

Herausgeber:

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

ZARA

Ausgabe September/13
6. 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, 17.09.2013 – X ZR 123/10 – Fluggastrechte bei verspäteter Ankunft am Zielort	S. 4
BGH, V ZR 209/12 – 13.09.2013 – Zur Haftung für Hausgeldrückstände des Voreigentümers	S. 5
OLG Hamm, 26.07.2013 – 15 W 248/13 – Grundbuchberichtigung beim Erball auch ohne Erbschein	S. 6

Öffentliches Recht

Hessischer VGH, 12.09.2013 – 8 C 1776/12.N – Sonntagsarbeit in Call-Centern und weiteren Branchen ist unzulässig	S. 7
VGH Mannheim, 26.07.2013 – 3 S 241/12 – Zu einem Altenteilerhaus im Außenbereich gehört nicht zwingend ein Swimmingpool	S. 9

Arbeitsrecht

BAG, 11.09.2013 – 7 AZR 107/12 – Keine Befristung bei unsicherer Prognose	S. 10
BAG, 25.09.2013 – 10 AZR 282/12 – Abgrenzung von Arbeits- und Werkvertrag	S. 11
BAG, 29.08.2013 – 2 AZR 809/12 – Betriebsbedingte Kündigung – Freier Arbeitsplatz im Ausland	S. 12
ArbG Saarouis, 19.08.2013 – 2 Ca 716/12 – Zur Kündigung eines BR-Mitglieds wg. Amtspflichtverletzung	S. 13



Bald können Sie Ihrer Karriere auf die Sprünge helfen!

Unsere Werbepartner in dieser Ausgabe:

- Die Kanzlei Linklaters LLP veranstaltet am 22.11.2013 in München einen Workshop zum Thema Corporate M&A (Anzeige auf S. 2). Bewerben Sie sich unter Bezugnahme auf die Anzeige in der ZARA.
- 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. 8).

JuCon Personalberatung

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

In eigener Sache

Liebe (ehemalige) Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Jura Intensiv,

in der aktuellen Diskussion um den Kündigungsschutz und seine Umgehung taucht auch immer wieder das Problem auf, dass ein Arbeitgeber (angebliche) Werkverträge abschließt, um arbeitsrechtliche Vorschriften zu umgehen. Zur Rechtsfrage, wie Werk- und Dienstverträge abzugrenzen sind, äußert sich das BAG in einer aktuellen Entscheidung (S. 11).

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 der Kanzlei **Linklaters** auf S. 2, die einen Workshop zum Thema Corporate M&A in München veranstaltet.

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. Dr. Schweinberger steht Ihnen unter info@JuCon-online.net zur Verfügung.

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

ACHTUNG, PRAXIS: CORPORATE M&A



Bewerben Sie sich jetzt als **fortgeschrittener Student der Rechtswissenschaften, Referendar oder Berufseinsteiger (m/w)** für unseren **Workshop Corporate M&A am 22. November 2013 in München**. Senden Sie Ihre Bewerbung bis zum 8. November per E-Mail an recruitment.germany@linklaters.com.

Selbstverständlich übernehmen wir die Anreise- und Übernachtungskosten für die Teilnehmer. Für mehr Informationen einfach den QR-Code scannen oder auf <http://career.linklaters.de/ws-corporate> vorbeischaun.

Linklaters LLP

Nicola von Tschirnhaus

Recruitment Manager

+49 69 71003 341

recruitment.germany@linklaters.com

Die nächsten Kurse von *Jura* Intensiv:

Examenskurse:

Frankfurt, Gießen und Marburg: Beginn Ende Februar 2014

Rechtzeitig anmelden! Alle 3 Standorte waren im Herbst '13 ausgebucht !!!

Mainz: Beginn Ende Februar 2014

Spätestieg in den laufenden Kurs noch möglich !!

Heidelberg: Beginn 30. September 2013

Heidelberg: Bester im Termin 12 II in HD: 13,46 im Pflichtfach !!!

WuV-Kurs in Mainz und Frankfurt: Beginn wieder Ende September 2013

Assessorkurse:

Frankfurt und Gießen: Beginn Mitte September 2013

Frankfurt war im März ausgebucht! Aktuell noch 8 freie Plätze !!!

Frankfurt: Arbeits- und Wirtschaftsrecht beginnt Mitte September 2013

Frankfurt: Öffentliches Recht beginnt im Februar, Mai, August, November

Assex-Crash in Frankfurt (Klausurtechnik, Formalien, Prozessrecht)

Nächster vollständiger Kurs ab 12. Oktober '13 (danach wieder ab April '14)

Mainz (Jahreskurs, ZR, SR, ÖR): Beginn Okt. '13; nächster Beginn: April '14

Unsere Assessorkurse bieten Ihnen eine systematische und strukturierte Wissensvermittlung. Machen Sie sich unsere Erfahrungen aus über 13 Jahren zu Nutzen und bereiten Sie sich landesspezifisch vor.

Auszeichnungen für unsere Arbeit im Assessorkursbereich:

Linklaters, **Hogan Lovells**, **Ashurst** und **Taylor Wessing** bieten Ihren Referendaren eine Ausbildungsunterstützung im Rahmen der Assessor-Crash-Kurse an!


Wir bieten Ihnen faire Preise für erstklassige Examensvorbereitung!

Einzelunterricht:

3 Stunden für 250 €. Anfragen bitte direkt an das Büro.

Zivilrecht

Gericht: BGH	Fluggastrechte bei verspäteter Ankunft am Zielort	FluggastVO Art. 7
Aktenzeichen: X ZR 123/10		
Datum: 17.09.2013		

	<p>Den Fluggästen eines verspäteten, in den Anwendungsbereich der Fluggastrechteverordnung fallenden Flugs steht ein Ausgleichsanspruch nach Art. 7 der Verordnung zu, soweit sie infolge der Flugverspätung ihr individuelles Endziel mit einer Verspätung von mindestens drei Stunden erreichen. Dies gilt auch, wenn die verspätete Ankunft am Endziel darauf beruht, dass infolge der Flugverspätung ein selbst nicht verspäteter Anschlussflug verpasst wird.</p>
---	--

Sachverhalt: Die Kläger buchten bei der beklagten Iberia S.A. eine Flugreise von Miami über Madrid nach Düsseldorf. Der Abflug von Miami nach Madrid verzögerte sich um 1 Stunde 20 Minuten. Die bereits bei Flugantritt in Miami mit Bordkarten für die gesamte Reise versehenen Kläger erreichten Madrid entsprechend mit Verspätung. Der Weiterflug der Kläger sollte an einem ausgelagerten Terminal des Flughafens erfolgen, den die Kläger nicht mehr rechtzeitig erreichen konnten. Sie kamen infolgedessen mit einem anderen Flug 7 1/2 Stunden später als vorgesehen in Düsseldorf an.

Das AG wies die auf Zahlung einer Ausgleichszahlung von jeweils 600 € gerichtete Klage ab. Das LG gab ihr statt. Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung weiter. Der BGH hatte das Revisionsverfahren zunächst ausgesetzt und dem EuGH die Frage vorgelegt, ob dem Fluggast eine Ausgleichszahlung nach Art. 7 der Fluggastrechteverordnung (Verordnung (EG) Nr. 261/2004) auch dann zusteht, wenn sich der Abflug um eine Zeitspanne verzögert hat, die unterhalb der in Art. 6 Abs. 1 der Verordnung definierten Grenzen liegt, die Ankunft am letzten Zielort aber mindestens drei Stunden nach der planmäßigen Ankunftszeit erfolgt.

Nach dem Urteil des EuGH vom 26.2.2013 (C-11/11 - Air France/Folkerts) nahm der BGH das Vorabentscheidungsersuchen mit Rücksicht auf dieses Urteil wieder zurück. Nunmehr wies der BGH die Revision der Beklagten zurück.

Die Lösung:

Die Klageforderung ist begründet (so ähnlich auch im Urteil vom 7.5.2013, X ZR 127/11), weil nach der Rechtsprechung des EuGH den Fluggästen eines verspäteten, wie im Streitfall in den Anwendungsbereich der Fluggastrechteverordnung fallenden Flugs ein Ausgleichsanspruch nach Art. 7 der Verordnung zusteht, soweit sie wie die Kläger infolge der Flugverspätung ihr individuelles Endziel mit einer Verspätung von mindestens drei Stunden erreichen.

Dies gilt auch, wenn die verspätete Ankunft am Endziel darauf beruht, dass infolge der Flugverspätung ein selbst nicht verspäteter Anschlussflug verpasst wird. Bedenken gegen diese Auslegung der Fluggastrechteverordnung ergeben sich weder aus dem Primärrecht der EU noch aus dem GG.



Das neue Karrierenetzwerk für aktuelle und ehemalige JI-Teilnehmer.

Die Homepage geht in Kürze online!

Warten Sie auf weitere Informationen zum Bewerbungsprozess.

Gericht: BGH	Zur Haftung für Hausgeldrückstände des Voreigentümers	ZVG
Aktenzeichen: V ZR 209/12		§ 10 I Nr. 2
Datum: 13.09.2013		



Das Vorrecht der Wohnungseigentümergeinschaft für Hausgeldrückstände in der Zwangsversteigerung (§ 10 Abs. 1 Nr. 2 ZVG) führt nicht dazu, dass ein Erwerber von Wohnungseigentum für die Hausgeldschulden des Voreigentümers haftet. Der zum 1.7.2007 neu gefasste § 10 Abs. 1 Nr. 2 ZVG enthält lediglich eine Privilegierung der dort aufgeführten schuldrechtlichen Ansprüche sowohl im Zwangsversteigerungs- als auch im Insolvenzverfahren.

Sachverhalt: Der Sohn des Beklagten war Eigentümer einer Wohnung, die zu der Anlage der klagenden Wohnungseigentümergeinschaft gehört. Im April 2010 wurde das Insolvenzverfahren über sein Vermögen eröffnet. Zu diesem Zeitpunkt hatte er - soweit von Interesse - Hausgelder für die Jahre 2009 und 2010 sowie die Nachzahlung aus der Jahresabrechnung für 2009 i.H.v. insgesamt rund 1.100 € nicht beglichen. Die Klägerin meldete die Forderungen in dem Insolvenzverfahren zur Tabelle an.

Mit notariellem Vertrag vom 9.6.2010 erwarb der Beklagte die Wohnung von dem Insolvenzverwalter und wurde kurz darauf in das Grundbuch als Eigentümer eingetragen. Die Wohnungseigentümergeinschaft ist der Auffassung, nunmehr hafte der Beklagte mit dem Wohnungseigentum für die Hausgeldrückstände des Voreigentümers. Mit ihrer Klage begehrt sie Duldung der Zwangsvollstreckung in das Wohnungseigentum wegen der offenen Forderungen.

AG und LG wiesen die Klage ab. Die Revision der Klägerin blieb vor dem BGH ohne Erfolg.

Die Lösung:

Die Klägerin hat gegenüber dem Beklagten keinen Anspruch auf Duldung der Zwangsvollstreckung wegen der offenen Forderungen.

Die Vorschrift des § 10 Abs. 1 Nr. 2 ZVG begründet - entgegen einer in Rechtsprechung und Literatur verbreiteten Auffassung - kein dingliches Recht der klagenden Wohnungseigentümergeinschaft. Der zum 1.7.2007 neu gefasste § 10 Abs. 1 Nr. 2 ZVG enthält lediglich eine Privilegierung der dort aufgeführten schuldrechtlichen Ansprüche sowohl im Zwangsversteigerungs- als auch im Insolvenzverfahren.

Der Gesetzgeber wollte zwar eine begrenzte bevorrechtigte Beteiligung der Wohnungseigentümergeinschaft an dem Veräußerungserlös in der Zwangsversteigerung erreichen, die sich gem. § 49 InsO auch in der Insolvenz des säumigen Wohnungseigentümers auswirkt; er wollte aber keine sachenrechtlich bislang unbekannte private Last einführen.

Ein neues dingliches Recht kann nicht im Wege der richterlichen Rechtsfortbildung geschaffen werden, weil eine solche Entscheidung dem Gesetzgeber vorbehalten wäre. Die Wohnungseigentümergeinschaft kann daher nicht in das Wohnungseigentum des Beklagten vollstrecken.

Assessor-Crash-Kurs ab Oktober 2013:

- Z I und Z II (12. und 13.10.2013; Dozent RiLG Dr. Oliver Schnurr)
- Zivilrechtliche Anwaltsklausur (26.10.2013; Dozent RA J. Wigand)
- Oeff.R I und II (09. und 10.11.2013; Dozent RiVG Dr. Tobias Trierweiler)
(Dieser Kurs basiert auf den Formalien des Bundeslandes Hessen.)
- S I - Anklageschrift (23.11.2013; Dozent Ri Dr. Jan Helmrich)
- S II - Urteil und Revision (07. und 08.12.2013; Dozent RiLG Dr. Oliver Schnurr u.a.)


Jura Intensiv bietet Ihnen faire Preise!

Lassen Sie sich bei einem anderen Anbieter nicht 160 € für zwei Tage abknöpfen, sondern zahlen Sie bei JI als Ehemaliger nur 79 € (sonst 89 €).

Noch besser: Zahlen Sie bei JI als Ehemaliger für den kompletten Kurs nur 299 € (sonst 320 €)

Der übernächste vollständige Kurs: April bis Juni 2013

Gericht: OLG Hamm	Grundbuchberichtigung beim Erbfall auch ohne Erbschein	BGB
Aktenzeichen: 15 W 248/13		§ 812
Datum: 26.07.2013		

	Die nach einem Erbfall notwendige Grundbuchberichtigung kann auch ohne Erbschein erfolgen, wenn sich die Erbfolge aus einer dem Grundbuchamt vorliegenden öffentlichen Testamentsurkunde ergibt. Das Grundbuchamt muss die Testamentsurkunde auslegen und kann nur bei einem weiterhin klärungsbedürftigen Sachverhalt auf der Vorlage eines - kostenpflichtigen - Erbscheins bestehen.
---	---

Sachverhalt: Die im Jahr 2012 und 2013 verstorbenen Eheleute hatten im Jahr 1999 einen notariellen Erbvertrag verfasst, in dem sie sich wechselseitig zu "Alleinerben" und ihre beiden Kinder u.a. zu "Nacherben" mit hälftigem Anteil eingesetzt hatten. Nach ihrem Tod beantragten die Kinder beim Grundbuchamt, sie aufgrund des Erbvertrages als Eigentümer im Grundbuch des zum Nachlass gehörenden Grundstücks einzutragen.

Das Grundbuchamt wies den Antrag ab und gab den Antragstellern mit einer Zwischenverfügung auf, ihre Erbenstellung durch einen kostenpflichtigen Erbschein nachzuweisen. Schließlich sei die Erbenstellung aufgrund des nicht widerspruchsfreien Wortlautes mit dem Erbvertrag allein nicht hinreichend belegt. Auf die hiergegen gerichtete Beschwerde der Antragsteller hob das OLG den Beschluss auf und gab dem Antrag statt. Der Beschluss des OLG ist rechtskräftig.

Die Lösung:

Das Grundbuchamt hatte die beantragte Grundbuchberichtigung zu Unrecht von der Vorlage eines Erbscheins abhängig gemacht.

Nach der Grundbuchordnung kann ein in einer öffentlichen Urkunde enthaltenes Testament Grundlage einer Grundbuchberichtigung sein. Das gilt auch dann, wenn das Grundbuchamt die sich aus dem Testament ergebende Erbfolge erst im Wege der Auslegung und unter Berücksichtigung gesetzlicher Auslegungsvorschriften ermitteln kann. Nur bei Zweifeln tatsächlicher Art, wenn etwa weiterer Sachverhalt aufgeklärt werden muss, kann ein Erbschein verlangt werden. Das war hier allerdings nicht der Fall.

Zwar hatte das Grundbuchamt Recht mit der Annahme, dass der Wortlaut des Erbvertrages nicht klar erkennen ließ, ob die Kinder nur Schlusserben nach dem letztversterbenden Elternteil sein sollten. Vielmehr war auch denkbar, dass bereits beim Tod des erstversterbenden Elternteils eine Vor- und Nacherbschaft eintreten sollte, nach welcher der überlebende Ehegatte Vorerbe und beide Kinder Nacherben werden sollten, ohne dass damit auch die Erbfolge nach dem überlebenden Ehegatten geregelt wurde. Hinsichtlich der beantragten Grundbuchberichtigung muss eine solche Unklarheit aber nicht weiter aufgeklärt werden.

Die weitere Auslegung des Erbvertrages, der die Kinder auch als "unsere Erben" bezeichnete, führte nämlich zu dem Ergebnis, dass auch bei Annahme einer Vor- und Nacherbfolge nach dem erstversterbenden Elternteil zusätzlich eine Schlusserbeneinsetzung der Kinder nach dem letztversterbenden Elternteil gewollt war. Damit stand in jedem Fall fest, dass beide Kinder (in Erbengemeinschaft) Eigentümer des betroffenen Grundbesitzes geworden waren.

Die JI-Skripte Zum Großteil von Ihren JI-Dozenten vor Ort geschrieben!

Soltner: Schuldrecht AT


Dr. Kues: Verwaltungsrecht und Verwaltungsprozessrecht

Dr. Schweinberger: StrafR AT I und II sowie Arbeitsrecht

UND in der neuen Pocket-Reihe: StrafR AT mit Karteikarten

Öffentliches Recht

Gericht: Hessischer VGH	Sonntagsarbeit in Call-Centern und weiteren Branchen ist unzulässig	Bedarfs- gewerbe- verordnung
Aktenzeichen: 8 C 1776/12.N		
Datum: 12.09.2013		

	<p>Einige Bestimmungen der hessischen Bedarfs-gewerbe-verordnung, die die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen erlauben, sind unwirksam. Das gilt insbesondere für die in der Verordnung geregelte Zulässigkeit von Sonntagsarbeit in Callcentern (z.B. im Versandhandel oder beim Online-Banking). Es fehlt insoweit an einer hinreichend konkreten Ermächtigungsgrundlage im Arbeitszeitgesetz.</p>
---	--

Sachverhalt: Die Gewerkschaft ver.di und zwei südhessische Dekanate der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau machten mit ihren Normenkontrollanträgen die Unwirksamkeit einiger Bestimmungen der Verordnung der hessischen Landesregierung über die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen (Bedarfs-gewerbe-verordnung) geltend. Sie wandten sich insbesondere dagegen, dass hiernach Sonn- und Feiertagsarbeit in folgenden Branchen zulässig ist:

- in Callcentern ganzjährig für jeweils bis zu acht Stunden,
- in Brauereien und anderen Betrieben der Getränkewirtschaft sowie in Fabriken zur Herstellung von Roh- und Speiseeis im Sommer für jeweils bis zu acht Stunden,
- in Videotheken und Bibliotheken in kommunaler oder kirchlicher Trägerschaft ganzjährig ab 13 Uhr für jeweils bis zu sechs Stunden,
- in Lotto- und Totogesellschaften mit der elektronischen Geschäftsabwicklung ganzjährig für bis zu acht Stunden und
- im Buchmachergewerbe zur Annahme von Wetten für bis zu sechs Stunden.

Der VGH erklärte all diese Ausnahmen vom Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen für unwirksam. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache ließ er allerdings die Revision zum BVerwG zu.

Die Lösung:

Die in der Bedarfs-gewerbe-verordnung vorgesehenen Ausnahmen vom Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit für die o.g. Branchen sind unwirksam.

Es fehlt eine ausreichende Verordnungsermächtigung durch den zuständigen Bundesgesetzgeber im Arbeitszeitgesetz. Dieses enthält zwar eine gestaffelte Verordnungsermächtigung für Ausnahmeregelungen. Nach der Rechtsprechung des BVerfG und des BVerwG muss der Gesetzgeber bei Eingriffen in Grundrechte aber alle wesentlichen Grundentscheidungen selbst treffen und darf dies nicht der Exekutive überlassen.

Das im Grundgesetz und in der Verfassung des Landes Hessen verankerte Gebot der Sonn- und Feiertagsruhe dient nicht nur dem Schutz des Grundrechts auf Religionsfreiheit, sondern auch der Gewährleistung anderer Grundrechte wie etwa der Koalitionsfreiheit, auf die sich die Gewerkschaften berufen können.

Nach diesen Grundsätzen gilt hier Folgendes:

Lediglich der Gesetzgeber kann regeln, dass in Callcentern sowie Brauereien (bzw. anderen Betrieben der Getränkewirtschaft) auch an Sonn- und Feiertagen gearbeitet werden darf.

Die Ausnahmeregelungen für Videotheken und Bibliotheken sowie für Lotto- und Totogesellschaften stellen dagegen wegen ihrer geringen Auswirkungen keine dem Gesetzgeber vorbehaltenen Grundentscheidungen dar, so dass hier eine Regelung durch Rechtsverordnung verfassungsrechtlich zulässig war. Die Verordnungsermächtigung setzt aber voraus, dass die Ausnahme von der Sonn- und Feiertagsruhe "zur Vermeidung erheblicher Schäden" erforderlich ist. Dies ist weder bei Videotheken bzw. Büchereien noch bei Toto- und Lottogesellschaften der Fall.

Die Ausnahmeregelung für das Buchmachergewerbe ist unwirksam, weil nicht hinreichend bestimmt normiert ist, für welche Art von Veranstaltungen die Ausnahmeregelung gelten soll.

Nächste Examenskurse in Hessen und Mainz: Ab 17.2.2014



Wir schauen Ihren Prüfern auf die Finger!

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: VGH Mannheim	Zu einem Altenteilerhaus im Außenbereich gehört nicht zwingend ein Swimmingpool	BauGB § 35
Aktenzeichen: 3 S 241/12		
Datum: 26.07.2013		

	Ob bauliche Anlagen zu einem im Außenbereich belegenen Altenteilerhaus zulässig sind, richtet sich nicht nach § 14 I 1 BauNVO, sondern nach § 35 I Nr. 1 BauGB
---	---

Sachverhalt: Der Kläger hatte ein genehmigtes sog. Altenteilerhaus mit Garage im Außenbereich errichtet und begehrte nachträglich die Baugenehmigung für die Errichtung eines kleinen Swimmingpools direkt neben dem Altenteilerhaus. Die Umgebung ist gekennzeichnet durch Feld- und Wiesenbewirtschaftung, eine Bahntrasse sowie die Flächen eines vom Kläger gemeinsam mit seinem Sohn betriebenen Reiterhofs. Der Swimmingpool sollte in einem Abstand von 5m zum Altenteilerhaus mit den Maßen 4x8m errichtet werden (Tiefe: 1,55m).

Nachdem Ausgangs- und Widerspruchsbehörde den Erlass einer Baugenehmigung ablehnten, verfolgte der Kläger sein Begehren vor Gericht weiter. Er ist insbesondere der Rechtsauffassung, dass der Swimmingpool als solcher zwar kein privilegiertes Vorhaben i.S.d. § 35 I Nr. 1 BauGB sei, sich jedoch die Privilegierung des Altenteilerhauses auch auf den Pool erstrecke.

Die Lösung:

Der VGH sieht die Vorgaben des maßgeblichen § 35 BauGB nicht als erfüllt an. Das Altenteilerhaus als solches unterfalle zwar dem Privilegierungstatbestand des § 35 I Nr. 1 BauGB. Das gelte auch für die Garage, da zur funktionsgerechten Nutzung eines zulässigerweise errichteten Wohngebäudes auch im Außenbereich die Möglichkeit gehöre, ein Kfz sicher abstellen zu können. Hingegen seien Swimmingpools im Außenbereich in keiner Weise verkehrsblich. Der Kläger könne sich in diesem Zusammenhang nicht auf § 14 I 1 BauNVO berufen. Direkt findet die Norm ohnehin keine Anwendung, weil sie gem. § 1 III 1, 2 BauNVO nur für Baugebiete im Bereich eines Bebauungsplans gilt. Aber auch eine analoge Anwendung scheitert am Fehlen einer planwidrigen Regelungslücke, weil § 35 I Nr. 1 BauGB den strittigen Sachverhalt abschließend regelt.

Als sonstiges Vorhaben i.S.d. § 35 II BauGB verstößt das geplante Bauwerk gegen § 35 III 1 Nr. 5 BauGB, indem es die natürliche Eigenart der Landschaft beeinträchtigt. Dafür kommt es nach gefestigter Rechtsprechung nicht darauf an, ob die bauliche Anlage optisch wahrnehmbar ist, sondern ob sie funktional eine für den Außenbereich wesensfremde Nutzung darstellt. Da Swimmingpools nicht naturgegeben im Außenbereich anzutreffen sind, ist dies hier der Fall. Etwas anderes würde nur gelten, wenn die Umgebung des Bauvorhabens entsprechend vorgeprägt ist, die Wohngebäude in der Umgebung also ebenfalls einen Swimmingpool aufweisen. Das ist nach den Feststellungen des VGH jedoch nicht ersichtlich.




In Kürze wird die jurcareer-Homepage freigeschaltet und die Bewerbungsphase beginnt.

Sie können sich nur über die neue HP bewerben. Bitte senden Sie daher keine Bewerbungs-Mails an das JI-Büro.

Arbeitsrecht

Gericht: BAG	Keine Befristung bei unsicherer Prognose	TzBfG
Aktenzeichen: 7 AZR 107/12		§ 14 I
Datum: 11.09.2013		

	Eine Sachgrundbefristung gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG setzt voraus, dass nur vorübergehend ein betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung besteht. Hierfür reicht es nicht aus, dass dem Arbeitgeber - wie im Fall der sog. Optionskommunen - dauerhaft anfallende sozialstaatliche Aufgaben vorerst nur zeitweise übertragen sind. Für einen vorübergehenden Beschäftigungsbedarf genügt es also nicht, dass eine Aufgabe beim Arbeitgeber möglicherweise entfällt.
---	--

Sachverhalt: § 6a SGB II eröffnete kommunalen Trägern (sog. Optionskommunen) die Möglichkeit, auf Antrag anstelle der Bundesagentur für Arbeit als Träger der Leistungen im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende zugelassen zu werden. Das Optionsmodell war zunächst auf die Jahre 2005 bis 2010 begrenzt. Inzwischen wurden die Zulassungen unter bestimmten Voraussetzungen unbefristet verlängert.

Bei dem beklagten Landkreis handelt es sich um eine solche Optionskommune. Die Klägerin war hier seit Oktober 2005 aufgrund mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse als Sachbearbeiterin in der Arbeitsvermittlung beschäftigt. Der Landkreis berief sich gegenüber der Klägerin - anders als bei vielen anderen Arbeitnehmern, die er in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernahm - auf die Befristung. Er begründete dies damit, dass das Optionsmodell zur Zeit des Vertragsschlusses befristet gewesen sei.

Die Klägerin erhob eine Befristungskontrollklage. Hiermit hatte sie vor dem Arbeitsgericht Erfolg. Das LAG wies die Klage ab. Auf die Revision der Klägerin bestätigte das BAG die klagestattgebende Entscheidung der ersten Instanz.

Die Lösung:

Zwischen den Parteien besteht mangels wirksamer Befristung ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags zu ihrer Wirksamkeit grds. eines sachlichen Grundes. Ein solcher ist zwar nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gegeben, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Die Voraussetzungen dieses Sachgrunds sind vorliegend aber nicht erfüllt.

Für eine Befristung gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG muss im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sein, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht. Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des Arbeitsvertrags eine entsprechende Prognose zu erstellen. Diese ist nicht bereits dann begründet, wenn dem Arbeitgeber dauerhaft anfallende sozialstaatliche Aufgaben nur zeitweise übertragen sind. Es reicht nicht aus, dass eine Aufgabe beim Arbeitgeber möglicherweise entfällt.


Die zunächst bestehende Ungewissheit über die Fortführung des Optionsmodells rechtfertigt daher keine Befristung des Arbeitsvertrags.

WuV-Kurse ab 1.10. 2013:

- **Konzentriertes Arbeiten in angenehmer Gruppengröße**
- **16 Termine pro Kursschiene (ZR, OeffR und StrafR mit Nebengebieten)**
- **3 mal die Woche 3 h Unterricht**
- **Wir setzen den Besuch des JI-Examenskurses oder einer ähnlichen Examensvorbereitung voraus. Der WuV-Kurs kann und soll einen Examenskurs nicht ersetzen! Als Material erhalten Sie die Crash-Kurs-Unterlagen.**
- **Es gibt viele gute WuV-Gründe: Gezielte Vorbereitung nach dem Examenskurs, Wiedereinstieg nach Schwangerschaft oder Krankheit, fit halten für den Verbesserungsversuch.**

Wenn Jura, dann intensiv!

Gericht: BAG	Abgrenzung von Arbeits- und Werkvertrag	BGB
Aktenzeichen: 10 AZR 282/12		§§ 611, 631
Datum: 25.09.2013		


	Es liegt kein Werkvertrag vor, wenn das angebotene „Werk“ nicht abgenommen wird und der Auftragnehmer höchstpersönlich arbeiten muss.
---	---

Sachverhalt: Die Parteien streiten darüber, ob zwischen ihnen ein Arbeitsverhältnis oder ein Werkvertrag besteht. Der Kläger ist für den Beklagten mit Unterbrechungen seit 2005 auf der Grundlage von zehn als Werkvertrag bezeichneten Verträgen tätig geworden. Im letzten Vertrag vom 23. März/1. April 2009 ist die „Vorarbeit für die Nachqualifizierung der Denkmalliste für die kreisfreie Stadt und den Landkreis Fürth sowie für den Landkreis Nürnberger Land“ vereinbart. Danach war Aufgabe des Klägers, im Rahmen des Nachqualifizierungs- und Revisionsprojekts des Bayerischen Landesamts für Denkmalpflege (BLfD) Bodendenkmäler in einem EDV-gestützten System zu erfassen und nachzuqualifizieren. Abhängig vom Standort der Ortsakten konnte die Tätigkeit nur in den Dienststellen des BLfD erbracht werden. Einen Schlüssel zu diesen Dienststellen besaß der Kläger nicht. Er hat regelmäßig von 07.30 Uhr bis 17.00 Uhr gearbeitet, über einen zur Verfügung gestellten PC-Arbeitsplatz mit persönlicher Benutzererkennung wurde ihm der Zugang zu den Eingabemaschinen ermöglicht. Der Termin zur Fertigstellung der vereinbarten Leistungen wurde anhand der Zahl der im Arbeitsgebiet bekannten archäologischen Fundstellen kalkuliert und auf den 30. November 2009 festgelegt. Dem Kläger war gestattet, die Vergütung iHv. 31.200 Euro incl. Mehrwertsteuer nach Abschluss der Bearbeitung bestimmter Gebiete in Einzelbeträgen von 5.200 Euro abzurechnen.

Die Vorinstanzen haben festgestellt, dass zwischen den Parteien nach dem wahren Geschäftsinhalt ein Arbeitsverhältnis besteht. Die Revision des Beklagten blieb vor dem Zehnten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg.

Nach § 631 BGB wird der Unternehmer durch einen Werkvertrag zur Herstellung des versprochenen Werkes verpflichtet. Gegenstand des Werkvertrags ist die Herstellung oder Veränderung einer Sache oder ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg. Gegenstand eines Dienstvertrags nach § 611 Abs. 1 BGB ist dagegen die Tätigkeit als solche. Bei einem Arbeitsverhältnis wird die vereinbarte Tätigkeit weisungsgebunden, dh. in persönlicher Abhängigkeit geleistet. Welches Rechtsverhältnis vorliegt, ist anhand einer Gesamtwürdigung aller maßgebenden Umstände des Einzelfalls zu ermitteln. Widersprechen sich Vereinbarung und tatsächliche Durchführung, ist letztere maßgebend.

Bereits die Gestaltung des „Werkvertrags“ lässt erkennen, dass nicht die Herstellung einer Sache oder eines Erfolgs, sondern eine bestimmte Tätigkeit geschuldet wird. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Kumulation und Verdichtung der Bindung des Klägers sei in einer Gesamtschau als Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit zu werten, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden.




Jura Intensiv bei Facebook

Neben der „zentralen“ Seite gibt es inzwischen auch eine Seite speziell für die Standorte Frankfurt, Mainz, Gießen, Marburg und Heidelberg.

Top-aktuelle Infos zu Examensthemen, Urteilen und unseren Kursen!

<https://www.facebook.com/JuraIntensivRheinMainNeckar>



Gericht: BAG	Betriebsbedingte Kündigung – Freier Arbeitsplatz im Ausland	KSchG
Aktenzeichen: 2 AZR 809/12		§ 1
Datum: 29.08.2013		

	Das BAG hat seine Rechtsprechung bestätigt, wonach betriebsbedingte Kündigungen auch dann zulässig sind, wenn der Arbeitgeber über freie Arbeitsplätze im Ausland verfügt.
---	--

Sachverhalt: Die Beklagte ist ein Unternehmen der Textilindustrie mit Sitz in Nordrhein-Westfalen. Sie unterhält seit geraumer Zeit in der Tschechischen Republik eine Betriebsstätte, in der sie Verbandsstoffe herstellt. Die „Endfertigung“ der Stoffe erfolgte in einem am Sitz der Beklagten gelegenen Betrieb. In diesem war die Klägerin seit 1984 als Textilarbeiterin tätig. Im Juni 2011 beschloss die Beklagte, ihre gesamte Produktion in der tschechischen Betriebsstätte zu konzentrieren. In Deutschland sollte lediglich die Verwaltung nebst „kaufmännischem Bereich“ bestehen bleiben. Mit Blick hierauf erklärte die Beklagte gegenüber den an ihrem Sitz beschäftigten Produktionsmitarbeitern eine ordentliche Beendigungskündigung. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Kündigung sei sozial ungerechtfertigt. Die Beklagte habe ihr durch den Ausspruch einer Änderungskündigung die Möglichkeit geben müssen, über einen Umzug zumindest nachzudenken.

Die Lösung:

Die Kündigungsschutzklage blieb - wie in den Vorinstanzen - vor dem Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolglos.

Die aus § 1 Abs. 2 KSchG folgende Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer zur Vermeidung einer Beendigungskündigung im Wege der Änderungskündigung eine Weiterbeschäftigung zu geänderten, möglicherweise auch zu erheblich verschlechterten Arbeitsbedingungen anzubieten, bezieht sich grundsätzlich nicht auf freie Arbeitsplätze in einem im Ausland gelegenen Betrieb des Arbeitgebers. Der Erste Abschnitt des Kündigungsschutzgesetzes ist gemäß § 23 Abs. 1 KSchG nur auf Betriebe anzuwenden, die in der Bundesrepublik Deutschland liegen. In diesem Sinne muss auch der Betriebsbegriff in § 1 Abs. 2 Satz 1, Satz 2 KSchG verstanden werden. Ob dies der Berücksichtigung von Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland entgegensteht, falls der Arbeitgeber seinen Betrieb als Ganzen oder einen Betriebsteil unter Wahrung der Identität verlagert, war nicht zu entscheiden.

Aufgrund der Verlagerung der „Endfertigung“ in die - mehrere hundert Kilometer von ihrem Sitz entfernte - tschechische Betriebsstätte hatte die Beklagte keine Möglichkeit mehr, die Klägerin in einem inländischen Betrieb weiterzubeschäftigen. Umstände, unter denen ausnahmsweise eine Verpflichtung des Arbeitgebers zu erwägen wäre, Arbeitnehmer im Ausland weiterzubeschäftigen, lagen nicht vor.



Bald können Sie Ihrer Karriere auf die Sprünge helfen!

Gericht: ArbG Saarlouis	Zur Kündigung eines BR-Mitglieds wg. Amtspflichtverletzung	BGB
Aktenzeichen: 2 Ca 716/12		§ 812
Datum: 19.08.2013		

	Setzt ein Betriebsratsmitglied und Mitglied des Wahlvorstands trotz Abbruchs der Wahl die Wahl fort und lädt alle Mitarbeiter zur Teilnahme an der Stimmauszählung ein, so ist das zwar möglicherweise pflichtwidrig. Dies rechtfertigt aber in aller Regel keine Kündigung, weil das Fehlverhalten lediglich das Amt des Betriebsratsmitglieds als Wahlvorstand betrifft und nicht dessen Arbeitsverhältnis.
---	---

Sachverhalt: Der Kläger ist seit 2006 bei der Beklagten ("Dänisches Bettenlager") beschäftigt, zuletzt als Filialleiter. Er gehörte dem Betriebsrat an.

Im August 2012 fanden Betriebsratswahlen statt. Nachdem der Wahlvorstand, dem der Kläger angehörte, wegen aufgetretener Probleme beschlossen hatte, zurückzutreten und die Wahl abubrechen, wollte der Kläger mit zwei weiteren Mitgliedern die Wahl fortführen. Hierzu schickte er ein Schreiben an die Filialen mit dem Aufruf, dass die Wahl weitergehe und die Mitarbeiter eingeladen seien an der Stimmauszählung teilzunehmen.

Wegen der hieraus resultierenden Störung des Betriebsfriedens kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich. Zur weiteren Begründung machte sie geltend, dass das Verhalten des Klägers zudem zeitlich nach einer bereits seit längerem andauernden Provokation durch eine Gruppe von Betriebsratsmitgliedern erfolgt sei.

Die hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage hatte Erfolg.

Die Gründe: Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nicht wirksam außerordentlich gekündigt.

Ein mögliches - irrtümliches - Fehlverhalten des Klägers betrifft lediglich dessen Amt als Wahlvorstand und kann daher eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen. Die fristlose Kündigung ist auch nicht vor dem Hintergrund einer eventuellen Störung des Betriebsfriedens gerechtfertigt. Denn der Betriebsfrieden war bereits durch die vorangegangenen Ereignisse erheblich gestört, so dass es an dem erforderlichen Kausalzusammenhang fehlt.

Die JuCon bietet Ihnen Hilfe beim Berufseinstieg.

Wenn Sie die „klassischen“ Voraussetzungen für den Einstieg in eine Großkanzlei oder eine Boutique erfüllen, kommt häufig das „Luxusproblem“ auf, dass der Arbeitsmarkt kaum noch überschaubar ist.

Welche Kanzlei passt am besten zu Ihnen?

Im welchem Team herrscht ein gutes Arbeitsklima?

Welche Kanzlei sucht gerade Bewerber mit Ihrem Profil?

Diese Fragen kann ein Profi beantworten.

Wir haben mehrere Kooperationspartner, die Ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen und die den juristischen Arbeitsmarkt sehr gut kennen.

Starten Sie in das Berufsleben mit dem guten Gefühl, sich richtig informiert zu haben – „trial and error“ können Sie sich nicht leisten!

Schaffen Sie einen optimalen Berufseinstieg – wir helfen Ihnen gerne!

Frühester Bewerbungstermin: ca. 4 Monate vor dem Berufseinstieg.

Melden und bewerben Sie sich bei Dr. Schweinberger.

Natürlich kostenlos unter info@jucon-online.net