

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

ZARA

Ausgabe Mai/15
8. 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, 29.04.2015 – VIII ZR 197/14 – Mietmangel wegen Lärmbelästigung durch Bolzplatz
BGH, 28.04.2015 – VI ZR 206/14 – Abwägung der Verschuldensanteile bei einem Skiunfall

S. 5
S. 7

Strafrecht

BGH, 05.11.2014 – 2 StR 186/14 – Kein Bandenmitglied trotz dreifacher Tatbeteiligung

S. 8

Öffentliches Recht

EU-Kommission: Vertragsverletzungsverfahren: Anwendung des MiLoG auf den Transitverkehr

S. 10

Arbeitsrecht

BAG, 13.05.2015 – 10 AZR 191/14 – Mindestlohn gilt auch für Feiertage und Krankheiten
ArbG Berlin, 17.04.2015 – 28 Ca 2405/15 – Kündigung als „Strafe“ für Mindestlohn-Forderung unwirksam
BAG, 19.05.2015 – 9 AZR 725/13 – Zur Urlaubskürzung wegen Elternzeit nach Ende des Arbeitsvertrags
ArbG Bonn, 26.05.2015 – 3 Ga 18/15 – Post-Streik: Zum Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen

S. 11
S. 13
S. 14
S. 16

Gesetzgebung

Bundestag hat Gesetz zur Tarifeinheit verabschiedet
Petitionsausschluss unterstützt Syndikusanwälte
Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts beschlossen – Höhere Hürden für die Kündigung bei Wiederheirat

S. 18
S. 19
S. 20

Linklaters

neu bei

jurcareer

Unsere Werbepartner in dieser Ausgabe:

- Die Kanzlei Allen & Overy veranstaltet am 3./4. Juli einen Tax-Workshop in München (Anzeige auf S. 2).
- Die Kanzlei Linklaters bietet am 9. Juli ein Tagesseminar in Frankfurt an zum Thema Women & Career (Anzeige auf S. 3).
- Die Hansa Capital GmbH & Co. KG bietet Ihnen eine umfassende Versicherungs- und Finanzberatung (Anzeige auf S. 9).
- Die Kanzlei Brettschneider & Michaelis-Hatje berät bei Examensanfechtungen. (Anzeige auf S. 12).

JuCon Personalberatung

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

In eigener Sache

Liebe (ehemalige) Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Jura Intensiv,

das neue Mindestlohngesetz kommt immer stärker in der Rechtsprechung an. Nach dem Beitrag in der Juni-Ausgabe der RA berichtet die ZARA über weitere Urteile zu diesem Thema (ab 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 Anzeigen der Kanzleien **Allen & Overy** und **Linklaters** auf den Seiten 2 und 3.

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

ALLEN & OVERY



Ein Blick hinter die Kulissen: Seien *Sie* dabei!

Teamspirit ist das A und O. Werfen Sie einen Blick hinter die Kulissen und lernen Sie unser Steuerrechtsteam in einem inspirierenden Umfeld kennen.

Inhouse Event: Tax Workshop

am 3./4. Juli 2015 in München

Lernen Sie das Steuerrechtsteam von Allen & Overy in Deutschland kennen!

- Gewinnen Sie im Rahmen praxisnaher Fallstudien spannende Einblicke in die Tätigkeitsfelder einer führenden deutschen Steuerpraxis.
- Lernen Sie aus erster Hand den Arbeitsalltag unserer Steuerrechtler kennen.
- Sprechen Sie mit Partnern und Associates über Einstiegsmöglichkeiten, Ihre individuelle Karriereplanung und unser Ausbildungsangebot.
- Lassen Sie den Tag bei einem gemeinsamen Abendessen ausklingen.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

Wenn Sie als Jurastudent (m/w) in fortgeschrittenem Ausbildungsstadium, Referendar (m/w) oder Berufseinsteiger (m/w) fachlich exzellente Leistungen vorweisen können und einen Blick hinter die Kulissen einer der führenden international agierenden Großkanzleien werfen möchten, dann bewerben Sie sich mit Ihrem aussagekräftigen Lebenslauf. Die Teilnehmerzahl für diesen Workshop ist begrenzt. Bitte lassen Sie uns deshalb Ihre Bewerbung frühzeitig zukommen – idealerweise bis zum 19. Juni 2015. Sie sind selbstverständlich unser Gast und wir übernehmen gerne Ihre Reise- und Übernachtungskosten.

Allen & Overy LLP

Maximilianstraße 35

80539 München

www.allenoverly.de/careers

recruitment.germany@allenoverly.com

Dr. Gottfried E. Breuninger – Partner

+49 89 71043 3302

gottfried.breuninger@allenoverly.com

Dr. Heike Weber – Partner

+49 69 2648 5879

heike.weber@allenoverly.com

Luca Stumpf – Legal Recruitment

+49 69 2648 5929

luca.stumpf@allenoverly.com

Arbeitsrecht | Bank- und Finanzrecht | Dispute Resolution | Energierecht
Gesellschaftsrecht | Gewerblicher Rechtsschutz | Immobilienrecht | Kapitalmarktrecht
Kartellrecht | Mergers & Acquisitions | Öffentliches Recht | Private Equity | Restrukturierung
und Insolvenzrecht | Steuerrecht | Telekommunikationsrecht | Versicherungsunternehmensrecht

www.allenoverly.de



WOMEN & CAREER BEREIT FÜR DEN RICHTIGEN AUFTRITT?



Volle Kraft voraus – das Karriereseminar für Frauen: Lernen Sie die Spielregeln des Berufslebens in einer internationalen Kanzlei kennen und erreichen Sie souverän Ihre Ziele. In unserem Tagesseminar **am 9. Juli in Frankfurt/Main** lernen Sie, wie Sie mithilfe von Sprache, Körperhaltung und Gestik selbstsicher und überzeugend auftreten, ohne dabei die weibliche Perspektive zu verlieren.

Für mehr Informationen einfach den QR-Code scannen oder auf <http://career.linklaters.de/wuc> vorbeischaun.

Die nächsten Kurse von *Jura Intensiv*:

Examenskurse:

Frankfurt, Gießen, Marburg und Mainz: 24. bzw. 17. August 2015

Die Anmeldephase ist eröffnet.

Saarbrücken: August 2015

Die Anmeldephase ist eröffnet.

Heidelberg: Beginn 28. September 2015

Bester in BaWü von JI !! Für Oktober jetzt anmelden.

WuV-Kurs in Frankfurt: Nächster Beginn wieder Mitte September 2015

Assessorkurse:

Frankfurt und Gießen: Beginn 14. September 2015

Jetzt Plätze sichern! März war in Frankfurt ausgebucht!

Frankfurt: Arbeits- und Wirtschaftsrecht beginnt Mitte September 2015

Top-aktuelles Material! Vollständig neu überarbeitete Skripte!

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

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

Nächster vollständiger Kurs ab 28. Oktober 2015 (übernächster ab März 2016)

Mainz (Jahreskurs, ZR, SR, ÖR): Beginn Okt. '15; nächster Beginn: April '16

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

Auszeichnungen für unsere Arbeit im Assessorkursbereich:

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

Wir bieten Ihnen faire Preise für erstklassige Examensvorbereitung!

Einzelunterricht:

1. Examen: 3 Stunden ab 250 €.

2. Examen: 3 Stunden ab 300 €.

Preise für 2er- und 3er-Gruppen auf der Homepage.

Anfragen bitte direkt an das Büro.

Zivilrecht

Gericht: BGH	Mietmangel wegen Lärmbelästigung durch Bolzplatz	BGB
Aktenzeichen: VIII ZR 197/14		§ 535
Datum: 29.04.2015		

	<p>Ein Vermieter muss im Rahmen seiner nach § 535 Abs. 1 BGB bestehenden Pflicht, die Wohnung in einem zum vertragsgemäßen Gebrauch geeigneten Zustand zu erhalten, nicht dafür einstehen, dass sich ein bei Vertragsschluss hingegenommenes Maß an Geräuschen vom Nachbargrundstück nicht nachträglich vergrößert, wenn er diese Geräusche selbst gegenüber dem Nachbarn gem. § 906 Abs. 1 BGB (entschädigungslos) zu dulden hätte. Denn Unmögliches hätte der Mieter, wenn die Vertragsparteien das Ansteigen der Geräuschkulisse bei Vertragsschluss bedacht hätten, vom Vermieter redlicherweise nicht beanspruchen können.</p>
---	---

Sachverhalt: Die Beklagten hatten vor vielen Jahren von den Klägern eine Erdgeschosswohnung nebst Terrasse in Hamburg gemietet. Das Wohngrundstück grenzt an eine Schule, auf deren Gelände im Jahr 2010 in etwa 20 Metern Entfernung von der von der Terrasse der Beklagten ein Bolzplatz errichtet wurde. Dieser soll nach der vom Schulträger angebrachten Beschilderung Kindern im Alter bis zu zwölf Jahren von Montag bis Freitag bis 18:00 Uhr zur Benutzung offenstehen.

Seit Sommer 2010 rügten die Beklagten gegenüber den Klägern Lärmbelästigungen durch Jugendliche, die auch außerhalb der genannten Zeiten auf dem Bolzplatz spielten. Sie minderten deshalb von Oktober 2010 an die Miete um 20 %. Die Kläger hielten die Mietminderung für unberechtigt und beehrten mit ihrer Klage Zahlung der restlichen Miete sowie die Feststellung, dass die Beklagten nicht berechtigt seien, wegen des Lärms die Miete zu mindern.

AG und LG wiesen die Klage ab. Auf die Revision der Kläger hob der BGH das Berufungsurteil auf und wies die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LG zurück.

Die Lösung:

Zwar können nachteilige Einwirkungen von außen - sog. "Umweltmängel" - zwar Gegenstand einer Vereinbarung über die Beschaffenheit der Mietwohnung sein, so dass im Laufe der Zeit eintretende nachteilige Änderungen wegen eines Zurückbleibens der vereinbarten hinter der tatsächlich bestehenden Beschaffenheit zu einem Mangel der Mietsache führen können. Allerdings kann - entgegen einer verbreiteten Praxis - bei Fehlen ausdrücklicher Vereinbarungen nicht ohne konkrete Anhaltspunkte davon ausgegangen werden, die Mietvertragsparteien hätten gleichwohl den bei Vertragsschluss vorgefundenen Wohnstandard zumindest stillschweigend dahin festlegen wollen, dass dieser Zustand sich in Bezug auf Umwelteinflüsse über die Dauer des Mietverhältnisses hinweg nicht nachteilig verändern darf und der Vermieter seinen Fortbestand jedenfalls im Wesentlichen zu garantieren hat. Derartige Anhaltspunkte lagen im vorliegenden Fall nach den bisherigen Feststellungen nicht vor.

Bei Fehlen einer derartigen Vereinbarung im Mietvertrag ist die Frage, ob und in welchem Umfang der Mieter ein nachträglich verändertes Maß an Geräuschimmissionen hinzunehmen hat, ohne sich auf einen Mangel der Mietwohnung berufen zu können, im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung unter Rückgriff auf die Verkehrsanschauung zu beantworten. Entgegen einer vielfach vertretenen Auffassung muss ein Vermieter dabei aber im Rahmen seiner nach § 535 Abs. 1 BGB bestehenden Pflicht, die Wohnung in einem zum vertragsgemäßen Gebrauch geeigneten Zustand zu erhalten, nicht dafür einstehen, dass sich ein bei Vertragsschluss hingegenommenes Maß an Geräuschen vom Nachbargrundstück nicht nachträglich vergrößert, wenn er diese Geräusche selbst gegenüber dem Nachbarn gem. § 906 Abs. 1 BGB (entschädigungslos) zu dulden hätte. Denn Unmögliches hätte der Mieter, wenn die Vertragsparteien das Ansteigen der Geräuschkulisse bei Vertragsschluss bedacht hätten, vom Vermieter redlicherweise nicht beanspruchen können. Er hätte vielmehr nur verlangen können, dass der Vermieter einen von ihm nicht mehr zu duldenen Geräuschanstieg gegenüber dem Dritten abwehrt oder ihm eine Minderung zubilligt, wenn auch er selbst von dem Dritten für eine wesentliche, aber als ortsüblich zu duldenende Störung einen Ausgleich verlangen kann.

Infolgedessen konnte hier in der neu aufgetretenen Lärmbelästigungen jedenfalls dann kein Mangel der Mietsache gesehen werden, wenn auch der Vermieter selbst die Belästigungen ohne eigene Abwehr- oder

Entschädigungsmöglichkeiten - etwa mit Rücksicht auf das bei Kinderlärm bestehende Toleranzgebot des § 22 Abs. 1a BImSchG - als unwesentlich oder ortsüblich hinnehmen müsste. Entgegen der Ansicht des LG kommt es nicht darauf an, das § 22 Abs. 1a BImSchG erst im Jahr 2011 und damit lange nach dem Abschluss des Mietvertrages in Kraft getreten ist. Denn die Privilegierungsregelung ist nach dem Willen des Gesetzgebers darauf angelegt, über seinen eigentlichen Anwendungsbereich und das damit vielfach verklammerte zivilrechtliche Nachbarrecht hinaus auch auf das sonstige Zivilrecht, insbesondere das Mietrecht und das Wohnungseigentumsrecht auszustrahlen, sofern dieses jeweils für die Bewertung von Kinderlärm relevant ist.

Da die erforderlichen Feststellungen, insbesondere die Frage, ob die von den Beklagten geltend gemachten Lärmbelästigungen von Kindern oder von (nicht unter die Privilegierung des § 22 Abs. 1a BImSchG fallenden) Jugendlichen oder jungen Erwachsenen verursacht worden waren, bisher nicht getroffen wurden, war das Berufungsurteil aufzuheben und die Sache an das LG zurückzuverweisen.



Einfache Bewerbungswege !

Jobs für Studenten, Referendare und Berufseinsteiger !

Nutzen Sie Ihre Chance und profitieren Sie von examensrelevanten Fachinfos der Kanzleien und Vergünstigungen.

50 € - Gutschein für den JI-Shop für jedes neue Mitglied !

Seit dem 1. Juni neu im Netzwerk:



Linklaters

Top 3 bei azur100 im Jahr 2015!

**Ebenfalls bei bei jurcareer der Sieger des azur Awards
Aus- und Fortbildung: Kapellmann und Partner**

Insgesamt bei jurcareer: 6 Top-40-Kanzleien bei azur100 (2015)

**Beiten Burkhardt * Bird & Bird * Dentons * Kapellmann
Latham & Watkins * Linklaters * Schalast & Partner * Taylor Wessing
In Westfalen: Baumeister * Spieker & Jäger * Schmidt, von der Osten & Huber**

Die Chance für Ihre Karriere!

Alle weiteren Infos unter: www.jurcareer.com

Gericht: BGH	Abwägung des Verschuldensanteile bei einem Skiunfall	BGB
Aktenzeichen: VI ZR 206/14		§ 535
Datum: 28.04.2015		

	Eine vollständige Überbürdung des Schadens auf den Geschädigten (hier: ein Skifahrer) unter dem Gesichtspunkt des Mitverschuldens ist nur ausnahmsweise in Betracht zu ziehen. Nur vermutete Tatbeiträge oder die bloße Möglichkeit einer Schadensverursachung müssen bei der Abwägung der Verursachungs- und Verschuldensanteile außer Betracht bleiben.
---	--

Sachverhalt: Der Kläger hatte im März 2009 seine Skiferien in Österreich verbracht. Am 9.3.2009 gegen 14.00 Uhr überquerte er auf seinen Skiern vom Skilift kommend die Zufahrt zu einer Jugendherberge, auf der Schüler mit ihrem Sportlehrer, dem Beklagten, standen. Als der Kläger sich an der Gruppe vorbeischieben wollte, trat der Beklagte, der einen ihm aus der Gruppe zugeworfenen Gegenstand fangen wollte, nach hinten. Er warf den Kläger um und fiel auf ihn.

Der Kläger erlitt u.a. einen Oberschenkelhalsbruch. Die Haftpflichtversicherung des Beklagten zahlte daraufhin vorgerichtlich auf den materiellen Schaden des Klägers, der als Zahnarzt arbeitet, 14.000 € und auf den Schmerzensgeldanspruch 7.000 €. Mit seiner Klage begehrte der Kläger u.a. weiteren materiellen und immateriellen Schadensersatz sowie die Feststellung, dass der Beklagte verpflichtet ist, ihm alle künftigen materiellen und immateriellen Schäden, die auf dem Unfallereignis beruhen, zu ersetzen, soweit die Ansprüche nicht auf Dritte übergegangen sind.

LG und KG verneinten ein Verschulden des Beklagten und wiesen die Klage ab. Auf die Revision des Klägers hob der BGH den Beschluss der Vorinstanz auf und verwies die Sache an das KG.

Die Lösung:

Nach BGH-Rechtsprechung ist in erster Linie das Maß der Verursachung von Belang, in dem die Beteiligten zur Schadensentstehung beigetragen haben. Die unter diesem Gesichtspunkt vorzunehmende Abwägung kann zwar bei besonderen Fallgestaltungen zu dem Ergebnis führen, dass einer der Beteiligten allein für den Schaden aufkommen muss, eine vollständige Überbürdung des Schadens auf einen der Beteiligten ist aber unter dem Gesichtspunkt der Mitverursachung nur ausnahmsweise in Betracht zu ziehen. Diesen Grundsätzen wurde die Entscheidung des Berufungsgerichts nicht gerecht.

Das Berufungsgericht hatte das Maß der Sorgfalt des Geschädigten gegen sich selbst überspannt. Der Vorschrift des § 254 BGB liegt der allgemeine Rechtsgedanke zugrunde, dass der Geschädigte für jeden Schaden mitverantwortlich ist, bei dessen Entstehung er in zurechenbarer Weise mitgewirkt hat. § 254 BGB ist eine Ausprägung des in § 242 BGB festgelegten Grundsatzes von Treu und Glauben. Um dem Beklagten ausweichen oder diesen warnen zu können, hätte der Kläger die ihm drohende Gefahr rechtzeitig erkennen können müssen. Hierzu wurde jedoch bisher nichts festgestellt. Somit kann dem Kläger auch nicht vorgeworfen werden, dass er nicht durch Zuruf auf sich aufmerksam gemacht hat.

Für die Abwägung der Verursachungsanteile im Rahmen des § 254 Abs. 1 BGB ist außerdem nur Verhalten maßgebend, das sich erwiesenermaßen als Gefahrenmoment in dem Unfall ursächlich niedergeschlagen hat. Das KG hätte danach klären müssen, ob der Beklagte, der seinerseits durch die Gruppe abgelenkt war, auf einen Zuruf rechtzeitig reagiert hätte. Auch eine aufgrund einer Ansammlung von Personen gegebene räumliche Enge auf einer Zufahrtsstraße ohne Durchgangsverkehr begründet nicht von vornherein eine kritische Situation und die Pflicht des Passanten, der Gruppe weiträumig auszuweichen.

Rechtsfehlerhaft begründete das Berufungsgericht schließlich seine Abwägung mit der Vermutung, dass der Kläger einem besonderen Verletzungsrisiko wegen der Skiausrüstung und der Bewegung auf Skiern ausgesetzt gewesen sei. Denn nur vermutete Tatbeiträge oder die bloße Möglichkeit einer Schadensverursachung aufgrund geschaffener Gefährdungslage haben bei der Abwägung außer Betracht zu bleiben. Nur wenn das Maß der Verantwortlichkeit beider Teile feststeht, ist eine sachgemäße Abwägung möglich. Die vollumfängliche Anspruchskürzung gem. § 254 Abs. 1 BGB zu Lasten des Klägers lässt sich nicht damit begründen, dass objektiv eine überwiegende Mitverursachung des Verletzungsmaßes durch den Kläger anzunehmen sei, weil dieser sich auf öffentlichem Straßengrund in voller Skiausrüstung bewegt hat.

Strafrecht

Gericht: BGH	Kein Bandenmitglied trotz dreifacher Tatbeteiligung	StGB § 28 II
Aktenzeichen: 2 StR 186/14		
Datum: 05.11.2014		

	<p>1. Die Bandenmitgliedschaft und die Beteiligung an einer Bandentat müssen unabhängig voneinander beurteilt werden.</p> <p>2. Liegt die getroffene Vereinbarung schon länger zurück und erfolgt der Beitrag in Form untergeordneter Tätigkeiten auf Einzelanweisung, spricht dies gegen eine bandenmäßige Begehung.</p>
---	---

Sachverhalt: A vereinbarte im Februar 2012 mit den ihm aus Jugendzeiten bekannten V und M, Geld in Deutschland entgegenzunehmen und ins Ausland zu bringen bzw. bringen zu lassen. A war klar, dass die Gelder aus illegalem Drogenhandel stammten. Er kannte ferner die Struktur der Gruppierung, deren Kopf V und M waren und für die weitere Personen in Deutschland arbeiteten. In drei Fällen nahm A Geld aus Heroinverkäufen in Empfang und leitete es weiter: im Dezember 2012 46.800 EUR ohne Entlohnung, im Januar 2013 19.930 EUR gegen Entlohnung iHv 300 EUR und weitere 1.200 EUR gegen 100 EUR Entlohnung.

Das LG verurteilte A wegen Beihilfe zum bandenmäßigen Handeltreiben mit Betäubungsmitteln in nicht geringer Menge in drei Fällen zu einer Gesamtfreiheitsstrafe von drei Jahren und neun Monaten. A legte hiergegen Revision ein und rügte die Verletzung formellen und materiellen Rechts.

Rechtliche Wertung

Der BGH hob das Urteil des LG auf und verwies an eine andere Strafkammer des LG zurück.

Die Lösung:

Nach Ansicht des BGH halte der Schuldspruch einer rechtlichen Überprüfung nicht stand, da sich den Urteilsgründen nicht entnehmen ließe, dass A als Mitglied einer Bande gehandelt habe. Zwar sei davon auszugehen, dass sich eine international agierende Bande von mehreren Personen zwecks gewinnbringenden Verkaufs von Betäubungsmitteln gebildet habe. Nicht belegt sei jedoch, dass sich A dieser Bande angeschlossen habe. Denn nicht jeder Beteiligte an einer Bandentat sei hierdurch schon Bandenmitglied. Die Bandenmitgliedschaft und die Beteiligung an einer Bandentat müsse unabhängig voneinander beurteilt werden. Weder die Vereinbarung aus Februar 2012 noch die einzelnen Unterstützungsleistungen sprächen zwingend für das Vorliegen einer erforderlich auf Dauer angelegten Verbindung mehrerer Täter zur künftig gemeinsamen Tatbegehung seitens des A. Hierbei sei zu berücksichtigen, dass A lediglich auf kurzfristige Anweisung untergeordnete Unterstützungsleistungen ohne oder nur gegen eine geringe Entlohnung erbracht habe und die Abrede im Februar 2012 mehr als neun Monate vor den ersten Tätigkeiten erfolgte.

Auch wenn nicht auszuschließen sei, dass nach der Bandenabrede Beteiligte bei allen Bandentaten nur Gehilfen sein sollen, spräche nach Ansicht des BGH auf den ersten Blick jedenfalls einiges dafür, die Vereinbarung im Februar 2012 noch nicht als verbindliche Bandenabrede anzusehen. Eine konkludente spätere Bandenabrede im Zusammenhang mit den einzelnen Taten erschiene ebenfalls im Hinblick auf die jeweilige konkrete Anforderung der Hilfeleistung des A zweifelhaft. Fehle eine Bandeneigenschaft als besonderes persönliches Merkmal im Sinne des § 28 II StGB bei einem Tatbeteiligten, käme nur eine Bestrafung wegen Beteiligung an dem Grunddelikt in Betracht.

++ Top-aktuell +++ Erste Prüfung +++ 2. Examen +++ Mündliche ++

Die Crash-Kurs-Skripte zum materiellen Recht.

Fakten ++ Examenstipps ++ aktuelle Rechtsprechung

Im JI-Shop und in der Buchhandlung.



JENS OHLROGGE

HANSA CAPITAL GmbH & Co. KG

In Zeiten niedriger Zinsen, unsicherer Märkte und steigender Inflationsängste kommt der Investition in Sachwerte eine besondere Bedeutung zu. Seit mehr als 15 Jahren begleite ich Kunden erfolgreich und dauerhaft bei der Auswahl ihrer Sachwertanlagen. Dabei freut mich ganz besonders, dass viele meiner Mandanten sich in den Anlage- und Veräußerungswünschen ihrer Sachwertanlagen kontinuierlich von mir betreuen lassen. Fordern Sie alle Informationen zu unserem aktuellen Objekt „The Bergstraße Sports & Country Club“ jetzt an.

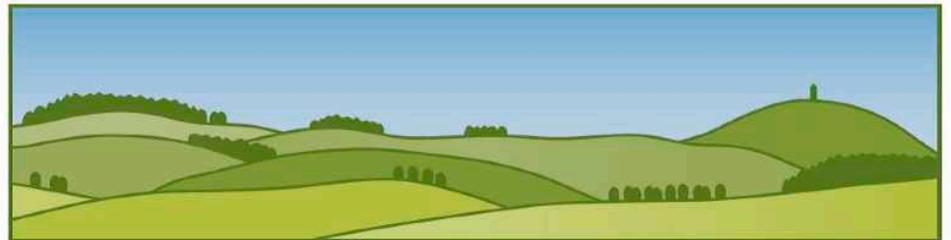
JENS OHLROGGE

Bank- und Dipl.-Kaufmann
HANSA CAPITAL
Westhafenplatz 1
60327 Frankfurt am Main

Telefon: 069.710456381

mail@jens-ohlrogge.de
www.jens-ohlrogge.de

The Bergstraße



SPORTS COUNTRY CLUB



Mit der richtigen Sachwertanlage

- betreiben Sie Vorsorge, indem Sie zusätzliches Vermögen aufbauen
- diversifizieren Sie die Gewinne Ihres Betriebes, Ihrer Praxis oder Kanzlei
- schützen Sie sich und Ihre Nachkommen vor Geldentwertung
- steigt der Wert, während Ihre Verbindlichkeiten getilgt werden
- leisten Sie Tilgung zum Großteil aus Dritteinnahmen anstelle aus Haushaltseinkommen
- können Sie Ihr Investment real „anfassen“
- verfügen Sie im Gegensatz zu vielen Finanzprodukten über ein Investment, das transparent und nachvollziehbar ist.

Öffentliches Recht

EU-Kommission	Anwendung des MiLoG auf den Transitverkehr	MiLoG
Vertragsverletzungsverfahren		
Datum: 19.05.2015		

	Die EU-Kommission hat am 19.5.2015 ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland wegen der Anwendung des deutschen Mindestlohngesetzes (MiLoG) im Verkehrssektor eingeleitet.
---	--

Die EU-Kommission sieht in der Anwendung des MiLoG auf den Transitverkehr und bestimmte grenzüberschreitende Beförderungsleistungen eine unverhältnismäßige Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit und des freien Warenverkehrs. Hierdurch würden unangemessene Verwaltungshürden aufgestellt, die ein reibungsloses Funktionieren des Binnenmarkts behinderten.

Anm:

Im Vorgriff auf das zu erwartende Vertragsverletzungsverfahren hatte die Bundesregierung die Anwendung des MiLoG auf ausländische LKW-Fahrer im reinen Transitverkehr bereits im Januar 2015 vorerst ausgesetzt. Seitdem gilt folgende Übergangslösung:

- Anwendungsbereich der Übergangslösung: Die Übergangslösung gilt nur für den reinen LKW-Transitverkehr durch Deutschland. Nicht erfasst werden dagegen der grenzüberschreitende Straßenverkehr mit Be- und Entladung in Deutschland sowie die sog. Kabotagebeförderung (binnenländische Güterbeförderung durch ausländische Frachtführer).
- Keine Kontrollen: Die Kontrollen durch die staatlichen Behörden zur Überprüfung des MiLoG werden im Bereich des reinen Transits ausgesetzt.
- Keine OWi-Verfahren: Ordnungswidrigkeitenverfahren nach dem MiLoG werden nicht eingeleitet. Sollten Verfahren eventuell bereits eingeleitet worden sein, werden diese eingestellt.
- Aufzeichnungspflichten: Vorerst sind für den reinen Transitbereich keine Meldungen bzw. Einsatzplanungen sowie Aufzeichnungen auf der Grundlage des MiLoG bzw. der hierzu ergangenen Verordnungen abzugeben oder zu erstellen.
- Zeitlicher Anwendungsbereich: Diese Übergangslösung gilt so lange, bis die diesbezüglichen europarechtlichen Fragen geklärt sind. Nachdem die Kommission jetzt ein Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet hat, haben die deutschen Behörden zwei Monate lang Zeit, um auf die Argumente der Kommission zu antworten. Kommt es im weiteren Verlauf des Verfahrens zu keiner Einigung, entscheidet am Ende der EuGH.

Tätigkeit als Dozent bzw. Dozentin ?!

Sie haben Interesse, sich als Dozent (m/w) bei Jura Intensiv zu betätigen?

Vor allem für den Aufbau neuer Standorte suchen wir didaktisch versierte neue Kolleginnen und Kollegen.

Interesse?

Weitere Infos auf der JI-Homepage (links unter „Karriere“)

Arbeitsrecht

Gericht: BAG	Mindestlohn gilt auch für Feiertage und Krankheitszeiten	MiLoG § 1
Aktenzeichen: 10 AZR 191/14		
Datum: 13.05.2015		

	Arbeitgeber müssen einen tariflichen Mindeststundenlohn nicht nur für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden zahlen, sondern auch für Feiertage, Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit und im Rahmen der Urlaubsabgeltung. Das ergibt sich aus dem Entgeltausfallprinzip des Entgeltfortzahlungsgesetzes und dem Referenzprinzip des Bundesurlaubsgesetzes. Diese Prinzipien gelten auch, wenn die Mindestlohnregelung keine Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung und zum Urlaubsentgelt enthält.
---	---

Sachverhalt: Die Klägerin war bei der Beklagten als pädagogische Mitarbeiterin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis war der allgemeinverbindliche Tarifvertrag zur Regelung des Mindestlohns für pädagogisches Personal vom 15.11.2011 (TV-Mindestlohn) anwendbar. Dieser sah eine Mindeststundenvergütung von 12,60 Euro brutto vor.

Die Beklagte zahlte zwar für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden und für Zeiten des Urlaubs die Mindeststundenvergütung, nicht aber für durch Feiertage oder Arbeitsunfähigkeit ausgefallene Stunden. Auch die Urlaubsabgeltung berechnete sie nur nach der geringeren vertraglichen Vergütung.

Mit ihrer hiergegen gerichteten Klage verlangte die Klägerin die Zahlung der Differenz zum Mindeststundenlohn.

Die Lösung:

Die Klägerin hat gegen die Beklagte aus dem TV-Mindestlohn einen Anspruch auf eine Gehaltsnachzahlung in geltend gemachter Höhe für Feiertage und Krankheitszeiten sowie als Urlaubsabgeltung. Die Höhe der Zahlungen berechnet sich nach den für das pädagogische Personal in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen erlassenen Mindestlohnvorschriften.

Nach §§ 2 Abs. 1, 3, 4 Abs. 1 EFZG hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für Arbeitszeiten, die aufgrund eines gesetzlichen Feiertags oder wegen Arbeitsunfähigkeit ausfallen, das Arbeitsentgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (Entgeltausfallprinzip). Die Höhe des Urlaubsentgelts und einer Urlaubsabgeltung bestimmt sich nach § 11 BUrlG nach der durchschnittlichen Vergütung der letzten dreizehn Wochen (Referenzprinzip).

Diese Regelungen finden auch dann Anwendung, wenn sich die Höhe des Arbeitsentgelts nach einer Mindestlohnregelung richtet, die - wie hier - keine Bestimmungen zur Entgeltfortzahlung und zum Urlaubsentgelt enthält. Der Rückgriff der Beklagten auf die vertraglich vereinbarte niedrigere Vergütung war daher unzulässig.

Anm.: Dieses Urteil dürfte entsprechend auch für den gesetzlichen Mindestlohn nach § 1 MiLoG gelten.

Examenskurs Saarbrücken:

Kursbeginn nur einmal im Jahr

Im August 2015 startet der nächste Jahreskurs.

Sichern Sie sich jetzt Ihre Plätze und bereiten Sie sich in professioneller Umgebung auf die Prüfung vor.

Kommen Sie rechtzeitig zum Probehören und vergleichen Sie.

jurcareer

jurcareer bietet Ihnen bundesweit Top-Chancen, um Ihre Karriere aktiv zu fördern!
Spitzen-Kanzleien warten darauf, Sie kennen zu lernen:

Bundesweit:

Linklaters
Bird & Bird
Latham & Watkins
Taylor Wessing
Kapellmann
Dentons
Beiten Burkhardt
Schalast & Partner

In Westfalen:

Baumeister
Spieker & Jaeger
Schmidt, von der Osten & Huber

Ihre Vorteile:

- Direkte Bewerbungswege ohne Motivationsschreiben; durch eine aktivierte „Suche“ bewerben Sie sich bei bis zu 11 Kanzleien (bundesweit)!
- Stete Chance, von einer Kanzlei aktiv angesprochen zu werden.
- Stets attraktive Sonderkonditionen und Rabatte!

Gutschein für Online-Shop des JI-Verlages

- 1) Alle neuen Mitglieder von jurcareer erhalten ab sofort einen 50-€-Gutschein (einzulösen nur im Online-Shop)
- 2) Alle Mitglieder von jurcareer können ab sofort Gutscheine mit Rabatt kaufen: 30-€-Gutschein für 25 € und 50-€-Gutschein für 40 € (einzulösen nur im JI-Online-Shop)

Für
jurcareer-
Mitglieder

Gericht: ArbG Berlin	Kündigung als „Strafe“ für Mindestlohn-Forderung unwirksam	BGB
Aktenzeichen: 28 Ca 2405/15		§ 612a
Datum: 17.04.2015		

	Verlangt ein Arbeitnehmer die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns und reagiert der Arbeitgeber hierauf mit dem Angebot, die Arbeitszeit in einem Umfang zu reduzieren, dass bei gleichbleibendem Gehalt die Mindestlohngrenze eingehalten wird, so berechtigt eine Ablehnung des Änderungsangebots den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. Eine solche Kündigung stellt eine verbotene Maßregelung i.S.v. § 612a BGB dar.
---	--

Sachverhalt: Der Kläger ist bei dem Beklagten als Hausmeister beschäftigt. Seine regelmäßige Arbeitszeit beträgt 14 Stunden wöchentlich bzw. 56 Stunden monatlich. Sein Gehalt belief sich ursprünglich auf 315 Euro monatlich, was einem Stundenlohn von 5,19 Euro entsprach.

Nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (MiLoG) verlangte der Kläger von dem Beklagten die Anhebung seines Stundenlohns auf 8,50 Euro. Daraufhin bot der Beklagte die Herabsetzung der Arbeitszeit auf monatlich 32 Stunden bei einer Monatsvergütung von 325 Euro an, was einem Stundenlohn von 10,15 Euro entspricht. Nachdem der Kläger eine solche Änderung der Vertragsbedingungen abgelehnt hatte, kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis.

Die hiergegen gerichtete Klage hatte vor dem Arbeitsgericht Erfolg.

Die Lösung:

Der Beklagte hat das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger nicht wirksam gekündigt. Die Kündigung stellt eine verbotene Maßregelung i.S.v. § 612a BGB dar. Nach dieser Vorschrift darf der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nicht deshalb benachteiligen, weil dieser in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

Im Streitfall hat der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger gekündigt, weil der Kläger in zulässiger Weise seinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn aus § 1 MiLoG geltend gemacht hat. Eine derartige Kündigung ist unwirksam.

Assessorkurs: Schnupper-Kurs am: 14.07.15

18 – 21 Uhr, Zeil 65 in Frankfurt

**Vorbereitung auf die von Ihnen in der Zivil-Station verlangten Arbeiten
(Urteil, Relation, Beschluss).**

**Alle Teilnehmer erhalten ein erläuterndes Skript.
Bitte unverbindlich voranmelden unter: info@ji-ssk.de**

**Weitere Schnupper-Kurse alle 2 Monate.
In der Regel am 2. Dienstag eines „ungeraden“ Monats.**

Gericht: BAG	Zur Urlaubskürzung wegen Elternzeit nach Ende des Arbeitsvertrags	BGB
Aktenzeichen: 9 AZR 725/13		§ 612a
Datum: 19.05.2015		

	Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses können Arbeitgeber den Erholungsurlaub eines Arbeitnehmers nicht mehr gem. § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG wegen dessen Elternzeit kürzen. Die Kürzungsbefugnis setzt voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Daran fehlt es, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat. Die anderslautende bisherige Rechtsprechung beruhte auf der Surrogattheorie, die der Senat inzwischen vollständig aufgegeben hat.
---	---

Eine weitere Posse aus der immer absurder werdenden Urlaubs-Rechtsprechung des BAG:

Sachverhalt: Die Klägerin war seit Frühjahr 2007 im Seniorenheim der Beklagten als Ergotherapeutin beschäftigt. Nach der Geburt ihres im Dezember 2010 geborenen Sohnes befand sie sich ab Februar 2011 in Elternzeit.

Zum 15.5.2012 endete das Arbeitsverhältnis. Wenige Tage später verlangte die Klägerin von der Beklagten die Abgeltung ihrer Urlaubsansprüche aus den Jahren 2010 bis 2012. Daraufhin erklärte die Beklagte, dass sie den Erholungsurlaub gem. § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG für jeden Monat der Elternzeit um ein Zwölftel kürze.

Mit ihrer hiergegen gerichteten Klage verfolgte die Klägerin die geltend gemachten Abgeltungsansprüche weiter. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab; das LAG gab ihr statt. Zur Begründung führte das LAG aus, dass die in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG geregelte Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers zwar mit dem Unionsrecht vereinbar sei, aber keine nachträgliche Kürzung des Erholungsurlaubs erlaube. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten hatte keinen Erfolg.

Die Lösung:

Die Beklagte durfte den Anspruch der Klägerin auf Erholungsurlaub nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr kürzen. Die Regelung in § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG, wonach der Arbeitgeber den Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen kann, setzt voraus, dass der Anspruch auf Erholungsurlaub noch besteht. Daran fehlt es, wenn das Arbeitsverhältnis - wie hier - bereits beendet ist und der Arbeitnehmer daher einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat.

Die bisherige Rechtsprechung zur Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beruhte auf der Surrogattheorie, die der Senat inzwischen vollständig aufgegeben hat. Nach der neueren Rechtsprechung des Senats ist der Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht mehr Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern ein reiner Geldanspruch. Ist ein Abgeltungsanspruch entstanden, bildet er daher einen Teil des Vermögens des Arbeitnehmers und unterscheidet sich in rechtlicher Hinsicht nicht von anderen Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber.

Da damit vorliegend eine Kürzung des Urlaubsanspruchs ausscheidet, kann offenbleiben, ob die Kürzungsbefugnis des Arbeitgebers gem. § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG mit dem Unionsrecht vereinbar ist.

Anm.: Nach der absurden Entscheidung BAG, 06.05.2014 – 9 AZR 678/12, wo dem Arbeitnehmer während eines unbezahlten Sonderurlaubs dennoch Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs zugesprochen wurde, nun eine weitere Posse: Die Arbeitnehmerin erhält Urlaubsabgeltung für die Zeit der Elternzeit. Die also eh schon nicht arbeitende Arbeitnehmerin bekommt vom Arbeitgeber in Form der Urlaubsabgeltung auch hierfür noch Geld.

Man fragt sich: Merken manche Richter noch, was für groteske Ergebnisse sie aus ihren selbst aufgestellten „Theorien“ schlussfolgern?! Wenn sie es merken würden, müsste man wohl an der Theorie zweifeln und vielleicht doch wieder zur „Surrogats-Theorie“ zurückkehren. Steht europäisches Recht entgegen, müsste dieses geändert werden!

Die „RA“ unverzichtbar für Studium und Referendariat!

Die top-aktuelle Ausbildungszeitschrift von Jura Intensiv.

WIR SCHAUEN IHREN PRÜFERN AUF DIE FINGER!

Kompetente Hilfe bei allen Fragen des Hochschul- und Prüfungsrechts

*Professionelle Überprüfung Ihrer Examensergebnisse! Optimieren Sie Ihre Erfolgchancen!
Minimieren Sie Ihr Prüfungsrisiko!*



Rechtsanwalt **Lars Brettschneider** ist seit vielen Jahren als Repetitor und AG-Leiter im Öffentlichen Recht tätig. Er und sein Team von Korrektoren kennen 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.

Wir geben Ihnen Recht!



Anwalts- und Notarkanzlei BRETTSCHEIDER & MICHAELIS-HATJE
Lange Str. 55 ■ 27232 Sulingen ■
Tel. 04271/2087 ■ Fax 04271/6408 info@bmb-recht.de ■ www.bmb-recht.de

WULF BRETTSCHEIDER
Rechtsanwalt und Notar a.D.

KARIN MICHAELIS-HATJE
Rechtsanwältin und Mediatorin
Fachanwältin für Familienrecht

LARS BRETTSCHEIDER
Rechtsanwalt und Notar
Fachanwalt für Sozialrecht

Gericht: ArbG Bonn	Post-Streik: Zum Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen	GG
Aktenzeichen: 3 Ga 18/15		Art. 9 III
Datum: 26.05.2015		

	Das Arbeitsgericht Bonn hat einen Antrag von ver.di, der Deutschen Post während der aktuellen Tarifaueinandersetzung einstweilig den Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen zu untersagen, abgelehnt. Der Einsatz von Beamten sei nur unzulässig, wenn dieser nicht freiwillig erfolge. Die Gewerkschaft habe nicht bewiesen, dass Beamte der Post ihrem Einsatz widersprochen hätten.
---	--

Sachverhalt: Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hatte im einstweiligen Verfügungsverfahren geltend gemacht, dass die Deutsche Post unzulässigerweise Beamte auf Arbeitsplätzen streikender Arbeitnehmer eingesetzt habe. Dies sei nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts unzulässig. Denn hiernach dürfe der Arbeitgeber bei einem rechtmäßigen Streik keinen Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen anordnen.

Die Deutsche Post machte dagegen geltend, dass die von ver.di benannten Beamten nicht auf bestreikten Arbeitsplätzen beschäftigt, sondern nur mit Zusatzarbeiten beauftragt worden seien. Außerdem sei in keinem Fall ein Widerspruch des betroffenen Beamten erfolgt. Ein freiwilliger Einsatz von Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen sei aber zulässig.

Das Arbeitsgericht lehnte den Erlass der von ver.di begehrten einstweiligen Verfügung ab. Gegen das Urteil kann die Gewerkschaft allerdings noch Berufung einlegen.

Die Lösung:

Der Deutschen Post ist nicht im Wege der einstweiligen Verfügung aufzugeben, keine Beamten mehr im Rahmen der aktuellen Tarifaueinandersetzung mit ver.di einzusetzen.

Entgegen der Auffassung der Deutschen Post liegt ein "Einsatz auf einem bestreikten Arbeitsplatz" im Sinn der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts allerdings schon dann vor, wenn der eingesetzte Beamte nicht alle Aufgaben des streikenden Arbeitnehmers übernimmt.

Dennoch besteht hier kein Verfügungsanspruch, da ein nach dem Bundesverfassungsgericht verbotener "zwangsweiser Einsatz" ausscheidet, wenn der Einsatz der Beamten freiwillig erfolgt. Von einem solchen freiwilligen Einsatz ist hier auszugehen, da anhand der von beiden Parteien vorgelegten Aussagen nicht mit ausreichender Sicherheit geklärt werden konnte, ob Beamte ihrem Streikeinsatz widersprochen haben. Dieser Zweifel geht zulasten der insoweit beweispflichtigen Gewerkschaft.

Klausurblöcke

An allen Standorten im Kursraum

Clever kaufen und Geld sparen:

3 Blöcke nur 5 €

7 Blöcke nur 10 €

Oder 10 für 17,50 € im Online-Shop.

Bei Jura Intensiv sind Sie immer top-aktuell informiert!

Mit **RA & ZARA** sind Sie optimal informiert und können die Sicherheit haben, dass Ihnen für die Prüfung keine bahnbrechende Entscheidung entgeht!

Die RA – unsere Ausbildungszeitschrift

Die „Rechtsprechungs-Auswertung“ (RA) ist die Ausbildungszeitschrift von Jura Intensiv.

- Mit dieser Zeitschrift halten wir Sie über die wichtigsten examens-relevanten Entscheidungen auf dem Laufenden. Wir richten uns daran aus, welche Themen „heiß“ sind für künftige Examensklausuren.
- Die Aufarbeitung erfolgt in der Weise, dass wir Ihnen den Aufbau des Problems im Gutachten verdeutlichen. Es nützt Ihnen wenig, wenn Sie ein Problem zwar kennen, aber die Einordnung in den Klausuraufbau nicht schaffen.
- Weiterhin hat die RA einen besonderen Fokus auf das 2. Staatsexamen. Ein ausführlicher Referendarteil begleitet Sie bis zum Ende Ihrer Ausbildung. Neben der Frage, welche Urteile sich für künftige Prüfungsaufgaben prädestinieren, geht es im Referendarteil auch immer um die Frage, wie man im Urteil, Beschluss, etc. richtig formuliert, um den Examenanforderungen gerecht zu werden.



Die ZARA – Unser kostenfreier Pdf-Newsletter

Die „Zeitschrift für aktuelle RechtsprechungsAuswertung“ (ZARA) ist ein kostenfreier PDF-Newsletter, der an aktuelle und ehemalige Teilnehmer von Jura Intensiv versendet wird.

- Hier erhalten Sie einerseits aktuelle Informationen über die nächsten Kursangebote von Jura Intensiv. Andererseits informieren wir Sie über aktuelle Rechtsprechung. **Dabei hat die ZARA nur die Aufgabe, die RA zu ergänzen, sie kann sie keinesfalls ersetzen!**
- In der ZARA erscheinen z.B. auch Urteile, die jetzt nicht unbedingt relevant für das Examen sind, aber „Alltagsfragen“ behandeln, z.B. Entschädigung für Flugtickets, wenn ein Vulkanausbruch ganze Flugrouten sperrt oder die Frage, ob und wann eine Handy-nutzung während der Autofahrt zu Sanktionen führen kann. Es ist schön, wenn man als junger Jurist im Freundeskreis auf solche Fragen eine erste Antwort geben kann.
- Im examensrelevanten Bereich gibt die ZARA z.B. Pressemitteilungen wieder. Dadurch bleiben Sie aktuell informiert. Schließlich hat die ZARA stets einen Schwerpunkt im Arbeitsrecht, weil hier meist so viele Entscheidungen ergehen, dass sie den Rahmen der RA schlicht sprengen würden. **Die Top-Entscheidungen werden - wie in allen Rechtsgebieten - in der RA aufbereitet, der Rest wird in der ZARA kommuniziert.**



Gesetzgebung



Bundestag hat Gesetz zur Tarifeinheit verabschiedet

Mit dem Gesetz sollen Tarifkollisionen verhindert werden, also z.B. unterschiedliche Tarifverträge für gleiche Beschäftigtengruppen in einem Betrieb. Das Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft. Zuvor muss aber der Bundesrat noch abschließend darüber beraten.

Die wichtigsten Inhalte des Tarifeinheitgesetzes im Überblick:

Betriebsbezogenes Mehrheitsprinzip: Kann eine Tarifkollision nicht vermieden werden, ist in dem Umfang, in dem sich in einem Betrieb die Tarifverträge überschneiden, nur der Tarifvertrag der Gewerkschaft anwendbar, die im Betrieb über die meisten Mitglieder verfügt.

Verfahrensregelungen zum Schutz kleiner Gewerkschaften: Als flankierende Verfahrensregelungen zum Schutz der Rechte von Minderheitsgewerkschaften sieht das Gesetz ein vorgelagertes Anhörungsrecht gegenüber der verhandelnden Arbeitgeberseite sowie ein nachgelagertes Nachzeichnungsrecht vor.

Stichtagsregelung: Für zu einem Stichtag bestehende Tarifverträge ist eine Bestandsschutzregelung vorgesehen, um der bereits ausgeübten Tarifautonomie Rechnung zu tragen.

Eingriff in die Tarifautonomie: Die Regelungen zur Tarifeinheit greifen nicht ausdrücklich in das Arbeitskämpfrecht ein. Mittelbar kann die Neuregelung aber u.U. zur Unverhältnismäßigkeit von Streiks der Minderheitsgewerkschaft führen.

Bindungswirkung der Entscheidungen der Arbeitsgerichte: Die Arbeitsgerichte entscheiden über den im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag auf Antrag einer Tarifvertragspartei eines kollidierenden Tarifvertrags im Beschlussverfahren – "mit bindender Wirkung für Dritte".

Erweiterte Zuständigkeit der Arbeitsgerichte: Nach § 2a Abs. 1 Nr. 6 ArbGG n.F. sind die Arbeitsgerichte künftig auch zuständig für die Entscheidung über den nach § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG n.F. im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag.

Ermittlung der Mehrheitsgewerkschaft: Zukünftig kann nach § 58 Abs. 3 ArbGG n.F. insbesondere über die Zahl der in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder oder das Vertretensein einer Gewerkschaft in einem Betrieb Beweis auch durch die Vorlegung öffentlicher Urkunden i.S.v. § 415 ZPO angetreten und geführt werden. Der Gesetzgeber denkt hierbei insbesondere an eine notarielle Erklärung.

Besonderes Beschlussverfahren: Die gerichtliche Entscheidung über den gem. § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG n.F. im Betrieb anwendbaren Tarifvertrag erfolgt in einem besonderen Beschlussverfahren (§ 2 Abs. 1 Nr. 6 ArbGG n.F.), das in § 99 ArbGG n.F. geregelt ist. Die Regelung lehnt sich an die bereits nach §§ 97 und 98 ArbGG bestehenden besonderen Beschlussverfahren an.

Inkrafttreten: Das Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

Die „RA“ unverzichtbar für Studium und Referendariat!
Die top-aktuelle Ausbildungszeitschrift von Jura Intensiv.



Petitionsausschutz unterstützt Syndikusanwälte

Der Petitionsausschuss des Bundestags unterstützt Bemühungen zur Schaffung von mehr Rechtssicherheit für Syndikusanwälte in der Frage der Rentenversicherungspflicht. Er hat deshalb am 20.5.2015 beschlossen, eine entsprechende Petition in das Bundesarbeits- und das Bundesjustizministerium zu überweisen. In der Petition wird gefordert, Syndikusanwälte weiterhin von der Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu befreien.

In der Begründung zu seiner Beschlussempfehlung verweist der Petitionsausschuss auf die derzeit herrschende Rechtsunsicherheit. Manche Gerichte sähen Syndikusanwälte generell für nicht befreiungsfähig an, während andere Gerichte an die Befreiungsfähigkeit noch nicht einmal die Ansprüche stellen würden, die von Seiten der Rentenversicherung erhoben würden. Die Deutsche Rentenversicherung habe bislang Syndikusanwälte befreit, wenn diese die vier Kriterien "Rechtsberatung, Rechtsentscheidung, Rechtvermittlung und Rechtsgestaltung" in ihrer Tätigkeit erfüllten, schreibt der Ausschuss.

Hintergrund:

Das Bundessozialgericht hatte am 3.4.2014 (Az.: B 5 RE 13/14 R u.a.) entschieden, dass Syndikusanwälte - anders als die bei einer Rechtsanwaltssozietät oder einem selbstständigem Anwalt angestellten Rechtsanwälte - nicht (mehr) von der Beitragspflicht befreit werden können. Dies hatte es damit begründet, dass Syndikusanwälte gerade nicht wegen ihrer Syndikusbeschäftigung Pflichtmitglieder in der Berufskammer und dem Versorgungswerk seien, sondern unmittelbar wegen ihrer eventuellen zusätzlichen freiberuflichen Tätigkeit als Anwalt. Daher scheidet eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht in der Beschäftigung beim nichtanwaltlichen Arbeitgeber aus.

Inzwischen liegt ein Referentenentwurf des Bundesjustizministeriums zur Neuregelung des Rechts der Syndikusanwälte vor.

Der „letzte Schliff“ vor dem 2. : Assessor-Crash-Kurs ab Oktober 2015:

- Z I und Z II (Dozent RiLG Dr. Oliver Schnurr)
- Zivilrechtliche Anwaltsklausur (Dozent voraussichtlich RA Soltner)
- Oeff.R I und II (Dozent RiVG Dr. Tobias Trierweiler)
(Dieser Kurs basiert auf den Formalien des Bundeslandes Hessen.)
- S I - Anklageschrift (Dozent Ri Dr. Jan Helmrich)
- S II - Strafurteil (Dozent RiLG Dr. Oliver Schnurr)
- S II – Strafrechtliche Revision (10. Mai 2015; Dozent StA Dr. Leimbrock LL.M.)

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 für 2-Tages-Kurse z.B. nur 79 € (sonst 89 €).

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



Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts beschlossen – Höhere Hürden für die Kündigung bei Wiederheirat

Die Vollversammlung des Verbands der Diözesen Deutschlands (VDD) hat am 27.4.2015 eine Änderung der "Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse" (Grundordnung – GrO) beschlossen. Die Novelle betrifft sowohl das kollektive als auch das individuelle Arbeitsrecht und schränkt insbesondere das Recht zur Kündigung eines Mitarbeiters der katholischen Kirche und ihrer Einrichtungen bei Wiederheirat ein.

Die wichtigsten Änderungen im Individualarbeitsrecht im Überblick:

Differenzierung bei den Loyalitätsanforderungen: Die Neufassung der Grundordnung unterscheidet zwischen Loyalitätsverstößen, die für alle Mitarbeiter gelten, und solchen, die nur von katholischen Mitarbeitern begangen werden können. Zu den schwerwiegenden Verstößen zählen z.B. das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. die Propagierung von Abtreibung oder von Fremdenhass), der Austritt aus der katholischen Kirche oder kirchenfeindliches Verhalten.

Wiederheirat als schwerwiegender Loyalitätsverstoß: Die erneute standesamtliche Heirat nach einer zivilen Scheidung ist zukünftig grds. nur noch dann als schwerwiegender Loyalitätsverstoß zu werten, wenn dieses Verhalten nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen. Dasselbe gilt für das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft.

Kündigung wegen Wiederheirat: Eine Wiederheirat hat künftig nur noch in Ausnahmefällen Kündigungsrelevanz. Das ist z.B. der Fall, wenn objektive Gründe befürchten lassen, dass eine erneute standesamtliche Ehe oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft sich störend auf die Zusammenarbeit in der Dienstgemeinschaft auswirkt. Bei einer Wiederverheiratung können sich solche Umstände zum Beispiel aus der beruflichen Stellung des Mitarbeiters ergeben, aus der Art und Weise, wie der geschieden wiederverheiratete Partner mit dem Scheitern der Ehe bzw. Wiederheirat in der Öffentlichkeit umgeht oder wie er seine gesetzlichen Verpflichtungen aus seiner ersten Ehe erfüllt. Notwendig ist eine Gesamtbeurteilung.

Erhöhte Loyalitätserwartungen bei bestimmten Berufsgruppen: Erhöhte Loyalitätserwartungen gelten für Mitarbeiter, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer Missio canonica oder einer besonderen bischöflichen Beauftragung tätig sind. Ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß ist bei diesen Personengruppen in jedem Fall geeignet, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen. Insoweit bleibt es im Wesentlichen bei der bisherigen Rechtslage.

Hintergrund: Die Grundordnung ist die wichtigste Rechtsquelle des Arbeitsrechts in der katholischen Kirche. Ihre zehn Artikel bilden die Grundpfeiler der kirchlichen Arbeitsrechtsverfassung. Der aktuelle Beschluss der Bischofskonferenz hat allerdings nur empfehlenden Charakter. Daher bleibt abzuwarten, ob die Reformen in allen Diözesen umgesetzt werden.

JI-Ordner

Ab 9 Stück ohne Versandkosten im Shop

Sie wollen alle Ihre JI-Unterlagen einheitlich abheften?

Im JI-Shop können Sie sich eindecken.