

Herausgeber:

JuCon - Personalberatung,
RA Dr. Kues, Dr. Schweinberger, RA Soltner
GbR

ZARA

Ausgabe September/11
4. Jahrgang

Zeitschrift für aktuelle Rechtsprechungsanalyse

Redaktion Zivilrecht:
RA Soltner

Redaktion Öffentliches Recht:
RA Dr. Kues

**Redaktion Strafrecht, Arbeitsrecht,
Handelsrecht, Gesellschaftsrecht:**
Assessor Dr. Schweinberger

Inhaltsverzeichnis:

Zivilrecht

BGH, 07.07.2011 – 1 U 260/10 – Kein ö-rechtl. Verwahrverhältnis bei Abgabe zwecks Kontrolle	S. 4
BGH, 17.08.2011 – XII ZB 50/11 – Weiterleitungspflicht des Gerichts bei falscher Adressierung	S. 5
BGH, 28.06.2011 – 2 U 16/10 – Zur Haftung der Kommune für KfZ-Schäden durch herabfallende Äste	S. 7
BGH, 13.09.2011 – 17 U 99/10 – Stellenanzeige „Geschäftsführer gesucht“ ist eine Benachteiligung	S. 8

Strafrecht

BVerfG, 16.05.2011 – 2 BvR 1230/10 – Zum Vertrauensschutz bei belastenden Änderungen des Rspr.	S. 9
BGH, 28.06.2011 – 3 StR 485/10 – Beweiskraft des Protokolls, Freibeweis und Protokollberichtigung	S. 9
BGH, 26.05.2011 – 1 StR 20/11 – Zu Grundstrukturen des Rücktritts	S. 10
BGH, 14.04.2011 – 2 StR 616/10 – Anforderungen an Feststellung des Vermögensschadens beim Betrug	S. 13

Öffentliches Recht

BVerfG, 07.09.2011 – 2 BvR 987/10 – Verfassungsmäßigkeit von Griechenland-Hilfe und Rettungsschirm	S. 13
EuGH, 13.09.2011 – C-447/09 – Altersgrenze (60 Jahre) für Piloten verstößt gegen EU-Recht	S. 14
EuGH-Generalanwältin, 08.09.2011 – C-282/10 – Staatshaftungsanspruch bei EU-rechtswidriger Regelung	S. 15
VG Kassel, 27.07.2011 – 28 K 574/10.KS.D – Beamtete Lehrer dürfen streiken?! Eine Mindermeinung ...	S. 16
VG Darmstadt, 12.09.2011 – 2 L 795/11 – Unzulässige Nutzung eines Ladengeschäfts als Sportwettbüro	S. 17

Arbeitsrecht

ABC, 08.09.2011 – AZR 543/10 – Katholischer Arbeitgeber : Kündigung wegen Wiederheirat unzulässig	S. 19
BAG, 20.09.2011 – 9 AZR 416/10 – Erben haben keinen Urlaubsabgeltungsanspruch	S. 20
BAG, 09.06.2011 – 2 AZR 381/10 – Arbeitszeitbetrug: Parkplatzsuche ist keine Arbeitszeit	S. 20

Unsere Werbepartner in dieser Ausgabe:

- Die Kanzlei Brettschneider & Michaelis-Hatje bietet Ihnen eine kompetente Beratung bei Examensanfechtungen. Herr Lars Brettschneider war jahrelang in Hessen bei Jura Intensiv als Repetitor tätig (Anzeige auf S. 6).

JuCon Personalberatung

Dr. Dirk Kues, Dr. Dirk Schweinberger, Oliver Soltner GbR

In eigener Sache

Liebe (ehmalige) Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Jura Intensiv,

schon aufgrund der aktuellen politischen Diskussion sei besonders auf die Entscheidung des BVerfG zur Verfassungsmäßigkeit der Griechenlandhilfe und des Euro-Rettungsschirms hingewiesen.

Wir arbeiten weiter intensiv daran, Ihnen in der ZARA nicht nur aktuelle Rechtsprechung aufzubereiten, sondern Ihnen über Netzwerk und Werbekunden berufliche Perspektiven aufzuzeigen. Beachten Sie in diesem Zusammenhang in der vorliegenden Ausgabe die Anzeige zum neuen Job-Vermittlungs-Programm für High Potentials.

Sollten Sie selbst an der Platzierung einer Anzeige in der ZARA interessiert sein, finden Sie im Impressum die notwendigen Kontaktdaten unter denen Sie von uns weitere Informationen erhalten.

Über die ZARA hinaus will die JuCon GbR Arbeitgeber und Bewerber zusammenführen. Sprechen Sie uns an, wenn Sie an unseren Diensten interessiert sind.

Wir wünschen Ihnen viel Lernerfolg bei der Lektüre der aktuellen ZARA.

Herzlich

Dr. Dirk Schweinberger

Dr. Dirk Kues

Oliver Soltner

ZARA – Zeitschrift für aktuelle Rechtsprechungsauswertung

Redaktion: RA Dr. Dirk Kues (Öffentliches Recht), Assessor Dr. Dirk Schweinberger (Strafrecht, Arbeits-, Handels- und Gesellschaftsrecht), RA Oliver Soltner (Zivilrecht)

Anzeigen: JuCon Personalberatung; E-Mail: info@JuCon-online.net

Herausgegeben von der JuCon Personalberatung, Dr. Kues, Dr. Schweinberger, Soltner GbR, Am Kreuzberg 9, 63776 Mömbris; Raiffeisenbank Aschaffenburg eG, Kto.-Nr. 32 59 420, BLZ 795 625 14

Erscheinungsweise: Monatlich.

Internet: www.JuCon-online.org

JI-Assessor-Seminare Klausurtechnik (2. Examen)

Abgestimmt auf die speziellen Anforderungen in Hessen und RP (nur ZR, SR)

Wochenendseminare: Erfahrene Praktiker geben Ihnen den letzten Schliff für Ihren Erfolg!



WIR sind die Spezialisten vor Ort für Ihr Examen. Vertrauen Sie keinen bundeseinheitlichen Massenveranstaltungen. Gerade das 2. Examen ist von lokalen Besonderheiten geprägt, die unbedingt bekannt sein müssen.

**Vergleichen Sie:
Bessere Leistung für
weniger Geld.**

Lernen Sie vor Ort, denn Sie werden vor Ort geprüft!

Ihr Vorteil: Landesspezifische Formalien!

Es hilft Ihnen nichts, wenn Sie wissen, welcher Urteilsstil in Hamburg verlangt wird und wie ein Widerspruchsbescheid in Dortmund abgefasst wird.

Aufbauend auf dem Assessorkurs (oder einer vergleichbaren Examensvorbereitung): Formalien und aktuelle Rechtsprechung!

Die neuen JI-Seminare Klausurtechnik ergänzen und vertiefen den „Großen Assessorkurs“ von Jura Intensiv. Sie richten sich an fortgeschrittene Referendare und sollten daher nicht vor dem „Großen Assessorkurs“ (oder einer dem entsprechenden Vorbereitung) besucht werden.

In den neuen JI-Seminaren Klausurtechnik geht es darum, Ihre praktischen Fähigkeiten in der Klausurumsetzung zu optimieren.

Wir haben für Sie ein Team von ausgesuchten Praktikern zusammengestellt, die Ihnen in formaler und inhaltlicher Hinsicht den „letzten Schliff“ geben.

Ein sauberer Aufbau, die Einhaltung der üblichen Formalia und ein sauberer Urteilsstil sind im 2. Examen wesentliche Voraussetzungen für die Bewältigung der Klausuren.

All Ihr angesammeltes Fachwissen und alle in der Klausur zugelassenen Kommentare helfen Ihnen nicht, wenn Sie nicht wissen, WO Sie einen Punkt zu behandeln haben und WIE Sie zu formulieren haben.

Ein Beispiel aus dem ZR: Wo und wie ist die (teilweise) einseitige Erledigungserklärung im Tatbestand und in den Entscheidungsgründen zu behandeln? Derartige Klausur-Klassiker werden zunächst hinsichtlich der typischen examensrelevanten Probleme wiederholt und danach sowohl hinsichtlich der Darstellung in Tenor und Tatbestand als auch hinsichtlich der Formulierung in den Entscheidungsgründen ausführlich im Detail besprochen. In den anderen Rechtsgebieten verfahren wir entsprechend.

Bei uns erhalten Sie ein dazugehöriges Skript, welches den behandelten Stoff noch einmal prägnant wiedergibt und anhand dessen ein schnelle, unkomplizierte Wiederholung möglich ist.

Unser Kurspreis pro 2-Tages-Seminar (täglich 6 Stunden Unterricht; ab 9.30 h): Jedes 2-Tages-Seminar nur 99 €

Mehr Leistung für weniger Geld: Typisch Jura Intensiv.

Folgende Seminare zur Klausurtechnik bieten wir an:

- Klausurtechnik Z I und Z II (12. und 13.11.2011; Dozent RiLG Dr. Oliver Schnurr)
- Klausurtechnik Strafrecht: 10.12.2011 Strafurteil, 11.12.2011 Strafrechtliche Revision (Dozent RiLG Dr. Oliver Schnurr u.a.)
- Klausurtechnik ÖR I und II (17. und 18.12.2011; Dozent RiVG Dr. Tobias Trierweiler)

Vorankündigung: Geplant für Januar 2012 (noch nicht buchbar):

- Klausurtechnik in der zivilrechtlichen Anwaltsklausur (1 Tag; Dozent RA J. Wiegand)

Achtung: Begrenzte Teilnehmerzahl: Sichern Sie sich rechtzeitig Ihren Platz!

Die Formulare zur verbindlichen Anmeldung finden Sie im Formularcenter:

www.ssk-ji.info

Zivilrecht

Gericht: OLG Frankfurt	Kein ö-rechtl. Verwahrverhältnis bei Abgabe zwecks Kontrolle	BGB
Aktenzeichen: 1 U 260/10		§§ 280, 283
Datum: 07.07.2011		

	<p>Legt ein Flugpassagier zwecks Durchführung der Luftsicherheitskontrolle einen Gegenstand zum Durchleuchten auf ein Transportbehältnis, kommt hierdurch kein öffentlich-rechtliches Verwahrverhältnis mit dem zur Durchführung der Kontrolle berufenen Verwaltungsträger zustande. Ob der Ablauf der Kontrolle den insoweit bestehenden Verkehrssicherheits- und Organisationspflichten genügt, kann von den Umständen des Einzelfalls abhängen.</p>
---	--

Sachverhalt: Die Klägerin wollte eine Flugreise unternehmen. Nachdem sie eingecheckt hatte begab sie sich auf dem Weg zum Gate in den Sicherheitskontrollbereich. Dort legte sie zwecks Durchführung der Luftsicherheitskontrolle u.a. eine Uhr zur Durchleuchtung auf ein dafür vorgesehenes Transportbehältnis. Sie selbst durchlief parallel eine Sicherheitsschleuse zur Körperkontrolle. Ob sie dabei nochmals eingehend mit dem elektronischen Handgerät kontrolliert worden war, konnte nicht aufgeklärt werden.

Als die Klägerin beim Verlassen des Sicherheitskontrollbereichs das Transportbehältnis vom Förderband wieder aufnahm, war die Uhr verschwunden. Infolgedessen zog sie den zur Durchführung der Kontrolle berufenen Verwaltungsträger zur Verantwortung und forderte Schadensersatz.

Das LG wies die Klage ab. Die Berufung der Klägerin vor dem OLG blieb erfolglos. Die Revision zum BGH wurde nicht zugelassen.

Die Lösung:

Der Klägerin stand ein Schadensersatzanspruch gegen die Beklagte wegen einer angeblich im Rahmen der Fluggast-Sicherheitskontrolle (§ 5 Abs. 1 LuftSiG) abhanden gekommenen Uhr nicht zu.

Zum einen schied ein Anspruch aus einem öffentlich-rechtlichen Verwahrungsverhältnis i.V.m. §§ 280, 283 BGB aus. Denn zwischen der Klägerin und der Beklagten oder den von dieser mit der Durchführung der Sicherheitskontrolle beauftragten - "beliehenen" - Unternehmen war ein solches Verhältnis nicht zustande gekommen. Durch das Einlegen von Gegenständen in ein Behältnis, welches zwecks Kontrolle auf einem Förderband durch ein Durchleuchtungsgerät läuft, verliert der Passagier nicht den Besitz an den in das Behältnis eingelegten Gegenständen. Nach der Verkehrsanschauung haben die vor Ort tätigen Luftsicherheitsassistenten weder für sich selbst noch für den beliebigen Unternehmer noch für die Beklagte in irgendeiner Form einen Besitzbegründungswillen.

Zwar ist dem beliebigen Unternehmer die rechtliche Befugnis eingeräumt, die vom Passagier mitgeführten Gegenstände gemäß dem Luftsicherheitsgesetz zu kontrollieren. Die Einräumung einer solchen Befugnis reicht aber nicht für die Annahme aus, es werde bei der Kontrolle Besitz begründet. Das Luftsicherheitsgesetz gewährt lediglich für einen sehr kurzen Zeitraum ein Verfügungsrecht, soweit dies zur Durchführung der Kontrolle erforderlich ist. Dies reicht aber für eine Besitzbegründung nicht aus. Der Passagier hat es auch bei starkem Andrang zu den Kontrollen, welche im Interesse der Sicherheit des Luftverkehrs, aber auch zu seiner eigenen Sicherheit durchgeführt werden, bei gehöriger Aufmerksamkeit selbst in der Hand, den Vorgang der Durchleuchtung der von ihm abgelegten Gegenstände und das Durchschreiten der zur elektronischen Körperkontrolle aufgestellten "Schleuse" zeitlich parallel zu gestalten.

Auch eine Haftung der Beklagten aus einer Verletzung von ihr oder den von ihr Beliehenen obliegenden - öffentlich-rechtlichen - Verkehrssicherungs- und/oder Organisationspflichten gem. § 839 BGB/Art. 34 GG kam hier nicht in Betracht. Ob der Ablauf der Kontrolle den insoweit bestehenden Verkehrssicherheits- und Organisationspflichten genügt, kann von den Umständen des Einzelfalls abhängen. Inwiefern eine weitere Kontrolle mit einem elektronischen Handgerät, was je nach Art und Intensität teilweise deutliche Verzögerungen beinhalten kann, ein Beobachten des Passagiers erschweren kann, brauchte hier allerdings nicht entschieden werden. Schließlich konnte sich die Klägerin nicht mehr daran erinnern, ob es zu solchen Verzögerungen gekommen war.

Gericht: BGH	Weiterleitungspflicht des Gerichts bei falscher Adressierung	ZPO
Aktenzeichen: XII ZB 50/11		§ 233
Datum: 17.08.2011		

	Ist für das Beschwerdegericht ohne weiteres zu erkennen, dass die an es adressierte Beschwerdeschrift gem. § 64 FamFG an das AG hätte gerichtet werden müssen, hat es sie an letzteres im ordentlichen Geschäftsgang weiterzuleiten. Wäre der fristgerechte Eingang der Beschwerdeschrift beim AG bei der gebotenen Weiterleitung zu erwarten gewesen, ist dem Rechtsmittelführer bei unterbliebener Weiterleitung auch bei ordnungsgemäßer Belehrung über die Einlegung Wiedereinsetzung in den vorigen Stand zu gewähren.
---	--

Sachverhalt: Der Antragsteller begehrt die Wiedereinsetzung in die Beschwerdefrist. Das AG wies dessen Antrag auf Abänderung des Unterhalts mit Beschluss vom 20.5.2010, dem Antragsteller am 26.5.2010 zugestellt, zurück. Die Entscheidung beruht auf den Vorschriften des FamFG und enthält eine Rechtsbehelfsbelehrung, wonach gegen den Beschluss das Rechtsmittel der Beschwerde gegeben sei, die beim AG innerhalb eines Monats schriftlich eingegangen sein müsse.

Hiergegen legte der Antragsteller mit einem an das KG adressierten Schriftsatz vom 14.6.2010, der dort am 15.6.2010 einging, "Beschwerde" ein. Nach Eingang der Gerichtsakte beim KG am 1.7.2010 wies der Vorsitzende mit Verfügung vom 5.7.2010 den Antragsteller darauf hin, dass die Beschwerde beim AG hätte eingelegt werden müssen. Schließlich verwarf das KG die Beschwerde des Antragstellers als unzulässig und wies den Wiedereinsetzungsantrag des Antragstellers vom 12.7.2010 zurück.

Auf die hiergegen gerichtete Rechtsbeschwerde des Antragstellers hob der BGH den Beschluss des KG auf und gewährte dem Antragsteller Wiedereinsetzung in die Frist zur Einlegung der Beschwerde gegen den Beschluss des AG vom 20.5.2010. In der übrigen Sache verwies der BGH die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das KG zurück.

Die Lösung:

Das KG hätte dem Antragsteller Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gewähren müssen und deshalb die Beschwerde nicht als unzulässig verwerfen dürfen.

Nicht gefolgt werden kann dem KG, soweit es die Ursächlichkeit des Verschuldens für die Fristversäumung bejaht, obgleich es die fehlerhaft adressierte Beschwerde nicht an das zuständige AG weitergeleitet hat. Anders als in Fällen, in denen fristgebundene Rechtsmittelschriftsätze irrtümlich bei dem im vorangegangenen Rechtszug mit der Sache bereits befassten Gericht eingereicht werden, besteht zwar keine generelle Fürsorgepflicht des für die Rechtsmitteleinlegung unzuständigen Rechtsmittelgerichts, durch Hinweise oder andere geeignete Maßnahmen eine Fristversäumung des Rechtsmittelführers zu verhindern. Etwas anderes gilt allerdings dann, wenn die Unzuständigkeit des angerufenen Gerichts "ohne weiteres" bzw. "leicht und einwandfrei" zu erkennen ist.

Diese Grundsätze sind gleichermaßen auf den vorliegenden Fall anzuwenden, in dem die Beschwerde in einer Familienstreitsache anstatt an das gem. § 64 Abs. 1 FamFG für ihre Entgegennahme zuständige AG an das Beschwerdegericht adressiert wurde. Das angerufene Gericht hat die Beschwerdeschrift im ordentlichen Geschäftsgang an das AG weiterzuleiten, wenn ohne weiteres die Unzuständigkeit des angerufenen Gerichts erkennbar und - damit regelmäßig - die Bestimmung des zuständigen Gerichts möglich ist. Denn auch in diesen Fällen der offensichtlichen eigenen Unzuständigkeit stellt es für die Funktionsfähigkeit des Gerichts keine übermäßige Belastung dar, in Fürsorge für die Verfahrensbeteiligten einen fehlgeleiteten Schriftsatz im Rahmen des üblichen Geschäftsgangs an das zuständige Gericht weiterzuleiten.

Für das KG war anhand der vom Beschwerdeführer eingereichten Ausfertigung der angefochtenen Entscheidung ohne weiteres erkennbar, dass das AG nach dem neuen Verfahrensrecht entschieden hat. So hat das KG selbst ausgeführt, dass sich aus der angefügten Rechtsbehelfsbelehrung unmissverständlich ergebe, dass die Beschwerde beim AG einzulegen sei. Schließlich wäre die fristgerechte Weiterleitung an das zuständige AG im ordentlichen Geschäftsgang auch möglich gewesen. Denn die Beschwerdeschrift war bereits am 15.6.2010 beim KG eingegangen. Demgegenüber lief die Beschwerdefrist erst am 28.6.2010 (einem Montag), also knapp zwei Wochen später ab.

Nach alledem war die angefochtene Entscheidung gemäß § 117 I 4 FamFG in Verbindung mit §§ 522 I 2 und 4, 574 I Nr. 1, 577 IV 1 ZPO aufzuheben. Soweit es die Wiedereinsetzung in den vorigen Stand anbelangt, konnte der Senat selbst abschließend entscheiden (vgl. § 577 V 1 ZPO), weil die hierfür erforderlichen Feststellungen getroffen sind und die Frage der Ursächlichkeit des Verschuldens lediglich noch auf einer rechtlichen Bewertung beruht. In der Sache selbst war es dem Senat allerdings verwehrt, abschließend zu entscheiden, weil die Sache nicht zur Endentscheidung reif ist.



Wir fechten Ihre Prüfung für Sie aus!

Kompetente Hilfe bei allen Fragen des
Hochschul- und Prüfungsrechts



Rechtsanwalt Lars Brettschneider ist seit vielen Jahren als Repetitor für Öffentliches Recht tätig. Er kennt daher den Prüfungsstoff und die Probleme der juristischen Staatsexamina aus langjähriger Praxis. Im Rahmen seiner anwaltlichen Tätigkeit beschäftigt er sich mit dem Hochschul- und Prüfungsrecht und ist bundesweit tätig.

Anwalts- und Notarkanzlei

BRETTSCHNEIDER & MICHAELIS-HATJE

Lange Str. 55 ■ 27232 Sulingen ■ Tel. 04271/2087 ■ Fax 04271/6408

info@bmb-recht.de ■ www.bmb-recht.de

WULF BRETTSCHNEIDER
Rechtsanwalt und Notar

KARIN MICHAELIS-HATJE
Rechtsanwältin und Mediatorin
Fachanwältin für Familienrecht

LARS BRETTSCHNEIDER
Rechtsanwalt
Repetitor für Öff. Recht

Gericht: OLG Brandenburg	Zur Haftung der Kommune für Kfz-Schäden durch herabfallende Äste	BGB
Aktenzeichen: 2 U 16/10		§§ 839, 823 I
Datum: 28.06.2011		

	Eine Kommune als Eigentümerin eines Grundstücks haftet nicht für Schäden an geparkten Kfz durch herabfallende Äste von auf dem Grundstück befindlichen Bäumen, wenn sie dem Mieter im Mietvertrag die Verpflichtung übertragen hat, das Grundstück zu sichern. Die Kommune hat bei einer derartigen Sachlage nur die Pflicht, zu kontrollieren, ob ihr Mieter in ausreichendem Maße die Grundstückssicherung vornimmt.
---	--

Sachverhalt: Der Kläger stellte sein Kfz seitlich auf einer schmalen unbefestigten Straße ab, die an einem der Stadt gehörenden Grundstück vorbeiführt. Dort wurde es durch einen herabstürzenden Ast beschädigt. Der Baum stand innerhalb des an die Straße angrenzenden verwilderten Grünstreifens etwa vier bis fünf Meter vom Abstellplatz des Fahrzeugs entfernt auf dem stadteigenen Grundstück. Der Kläger nimmt die beklagte Stadt als für den verkehrssicheren Zustand der Straße Verantwortliche und darüber hinaus als Eigentümerin des benachbarten Grundstücks auf Schadensersatz i.H.v. rd. 3.500 € in Anspruch.

Das LG gab der Klage weitgehend statt. Auf die Berufung der Beklagten hob das OLG das Urteil auf und wies die Klage ab. Die Revision zum BGH wurde nicht zugelassen.

Die Lösung:

Die Stadt ist dem Kläger gegenüber nicht zum Schadensersatz verpflichtet. Dem Kläger stehe weder ein Amtshaftungsanspruch aus § 839 I 1 BGB in Verbindung mit Art. 34 GG noch ein Anspruch abgeleitet aus der Eigentümerstellung der beklagten Stadt aus § 823 I BGB zu

Zwar ist die Stadt für den Zustand der Straße verantwortlich und das umfasst auch die Beseitigung von Gefahren, die von den zum Straßenkörper gehörenden Straßenbäumen ausehen. Allerdings ist der fragliche Baum nicht zu der Straße zu rechnen, weil er aus dem übrigen Bewuchs des an die Straße angrenzenden Grundstücks nicht heraustritt, sondern in einem breiten Grüngürtel entlang der Fahrbahn einer kleinen, wenig befahrenen Straße steht.

Die Stadt muss im konkreten Fall den Schaden auch nicht deshalb ersetzen, weil sie als Eigentümerin des Grundstücks, auf dem sich der Baum befindet, für dessen Zustand verantwortlich wäre. Denn sie hatte das Grundstück vermietet und dem Mieter im Mietvertrag die Verpflichtung übertragen, das Grundstück zu sichern. Die Stadt hat bei einer derartigen Sachlage nur die Pflicht, zu kontrollieren, ob ihr Mieter in ausreichendem Maße die Grundstückssicherung vornimmt. Dass er das nicht getan hat, ist nicht ersichtlich.

Ergebnisse der Examensverlosung und der Prämierung der Besten:

1. Examen (Pflichtfach): Gutscheine für den Assessorkurs in Höhe von 3 x 230 Euro und 6 x 50 Euro haben gewonnen (Reihenfolge gem. Alphabet):

Aisenbrey, Mareike
Antomo, Jennifer
Bahr, Jochen
Gheorgean, Charlotte
Hettche, Juliane

Jochim, Robert
Kieneck, Lars
Lietz, Laura
Wilhelm, Christian

2. Examen: Jeweils eine Flasche Champagner haben gewonnen:

Bartsch, Tillmann
Heck, Maximilian
Moritz, Fabian

Nabinger, Miriam
Radtke, Katharina
Schilling, Dorothea

Wir gratulieren allen Gewinnern und bedanken uns bei allen, die uns Ihre Ergebnisse mitgeteilt haben.

Für die nächste Verlosung (März 2012) können Sie uns ab sofort Ihre Ergebnisse in einer kurzen E-Mail mitteilen.

Gericht: OLG Karlsruhe	Stellenanzeige „Geschäftsführer gesucht“ ist eine Benachteiligung	AGG
Aktenzeichen: 17 U 99/10		§ 15, 7
Datum: 13.09.2011		

	Eine Stellenanzeige mit der Überschrift "Geschäftsführer gesucht" verstößt gegen das Benachteiligungsverbot des AGG, wenn sie keinen Zusatz "/in" bzw. "m/w" enthält oder den männlichen Begriff im weiteren Kontext der Anzeige nicht relativiert. Frauen, die sich ohne Erfolg um eine solche Stelle bewerben, können daher eine Entschädigung verlangen. Diese muss so hoch bemessen sein, dass sie für die Zukunft eine abschreckende Wirkung entfaltet.
---	--

Der Sachverhalt: Die Klägerin hatte viele Jahre in einem Versicherungsunternehmen gearbeitet, zuletzt als Personalleiterin. Nebenberuflich war sie als Rechtsanwältin zugelassen. Sie wollte sich beruflich verändern und bewarb sich um eine Stelle bei der Beklagten. Diese hatte über eine Rechtsanwaltskanzlei zweimal folgende Stellenanzeige in einer Zeitung geschaltet:

"Geschäftsführer im Mandantenauftrag zum nächstmöglichen Eintrittstermin gesucht für mittelständisches ... Unternehmen mit Sitz im Raum Fähigkeiten in Akquisition sowie Finanz- und Rechnungswesen sind erforderlich, Erfahrungen in Führungspositionen erwünscht. Frühere Tätigkeiten in der Branche nicht notwendig..."

Die Klägerin erhielt eine Absage und meldete umgehend Entschädigungsansprüche an. Die Rechtsanwaltskanzlei, die die Anzeigen geschaltet hatte, benannte die Beklagte erst, nachdem sie vom LG dazu verurteilt worden war. Im vorliegenden Verfahren nahm die Klägerin die Beklagte auf Zahlung einer Entschädigung i.H.v. 25.000 Euro in Anspruch. Die Beklagte machte geltend, dass sie die Klägerin lediglich wegen ihrer mangelnden Akquisitionserfahrung nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen habe. Eine andere Bewerberin sei dagegen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden.

Das LG wies die Klage ab. Auf die Berufung der Klägerin gab das OLG der Klage i.H.v. 13.000 Euro statt. Eine Revision wurde nicht zugelassen.

Die Lösung:

Die Klägerin hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Entschädigung aus §§ 15, 7, 2 Abs. 2 Nr. 1, 1 AGG i.H.v. 13.000 Euro.

Die rein auf männliche Bewerber zugeschnittene Stellenausschreibung verstößt gegen das Benachteiligungsverbot aus § 7 AGG. Aufgrund dieses Verbots müssen Stellenanzeigen grds. geschlechtsneutral formuliert werden. Diese Anforderung ist vorliegend nicht erfüllt, da der Begriff "Geschäftsführer" eindeutig männlich ist und weder durch den Zusatz "/in" oder durch die Ergänzung "m/w" erweitert wurde. Der männliche Begriff wurde auch im weiteren Kontext der Anzeige nicht relativiert.

Die Beklagte kann sich ihrer Entschädigungspflicht auch nicht dadurch entziehen, dass sie die Schaltung der Anzeige einer Rechtsanwaltskanzlei übertragen hat. Deren Verhalten muss sie sich zurechnen lassen. Den Arbeitgeber trifft zudem die Sorgfaltspflicht, die Ordnungsgemäßheit einer Ausschreibung zu überwachen.

Die nicht geschlechtsneutrale Stellenausschreibung führt gem. § 22 AGG dazu, dass eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermutet wird. Die Beklagte hat diese Vermutung nicht widerlegt. Es fehlt insbesondere an einer Darlegung der maßgeblichen Erwägungen für die getroffene Auswahl. Für die Widerlegung der Vermutung reicht auch nicht aus, dass eine Bewerberin zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden ist. Darüber hinaus würde auch die von der Beklagten behauptete fehlende Akquisitionserfahrung der Klägerin nicht ausschließen, dass das Geschlecht bei der Entscheidung zumindest auch eine Rolle gespielt hat.

Die Klägerin hat deshalb einen Anspruch auf eine Entschädigung. Angemessen erscheint insoweit eine Betrag im Umfang eines Monatsgehaltes von rund 13.000 €. Dabei war zu berücksichtigen, dass die Entschädigung abschreckende Wirkung haben muss; bloße Bagatellbeträge werden den europarechtlichen Vorgaben nicht gerecht. Zu berücksichtigen war auch, dass die diskriminierende Anzeige zweimal erschienen ist und die Klägerin zunächst die Anwaltskanzlei gerichtlich auf Auskunft in Anspruch nehmen musste, bevor sie ihre Entschädigungsansprüche gegenüber der Beklagten anmelden konnte.

Strafrecht

Gericht: BVerfG	Zum Vertrauensschutz bei belastenden Änderungen der Rspr.	StGB
Aktenzeichen: 2 BvR 1230/10		§ 17
Datum: 16.05.2011		

	Das BVerfG hat vorerst keinen weitergehenden Vertrauensschutz gegenüber belastenden Rechtsprechungsänderungen im Strafrecht anerkannt.
---	---

1. Höchststrichterliche Rechtsprechung ist kein Gesetzesrecht. Eine Bindungswirkung kann sie jedoch unter dem aus dem Rechtsstaatsprinzip hergeleiteten Vertrauensschutzgebot entfalten.
2. Die Änderung einer ständigen höchstrichterlichen Rechtsprechung ist unter Vertrauensschutzgesichtspunkten unbedenklich, wenn sie hinreichend begründet ist und sich im Rahmen einer vorhersehbaren Entwicklung hält.
3. Die Auslegung des § 17 StGB durch die Strafgerichte, wonach ein unvermeidbarer Verbotsirrtum anzunehmen ist, wenn das Verhalten zum Tatzeitpunkt nach der bisherigen, gefestigten Rechtsprechung als straflos betrachtet wurde und eine Änderung dieser Rechtsprechung nicht absehbar war, entspricht dem verfassungsrechtlich vorgegebenen Vertrauensschutzgebot.
4. Die Änderung der Rechtsprechung zu einem Straftatbestand begründet jedenfalls dann keinen Verstoß gegen Art. 103 Abs. 2 GG, wenn nicht im Vorfeld der Änderung durch ein Mindestmaß an Kontinuität in der Rechtsprechung ein Vertrauenstatbestand begründet werden konnte.
5. Die Verurteilung eines Rechtsanwalts wegen Parteiverrats (§ 356 Abs. 1 StGB) aufgrund der Verteidigung zweier derselben Straftat Beschuldiger ist unter Vertrauensschutzgesichtspunkten verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden, wenn die einzige anderslautende Entscheidung des Bundesgerichtshofs beinahe 60 Jahre zurückliegt, nie bestätigt worden ist und zwischenzeitlich in Literatur und Rechtsprechung überwiegend in Zweifel gezogen wird.

Gericht: BGH	Beweiskraft des Protokolls, Freibeweis und Protokollberichtigung	StPO
Aktenzeichen: 3 StR 485/10		§ 274
Datum: 28.06.2011		

	In der vorliegenden Entscheidung versucht der BGH das Verhältnis zwischen der Beweiskraft des Protokolls, der Möglichkeit der Durchführung des Freibeweisverfahrens und der („rügeverkümmerten“) Protokollberichtigung zu klären. Dabei geht er grundsätzlich davon aus, dass das Freibeweisverfahren neben § 274 StPO keine Anwendung finden kann.
---	--

1. Dem Revisionsgericht ist es grundsätzlich verwehrt, den tatgerichtlichen Verfahrensablauf anhand dienstlicher Erklärungen im Wege des Freibeweises darauf zu überprüfen, ob die für die Hauptverhandlung vorgeschriebenen wesentlichen Förmlichkeiten beobachtet worden sind. Denn diese können nach § 274 Satz 1 StPO allein durch das Protokoll bewiesen werden; als Gegenbeweis lässt § 274 Satz 2 StPO nur den Nachweis der Fälschung zu.
2. Dies gilt insbesondere angesichts der Möglichkeit, auch noch nach Erhebung einer ordnungsgemäßen Verfahrensrüge das Protokoll zu berichtigen, selbst wenn der Rüge dadurch die Tatsachengrundlage entzogen wird. Denn gegenüber einem den Maßstäben des Großen Senats (GSSSt 1/06, BGHSt 51, 298, Rn. 61 ff.) genügenden förmlichen Berichtigungsverfahren bietet das Freibeweisverfahren nur geringere verfahrensrechtliche Sicherungen für die Ermittlung des wahren Sachverhalts.

3. Will der Angeklagte einer nachträglichen Berichtigung des Protokolls widersprechen, so hat er substantiiert darzulegen, aus welchen Gründen er sich im Gegensatz zu den Urkundspersonen der Richtigkeit des zunächst gefertigten Protokolls sicher ist. Hierzu muss er den ihm erinnerlichen Verfahrensablauf näher schildern und sich auch dazu erklären, auf welchen tatsächlichen Vorgängen die von ihm für richtig gehaltene ursprüngliche Fassung des Sitzungsprotokolls beruht.

4. Der Senat hat keine grundsätzlichen Bedenken dagegen, dass das Tatgericht ein zunächst seinerseits verfahrensfehlerhaftes Protokollberichtigungsverfahren solange (hier: dreifach) durchführt, bis die Rügeverkümmerng entsprechend den Vorgeben des Großen Senats für Strafsachen erreicht ist.

Gericht: BGH	Zu Grundstrukturen des Rücktritts	StGB
Aktenzeichen: 1 StR 20/11		§ 24
Datum: 26.05.2011		

	Ob ein Versuch unbeendet oder beendet ist, hängt von der Vorstellung des Täters nach der letzten Ausführungshandlung (Rücktrittshorizont) ab. Hält er für den Taterfolg noch weitere Handlungen für (möglich und) nötig, ist der Versuch unbeendet, er kann durch Untätigkeit zurücktreten (§ 24 Abs. 1 Satz 1 StGB erste Alternative). Hält er dagegen den Eintritt des Taterfolgs für möglich, ist der Versuch beendet; ein Rücktritt erfordert eine Verhinderung des Erfolgs durch eigene Tätigkeit (§ 24 Abs. 1 Satz 1 StGB zweite Alternative) oder entsprechende Bemühungen (§ 24 Abs. 1 Satz 2 StGB), wenn der Erfolg ohne sein Zutun ausgeblieben ist.
---	---

Sachverhalt: Der angetrunkene Angeklagte hatte seine Frau mit (bedingtem) Tötungsvorsatz durch eine Machete schwer verletzt und meinte, er hätte sie getötet. Das sagte er auch einem Nachbarn, der dann ohne Wissen des Angeklagten telefonisch die Polizei informierte, die Beamte und Rettungskräfte schickte.

Noch bevor sie eintrafen, rief auch der Angeklagte die Polizei an und sagte, er habe seine Frau getötet. Dies berichtigte er, als er während des Gesprächs merkte, dass sie noch lebte, und forderte, bald einen Arzt zu schicken, sonst verblute sie. Als Polizei und Rettungskräfte kamen, legte er "auf Zuruf nicht sofort alle Gegenstände aus den Händen". Daher setzte die Polizei zur Eigensicherung Pfefferspray ein. Die Frau wurde gerettet.

Die Lösung:

Hier liegt kein Rücktritt vom unbeendeten Versuch vor; wie der Hinweis des Angeklagten, ohne Arzt werde seine Frau verbluten, zeigt, hielt er ihren Tod für möglich. Dem entsprechend ist allein der Verzicht auf eine (gewisse) Beschleunigung ihres von ihm ohnehin erwarteten verletzungsbedingten Todes kein Rücktritt gemäß § 24 I 1 1. Alt. StGB. Darüber hinaus bemerkt der Senat, dass der Angeklagte nicht seinen Rücktrittshorizont korrigierte. Als er bemerkte, dass seine Frau doch noch lebte, entstand vielmehr erstmals ein Rücktrittshorizont, nachdem er sie zuvor für tot gehalten hatte und er daher zuvor noch keinen Rücktrittshorizont gehabt haben konnte.

[Anm.: Beim korrigierten Rücktrittshorizont geht es um die Frage, wie ein Fall zu bewerten ist, bei welchem der Täter seinen Versuch zunächst für beendet (bzw. unbeendet) hält und dann zeitnah bemerkt, dass sein Versuch unbeendet (bzw. beendet) ist. In diesen Fällen ist der korrigierte Rücktrittshorizont (also der zweite Eindruck des Täters) für die Bestimmung der erforderlichen Rettungshandlung maßgebend.]

Jedoch liegt ein Rücktritt gem. § 24 I 2 StGB vor.

a) Freiwillig ist ein Rücktritt, wenn weder eine äußere Zwangslage noch seelischer Druck den Täter an der Vollendung der Tat hindert; eine vorherige Entdeckung der Tat kann gegen Freiwilligkeit sprechen. Für die Freiwilligkeit von Rücktrittsbemühungen gilt all dies entsprechend.

Hier hatte der Angeklagte vor seiner Forderung nach einem Arzt gegenüber dem Nachbarn und (zu Beginn des Gesprächs) der Polizei ein hinsichtlich einer Gewaltanwendung zum Nachteil seiner Frau zwar zutreffendes, hinsichtlich ihres dadurch verursachten Todes aber objektiv falsches "Geständnis" abgelegt. Nach Erkenntnis seines Irrtums hat er sich bemüht, diese zwar drohende, aber entgegen seinem bisherigen "Geständnis" noch nicht eingetretene Folge seiner Tat zu verhindern. Es ist nicht zu erkennen, dass dies aus seiner Sicht auf äußerem oder innerem Druck beruht hätte und daher unfreiwillig wäre.

b) Die Bewertung der Bemühungen des Angeklagten als ernsthaft ist rechtsfehlerfrei. Die Urteilsfeststellungen ergeben insbesondere auch keine Anhaltspunkte dafür, dass der Angeklagte sein Verhalten für die Verhinderung des Todes seiner Frau selbst für nicht erforderlich gehalten, sondern geglaubt hätte, sie würde auch ohne sein Zutun gerettet, oder dass er sogar die Rettung behindert oder dies jedenfalls versucht hätte.

Gesucht: High-Potentials Berufseinstieg oder Kanzleiwechsel

Auch und gerade für einen High-Potential sind die Möglichkeiten, die der Arbeitsmarkt in internationalen Großkanzleien und Kanzlei-Boutiquen sowie Unternehmen bietet, kaum zu überblicken.

Hervorragende Perspektiven jenseits „der großen 10“

Gerade Kanzleien jenseits der „großen 10“ bieten häufig bessere Entwicklungsperspektiven, bessere Partnerchancen, bessere Arbeitsbedingungen oder bessere Elternprogramme.

Warum? Weil diese Kanzleien bei den High-Potentials (noch) wenig bekannt sind und sich deshalb im Vergleich zu den „großen 10“ besonders bemühen, hoch qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen.

Unser Kooperationspartner hat konkrete Suchanfragen von internationalen Großkanzleien, Boutiquen und Unternehmen

Dies ist das Besondere, was unseren Kooperationspartner und das Angebot, welches wir Ihnen machen, von anderen Vermittlern unterscheidet:

Sie werden nicht initiativ vorgestellt, sondern die Initiative geht von der Kanzlei oder dem Unternehmen aus, welches Sie sucht.

Derzeit werden Volljuristen in folgenden Bereichen gesucht:

Arbeitsrecht
Gesellschaftsrecht (M & A)
Real Estate
Steuerrecht
Litigation/Arbitration
Kapitalmarktrecht

Sie haben als High-Potential mindestens ein Prädikatsexamen? Sie verfügen über sehr gute Englisch-Kenntnisse in Wort und Schrift? Sie suchen eine Berufsperspektive jenseits der „großen 10“ ?

Dann bewerben Sie sich umgehend bei uns und schaffen mit unserem Kooperationspartner einen optimalen Berufseinstieg.

info@JuCon-online.net

Ihr Vorteil: Anonyme Erstvorstellung

Dem potentiellen Arbeitgeber werden Ihre Kerndaten nur anonym mitgeteilt. Sie bestimmen dabei stets die „Vertrauensstufe“. Dadurch ist sichergestellt, dass Ihr Name bei Desinteresse gar nicht bekannt wird und Sie dadurch für eventuell spätere Bewerbungen nicht „verbrannt“ sind.

Anonymität ist gerade bei einem geplanten Kanzleiwechsel unabdingbar!

JuCon – Personalvermittlung

Dr. Dirk Kues, Dr. Dirk Schweinberger, Oliver Soltner GbR

Gesucht: High-Potentials

Welche Vorteile bietet Ihnen als „High-Potential“ eine professionelle Personalvermittlung?

Unser Kooperationspartner hat konkrete Suchanfragen von Kanzleien bzw. Unternehmen vorliegen. Sofern Ihr Profil auf die Suchparameter passt, stellt er Sie anonym bei dem potentiellen Arbeitgeber vor. Nur wenn Ihr Profil für den Arbeitgeber interessant ist, werden weitere Daten nach Absprache mit Ihnen bekannt gegeben.

Sie bestimmen stets die „Vertrauensstufe“ der Kontaktaufnahme.

Dadurch ist gewährleistet, dass Ihr Name nicht bei zu vielen Kanzleien (vor allem: bei zu vielen Personalern) bekannt und u.U. „verbrannt“ ist.

Nur über den Weg einer professionellen Personalvermittlung kann der Personalvermittler durch anonyme Voranfragen klären, ob Ihr Profil für eine Kanzlei oder ein Unternehmen (derzeit) interessant ist. Bei einem Kanzleiwechsel ist dieser Weg fast unabdingbar.

Welcher Arbeitgeber sucht gerade? In welche Kanzlei passen Sie persönlich?

Bedenken Sie weiterhin: Der Personalvermittler weiß durch seine Marktkenntnis und die konkreten Suchaufträge, welche Kanzlei oder welches Unternehmen gerade in welchem Bereich Bedarf hat. So bewerben Sie sich zur rechten Zeit beim rechten Arbeitgeber.

Schließlich kann der Personalvermittler auch einschätzen, welche Kanzlei jenseits der rein fachlichen Fragen zu Ihnen passt. Die Unternehmenskulturen sind z.T. sehr unterschiedlich. Auch hier ist eine professionelle Beratung und Vermittlung von Vorteil.

Für Ihren Lebenslauf und Ihre Karriere verbietet sich ein ständiger Kanzleiwechsel; das wirkt sprunghaft. Personalierer haben klare Vorstellungen von einem „gesunden“ Wechselrhythmus. Sie haben nicht viele Versuche, um die für Sie passende Kanzlei zu finden. Der richtige Einstieg in einer für Sie passenden Kanzlei ist extrem wichtig. Die Chancen hierfür steigen stark, wenn Sie sich von einem Profi beraten und vermitteln lassen.

Personalvermittlung ist Ihr Vorteil und gerade kein Malus bei der Bewerbung!

Viele High-Potentials haben die Sorge, dass eine Bewerbung über einen Personalvermittler im Bewerbungsverfahren negativ ausgelegt wird.

Richtig hieran ist, dass Sie tatsächlich keinen Personalvermittler brauchen, um sich bei den Marktführern zu bewerben.

Die Mandanten unseres Kooperationspartners hingegen brennen darauf, Sie kennen zu lernen. Diese potentiellen Arbeitgeber haben sich ganz bewusst an einen Personalvermittler gewendet mit dem Auftrag, Sie zu suchen.

Dies ist auch das Besondere, was unseren Kooperationspartner und das Angebot, welches wir Ihnen machen, von anderen Vermittlern unterscheidet. Sie werden nicht initiativ vorgestellt (was Ihnen nämlich tatsächlich als mangelnde Eigenständigkeit ausgelegt werden kann), sondern die Initiative geht von der Kanzlei oder dem Unternehmen aus, welches Sie sucht.

Sie haben nichts zu verlieren, aber Ihnen können sich völlig neue Perspektiven und Chancen eröffnen.

Lassen Sie uns ein Factsheet und einen knappen Lebenslauf mit Foto zukommen. Teilen Sie uns mit, welches der genannten Tätigkeitsfelder für Sie in Betracht kommt. Wenn Sie die genannten Anforderungen an einen „High-Potential“ erfüllen, geben wir Ihre Daten zunächst anonym an unseren Kooperationspartner weiter. Alle weiteren Schritte auf dem Weg zu Ihrem Traumjob werden dann in enger Absprache mit Ihnen gegangen. **Natürlich fallen für Sie keinerlei Kosten an!**

Senden Sie Ihre Bewerbung an: info@JuCon-online.net

Gericht: BGH	Anforderungen an Feststellung des Vermögensschadens beim Betrug	StGB
Aktenzeichen: 2 StR 616/10		§§ 263, 266
Datum: 14.04.2011		

	Der BGH hat die Maßstäbe der Grundsatzentscheidung des BVerfG zur Schadensfeststellung bei der Untreue auf den Betrugsschaden übertragen.
---	--

Ein Schaden i.S.v. § 263 StGB tritt ein, wenn die Vermögensverfügung unmittelbar zu einer nicht durch Zuwachs ausgeglichenen Minderung des wirtschaftlichen Gesamtwerts des Vermögens des Verfügenden führt (Prinzip der Gesamtsaldierung, BGHSt 53, 199, 201 mwN). Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Vermögensverfügung, also der Vergleich des Vermögenswerts unmittelbar vor und nach der Verfügung (BGHSt 30, 388 f.; 53, 199, 201).

Bei der Konstellation eines Betruges durch Abschluss eines Vertrages ist der Vermögensvergleich auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses zu beziehen (Eingehungsschaden). Zu vergleichen sind die wirtschaftlichen Werte der beiderseitigen Vertragspflichten (BGHR StGB § 263 Abs. 1 Vermögensschaden 10). Ein Schaden liegt demnach vor, wenn die von dem Getäuschten eingegangene Verpflichtung wertmäßig höher ist als die ihm dafür gewährte Gegenleistung unter Berücksichtigung aller mit ihr verbundenen, zur Zeit der Vermögensverfügung gegebenen Gewinnmöglichkeiten (BGHSt 30, 388, 390). Zu berücksichtigen ist beim Eingehen von Risikogeschäften dabei auch eine täuschungs- und irrumsbedingte Verlustgefahr, die über die vertraglich zugrunde gelegte hinausgeht. Ein darin liegender Minderwert des im Synallagma Erlangten ist unter wirtschaftlicher Betrachtungsweise zu bewerten (vgl. BGHSt 53, 198, 202 f.).

Entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG, Beschluss des 2. Senats - 2 BvR 2559/08, NJW 2010, 3209, 3220) ist dieser Minderwert konkret festzustellen und ggf. unter Beauftragung eines Sachverständigen zur wirtschaftlichen Schadensfeststellung zu beziffern. Sofern genaue Feststellungen zur Einschätzung dieses Risikos nicht möglich sind, sind Mindestfeststellungen zu treffen, um den dadurch bedingten Minderwert und den insofern eingetretenen wirtschaftlichen Schaden unter Beachtung des Zweifelsatzes zu schätzen.

Öffentliches Recht

Gericht: BVerfG	Verfassungsmäßigkeit von Griechenland-Hilfe und Rettungsschirm	GG
Aktenzeichen: 2 BvR 987/10 u.a.		Art. 38 I
Datum: 07.09.2011		

	Unter Berücksichtigung des gesetzgeberischen Einschätzungsvorrangs und gemessen an den zulässigerweise angelegten verfassungsrechtlichen Maßstäben erweist sich sowohl das Währungsunion-Finanzstabilitätsgesetz als auch das Euro-Stabilisierungsmechanismus-Gesetz als mit dem GG vereinbar. Der Bundestag hat sein Budgetrecht nicht in verfassungsrechtlich unzulässiger Weise entleert und den substantiellen Bestimmungsgehalt des Demokratieprinzips nicht missachtet.
---	--

Sachverhalt: Im Mai 2010 stellten die Mitgliedstaaten der Euro-Gruppe auf Antrag Griechenlands im Zusammenhang mit einem dreijährigen Programm des Internationalen Währungsfonds (IWF) erhebliche Finanzhilfen bereit und versprachen, Griechenland mit bilateralen Darlehen zu unterstützen. Um die erforderlichen Maßnahmen auf nationaler Ebene zu treffen, verabschiedete der Bundestag am 7.5.2010 das Gesetz zur Übernahme von Gewährleistungen zum Erhalt der für die Finanzstabilität in der Währungsunion erforderlichen Zahlungsfähigkeit der Hellenischen Republik. Dieses ermächtigt das Bundesministerium der Finanzen, Gewährleistungen bis zur Höhe von 22,4 Mrd. € für Kredite an Griechenland zu übernehmen. Einen hiergegen gerichteten Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung lehnte das BVerfG ab.

Ebenfalls am 7.5.2010 vereinbarten die Staats- und Regierungschefs der Euro-Gruppe in Brüssel, dass die EU-Kommission einen europäischen Stabilisierungsmechanismus zur Wahrung der Finanzmarktstabilität in Europa

vorschlagen sollte ("Euro-Rettungsschirm"). Der Rat für Wirtschaft und Finanzen (ECOFIN-Rat) beschloss daraufhin die Schaffung eines europäischen Stabilisierungsmechanismus. Um auf nationaler Ebene die Voraussetzungen dafür zu schaffen, verabschiedete der Bundestag am 21.5.2010 das Gesetz zur Übernahme von Gewährleistungen im Rahmen eines europäischen Stabilisierungsmechanismus. Dieses ermächtigt das Bundesministerium der Finanzen dazu, Gewährleistungen zur Absicherung von Krediten bis zu einer Höhe von 147,6 Mrd. € zu übernehmen. Auch einen hiergegen gerichteten Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung lehnte das BVerfG ab.

Die Beschwerdeführer waren der Ansicht, dass die ergriffenen Maßnahmen Unionsrecht verletzen und Ultra-Vires-Handeln darstellen. Insofern rügten sie eine Verletzung des Art. 14 GG sowie eine Beeinträchtigung des Wahlrechts aus Art. 38 Abs. 1 GG, insbesondere unter den Aspekten einer Verletzung des Demokratieprinzips und einer Beeinträchtigung der Haushaltsautonomie des Bundestages.

Das BVerfG wies die drei Verfassungsbeschwerden allerdings zurück.

Die Lösung:

Weder das zur Griechenland-Hilfe ermächtigende Währungsunion-Finanzstabilitätsgesetz noch das den Euro-Rettungsschirm betreffende Euro-Stabilisierungsmechanismus-Gesetz verletzt das Wahlrecht aus Art. 38 Abs. 1 GG. Der Bundestag hat dadurch weder sein Budgetrecht noch die Haushaltsautonomie zukünftiger Bundestage in verfassungsrechtlich unzulässiger Weise beeinträchtigt.

Art. 38 Abs. 1 GG schützt davor, dass Kompetenzen des gegenwärtigen oder eines künftigen Bundestages ausgehöhlt werden und damit die Verwirklichung des politischen Willens der Bürger rechtlich oder praktisch unmöglich gemacht wird. Die Norm fordert i.V.m. den Grundsätzen des Demokratieprinzips aus Art. 20 Abs. 1 u. Abs. 2, Art. 79 Abs. 3 GG, dass die Entscheidung über Einnahmen und Ausgaben der öffentlichen Hand als grundlegender Teil der demokratischen Selbstgestaltungsfähigkeit im Verfassungsstaat in der Hand des Bundestages bleibt. So müssen die Abgeordneten als gewählte Repräsentanten des Volkes auch in einem System intergouvernementalen Regierens die Kontrolle über fundamentale haushaltspolitische Entscheidungen behalten. Insofern ist es dem Bundestag untersagt, finanzwirksame Mechanismen zu begründen, die zu nicht überschaubaren haushaltsbedeutsamen Belastungen ohne erneute konstitutive Zustimmung des Bundestages führen können.

Allerdings konnte nicht festgestellt werden, dass die Höhe der übernommenen Gewährleistungen die haushaltswirtschaftliche Belastungsgrenze derart überschreitet, dass die Haushaltsautonomie praktisch vollständig leerliefe. Die Beurteilung des Gesetzgebers, dass die Gewährleistungsermächtigungen i.H.v. insgesamt rund 170 Mrd. € für den Bundeshalt tragbar seien, überschreitet nicht seinen Einschätzungsspielraum und war verfassungsmäßig. Gleiches galt für seine Erwartung, dass selbst im Fall der vollständigen Realisierung des Gewährleistungsrisikos die Verluste über Einnahmesteigerungen, Ausgabenkürzungen und über längerfristige Staatsanleihen noch refinanzierbar wären.

Dennoch verpflichtet § 1 Abs. 4 S. 1 des Euro-Stabilisierungsmechanismus-Gesetzes die Bundesregierung lediglich dazu, sich vor der Übernahme von Gewährleistungen zu bemühen, Einvernehmen mit dem Haushaltsausschuss des Bundestages herzustellen. Dies genügt nach Ansicht des Senats nicht. Vielmehr bedarf es zur Gewährleistung der parlamentarischen Haushaltsautonomie einer verfassungskonformen Auslegung dieser Regelung dahingehend, dass die Bundesregierung grundsätzlich verpflichtet ist, vor Übernahme von Gewährleistungen jeweils die vorherige Zustimmung des Haushaltsausschusses einzuholen.

Gericht: EuGH	Altersgrenze (60 Jahre) für Piloten verstößt gegen EU-Recht	RL
Aktenzeichen: C-447/09		2000/78/EG
Datum: 13.09.2011		Art. 2 V

	Ein Verbot für Piloten, über das vollendete 60. Lebensjahr hinaus ihrer Tätigkeit nachzugehen, stellt eine Diskriminierung wegen des Alters dar. Die entsprechende Regelung im Lufthansa-Tarifvertrag verstößt daher gegen das Unionsrecht. Ab Vollendung des 60. Lebensjahrs kann zwar das Recht, eine Verkehrsmaschine zu fliegen, beschränkt werden; ein vollständiges Verbot geht aber über das zum Schutz der Flugsicherheit Erforderliche hinaus.
---	---

Sachverhalt: Die drei Kläger des Ausgangsverfahrens waren langjährig als Piloten, zuletzt als Flugkapitäne, bei der Deutschen Lufthansa beschäftigt. Mit Vollendung des 60. Lebensjahres endeten ihre Arbeitsverträge nach dem auf die Arbeitsverhältnisse anwendbaren Tarifvertrag für das Cockpitpersonal der Deutschen Lufthansa automatisch. Die Kläger sahen hierin eine unzulässige Diskriminierung wegen ihres Alters und klagten u.a. auf

Fortsetzung ihrer Arbeitsverträge.

Das mit den Klagen befasste Bundesarbeitsgericht setzte die Verfahren aus und legte dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vor, ob ein Tarifvertrag, der für Verkehrspiloten eine Altersgrenze von 60 Jahren mit dem Ziel vorsieht, die Flugsicherheit zu gewährleisten, mit dem Unionsrecht vereinbar ist. Der EuGH verneinte dies.

Die Lösung:

Die tarifliche Altersgrenze verstößt gegen das im Unionsrecht verankerte Verbot der Altersdiskriminierung. Dieses Verbot ist als allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts anerkannt und durch die Richtlinie für den Bereich von Beschäftigung und Beruf konkretisiert worden. Es muss auch von den Tarifvertragsparteien beachtet werden.

Das Verbot der Altersdiskriminierung gilt allerdings nicht schrankenlos. So sind Einschränkungen zulässig, wenn eine Tätigkeit gewisse körperliche Fähigkeiten voraussetzt, die mit dem Alter typischerweise nachlassen. Darüber hinaus hindert die Gleichbehandlungsrichtlinie die Mitgliedstaaten nicht daran, Regelungen zu treffen, die zur Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit notwendig sind.

Nach diesen Grundsätzen ist eine Altersgrenze für Piloten zwar grds. gerechtfertigt. Sie verfolgt das legitime Ziel, die Sicherheit der Passagiere und der Bewohner der überflogenen Gebiete sowie die Sicherheit und Gesundheit der Piloten selbst zu gewährleisten.

Entsprechend der internationalen und der deutschen außertariflichen Regelung, die die Altersgrenze auf 65 Jahre festgesetzt haben, ist es aber nicht notwendig, den Piloten die Ausübung ihres Berufs nach Vollendung des 60. Lebensjahres generell zu verbieten. Vielmehr reicht es aus, die Berufsausübung zu beschränken, etwa in der Form, dass über 60-jährige Piloten zu einer Besatzung aus mehreren Piloten gehören müssen, bei der die anderen Piloten das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

EuGH-Generalanwältin	Staatshaftungsanspruch bei EU-rechtswidriger Urlaubsregelung	RL 2003/8 EG
Aktenzeichen: C-282/10		
Datum: 08.09.2011		

	Es verstößt gegen das Unionsrecht, wenn eine nationale Regelung den Anspruch auf Jahresurlaub davon abhängig macht, dass der Arbeitnehmer im jeweiligen Urlaubsjahr mindestens an zehn Tagen gearbeitet hat. In einem solchen Fall kann der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch allerdings nicht unmittelbar gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzen, sondern lediglich eine Staatshaftungsklage gegen den insoweit vertragsbrüchigen Mitgliedstaat erheben.
---	--

Sachverhalt: Die Klägerin des Ausgangsverfahrens lebt und arbeitet in Frankreich. Sie war seit 1987 bei dem beklagten Arbeitgeber beschäftigt. Anfang November 2005 verunglückte sie auf dem Weg zur Arbeit und war in den folgenden zwei Jahren krankgeschrieben. Entsprechend dem französischen Arbeitsgesetzbuch berücksichtigte der Beklagte für den Urlaubsabgeltungsanspruch der Klägerin nur die Jahre, in denen sie an mindestens zehn Tagen gearbeitet hatte.

Auf die hiergegen gerichtete Klage der Arbeitnehmerin setzte das hiermit befasste französische Gericht das Verfahren aus und legte dem EuGH die Fragen zur Vorabentscheidung vor,

- ob die französische Urlaubsregelung mit der Richtlinie 2003/8/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vereinbar ist
- und ob das nationale Gericht dem Unionsrecht entgegenstehende nationale Bestimmungen unangewendet lassen muss.

Die Lösung:

Die EuGH-Generalanwältin *Verica Trstenjak* hat vorgeschlagen, die erste Frage zu bejahen und die zweite zu verneinen.

Die streitige französische Regelung verstößt gegen die Richtlinie 2003/8/EG.

Beim Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub handelt es sich um einen besonders bedeutsamen Grundsatz des Sozialrechts der Union, von dem die Mitgliedstaaten nur innerhalb der in der Richtlinie selbst ausdrücklich gezogenen Grenzen dürfen. Diese Grenzen hat der französische Gesetzgeber vorliegend überschritten. Insbesondere eine krankheitsbedingte Abwesenheit eines Arbeitnehmers im jeweiligen Bezugsjahr darf der Entstehung seines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub nicht entgegenstehen. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer ordnungsgemäß krankgeschrieben war.

Die Richtlinie 2003/8/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist allerdings nicht unmittelbar im

Verhältnis zwischen Privaten anwendbar. Daher können Arbeitnehmer ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bei einer gegen die Richtlinie verstoßenden nationalen Regelung nicht unmittelbar gegenüber ihrem Arbeitgeber durchsetzen. Hierfür sind folgende Gründe maßgeblich:

Eine richtlinienkonforme Auslegung der nationalen Vorschrift wird in diesen Fällen regelmäßig nicht möglich sein, ohne das nationale Recht "contra legem" auszulegen.

Darüber hinaus kann weder die Möglichkeit einer Horizontalwirkung von Richtlinien noch eine unmittelbare Anwendung des in der Charta der Grundrechte verankerten Grundrechts auf bezahlten Jahresurlaub dem Arbeitnehmer dazu verhelfen, seine Rechte gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen.

Auch eine Einordnung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub als einen allgemeinen Rechtsgrundsatz des Unionsrechts kann nicht zu einer unmittelbaren Anwendung der Richtlinie im Verhältnis zwischen Privaten führen. Weiterhin lässt sich der Ansatz des Gerichtshofs im Urteil *Kücükdeveci* nicht auf den vorliegenden Fall übertragen.

Anm: Die Schlussanträge des Generalanwalts sind für den EuGH nicht bindend. In den meisten Fällen folgt das Gericht allerdings den Anträgen.

Gericht: VG Kassel	Beamtete Lehrer dürfen streiken?! Eine Mindermeinung...	EGMR
Aktenzeichen: 28 K 574/10.KS.D		Art. 11
Datum: 27.07.2011		

	Entgegen der bisherigen höchstrichterlichen Rechtsprechung dürfen nach Auffassung des VG Kassel auch Beamte grds. streiken. Das folge aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) zur Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit gem. Art. 11 EMRK. Etwas anderes gelte nur für Beamtengruppen, die hoheitlich, d.h. im Bereich der Eingriffsverwaltung, der Polizei und der Landesverteidigung tätig seien, was bei Lehrern nicht der Fall sei.
---	---

Sachverhalt: Die Kläger, zwei beamtete Lehrer an Kasseler Schulen, hatten sich im November 2009 an einem von der GEW organisierten Streik beteiligt und waren aus diesem Grund für drei Stunden dem Dienst ferngeblieben. Die GEW hatte zu dem Streik aufgerufen, um u.a. gleiche Arbeitszeiten für Angestellte und Beamte im öffentlichen Dienst zu erreichen. Die zuständigen Schulleiter belegten die Kläger wegen ihrer Teilnahme an diesem Streik jeweils mit einer schriftlichen Missbilligung, weil sie gegen ihre Dienstpflichten verstoßen hätten.

Mit ihrer hiergegen gerichteten Klagen rügten die Kläger einen Verstoß gegen Art. 11 der Europäischen Konvention für Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK). Danach stehe ihnen ein Streikrecht zu. Das Staatliche Schulamt vertrat demgegenüber die Auffassung, dass das Streikverbot für Beamte zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums gem. Art. 33 Abs. 5 GG gehöre.

Das VG folgte der Auffassung der Kläger. Es ließ allerdings die Berufung zum Hessischen VGH zu.

Die Lösung:

Die Kläger haben durch ihre Teilnahme an dem Streik keine Dienstpflichten verletzt. Denn ihnen stand aus Art. 11 EMRK ein Streikrecht zu.

Beamte haben grds. ein Streikrecht: Entgegen der bisherigen höchstrichterlichen Rechtsprechung sind auch Beamte zur Teilnahme an einem Streik berechtigt, soweit sie nicht hoheitlich, d.h. im Bereich der Eingriffsverwaltung, der Polizei und der Landesverteidigung tätig sind. Das folgt aus der Rechtsprechung des EGMR, der bereits 2008 und 2009 festgestellt hatte, dass das Streikrecht für öffentliche Bedienstete allenfalls unter engen Voraussetzungen eingeschränkt werden kann. Eine solche Einschränkung dürfe nur bestimmte Gruppen von Angehörigen des öffentlichen Dienstes betreffen, nicht aber den öffentlichen Dienst insgesamt.

Auslegung des Grundgesetzes im Lichte der EMRK: Das Grundgesetz muss unter Berücksichtigung der EMRK ausgelegt werden. Davon ausgehend sind die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums i.S.v. Art. 33 Abs. 5 GG durch die Übernahme der EMRK in bundesdeutsches Recht dahingehend fortentwickelt worden, dass das ursprünglich für alle Beamten geltende Streikverbot im Hinblick auf Art. 11 EMRK allenfalls noch für bestimmte, abgrenzbare Gruppen von Beamten gilt, nämlich nur für diejenigen, die den in Art. 11 Abs. 2 EMRK genannten Gruppen von Beamten angehören, d.h. Mitglieder der Streitkräfte, Polizei oder Staatsverwaltung.

Beamtete Lehrer fallen nicht unter Ausnahme: Lehrer gehören nicht zu den in Art. 11 EMRK abschließend aufgeführten öffentlichen Bediensteten, denen ein Streikverbot auferlegt werden kann. Die Argumentation des Schulamtes, dass Lehrer - z.B. durch Versetzungsentscheidungen - hoheitliche Aufgaben wahrnehmen, vermag nicht zu überzeugen. Würde man diesem Ansatz folgen, müsste die weit verbreitete Praxis, Lehrkräfte auch im

Angestelltenverhältnis zu beschäftigen, als unzulässig angesehen werden.

Auch Streik für tariflich nicht regelbares Ziel zulässig: Nach diesen Grundsätzen durften die Kläger an dem Streik teilnehmen. Der Streik war auch als solcher rechtmäßig. Er richtete sich aus Sicht der beamteten Lehrer zwar nicht auf ein tariflich regelbares Ziel, weil die Arbeitsbedingungen von Beamten nicht in Tarifverträgen geregelt werden. Insoweit genügt es jedoch, wenn das Streikziel der Beamten - wie hier - in unmittelbarem Zusammenhang mit ihren eigenen Arbeitsbedingungen steht. Eine Friedenspflicht gilt für Beamte nicht, da ihre Arbeitsbedingungen gerade nicht zeitlich beschränkt in Tarifverträgen geregelt sind und auch nicht jeweils neu ausgehandelt werden müssen.

Gericht: VG Darmstadt	Unzulässige Nutzung eines Ladengeschäfts als Sportwettbüro	HBO
Aktenzeichen: 2 L 795/11		53 II, 72 I 2
Datum: 12.09.2011		

	<p>1. Der Eigentümer einer baulichen Anlage ist als Zustandsstörer für eine den materiell rechtlichen Vorschriften entsprechende Nutzung dieser Anlage verantwortlich und kann daher von der Behörde auch dann in Anspruch genommen werden wenn Handlungen Dritter für die Störung der öffentlichen Ordnung verantwortlich sind. In diesem Falle hat er grundsätzlich die rechtliche Möglichkeit und Pflicht auf die rechtmäßige Nutzung seiner baulichen Anlage hinzuwirken.</p> <p>2. Die Behörde kann grundsätzlich gegen den Eigentümer von nicht von ihm selbst baurechtswidrig genutzten Räumen durch die Kombination eines in die Zukunft gerichteten Vermietungsverbots mit einem die aktuellen Nutzungsverhältnisse betreffenden Kündigungsgebot vorgehen.</p>
---	---

Sehr prüfungstaugliche Entscheidung des VG Darmstadt, bei der materiell-baurechtliche Probleme zusammen mit tatsächlichen Schwierigkeiten auftreten.

Sachverhalt: Im Kern geht es um die unzulässige Nutzung eines Ladengeschäfts als Sportwettbüro. Jedes Mal, wenn die Verwaltung gegen den Betreiber vorgehen wollte, wechselte dieser oder war nicht erreichbar. Die Bemühungen der Verwaltung, gegen den Betreiber vorzugehen, zogen sich über ca. 2 ½ Jahre. Dann erließ die Behörde gegenüber dem Eigentümer des Grundstücks die Verfügung, die ungenehmigte Nutzung der Räumlichkeiten zu unterlassen und untersagte die ungenehmigte Neuvermietung der Räumlichkeiten. Ferner wurde die sofortige Vollziehung dieser Verfügungen angeordnet und ein Zwangsgeld angedroht. Im Widerspruchsbescheid wurde der Ausgangsbescheid dahin abgeändert, dass der Eigentümer aufgefordert wurde, die Vermietung und Weitervermietung der Räumlichkeiten als Vergnügungsstätte (Wettbüro) zu unterlassen. Weiterhin wurde ihm aufgegeben, bestehende Nutzungsverhältnisse mit Personen, die die Räume als Vergnügungsstätte (Wettbüro) nutzen, zu beenden, sofern nicht anderweitige Möglichkeiten zur Herstellung einer rechtmäßigen Nutzung bestehen. Schließlich wurde die Zwangsgeldandrohung durch eine Androhung der Versiegelung der Räume ersetzt.

Der Eigentümer griff diese Anordnungen im Wesentlichen mit der Rechtsauffassung an, die Störerauswahl sei falsch. Er habe die verbotenen Wetthandlungen nicht vorgenommen. Eine Auflösung des bestehenden Nutzungsverhältnisses sei ihm zivilrechtlich nicht möglich. Schließlich sei die gesetzte Frist von einem Monat viel zu kurz, um alle Anordnungen umsetzen zu können.

Die Lösung:

Rechtliches Kernproblem, dem sich das VG intensiv widmet, ist die Störerauswahl. Hier legt das Gericht nachvollziehbar dar, warum die Verwaltung sich nach den jahrelangen fruchtlosen Bemühungen, gegen die Betreiber des Wettbüros vorzugehen, nunmehr an den Grundstückseigentümer wenden darf. Die nur auf den ersten Blick einleuchtenden Argumente des Eigentümers werden detailliert widerlegt. Weiterhin erörtert das Gericht noch die Anforderungen an ein baurechtliches Nutzungsverbot, erläutert den Begriff „Vergnügungsstätte“ i.S.d. BauNVO und prüft das Verwaltungsvollstreckungsrecht.

Die besondere Prüfungstauglichkeit der Entscheidung ergibt sich vor allem aus dem schwer zu überschaubaren Sachverhalt (etliche Personenwechsel, Abänderung des Ausgangs-VA im Widerspruchsbescheid). Es handelt sich um einen Fall aus der Praxis, der ohne Weiteres als Klausur gestellt werden könnte.

SSK - Soltner, Dr. Schweinberger & Dr. Kues

SSK - systematisch, strukturiert & kompetent

Unsere aktuellen Assex-Angebote:



Assex Zivil-, Straf- und ÖR

- In Mainz ab Oktober 2011 (und April 2012)

Jahreskurs: 24 Termine ZR, je 12 Termine SR und ÖR
Kurspreis nur 90 € pro Monat!

Assex Zivil- und StrafR

- In Frankfurt und Gießen ab Sept. 2011 (und März '12)

24 Termine ZR (wöchentlicher Unterricht) und 12 Termine SR
(Unterricht alle 14 Tage) - Kurspreis nur 125 € pro Monat

Assex Ö-Recht (Hessen)

- 12 Unterrichtseinheiten à 3 Stunden (inkl. 15 Min. Pause)

Stets Feb., Mai, Aug. und Nov. jeweils Donnerstag 18 – 21 Uhr
bei RA Dr. Kues, Frankfurt, Zeil 65, Kurspreis: 250,- €

Assex Arbeits-/WirtschaftsR

- Jeweils 6 Termine à 3 Zeitstunden, montags und freitags

Ab Mitte September: Mo. ArbR bzw. Fr. WR, je ab 17 h
Dozenten: Dr. Schweinberger und RiAG Wutz (3 Termine WR)
In Frankfurt, Komplettkurs: 250 €, ein Rechtsgebiet 130 €

Arbeitsrecht

Gericht: BAG	Katholischer Arbeitgeber: Kündigung wegen Wiederheirat unzulässig	KSchG § 1
Aktenzeichen: 2 AZR 543/10		
Datum: 08.09.2011		

	Die Wiederverheiratung eines katholischen Chefarztes an einem katholischen Krankenhaus rechtfertigt ungeachtet des Rechts von Religionsgemeinschaften und ihnen zugeordneter Einrichtungen, von ihren Beschäftigten ein loyales Verhalten entsprechend ihres Selbstverständnisses verlangen zu können, nicht in jedem Fall eine ordentliche Kündigung. Dies ist nur dann gerechtfertigt, wenn der Loyalitätsverstoß auch bei Abwägung der Interessen beider Vertragsteile ein hinreichend schweres Gewicht hat.
---	--

Sachverhalt: Der Kläger trat im Jahr 2000 als Chefarzt in die Dienste der Beklagten, die mehrere Krankenhäuser betreibt. Der Dienstvertrag der Parteien wurde unter Zugrundelegung der vom Erzbischof von Köln erlassenen Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 23.9.1993 (GO) geschlossen. Nach deren Art. 4 wird von den Mitarbeitern die Anerkennung und Beachtung der Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre erwartet. Nach Art. 5 Abs. 2 GO kommt eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen bei schwerwiegenden Loyalitätsverstößen in Betracht.

Als ein solcher Verstoß wird auch der Abschluss einer nach dem Glaubensverständnis und der Rechtsordnung der Kirche ungültigen Ehe angesehen. Nachdem sich die erste Ehefrau des Klägers von diesem getrennt hatte, lebte der Kläger mit seiner jetzigen Frau von 2006 bis 2008 unverheiratet zusammen. Das war der Beklagten nach den Feststellungen des LAG bekannt. Nach seiner Scheidung von der ersten Ehefrau heiratete der Kläger im Jahr 2008 seine jetzige Frau standesamtlich. Nachdem die Beklagte hiervon Kenntnis erlangt hatte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 30.3.2009 ordentlich zum 30.9.2009. Die Beklagte beschäftigt auch nicht katholische, wiederverheiratete Chefarzte.

ArbG und LAG gaben der gegen die Kündigung gerichteten Klage statt. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem BAG keinen Erfolg.

Die Lösung:

Die Kündigung ist sozial ungerechtfertigt i.S.d. § 1 KSchG.

Zwar hat sich der Kläger einen Loyalitätsverstoß zuschulden kommen lassen, dem mit Rücksicht auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht beträchtliches Gewicht zukommt. Insgesamt überwog jedoch das Interesse des Klägers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Dabei fällt in die Waagschale, dass die Beklagte selbst sowohl in ihrer Grundordnung als auch in ihrer Praxis auf ein durchgehend und ausnahmslos der katholischen Glaubens- und Sittenlehre verpflichtetes Lebenszeugnis ihrer leitenden Mitarbeiter verzichtet.

Das zeigt sich sowohl an der Beschäftigung nichtkatholischer, wiederverheirateter Ärzte als auch an der Hinnahme des nach dem Arbeitsvertrag an sich untersagten Lebens in nichtehelicher Gemeinschaft von 2006 bis 2008. Zu berücksichtigen war ferner, dass der Kläger zu den Grundsätzen der katholischen Glaubens- und Sittenlehre nach wie vor steht und an ihren Anforderungen nur aus einem dem innersten Bezirk seines Privatlebens zuzurechnenden Umstand scheiterte. Bei dieser Lage war auch der ebenfalls grundrechtlich geschützte Wunsch des Klägers und seiner jetzigen Ehefrau zu achten, in einer nach den Maßstäben des bürgerlichen Rechts geordneten Ehe zusammenleben zu dürfen.

Gericht: BAG	Erben haben keinen Urlaubsabgeltungsanspruch	BUrlG § 7 IV
Aktenzeichen: 9 AZR 416/10		
Datum: 20.09.2011		

	Endet das Arbeitsverhältnis mit einem zuvor lange Zeit arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer mit dessen Tod, so erlischt der Urlaubsanspruch. Er wandelt sich dann nicht mehr nach § 7 Abs. 4 BUrlG in einen Abgeltungsanspruch um, der auf die Erben übergehen könnte. Hieran hat sich durch die neuen Vorgaben des Gemeinschaftsrechts zur Abgeltung des Urlaubs bei Langzeiterkrankten nichts geändert.
---	---

Sachverhalt: Der Ehemann der Klägerin war rund acht Jahre bei der Beklagten als Kraftfahrer beschäftigt, bevor er im Frühjahr 2008 erkrankte und arbeitsunfähig wurde. Im Frühjahr 2009 und damit rund ein Jahr später starb er, wodurch das Arbeitsverhältnis beendet wurde.

Die Klägerin und ihr Sohn verlangten von der Beklagten aus ihrer Erbenstellung heraus die Abgeltung des in den Jahren 2008 und 2009 nicht gewährten Urlaubs. Sie vertraten die Auffassung, dass sich der Urlaubsanspruch für die beiden Jahre entsprechend den neuen Vorgaben des Gemeinschaftsrechts nach Ablauf des Übertragungszeitraums in einen nach § 1922 BGB übertragbaren Vermögensanspruch umgewandelt habe.

Die Beklagte machte demgegenüber geltend, dass nach der Rechtsprechung des BAG mit dem Tod des Arbeitnehmers kein Urlaubsabgeltungsanspruch entstehe, welcher auf die Erben übergehen könne. Diese Rechtsprechung werde durch die Vorgaben des Gemeinschaftsrechts nicht in Frage gestellt.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab; das LAG sprach der Klägerin einen Anspruch auf Abgeltung von 35 Urlaubstagen i.H.v. 3.230,50 Euro brutto zu. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte vor dem BAG Erfolg.

Die Lösung:

Die Klägerin hat im Wege der Gesamtrechtsnachfolge keinen Urlaubsabgeltungsanspruch erworben.

Zwar geht nach § 1922 Abs. 1 BGB mit dem Tod einer Person deren Vermögen als Ganzes auf die Erben über und ist der Urlaub gem. § 7 Abs. 4 BUrlG abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann. Mit dem Tod eines Arbeitnehmers erlischt aber der Urlaubsanspruch. Er wandelt sich dann nicht mehr nach § 7 Abs. 4 BUrlG in einen Abgeltungsanspruch um, der vererbt werden könnte.

Gericht: BAG	Arbeitszeitbetrug: Parkplatzsuche ist keine Arbeitszeit	BGB § 626
Aktenzeichen: 2 AZR 381/10		
Datum: 09.06.2011		

	Die Arbeitszeit beginnt grds. erst mit Betreten des Dienstgebäudes. Erfasst ein Arbeitnehmer abweichend hiervon schon die Zeit der Parkplatzsuche auf dem Firmenparkplatz als Arbeitszeit, so kann eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sein. Das gilt jedenfalls dann, wenn die Täuschung über die Arbeitszeit heimlich und vorsätzlich erfolgt. In diesem Fall ist vor Ausspruch der Kündigung nicht einmal eine Abmahnung erforderlich.
---	---

Sachverhalt: Die Klägerin war seit gut 17 Jahren bei dem beklagten Medizinischen Dienst der Krankenkassen als Verwaltungsfachangestellte beschäftigt. Nach dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag war sie wegen ihrer langen Betriebszugehörigkeit ordentlich unkündbar.

Die Klägerin arbeitete in Gleitzeit und hatte den Beginn und das Ende ihrer Anwesenheitszeit minutengenau durch Eingabe in ein elektronisches Zeiterfassungssystem am Arbeitsplatz zu dokumentieren. Nach der tariflichen Regelung beginnt und endet die Arbeitszeit "an der Arbeitsstelle". In einer Dienstvereinbarung waren alle Arbeitnehmer darauf hingewiesen worden, dass jedes bewusste Unterlassen der Zeiterfassung oder jede sonstige Manipulation eine schwerwiegende Pflichtverletzung darstellt, die arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich zieht. An sieben Tagen im Sommer 2008 erfasste die Klägerin Zeiten vor Betreten des Dienstgebäudes als Arbeitszeit, und zwar insgesamt 135 Minuten. Die beklagte Arbeitgeberin kündigte aus diesem Grund das Arbeitsverhältnis wegen Arbeitszeitbetrugs fristlos. Mit ihrer hiergegen gerichteten Klage machte die Klägerin geltend, dass ihre Arbeitszeit schon dann beginne, wenn sie die dienstliche Parkplätzeinfahrt durchfahren habe. Es habe keine Anweisung bestanden, dass maßgeblich die Uhr im Eingangsbereich sei. Sie habe häufig viel Zeit mit der Suche nach einem Parkplatz verbracht; für 50 Mitarbeiter hätten nur 27 Parkplätze zur Verfügung gestanden.

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt; das LAG wies sie ab. Die hiergegen gerichtete Revision der Klägerin hatte keinen Erfolg.

Die Lösung:

Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin wirksam gekündigt.

Die Klägerin hat wiederholt gegen ihre Verpflichtung verstoßen, ihre Arbeitszeit korrekt zu dokumentieren. Angesichts der nicht unerheblichen Abweichungen zwischen den angegebenen Arbeitszeiten und dem tatsächlichen Betreten des Dienstgebäudes kann es sich bei den Falschangaben auch nicht nur um fahrlässiges Handeln oder ein Versehen gehandelt haben. Die erheblichen Arbeitszeitdifferenzen erklären sich zudem selbst dann nicht, wenn man mit der Klägerin das Durchfahren der Parkplatzeinfahrt zu Tagesbeginn und -ende als maßgeblich zugrunde legen würde.

Ein solcher Arbeitszeitbetrug ist grds. geeignet, einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darzustellen. Arbeitgeber müssen auf eine korrekte Dokumentation der Arbeitszeit der am Gleitzeitmodell teilnehmenden Arbeitnehmer vertrauen können. Ein vorsätzlich falsches Erfassen der Arbeitszeit stellt daher in aller Regel einen schweren Vertrauensmissbrauch dar.

Im Streitfall war vor Ausspruch einer Kündigung auch keine Abmahnung erforderlich. Angesichts des auf Heimlichkeit angelegten, vorsätzlichen und systematischen Fehlverhaltens der Klägerin war eine Hinnahme durch die Beklagte - für die Klägerin erkennbar - aufgrund der Schwere ihrer Pflichtverletzung unabhängig von einer Wiederholungsgefahr ausgeschlossen.

Einzelunterricht

**Unser Dozententeam bietet Ihnen eine Intensive Betreuung
im Rahmen des Einzelunterrichts.**

Eine 3-Stunden-Einheit kostet 250 €.

Kleinstgruppe von 2 bis 4 Personen

**Sie haben in Ihrer Lerngruppe oder im Freundes- und Bekanntenkreis ein
Verständnisproblem und wollen dieses gezielt beheben?**

**In der Kleinstgruppe von 2 – 4 Personen stehen wir Ihnen
gerne zur Verfügung.**

- **2-er Gruppe: 1 Termin à 3 Stunden: 250 €. Sie zahlen pro Person nur 125 €!**
- **3-er Gruppe: 1 Termin à 3 Stunden: 270 €. Sie zahlen pro Person nur 90 €!**
- **4-er Gruppe: 1 Termin à 3 Stunden: 300 €. Sie zahlen pro Person nur 75 €!**

**Anfragen richten Sie bitte direkt an das Büro unter Tel. 069 / 21 99 56 46
oder per E-Mail unter info@ji-ssk.de**

**Wir bitten Sie um Verständnis, dass wir – aus nahe liegenden Gründen –
keine Hilfe bei der Abfassung von Hausarbeiten leisten.**