

Weihnachtspost 2017

Rechtsanwälte Kotz
Siegener Straße 104-106
57223 Kreuztal

Rundschreiben i.S.d. BGH-Urteils vom 15.03.2001 - Az.: I ZR 337/98 - vgl. hierzu www.ra-kotz.de/anwaltswerbung2.htm
Trotz gewissenhafter Bearbeitung aller Beiträge kann eine Haftung für deren Inhalt leider nicht übernommen werden.

Kreuztal, zu Weihnachten 2017

**Sehr geehrte Mandantinnen,
sehr geehrte Mandanten,**

„Alle Jahre wieder...“ – mit dieser Textzeile beginnt eines der bekanntesten Weihnachtslieder und mit ihr soll auch die diesjährige Weihnachtspost der Rechtsanwaltskanzlei Kotz beginnen. Denn wie bereits die Jahre zuvor, erhalten Sie mit dieser Ausgabe die Weihnachtspost druckfrisch und rechtzeitig zur besinnlichen Vorweihnachtszeit in den Händen. Wir möchten den Jahresausklang zum Anlass nehmen, uns einmal persönlich bei Ihnen für das uns entgegengebrachte Vertrauen und die gute Zusammenarbeit zu bedanken.

Es war ein turbulentes, ein aufregendes und zugleich ein spannendes Jahr. Wir leben im Jahr 2017 in einer schnelllebigen und von vielen Menschen zunehmend als verunsichernd empfundenen Welt. Doch gerade in einer solchen Phase sind Tugenden wie Beständigkeit und Zuverlässigkeit sowie das Wissen um einen starken Partner an der Seite von besonderer Bedeutung. Das gesamte Team der Rechtsanwaltskanzlei Kotz steht Ihnen in allen rechtlichen Belangen auch im Jahr 2018 gewohnt kompetent und zuverlässig zur Seite.

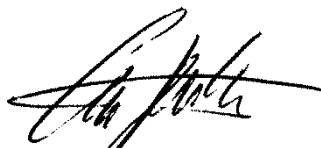
Die Weihnachtszeit und das nahende Jahresende sind auch eine Zeit der Besinnung, der Reflektion, der Gemütlichkeit und des Aufbruchs. Wir nehmen Sie - ganz in diesem Sinne - mit der Lektüre der Weihnachtspost an die Hand und wollen mit Ihnen gemeinsam auf das nun ausklingende, aber auch auf das kommende Jahr schauen. Somit haben wir einen bunten Strauß juristischen Allerleis exklusiv für Sie zusammengestellt, der informieren, aber auch unterhalten soll.

*Die Rechtsanwaltskanzlei Kotz wünscht Ihnen und Ihrer Familie
eine besinnliche Weihnachtszeit,
vergnügte Festtage und ein frohes und erfolgreiches Jahr 2018!*

Ihre Rechtsanwälte



Hans Jürgen Kotz



Dr. Christian Kotz

Die Weihnachtspost 2017 im Überblick

Neuigkeiten aus der Kanzlei Kotz	Seite	2
Die Weihnachtsfeier im Betrieb – Eine arbeitsrechtliche Betrachtung	Seite	3-5
Rechtsgeschichte(n) – Lustiges & Skurriles aus der Welt des Rechts	Seite	5-8
Rückblick 2017 – Interessante Urteile des Jahres	Seite	8-9
Gesetzesänderungen 2018	Seite	9-10

Neuigkeiten aus der Kanzlei Kotz

Die Rechtsanwaltskanzlei Kotz wurde im Jahr 1983 von Rechtsanwalt Hans Jürgen Kotz gegründet und feiert demzufolge nächstes Jahr ihr 35-jähriges Jubiläum. In dieser Zeit hat sich natürlich viel geändert: die digitale Revolution schreitet unaufhaltsam fort und mittlerweile kann man sich ein Leben ohne die unzähligen kleinen digitalen Helfer (wie beispielsweise Computer und das Internet oder Smartphones) kaum noch vorstellen. Wir sind stetig bemüht, unseren Dienstleistungen weiter für Sie zu optimieren. So haben wir u.a. zwei neue Internet-Portale ins Leben gerufen, deren Nutzung für Sie als Mandanten „kinderleicht“ und kostenlos ist. Es handelt sich zum einen um die Internetseite: **www.bussgeld-blitzer.de**. Sollten Sie aufgrund eines Verkehrsverstoßes einen Bußgeldbescheid erhalten haben und sich fragen, ob Sie diesen direkt begleichen sollten oder mittels eines Einspruchs gegen diesen vorgehen, so hilft Ihnen unser Portal schnell weiter. Sie füllen lediglich ein Anfrageformular aus und laden den Bußgeldbescheid hoch (oder senden ihn an uns per WhatsApp/Telefax/Email) und der Rechtsanwalt und Fachanwalt für Verkehrsrecht Dr. Christian Kotz wird diesen Bescheid auf mögliche Fehler untersuchen und Ihnen binnen 24 Stunden eine Rückmeldung per Email oder telefonisch geben, so dass Sie aufgrund der fachmännischen Einschätzung selbst entscheiden können, ob Sie gegen den Bußgeldbescheid vorgehen wollen. Das andere neue Portal entstammt gleichsam dem Verkehrsrecht. Unter **www.unfall-ansprueche.de** haben Sie auf eine unkomplizierte Art und Weise die Möglichkeit, eine Schadensregulierung nach einem Verkehrsunfall durch die Rechtsanwaltskanzlei Kotz durchführen zu lassen. Dabei spielt es grundsätzlich keine Rolle, ob sich der Verkehrsunfall in Deutschland oder aber im europäischen EU-Ausland oder der Schweiz ereignet hat.

Darüber hinaus haben wir im Jahre 2017 die beliebten Info-Flyer der Kanzlei Kotz zu den unterschiedlichsten Themen (u.a. Mietrecht; Patientenrechte; Persönlichkeitsrechte im Internet; Irrtümer aus dem Familienrecht; Irrtümer aus dem Arbeitsrecht; Ratgeber zum Erbrecht, zur Mietminderung, zum Reiserecht, zum Verkehrsrecht; Rechtsirrtümer aus dem Verbraucherrecht, usw.) inhaltlich überarbeitet und rechtlich auf den neuesten Stand gebracht. Sie erhalten diese Flyer kostenlos in unserer Kanzlei oder können diese auch über unsere Homepage: **www.ra-kotz.de/kostenlose_info-flyer/** problemlos als PDF herunterladen. Im Jahre 2018 werden wir noch ein weiteres Portal Online stellen, indem Arbeitnehmer Kündigungen durch ihren Arbeitgeber Online auf ihre Rechtmäßigkeit hin überprüfen lassen können.

Wir freuen uns ebenfalls mitteilen zu können, dass Herr Dr. Christian Kotz in diesem Jahr erfolgreich die notarielle Fachprüfung absolviert hat und einer Ernennung zum Notar im Jahre 2018 nichts mehr im Wege steht. Im Rahmen der Förderung des Nachwuchses wurde das Team ferner durch zwei Auszubildende zur Rechtsanwalts- und Notarfachangestellten ergänzt.

„Früher war mehr Lametta“: Die Weihnachtsfeier im Betrieb – eine arbeitsrechtliche Betrachtung

I. „Last Christmas...“ – Die Weihnachtsfeier im Allgemeinen

In vielen Unternehmen und Betrieben hat es sich eingebürgert, eine Weihnachtsfeier zum Jahresausklang stattfinden zu lassen. Die Arbeitgeber nutzen diese Gelegenheit, ihren Mitarbeitern für die über das Jahr geleistete Arbeitskraft und ihren Arbeitseinsatz zu danken und wollen auf diese Weise den Zusammenhalt im Team stärken. Während sich manch ein Arbeitnehmer schon spätestens ab der Jahresmitte auf das „rauschende Fest“ am Jahresende freut, so gibt es durchaus auch zurückhaltende Kollegen, die dem Ganzen eher skeptisch gegenüberstehen. Das mag sicherlich auch mit der Qualität einer solchen Veranstaltung im Einzelfall zusammenhängen: denn gleich, ob großes Firmenevent mit Rahmenprogramm, Abteilungssessen in einem Restaurant oder mit Glühwein und Gebäck in der Büroküche. Eines haben diese Veranstaltungen gemeinsam: der normale Arbeitsalltag sieht anders aus und verbindliche (arbeitsvertragliche) Regelungen, wie man sich auf einer solchen Veranstaltung zu verhalten hat, fehlen meist gänzlich. So lauern auf betrieblichen Weihnachtsfeiern nicht nur diverse Fallstricke im zwischenmenschlichen Bereich, sondern mitunter drohen gar arbeitsrechtliche Konsequenzen. Damit es aber erst gar nicht so weit kommt, haben wir einmal wiederkehrende arbeitsrechtliche Rechtsfragen rund um das Weihnachtsfest mit nüchternem Blick für Sie analysiert und bewertet.

II. „Should I stay or should I go?“ – Besteht eine Teilnahmepflicht für Arbeitnehmer an der Weihnachtsfeier?

Das ist eine der dringlichen Fragen, die sich der Weihnachtsfeiernuffel stellen wird. Zumindest in dieser Hinsicht kann aus arbeitsrechtlicher Sicht bereits Entwarnung gegeben werden: eine Teilnahmepflicht an der Weihnachtsfeier besteht grundsätzlich nicht. Somit ist aufgrund des Fernbleibens auch mit keinerlei negativen arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen. Die Teilnahme an Betriebsfeiern ist weder gesetzlich geregelt noch werden sich in aller Regel diesbezüglich in einem Arbeitsvertrag entsprechende Bestimmungen befinden. Im Arbeitsvertrag geregelt ist hingegen die arbeitsvertragliche Hauptpflicht – die Arbeitspflicht. Doch auch wenn die Veranstaltung während der üblichen Arbeitszeit stattfindet, muss niemand an einer solchen Veranstaltung teilnehmen, der dies nicht möchte. Allerdings bedeutet dies im Umkehrschluss nicht etwa, dass derjenige, der keine Lust auf Feierlichkeiten mit der Chefin/dem Chef und den Kollegen hat, stattdessen einfach früher nach Hause gehen kann. Vielmehr muss derjenige stattdessen seiner arbeitsvertraglichen Pflicht nachkommen und arbeiten oder sich für diesen Tag Urlaub nehmen. Freigestellt von der Arbeitspflicht sind - mangels abweichender Vereinbarungen – nur die tatsächlichen Teilnehmer der Weihnachtsfeier. Sofern die Veranstaltung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet bestehen für den Weihnachtsfeier-Verweigerer selbstverständlich weder eine Arbeits- noch eine Teilnahmepflicht. Unabhängig von einer rechtlichen Verpflichtung zur Teilnahme an einer solchen Feier, sollte man jedoch die soziale Komponente nicht völlig außer Acht lassen: im Zweifel freuen sich Arbeitgeber und Kollegen einmal in etwas informellerer Runde aufeinanderzutreffen und oftmals wird das eingangs erwähnte Ziel einer solchen Feierlichkeit: nämlich den Zusammenhalt im Team zu stärken und „Danke“ zu sagen durch solch ein Event auf besondere Art und Weise erreicht, wenn nicht sogar übertroffen. Sollte es jedoch gerade in der turbulenten, mitunter gar stressigen vorweihnachtlichen Zeit zu terminlichen Überschneidungen kommen, die eine Teilnahme erschweren bzw. unmöglich machen, so werden die meisten Chefs bei einer rechtzeitigen Absage auch dafür vollstes Verständnis aufbringen.

III. „Celebrate good times, come on! (Let's celebrate)“ - Besteht eine Pflicht des Arbeitgebers eine Weihnachtsfeier auszurichten?

Korrespondierend mit der zuvor gestellten Frage der Teilnahmepflicht des Arbeitnehmers, stellt sich die Frage, ob denn der Arbeitgeber überhaupt verpflichtet ist, eine Weihnachtsfeier auszurichten. Auch diese Frage kann verneint werden, denn Arbeitgeber sind weder gesetzlich noch arbeitsvertraglich verpflichtet, eine Weihnachtsfeier auszurichten. Sollte der Arbeitgeber sich entschlossen haben, eine solche Feier zu veranstalten, so sollte er unbedingt alle seine Mitarbeiter einladen. Dies gilt ausdrück-

lich auch für nichtkonfessionelle oder andersgläubige Mitarbeiter, die nicht zuletzt aufgrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) nicht von einer solchen Feierlichkeit ausgeschlossen werden dürfen. Ein willkürlicher Ausschluss einzelner Personen von der Weihnachtsfeier scheidet somit aus. Dem Arbeitgeber steht es aber grundsätzlich frei, die Feier beispielsweise nur für eine Abteilung zu veranstalten (was jedoch u.a. aus steuerrechtlichen Gründen nicht unbedingt empfehlenswert ist). Unabhängig von einem Weihnachtsgeld (auch hierauf besteht ohne weiteres kein Anspruch), das manche Arbeitgeber in der Regel zusammen mit Lohn für den Monat November auf das Bankkonto überweisen, verteilen manche Arbeitgeber auf der Weihnachtsfeier persönliche Präsente. Hier gilt grundsätzlich: wer nicht an der Veranstaltung teilgenommen hat und somit kein Geschenk erhalten kann, der kann es später nicht noch nachfordern. So hat u.a. das Arbeitsgericht Köln (ArbG Köln, Urteil vom 09.10.2013, Az.: 3 CA 1819/13) in einem Fall entschieden, in dem der Arbeitgeber unangekündigt auf der Weihnachtsfeier für alle Anwesenden ein iPad mini im Wert von immerhin 400 EUR für jeden Anwesenden Mitarbeiter verschenkt hat. Die Klägerin, die an der Feier aufgrund einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit nicht teilnehmen konnte, hat ihren Arbeitgeber verklagt und wollte auf diesem Wege ebenfalls ein iPad mini erhalten. Die Klage wurde abgewiesen und die Berufung der Klägerin vom Landesarbeitsgericht zurückgewiesen (Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 26.03.2014, Az.: 11 Sa 845/13). Für Arbeitgeber wiederum wichtig: was die Geschenke angeht, kann mitunter schnell eine betriebliche Übung entstehen, die nur schwer wieder beseitigt werden kann. Überreicht der Arbeitgeber jedes Jahr zu Weihnachten ein Geschenk, kann auch für die Zukunft ein solcher Anspruch entstehen. Dies zumindest theoretisch zu verhindern könnte durch eine dem Geschenk beiliegende Karte erreicht werden, auf der unmissverständlich formuliert ist, dass es sich um eine einmalige und freiwillige Leistung handelt und künftige Ansprüche ausgeschlossen werden. Davon unabhängig sollte der Arbeitgeber bedenken, dass Weihnachtsgeschenke unter Umständen als zu versteuerndes Einkommen betrachtet und dafür Sozialversicherungsbeiträge fällig werden können.

IV. „Can't beat the feeling“ – Vom (zwischen-)menschlichen Fehlverhalten auf Weihnachtsfeiern

Je fortgeschrittener der Abend, desto ungehemmter scheint der zwischenmenschliche Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen. In ausgelassener Feier-Stimmung und beflügelt durch das ein oder andere alkoholhaltige Getränk kommt es im Rahmen von Weihnachtsfeiern oft zu Dingen, die es im normalen Büro- bzw. Arbeitsalltag nicht geben würde. Die Bandbreite ist recht variabel und reicht von Beleidigungen von Vorgesetzten und Kollegen bis hin zu sexuellen Belästigungen. Grundsätzlich gilt auch auf Weihnachtsfeiern, dass der Einsatz des gesunden Menschenverstandes (oder dem, was nach einigen Gläsern Alkohol noch davon übrig ist) sowie die Beachtung genereller Höflichkeits- und Respektregelungen grundsätzlich nicht schaden können. Denn auch wenn die Weihnachtsfeier nicht zur eigentlichen Arbeit zählt, so gelten doch die gegenseitigen Nebenpflichten des Arbeitsverhältnisses auch in diesem Rahmen selbstverständlich weiter. Mit anderen Worten: bei schwerwiegenden Verstößen wie Beleidigungen oder Tätlichkeiten gegen den Chef oder aber der sexuellen Belästigung von Kollegen muss fast zwingend mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zu einer fristlosen Kündigung gerechnet werden. Sollte die ausgelassene Stimmung zu später Stunde im Einzelfall zu irgendwie gearteten Annäherungsbemühungen unter Kollegen führen, so hat dies (wie i.Ü. auch außerhalb von Weihnachtsfeiern) unbedingt im gegenseitigen Einvernehmen zu erfolgen.

V. „I'm driving home for Christmas“ – Der geordnete Rückzug und allgemeine Haftungsfragen

Was zunächst einleuchtend erscheint, soll dennoch sicherheitshalber an dieser Stelle nochmal in aller Deutlichkeit erwähnt werden: Alkoholkonsum des Fahrers und die anschließende Rückfahrt vertragen sich überhaupt nicht und sind ein absolutes „No-Go“! Ansonsten bleibt festzustellen, dass unter arbeitsrechtlicher Betrachtung die Weihnachtsfeier als betriebliche Veranstaltung gilt und infolgedessen der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung greift. Somit besteht – auch außerhalb des Betriebsgeländes – Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung. Voraussetzung ist allerdings, dass die Feier für alle Mitarbeiter offen steht und von der Unternehmensleitung durchgeführt wird. Der Versicherungsschutz besteht für alle im Zusammenhang mit der Feier stehenden Tätigkeiten und

reicht somit von der Hin- und Rückfahrt bis hin zu Essen, Sport, Spiele und Tanzen. Alkoholkonsum – sofern er nicht im Übermaß erfolgt – lässt den Versicherungsschutz übrigens nicht entfallen. Anders sieht es jedoch bezüglich des offiziellen Endes der Feierlichkeit aus: wann die Veranstaltung ihr Ende hat, bestimmt der Chef. Beendet dieser offiziell die Feier und geht nach Hause, so ist ein – nach weiteren Absackern – erfolgter Treppensturz kein Arbeitsunfall mehr (Vgl. SG Frankfurt a.M. – Urteil vom 24.01.2006, Az. S 10 U 2623/03). In der heutigen Zeit der jederzeit griffbereiten Smartphones noch ein mahnendes Wort zu dem Recht am eigenen Bild als Teil des Allgemeinen Persönlichkeitsrecht und Social-Media: grundsätzlich dürfen keine Fotos von Kollegen ohne deren Einwilligung angefertigt und/oder gar veröffentlicht werden (z.B. bei Facebook). Wer dies nicht beachtet, muss einerseits damit rechnen, von seinem Chef zur Rechenschaft gezogen zu werden, andererseits können auch Schadensersatz- und Unterlassungsansprüche der Kollegen geltend gemacht werden.

Wir wünschen Ihnen eine schöne Weihnachtsfeier.

Rechtsgeschichte(n) – Lustiges & Skurriles aus der Welt des Rechts

I. Sprache ist ein zweischneidiges Schwert (I) – Definitionen, Definitionen, Definitionen

- **Aprilscherz:** „Als Aprilscherz bezeichnet man den Brauch und die Sitte, am ersten Tage des vierten Monats des Kalenders gregorianischer Einteilung seine Mitmenschen durch erfundene oder verfälschte Geschichten in die Irre zu führen oder durch unterlassene Aufklärung einen bereits durch Dritte hervorgerufenen Irrtum aufrechtzuerhalten (sog. mittäterschaftlich durchgeführter Aprilscherz). Bei Aufklärung der verbreitet mit derbem Popularwortschatz bezeichneten Zielperson des Scherzes verbinden sich in ihrem Inneren zumeist Belustigung und Ärger zu einem emotionalen Konglomerat. Aprilscherze sind in den meisten westeuropäischen Ländern üblich, verbürgt sind sie bereits seit dem 16. Jahrhundert. Mit den europäischen Auswanderern gelangte diese Tradition auch nach Nordamerika.“ (AG Kempten, NJW 1976,888 re. unten)

- **Einmalig:** „Die einmalige Zahlung wird für jeden Berechtigten nur einmal gewährt“ (§ 3 Abs. 1 Bundesbesoldungs-Versorgungsanpassungsgesetz)

- **Eisenbahn:** „Ein Eisenbahnunternehmen ist ein Unternehmen, gerichtet auf wiederholte Fortbewegung von Personen oder Sachen über nicht ganz unbedeutende Raumstrecken auf metallener Grundlage, welche durch ihre Konsistenz, Konstruktion und Glätte den Transport großer Gewichtsmassen, beziehungsweise die Erzielung einer verhältnismäßig bedeutenden Schnelligkeit der Transportbewegung zu ermöglichen bestimmt ist, und durch diese Eigenart in Verbindung mit den außerdem zur Erzeugung der Transportbewegung benutzten Naturkräften (Dampf, Elektrizität, thierischer oder menschlicher Muskelthätigkeit, bei geneigter Ebene der Bahn auch schon der eigenen Schwere der Transportgefäße und deren Ladung, u.s.w.) bei dem Betriebe des Unternehmens auf derselben eine verhältnismäßig gewaltige (je nach den Umständen nur in bezweckter Weise nützliche, oder auch Menschenleben vernichtende und die menschliche Gesundheit verletzende) Wirkung zu erzeugen fähig ist.“

- **Getränke:** „Getränke sind Flüssigkeiten aller Art, die nach dem Sprachgebrauch oder der Verkehrsauffassung zum Trinken bestimmt sind und ihrer Art nach meist allgemein üblich zum Löschen des Durstes oder auch ohne Befriedigung eines Durstgefühls genossen werden.“ (Metzner, GastG, 6. Auflage 2002, § 1 GastG, Rn. 40)

- **Huhn:** „Das Huhn ist aus ethologischer Sicht ein sozial und territorial lebender Scharr- und Flattervogel mit klar strukturierter Rangordnung, dessen wichtigstes Fortbewegungsmittel die Beine sind.“ (Bundesrat Drucksache 574/1/03, S. 4)

- **Lutscher:** „Nach Auffassung des Senats ist der Lollystiel integrativer Bestandteil des Produkts Lutscher (auch Lolly genannt). Als solcher kann er begriffsnotwendig nicht zugleich Verpackungsbestandteil sein. Die Ware "Lutscher" zeichnet sich nach natürlichem Verständnis und allgemeinem Sprachgebrauch gerade dadurch aus, dass der zu verzehrende bzw. zu lutschende oder schleckende Karamellteil auf einem Stiel aufgebracht ist. Der Stiel ist wesentypisches Merkmal des Lutscher. Ohne einen solchen Stiel würde es sich nicht mehr um einen traditionellen Lutscher, sondern vielmehr um ein gewöhnliches Bonbon handeln. Das Besondere und Faszinierende am Lutscher und seit Generationen seine spezifische Attraktivität für Kinder Auslösende ist genau der Umstand, dass der Bonbonteil mit einem Stiel verknüpft ist. Damit handelt es sich bei dem Stiel nicht um eine bloße Handhabungshilfe. Eine solche ist zum Verzehr eines Bonbons - auf den sich das Produkt "Lutscher" bei Hinwegdenken des Stiels reduzieren würde - auch nicht erforderlich, da sich das Bonbon ohne weiteres in dem Mund stecken lässt. Zusammenfassend lässt sich nach Auffassung des Senats festhalten, dass der Lutscher (Lolly) ohne Stiel kein Lutscher mehr ist, das Produkt "Lutscher" damit nicht mehr existieren würde. (OLG Köln, Urteil vom 03.05.2001, Az.: 1 U 6/01)

- **Straßenbahnen:** „Straßenbahnen, die nicht im Verkehrsraum einer öffentlichen Straße liegen, werden, wenn sie Eisenbahnen kreuzen, wie Straßen, wenn sie Straßen kreuzen, wie Eisenbahnen behandelt.“ (§ 1 Abs. 5 Eisenbahnkreuzungsgesetz)

- **Unfall:** „Stoßen zwei in Betrieb befindliche Kraftfahrzeuge zusammen, dann kann kein Zweifel daran bestehen, dass es sich um einen Unfall handelt, der sich beim Betrieb dieser beiden Fahrzeuge ereignete.“ (OGH, Urteil vom 18.11.1982, Az.: 8 Ob 207/82)

II. Sprache ist ein zweischneidiges Schwert (II) – Skurriles aus der Rechtspraxis

Es gibt (unzählige) Eigenschaften, die man Juristen zuschreibt. So sagt man einerseits, die Sprache sei gewissermaßen das Schwert des Juristen und andererseits kennt man Juristen häufig nicht gerade als sprudelnde Quellen des Humors. Wenn sich jedoch beide Eigenschaften irgendwo in einem richterlichen Arbeitszimmer vereinen, kommt meist doch etwas ganz Großartiges dabei heraus. Doch „urteilen“ Sie selbst: im ersten Fall ging es um ein „*absolut ätzendes Horrorverfahren*“ am Amtsgericht Offenbach a.M. Der Kläger forderte Schadensersatz und Schmerzensgeld, weil er von drei Rauhaardackeln der Beklagten gebissen wurde. Die Beklagte wiederum hatte eingewendet, dass eine Tierhalterhaftung ausscheide, da der Kläger einen der Dackel zuvor getreten habe und sich dadurch die anderen Tiere (Tochter und Enkelin der getretenen Dackelmutter) im Wege der „Nothilfe“ veranlasst sahen, helfend einzuschreiten. Vor dem Hintergrund der nachfolgenden Ausführungen des Gerichts muss man hinzusagen, dass das Verfahren über einen Zeitraum von 1 ½ Jahren das Amtsgericht beschäftigt hatte und bis dato einen Aktenumfang von 240 Seiten hatte. Dazu (subtil sarkastisch) das AG Offenbach a. M., Urteil vom 22.05.2002, Az.: 39 C 6315/96): „*Das Gericht lässt es hier ausdrücklich offen, ob die drei Rauhaardackel möglicherweise als Mittäter entsprechend § 830 BGB, § 25 II StGB gemäß vorgefasstem Beißentschluss gemeinschaftlich gehandelt haben, dies ist jedenfalls nicht streitentscheidend. So scheidet jeweils eine terroristische ‚Dackel‘-Vereinigung gem. § 129a StGB aus, weil keine der genannten Katalogstraftaten verwirklicht ist. Andererseits ist nicht zu verkennen, dass die Dackel insgesamt eine Großfamilie bilden, immerhin handelt es sich um Mutter, Tochter und Enkelin, es besteht also durchaus eine enge verwandtschaftliche Beziehung, der Solidarisierungseffekt ist groß. Das Gericht vermochte aber nicht mit hinreichender Sicherheit festzustellen, dass Dackeltochter und Dackelenkelin im Wege der Dackel-,Nothilfe‘ ihrer angeblich angegriffenen Dackelmutter bzw. -oma zu Hilfe kommen wollten, um diese vor den von der Bekl. behaupteten Tritten des Kl. mit beschuhtem Fuß zu schützen. Insoweit konnte auch kein – zwingend erforderlicher – Verteidigungswille bei den beiden jüngeren Dackeln festgestellt werden. Auch für Sippenhaftgedanken bzw. Blutrache haben sich keine genügenden Anhaltspunkte ergeben.“.*

Um etwas größere Tiere und die streitgegenständliche Tierhalterhaftung ging es auch in dem folgenden Fall, den das AG Köln (AG Köln, Urteil vom 12.10.1984, Az.: 226 C 356/84) zu entscheiden hatte. Es ging u.a. um die Klärung der Frage, ob eine Bierkutsche ein Fahrzeug im Sinne der Straßenver-

kehrordnung (StVO) ist. Im konkreten Fall hatte das Zugpferd des Gespannes auf ein parkendes Auto eingetreten, dessen Besitzer nun Schadensersatz forderte. Dazu der Kölner Richter (offenbar ein waschechter „Jeck“): *„Ein Pferdefuhrwerk ist, obwohl durch PS in Bewegung gesetzt, kein Fahrzeug im Sinne der StVO.“* *„Auch wenn ein Brauereigaul am Straßenverkehr teilnimmt und nicht zu Hause wohnt, gehört er zu den Haustieren im Sinne des BGB § 833 S 2.“* *„Beschädigt ein Brauereigaul durch Huftritt einen geparkten Pkw, hat sich damit die typische Tiergefahr im Sinne des BGB verwirklicht. Der Beweggrund des Tieres ist rechtlich ebenso unbeachtlich wie der Umstand, dass auch Menschen sich gelegentlich so zu verhalten pflegen. Deshalb bedurfte es auch keiner Aufklärung, ob das Pferd gegen das Auto getreten hat, weil es als Angehöriger einer Minderheit im Straßenverkehr eine Aversion gegen Blech entwickelt hat, oder weil es in seiner Einsamkeit sein Herz mit schönem Klang erfreuen wollte, oder ob es seinen Huf als Warnblinklicht betätigt hat, damit es mit dem liegengeliebenen Fahrzeug rechtzeitig als stehendes Hindernis erkannt werden konnte.“*

Doch auch die schönste Nebensache der Welt macht vor deutschen Amtsstuben keinen Halt. So hatte beispielsweise das AG Mönchengladbach über eine besondere Reisemangel-Klage zu entscheiden. Der Kläger hatte bei dem beklagten Reiseunternehmen für sich und seine Freundin eine Reise nach Menorca gebucht. Das Paar hatte dabei explizit ein Doppelzimmer mit Doppelbett ausgewählt. Am Urlaubsort angekommen, musste er jedoch enttäuscht feststellen, dass sich statt des gebuchten Doppelbettes lediglich zwei Einzelbetten im Hotelzimmer befanden. Grund genug für den Mann zu klagen: er begehrte aus diesem Grunde Schadensersatz in Höhe von 20 % des Reisepreises wegen nutzlos aufgewendeter Urlaubszeit. Nach eigenen Ausführungen entging ihm ein „friedliches und harmonisches Einschlaf- und Beischlaferlebnis“ während der 14-tägigen Reise, da die beiden Betten sich nicht zuletzt aufgrund des rutschigen Bodens nicht dauerhaft aneinanderschieben ließen und bei der kleinsten Bewegung wieder mittig auseinander gegangen seien. Die Klage war in der Sache unbegründet und wurde abgewiesen. Dazu führte das AG Mönchengladbach (Urteil vom 25.04.1991, Az.: 5a C 106/91) jedoch aus: *„(...) Der Kläger hat nicht näher dargelegt, welche besonderen Beischlafgewohnheiten er hat, die festverbundene Doppelbetten voraussetzen. Dieser Punkt brauchte allerdings nicht aufgeklärt zu werden, denn es kommt hier nicht auf spezielle Gewohnheiten des Klägers an, sondern darauf, ob die Betten für einen durchschnittlichen Reisenden ungeeignet sind. Dies ist nicht der Fall. Dem Gericht sind mehrere allgemein bekannte und übliche Variationen der Ausführung des Beischlafs bekannt, die auf einem einzelnen Bett ausgeübt werden können, und zwar durchaus zur Zufriedenheit aller Beteiligten. Es ist also ganz und gar nicht so, dass der Kläger seinen Urlaub ganz ohne das von ihm besonders angestrebte Intimleben hätte verbringen müssen. Aber selbst wenn man dem Kläger seine bestimmten Beischlafpraktiken zugesteht, die ein festverbundenes Doppelbett voraussetzen, liegt kein Reisemangel vor, denn der Mangel wäre mit wenigen Handgriffen selbst zu beseitigen gewesen. Wenn ein Mangel nämlich leicht abgestellt werden kann, dann ist dies auch dem Reisenden selbst zuzumuten mit der Folge, dass sich der Reisepreis nicht mindert und dass auch Schadensersatzansprüche nicht bestehen. Der Kläger hat ein Foto der Betten vorgelegt. Auf diesem Foto ist zu erkennen, dass die Matratzen auf einem stabilen Rahmen liegen, der offensichtlich aus Metall ist. Es hätte nur weniger Handgriffe bedurft und wäre in wenigen Minuten zu erledigen gewesen, die beiden Metallrahmen durch eine feste Schnur miteinander zu verbinden. Es mag nun sein, dass der Kläger etwas derartiges nicht dabei hatte. Eine Schnur ist aber für wenig Geld schnell zu besorgen. Bis zur Beschaffung dieser Schnur hätte sich der Kläger beispielsweise seines Hosengürtels bedienen können, denn dieser wurde in seiner ursprünglichen Funktion in dem Augenblick sicher nicht benötigt (...)“*

An die Abenteuer von Asterix und Obelix und den legendären Ausruf: „Die spinnen, die Römer!“ erinnert hingegen ein Urteil des Verwaltungsgerichts Hannover (VG Hannover, Urteil vom 22.03.2000, Az.: 6 A 1529/98) zur Verleihung des Doktorgrades in weiblicher Form. Geklagt hatte eine junge Tiermedizinerin und engagierte Frauenrechtlerin, die sich nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Doktorprüfung mit der Verleihung des Titels: „Doctor medicinae veterinae“ nicht ganz zufrieden erklärte. Sie empfand die männliche Form „Doctor“ als diskriminierend und wollte darauf-

hin ihre Promotionsurkunde entsprechend in die weibliche Form „doctora“ ändern lassen. Dass sich dies jedoch aus diversen Gründen nicht allzu leicht (und v.a. zufriedenstellend) bewerkstelligen lassen sollte, zeigte die Urteilsbegründung besonders hinsichtlich der Frage, ob es eine „doctora“ nach den grammatikalischen Latein-Regeln überhaupt gab bzw. geben könnte: „Darüber hinaus ist zu bedenken, dass das, was die Klägerin will, die Regeln der lateinischen Sprache verlässt. Der lateinischen Endsilbe „-tor“, innerhalb deren die Endung „-or“ ein Maskulinum bezeichnet (vgl. etwa Schumann, Kleine lateinische Formenlehre, 2. Auflage Frankfurt/M. 1948, S. 12), entspräche im Femininum die Endsilbe „-trix“, die man etwa im Wort obstetrix (Hebamme) findet. Die Klägerin empfindet die regelgerechte Bildung „doctrix“ wegen der Assoziation zu Asterix und Obelix als „unwürdig“, und das ist ihr gutes Recht.“

Enden möchte dieser Beitrag ganz im Sinne von Heinz Erhardts geflügeltem Wort „Noch`n Gedicht“: „[...] Da der Beklagte nicht zur Sitzung erschien, wurde auf Antrag des Klägers gegen ihn dieses Versäumnisurteil erlassen. Fraglich war nur, wie der Tenor zu fassen. Der Zinsen wegen! Ist zum Eintritt des Verzug` der Wortlaut obigen Schreibens deutlich genug? Oder kommt eine Mahnung nicht in Betracht, wenn ein Gläubiger den Anspruch in Versen geltend macht? Die Kammer jedenfalls stört sich nicht dran und meint, nicht auf die Form, den Inhalt kommt`s an. Eine Mahnung bedarf nach ständiger Rechtsprechung weder bestimmter Androhung noch Fristsetzung. Doch muss der Gläubiger dem Schuldner sagen, das Ausbleiben der Leistung werde Folgen haben. Das geschah hier! Trotz vordergründiger Heiterkeit fehlt dem Schreiben nicht die nötige Ernstlichkeit. Denn der Beklagte konnte dem Schreiben entnehmen, er müsse sich endlich zur Zahlung bequemen, der Kläger sei – nach so langer Zeit – zu weiterem Warten nicht mehr bereit. Folglich kann der Kläger Zinsen verlangen, die mit den Zugang des Briefs zu laufen anfangen. Der Zinsausspruch im Tenor ist also richtig. Dies darzulegen erschien der Kammer wichtig. Wegen der Entscheidung über die Zinsen wird auf §§ 284, 286, 288 BGB verwiesen. Vollstreckbarkeit, Kosten beruhen auf ZPO-Paragrafen 91, 708 Nummer Zwo.“ (LG Frankfurt a.M., Urt. v. 17.02.1982 – Az. 2/22 O 495/81).

Rückblick 2017 - Interessante Urteile des Jahres

Raserurteil des LG Berlin – Raser wegen Mordes verurteilt

LG Berlin, Urteil vom 27.02.2017, Az.: (535 Ks) 251 Js 52/16 (8/16), 535 Ks 8/16

Dieses aufsehenerregende und durchaus – zumindest in Fachkreisen - nicht unumstrittene Urteil hat das LG Berlin zu Beginn dieses Jahres gefällt. Dabei stellte es im Leitsatz fest: „Ein Kraftfahrer, der bei einem illegalen Autorennen in einer Ortschaft mit deutlich überhöhter Geschwindigkeit einen anderen Menschen tötet, kann sich wegen Mordes (Tötung mit einem gemeingefährlichen Mittel) strafbar machen.“. Gegenstand dieses Verfahrens war ein spontanes und illegales Autorennen auf dem Kurfürstendamm mitten in Berlin, bei dem ein völlig Unbeteiligter ums Leben kam.

Personenstandsrecht: Einführung eines dritten Geschlechts

BVerfG, Beschluss vom 10.10.2017, Az. 1 BvR 2019/16

Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 Grundgesetz) die geschlechtliche Identität schützt. Darunter fällt nach Auffassung des Gerichts die geschlechtliche Identität derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen. Zudem verweist es auch auf das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG, wonach niemand u.a. wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden darf.

Mindestlohn gilt auch für Nachtzuschläge und Feiertage

BAG, Urteil vom 20.09.2017, Az.: 10 AZR 171/16

Das Bundesarbeitsgericht hat in diesem Urteil festgestellt, dass sich die Höhe der Entgeltfortzahlung an Feiertagen – soweit kein höherer tariflicher oder vertraglicher Vergütungsanspruch besteht – nach § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz i.V.m. § 1 Mindestlohngesetz bestimmt. Sieht ein Tarifvertrag einen

Nachtarbeitszuschlag vor, der auf den tatsächlichen Stundenverdienst zu zahlen ist, ist auch dieser mindestens aus dem gesetzlichen Mindestlohn zu berechnen.

EuGH zur Informationspflicht der Fluggesellschaften bei Flugplanänderung

EuGH, Urteil vom 11.05.2017, Az.: C-302/16

Fluglinien sind grundsätzlich nach der Fluggastrechteverordnung verpflichtet, Reisende über Flugplanänderungen zwei Wochen vor der ursprünglichen Abflugzeit zu informieren. Diese Pflicht können sie nicht auf einen Reisevermittler abwälzen, bei dem der Kunde online sein Ticket gekauft habe. Somit ist ein Luftfahrtunternehmen, das nicht beweisen kann, dass ein Fluggast über die Annullierung seines Flugs mindestens zwei Wochen vor der planmäßigen Abflugzeit unterrichtet worden ist, zur Zahlung eines Ausgleichs verpflichtet.

EuGH zur gerichtlichen Zuständigkeit bei Rechtsstreitigkeiten über Arbeitsverträge von Flugpersonal

EuGH, Urteil vom 14.09.2017, Az.: C 168/16 und C 169/16

Der Entscheidung lag ein Fall der irischen Billigfluglinie Ryanair bzw. der ebenfalls in Irland ansässigen Firma Crewlink zugrunde, die sich auf die Einstellung und Schulung von Flugpersonal für Fluggesellschaften spezialisiert hat. Der Gerichtshof entschied, dass Mitglieder des Flugpersonals in Rechtsstreitigkeiten über ihre Arbeitsverträge das Gericht des Ortes anrufen können, von dem aus sie den wesentlichen Teil ihrer Verpflichtungen gegenüber ihrem Arbeitgeber erfüllen. Das nationale Gericht hat diesen Ort anhand aller maßgeblichen Umstände zu bestimmen; dabei ist die "Heimatbasis" des Arbeitnehmers ein wichtiges Indiz.

BGH: Verkäufer kann nach erfolgreichem Antrag des Käufers auf PayPal-Käuferschutz erneut Kaufpreiszahlung verlangen

BGH, Urteil vom 22.11.2017, Az. VIII ZR 83/16 und VIII ZR 213/16

Die Paypal-Käuferschutzrichtlinie berührt laut AGB nicht gesetzliche und vertragliche Rechte zwischen Käufer und Verkäufer. Wenn ein Käufer sich sein Geld über Paypals Käuferschutz zurückholt, soll ein Verkäufer dennoch Anspruch auf Zahlung des Kaufpreises geltend machen können, entschied der Bundesgerichtshof. Begründet wurde dies mit der einverständlichen Verwendung des Bezahlsystems PayPal und der somit stillschweigenden Vereinbarung, dass der Kaufpreiszahlungsanspruch wiederbegründet werden soll, sollte das PayPal-Konto des Verkäufers rückbelastet werden.

Gesetzesänderungen 2018 – Das ändert sich zu Beginn bzw. im Laufe des Jahres

Mutterschutz: Ab dem 01.01.2018 schützt das Mutterschutzgesetz (MuSchG) nun auch Studentinnen, Schülerinnen und Auszubildende. Verbessert wird u.a. der Kündigungsschutz und künftig wird der Arbeitgeber deutlicher verpflichtet, Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Schwangerschaft nicht zwangsläufig ein vorschnelles Aus für die Berufstätigkeit darstellen muss. Änderungen erfolgen durch die Reform des Mutterschutzgesetzes auch im Hinblick auf das Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit.

Rente: Am 1. Juli 2018 sollen die Rentenbezüge um rund drei Prozent steigen. Voraussetzung ist allerdings, dass sich die Löhne und Gehälter wie derzeit vorausgesagt entwickeln. Die Entscheidung soll laut der Deutschen Rentenversicherung im Frühjahr 2018 fallen. Zudem fallen die Beiträge zur gesetzlichen Rente. So erwartet die Deutsche Rentenversicherung, dass die Beiträge zum Jahreswechsel von derzeit 18,7 Prozent auf 18,6 Prozent abgesenkt werden.

Fristen für Steuererklärungen verlängert: Ab 2018 wird die Abgabefrist für die Steuererklärung verlängert. Der bisherige Stichtag (31. Mai des Folgejahres für den Veranlagungszeitraum des Vorjahres) wird somit verlängert und endet ab 2018 für den Veranlagungszeitraum 2017 am 31. Juli 2018. Sollte ein Steuerberater mit der Steuererklärung beauftragt werden, dann kann er sich bis zum 28. Feb-

ruar 2019 damit Zeit lassen. Die bisherige Frist bis zum 31. Dezember des Folgejahres wurde dementsprechend auch verlängert.

Änderung der AGB von Banken: Aufgrund einer EU-Richtlinie gelten ab dem 13. Januar 2018 europaweit neue einheitliche Regelungen bezüglich des Zahlungsverkehrs. Dementsprechend passen die Banken ihre AGB an. Ferner ändert sich die Haftung für Bankkunden in Missbrauchsfällen: bei Missbrauch der Bank- oder Kreditkarte oder des Online-Bankings haften Kunden für entstandene Schäden nur noch bis maximal 50,00 €.

Reform des Werkvertragsrechts: Durch das „Gesetz zur Reform des Bauvertragsrechts und zur Änderung der kaufrechtlichen Mängelhaftung“, das am 01.01.2018 in Kraft tritt, soll u.a. für mehr Verbraucherschutz bei Bauvorhaben gesorgt werden. Im Rahmen dieser Reform werden spezielle Regelungen für den Bauvertrag, den Verbraucherbaupvertrag sowie den Architektenvertrag und den Ingenieurvertrag in das Werkvertragsrecht des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) aufgenommen. Speziell für Bauverträge von Verbrauchern werden darüber hinaus Regelungen zur Einführung einer Baubeschreibungspflicht des Unternehmers, zur Pflicht der Parteien, eine verbindliche Vereinbarung über die Bauzeit zu treffen, zum Recht des Verbrauchers zum Widerruf des Vertrags und zur Einführung einer Obergrenze für Abschlagszahlungen vorgesehen. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das neue Werkvertragsrecht eine Vielzahl an Änderungen mit sich bringt, die sowohl Bauunternehmer, Architekten und Ingenieure aber auch Verbraucher betreffen. Insbesondere Bauunternehmer, Architekten und Ingenieure, aber auch Handwerker sollten sich mit diesen Änderungen rechtzeitig vertraut machen und beispielsweise bisherige Vertragsmuster anpassen bzw. überarbeiten (lassen).

Geltung der EU-DSGVO: Die Datenschutz-Grundverordnung der EU (kurz: DS-GVO) gilt ab 25. Mai 2018 europaweit. Es handelt sich dabei um eine weitreichende Vereinheitlichung des europäischen Datenschutzniveaus. Für Unternehmer, die in irgendeiner Weise personenbezogene Daten verarbeiten und sich bisher noch nicht mit dieser Thematik auseinandergesetzt haben, kann angesichts drohender Bußgelder von bis zu 20.000.000 Mio. EUR oder im Fall eines Unternehmens von bis zu 4 Prozent seines gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahrs, je nachdem, welcher der Beträge höher ist, nur dringend dazu geraten werden. Verbrauchern hingegen wird diese Verordnung u.a. helfen, das vom EuGH kreierte „Recht auf Vergessenwerden“ effizienter als dies bisher möglich war, umzusetzen.

Diesel-Fahrverbote: Entscheidung steht an: Ob ein Fahrverbot für alte Diesel kommt, entscheidet sich möglicherweise am 22. Februar 2018. Da entscheidet das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig über die Fahrverbote in Stuttgart. Diese sollten eigentlich ganzjährig und flächendeckend von 1. Januar 2018 an in der baden-württembergischen Landeshauptstadt für ältere Diesel-Autos gelten, entschied das Verwaltungsgericht Stuttgart Ende Juli 2017. Das Land Baden-Württemberg ging jedoch gegen das umstrittene Fahrverbotsurteil des Verwaltungsgerichts Stuttgart vor, so dass nun letztlich das Bundesverwaltungsgericht entscheiden muss, ob ältere Diesel in Stuttgart noch fahren dürfen oder nicht.

Neue Winterreifen-Kennzeichnung: Ab 2018 müssen Winter- und Ganzjahresreifen anders gekennzeichnet werden. Bisher war die Bezeichnung mit den Buchstaben M + S ausreichend; ab 2018 müssen diese Reifentypen jedoch mit dem Alpine-Symbol, d.h. einer Schneeflocke vor einem Berg, gekennzeichnet sein. Es gilt jedoch eine großzügige Übergangsfrist bis zum 30. September 2024, innerhalb derer alte Reifen weiter genutzt werden können, sofern sie intakt sind und ausreichend Profil haben. Wer hingegen neue Reifen nach dem Jahreswechsel ohne die entsprechende Kennzeichnung erwirbt und damit bei winterlichen Bedingungen fährt, muss mit einem Bußgeld rechnen.