten anschloss.

Arbeitgeber können auch außerhalb der EU ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen anzweifeln. Hierfür gelten im Grundsatz dieselben Kriterien wie bei einem deutschen Attest, wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt entschied. Danach müssen Arbeitnehmer weitere Beweise vorlegen, wenn die bekannten Umstände »in der Gesamtschau ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Bescheinigung begründen«.

Das war nach Überzeugung der Richterinnen und Richter des BAG bei einem Lagerarbeiter aus Bayern der Fall. Er hatte bereits mehrfach ausländische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen im direkten Anschluss an seinen Urlaub vorgelegt.

So auch im Sommer 2022, wo er vom 22. August bis zum 9. September Urlaub genommen hatte. Am 7. September teilte er dann mit, dass er bis zum 30. September krankgeschrieben sei. Er fügte ein auf Französisch abgefasstes Attest eines tunesischen Arztes bei, wonach er bis dahin reiseunfähig sei und strenge häusliche Ruhe einhalten müsse.

Der Arbeitgeber erkannte die tunesische Bescheinigung nicht an und verweigerte die Lohnfortzahlung für September 2022. Die Klage des Lagerarbeiters hatte vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) München noch Erfolg. Dieses Urteil hob das BAG nun auf.

Dabei ließen die obersten Arbeitsrichter offen, ob, wie das LAG angenommen hatte, die Begebenheiten jeweils für sich genommen »unverfänglich« waren. Sie sahen »ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung«. So habe der Mann bereits mehrfach Krankschreibungen im Anschluss an seinen Urlaub vorgelegt. Nachdem der tunesische Arzt ihm Reiseunfähigkeit bescheinigt habe, habe er zudem sofort eine Fähre gebucht, ohne den Verlauf der attestierten Erkrankung abzuwarten, so die Erfurter Richter.

Generell gilt: Eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist unter gewissen Umständen angreifbar und verliert dann an Wert, das hatten Arbeitsgerichte 2024 mehrfach auch für in Deutschland ausgestellte Krankschreibungen entschieden.

Dennoch hat ein ärztliches Attest weiter starke Wirkung. Es besagt erst einmal, dass der Beschäftigte krank ist und nicht arbeiten kann. Arbeitgeber können den Beweiswert einer Krankschreibung nur in Frage stellen, wenn sie einen begründeten Verdacht haben und Beschäftigte sich z. B. arbeitsunfähig melden, es aber belegbar andere Gründe für ihr Fehlen gibt.

BAG, Aktenzeichen: 5 AZR 284/24

Streit um Abwerbung von Mitarbeitenden

Ein Brandschutzunternehmen wollte einem Mitarbeiter per einstweiliger Verfügung untersagen lassen, Mitarbeitende abzuwerben, hatte jedoch damit keinen Erfolg. Das Landgericht Koblenz verneinte einen Unterlassungsanspruch ebenso wie die Dringlichkeit.

Beschäftigte von der Konkurrenz abzuwerben, ist im Alltag von Unternehmen üblich. Grundsätzlich ist das auch zulässig, doch es gibt Grenzen.

Im vorliegenden Fall konkurrierten zwei Brandschutzunternehmen um insgesamt 25 Mitarbeitende. Diese wechselten geschlossen von einem Arbeitgeber zu dessen Mitbewerber, viele der wechselwilligen Fachkräfte kündigten jedoch noch vor Arbeitsbeginn wieder. Das Unternehmen ging daraufhin gerichtlich gegen den Ex-Arbeitgeber der Fachkräfte vor, um ihm im einstweiligen Verfügungsverfahren die (Rück-)Abwerbung von Mitarbeitenden untersagen zu lassen.

Beide Unternehmen vertreiben unter anderem stationäre Brandschutzsysteme und konkurrieren auf diesem Markt sowohl um Kunden als auch um Mitarbeitende. Etwa 25 Mitarbeitende des einen Unternehmens hatten sich ursprünglich entschlossen, zur Konkurrenz zu wechseln. In der Folgezeit erklärten jedoch mehrere dieser zunächst wechselwilligen Fachkräfte jeweils eine gleichlautende Kündigung dieser Anstellungsverträge und nahmen ihre Arbeit nicht auf. Das betroffene Unternehmen wehrte sich dagegen vor Gericht und beantragte eine einstweilige Verfügung.

Das Unternehmen trug vor, dass der ehemalige Arbeitgeber für die identischen und kurz vor Arbeitsbeginn erklärten Kündigungen sowie für den darauffolgenden Nichtantritt der Arbeitsstelle verantwortlich sei. Er habe dem Unternehmen gezielt Schaden zufügen wollen.

Den wechselwilligen Mitarbeitenden habe der ehemalige Arbeitgeber kostenfreie Rechtsberatung durch einen externen Anwalt zur Verfügung gestellt und ihnen eine Prämienzahlung in Höhe von 2.000 bis 3.000 Euro versprochen, wenn sie von dem Wechsel Abstand nehmen würden. Durch die erfolgten Kündigungen und das Nichterscheinen der ursprünglich wechselwilligen Mitarbeitenden habe der Betriebsablauf erheblich gelitten.

Das Unternehmen beantragte sinngemäß den Erlass einer einstweiligen Verfügung, mit der dem Konkurrenzunternehmen untersagt werden sollte, aktuelle oder ehemalige Mitarbeitende, die ihr neues Anstellungsverhältnis gekündigt

oder nicht angetreten hatten, für die Dauer von sechs Monaten - hilfsweise kürzer - einzustellen oder weiter zu beschäftigen. Zudem sollte dem Ex-Arbeitgeber sinngemäß untersagt werden, seine ehemaligen oder aktuellen Mitarbeitenden aufzufordern, ihr Anstellungsverhältnis zu kündigen oder nicht anzutreten oder eine Prämie für den Fall auszuloben, dass aktuelle oder ehemaligen Mitarbeitende nicht zur Konkurrenz wechseln. Untersagt werden sollte zudem, den Mitarbeitenden unentgeltlich Rechtsrat durch einen Anwalt in Bezug auf die Möglichkeiten einer Beendigung ihres Anstellungsvertrages zur Verfügung zu stellen.

Das Landgericht Koblenz hat den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückgewiesen, weil weder ein Verfügungsanspruch noch ein Verfügungsgrund vorliege. Das Gericht stellte fest, dass das Unternehmen keinen Anspruch auf Unterlassung gemäß § 8 Abs. 1 UWG i. V. m. §§ 4, 4a UWG hat. Es liege keine unzulässige geschäftliche Handlung vor, weil die Konkurrenz nicht unlauter gemäß § 4 Nr. 4 UWG gehandelt habe.

Dazu stellte es fest, dass das Abwerben und auch das Rückabwerben von Beschäftigten eines Unternehmens grundsätzlich erlaubt ist. Unlauter sei ein Abwerben nur, wenn der konkurrierende Unternehmer mit der Abwerbung einen verwerflichen Zweck verfolge oder bei der Abwerbung selbst verwerfliche Mittel oder Methoden anwende.

Dies war vorliegend für das Landgericht nicht ersichtlich.

Unlauterkeit liege nur bei Druck, unangemessenem Einfluss oder Irreführung des Arbeitnehmers vor.

Im Ergebnis lag für das Gericht auch kein Verfügungsgrund vor. Die Vermutung der Dringlichkeit gemäß § 12 Abs. 1 UWG sei widerlegt. Das Unternehmen habe durch sein eigenes Verhalten und insbesondere durch das Abwarten - zwischen der ersten Kündigung eines ursprünglich wechselwilligen Mitarbeiters und der Antragstellung lagen drei Monate - die erforderliche Dringlichkeit selbst widerlegt.

*Landgericht Koblenz, Beschluss vom 17.09.2024,
Az.: 11 O 12/24*