

Weihnachtspost 2006

Rechtsanwälte Kotz & Kollegin

Siegener Straße 104 ~ 57223 Kreuztal
Telefon: 02732/791079 ~ Telefax: 02732/791078

Homepage: <http://www.ra-kotz.de> ~ **E-Mail:** info@ra-kotz.de

Rundschreiben i.S.d. BGH-Urteil vom 15.03.2001 – Az. : I ZR 337/98 – vgl. hierzu: <http://www.ra-kotz.de/anwaltswerbung2.htm>

Wichtig: Trotz gewissenhafter Bearbeitung aller Beiträge kann eine Haftung für deren Inhalt leider nicht übernommen werden!

In der Weihnachtspost erläutern wir Ihnen:

- Rechte beim Restaurantbesuch – Allgemeine Einführung (*auf Seite 1 ff.*)
- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – Allgemeine Einführung (*auf Seite 3 ff.*)
- Gemeinsam ins neue Jahr oder Trennung unterm Weihnachtsbaum – Steuerliche Konsequenzen (*auf Seite 7 f.*)
- Die Reform des Unterhaltsrechtes zum 01.04.2007 – Ein Überblick (*auf Seite 8*)
- Interessante Urteile – kurz notiert (*auf Seite 8 f.*)
- Kuriose Urteile und ähnliches (*auf Seite 10*)

Juristischer Spruch o.ä. zum Einstieg:

*Wenn Sie Gesetze und Würste mögen,
dann sollten Sie niemals bei der Herstellung von beiden zuschauen.*

Otto von Bismarck, 1815-1898, Deutscher Staatsmann Er war der Gründer und erste Kanzler des Deutschen Reiches.

Vormals war er Bundeskanzler des Norddeutschen Bundes und Ministerpräsident von Preußen.

Rechte beim Restaurantbesuch – Allgemeine Einführung:

1. Das Restaurant hält meine Tischreservierung nicht ein:

a. Wenn Sie einen Tisch in einem Restaurant bestellen, dient dies der Anbahnung eines Bewirtungsvertrages. Suchen Sie anschließend das Restaurant zum vereinbarten Termin auf und es ist kein Tisch in absehbarer und zumutbarer Zeit frei (ca. 10 – 15 Min.) haben Sie einen Schadensersatzanspruch gegenüber dem Gastwirt.

b. Nehmen Sie hingegen eine Reservierung in einem Restaurant vor und nehmen diese nicht in Anspruch, kann dies natürlich im Umkehrfall zu einem Schadensersatzanspruch des Gastwirtes gegen Sie führen. Es kommt hier jedoch darauf an, was Sie bei der Bestellung vereinbart haben:

aa. Verbindliche Reservierung: Wenn Sie bestimmte Speisen zu einem festen Preis (z.B. Menü für vier Personen) vereinbaren, ist die Bestellung verbindlich. Abbestellungen muss der Wirt nicht mehr akzeptieren. Wenn Sie z.B. wegen Schnee und Eis vorsichtshalber nicht zum Essen fahren, kann der Wirt Schadensersatz verlangen. Aber dazu muss er Ihnen beweisen, dass er wegen Ihrer Reservierung andere Gäste abgewiesen oder vergebliche Aufwendungen hatte, z.B. wegen des bestellten Menüs oder des vergeblich eingestellten Personals (vgl. LG Kiel, Az. 8 S 160/97).

bb. Bloße Tischbestellung: Legen Sie beim Reservieren nur Zeit und Zahl der Personen fest und wollen à la carte essen, kann dies ebenfalls zu einem Schadensersatzanspruch des Gastwirtes gegen Sie führen. Jedoch muss der Gastwirt beweisen, dass ihm durch Ihr Nichterscheinen ein Schaden entstanden ist.

2. In welchem Zeitraum muss ein Gastwirt eine Bestellung ausführen?

aa. Essen: Nach 30 Minuten dürfen Sie gehen, allerdings müssen Sie in der Zeit mindestens einmal nach dem Essen gefragt haben.

bb. Getränke: Hier gelten 20 Minuten.

cc. Warten Sie trotzdem aufs Essen, so können Sie nach 90-minütiger Wartezeit die Rechnung um 30 % mindern; bei einem 4-Gänge-Menü nach 180 Minuten um 30 %. Bei Getränken kann man schon nach 20 Minuten Wartezeit die Rechnung um 30 % mindern (vgl. LG Karlsruhe, Az.: 1 S 196/02 und AG Hamburg, Az.: 20a C 275/73).

3. Welche Rechte haben Sie bei mangelhaftem Essen?

Ist etwas nicht in Ordnung, müssen Sie sich sofort beschweren, z.B. den kalten Braten gleich zurückgehen lassen, damit der Wirt ihn aufwärmen oder einen frischen Braten servieren kann. Er hat das Recht auf „Nachbesserung“. Wenn etwas unappetitlich ist, z.B. Sie finden ein Haar in der Suppe, dann können Sie sich entscheiden: Sie verlangen Preisminderung oder Sie lassen die Suppe ohne Bezahlung zurückgehen (vgl. AG Auerbach, Az. 3 C 883/01). In schlimmeren Fällen, z.B. die Salatsauce ist verdorben: Sie müssen den Salat nicht bezahlen und Sie dürfen alles andere wieder abbestellen. Sie zahlen nur das, was Sie vorher schon gegessen und getrunken haben (vgl. AG Burgwedel, Az. 22 C 669/85). Unter Umständen können Sie auch noch weitergehende Schadensersatzansprüche gegenüber dem Wirt geltend machen.

Vorsicht: Dies gilt jedoch nicht für reine Geschmacksfragen. Ist Ihnen z.B. der Weißwein einfach nur zu sauer, müssen Sie ihn trotzdem bezahlen. Sollte aber das Glas verschmutzt sein, muss der Wirt Ihnen ohne Extra-Berechnung einen neuen Schoppen servieren.

4. Der Kellner schüttet Ihnen versehentlich Rotwein/Bier/Essen über Ihre Kleidung:

Auch in diesem Falle haften der Gastwirt und der Kellner in der Regel gemeinsam für den entstandenen Schaden (z.B. Reinigungskosten, Reparaturkosten, Wertersatz in Höhe des Zeitwertes) nach §§ 823 und 823, 831 BGB. Die Haftung des Gastwirtes besteht aufgrund der Tatsache, dass der Kellner sein sog. Verrichtungsgehilfe ist. Kann der Gastwirt jedoch beweisen, dass der Kellner bisher immer sorgfältig gearbeitet hat und dieser eine erfahrene Kraft ist, die nicht besonders überwacht werden musste, so kann er sich „exkulpieren“ (d.h. entlasten), so dass nur noch der Kellner für den Schaden haftet. Die Gastwirte haben jedoch in der Regel eine sog. Betriebshaftpflichtversicherung, die Schäden der vorliegenden Art reguliert. Heben Sie insoweit immer die beschädigten Kleidungsstücke auf und überprüfen Sie, ob Sie noch den entsprechenden Kassenbon zur Vorlage bei der Versicherung haben. Die Versicherung ersetzt Ihnen die Reinigungskosten, Reparaturkosten bzw. den Zeitwert des zerstörten Kleidungsstückes.

5. Der Kellner bringt trotz mehrmaliger Aufforderung die Rechnung nicht:

Wenn Sie innerhalb von 30 Minuten dreimal laut und deutlich unter Zeugen (z.B. andere Gäste, die Treisenkraft) um die Rechnung gebeten haben, dürfen Sie gehen. **Wichtig:** Hinterlassen Sie Adresse und Telefonnummer, damit der Wirt Sie nicht als „Zechpreller“ verdächtigen kann und Sie hinterher ein Ermittlungsverfahren wegen Betruges haben.

6. Wer haftet für Ihre Garderobe?

In den meisten Lokalitäten hängen die bekannten Schilder: „Für Garderobe wird nicht gehaftet“. Dies entlastet den Gastwirt jedoch nicht. Wird z.B. Ihr Mantel gestohlen, haftet der Wirt gem. § 701 BGB, wenn dieser oder ein Kellner den Mantel weggebracht haben und die Garderobe vom Gastraum aus nicht einsehbar war. Hing Ihre Garderobe jedoch in Ihrem Blickfeld, so hätten Sie selbst auf diese aufpassen müssen. Der Gastwirt haftet auch für den Verlust, die Zerstörung oder die Beschädigung anderer Dinge, die der Gast bei sich führt: z.B. für Kleider, Uhr, Brieftaschen und Schmuck (siehe auch Punkt 4).

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (= AGG) – Allgemeine Einführung:

1. Das Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14.08.2006 (BGBl I, 1897) ist am 18.08.2006, dem Tag nach der Verkündung im Bundesgesetzblatt, in Kraft getreten. Es war am 29.06. bzw. am 07.07. von Bundestag und Bundesrat verabschiedet worden und dient der Umsetzung der Richtlinien 2000/43/EG vom 29.06.2000 (ABIEG Nr. L 180, S. 22), 2000/78/EG vom 27.11.2000 (ABIEG Nr. L 303, S. 16), 2002/73/EG vom 23.09.2002 (ABIEG Nr. L 269, S. 15) und 2004/113/EG vom 13.12.2004 /ABIEU Nr. L 373, S. 37) in nationales Recht.

2. Kernstück dieses Artikelgesetzes ist dessen Art. 1, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Art. 2 enthält das Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten (Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz – SoldGG), während Art. 3 Änderungen in 16 anderen Gesetzen regelt. Das bisherige Beschäftigungsschutzgesetz ist auf Grund Art. 4 gleichzeitig am 18.08.2006 außer Kraft getreten.

In Anbetracht der erheblichen Bedeutung vor allem für die zivilrechtliche, insbesondere die arbeitsrechtliche Praxis haben wir uns entschlossen Ihnen hier, liebe Leserinnen und Leser, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz näher vorzustellen und über dessen weitere Entwicklungen in der Zukunft in unregelmäßigen Abständen zu berichten.

3. Anwendungsbereich:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (ab jetzt: AGG) findet **nicht** in allen gesellschaftlichen und rechtlichen Bereichen Anwendung und verbietet auch **nicht** grundsätzlich alle Diskriminierungen. Dies bedeutet, dass es Diskriminierungen nur dann verbietet, wenn diese auf bestimmten, im Gesetz genannten Merkmalen beruhen. Außerdem sind Diskriminierungen nur dann ausdrücklich untersagt, wenn sie in bestimmten Situationen erfolgen.

4. Personenbezogene Merkmale:

Das Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (so: § 1 AGG).

Zur Verwirklichung dieses Zieles erhalten die durch das Gesetz geschützten Personengruppen Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber und Private, wenn diese sich in einer gesetzlich verbotenen Weise gegenüber dem Geschützten verhalten.

5. Sachlicher Anwendungsbereich: Sachlich bezieht sich das Gesetz auf

- die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie für den beruflichen Aufstieg
- die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen
- den Zugang zu Berufsberatung, Berufsbildung, Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung sowie Umschulung und praktische Berufserfahrung
- Mitgliedschaft und Mitwirkung in Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen und Vereinigungen, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören,
- den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherung und der Gesundheitsdienste
- die sozialen Vergünstigungen
- die Bildung
- den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum
- Belästigung: Verletzung der Würde der Person, insbesondere durch Schaffung eines von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigung gekennzeichneten Umfelds
- sexuelle Belästigung
- die Anweisung zu einer dieser Verhaltensweisen.

Hierzu näher:

Die §§ 6 bis 18 AGG regeln die Rechte der Beschäftigten gegenüber ihren Arbeitgebern.

§ 24 AGG beinhaltet insoweit eine Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse, in denen Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Zivildienstleistende und anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist, stehen. Hier gelten die Vorschriften des AGGs nur „unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung“!

Die §§ 19 bis 21 AGG schützen wiederum vor Benachteiligungen im Zivilrechtverkehr, d.h. im Bereich des täglichen Lebens. Bei Massengeschäften des täglichen Lebens (z.B. Einkauf im Supermarkt) darf es künftig **keine** Diskriminierung in Bezug auf Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter und sexuelle Identität geben. Demgegenüber ist der private Bereich z.B. der Verkauf eines gebrauchten Autos davon ausgenommen, weil es sich insoweit um **kein** „Massengeschäft“ handelt. Ausgenommen hiervon sind darüber hinaus:

1. „familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse“ (§ 19 Abs. 4 AGG)

sowie

2. „zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen“ (§ 19 Abs. 5 Satz 1 + 2 AGG).
3. **Zu beachten** ist im übrigen bei **Mietverhältnissen** „zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch“, dass das AGG erst ab einer Vermietung von mehr als 50 Wohnungen Anwendung findet.

Bei der Vermietung von Wohnraum soll aber weiterhin eine sozial ausgewogene Zusammenstellung der Mietergemeinschaft zulässig bleiben (§ 20 AGG).

Zu beachten ist, dass sowohl die **unmittelbaren** als auch **mittelbaren** Benachteiligungen durch das AGG sanktioniert sind.

Bei einer Benachteiligung im täglichen Leben kann der Betroffene nach § 21 AGG u.a. folgendes verlangen:

1. Beseitigung der Beeinträchtigung sowie ev. zukünftiger Unterlassung weiterer Beeinträchtigungen,
2. bei Verschulden Schadensersatz,
3. bei einem Nichtvermögensschaden Schmerzensgeld.

6. Wichtiger Hinweis:

Was die Rechte der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber betrifft, so soll hierauf erst später in einem gesonderten Beitrag unter der Überschrift „Die Auswirkungen des AGG auf die Arbeitgeber“ ausführlicher eingegangen werden, weil dies sonst hier den Rahmen sprengen würde !

7. Fristen:

Besonders wichtig ist in jedem Fall, dass der Benachteiligte seine Ansprüche innerhalb einer Frist von **nur 2 Monaten (!)** geltend machen muss (§ 21 Abs. 5 AGG).

Beim Arbeitnehmer hat dies gegenüber dem Arbeitgeber noch ausdrücklich **schriftlich** zu erfolgen (§ 15 Abs. 4 AGG). Dafür reicht es aus, dass der Betroffene Indizien (=Beweisanzeichen oder Hilfstatsachen) beweist, die eine Benachteiligung **vermuten**, d.h. für möglich erscheinen lassen. Im Hinblick auf diese sehr kurze Frist sollte **frühzeitig** der Kontakt zum **Anwalt** aufgenommen werden, damit dieser die Beweisanzeichen prüft und gegebenenfalls außergerichtlich dem Verursacher Gelegenheit gibt, den **Beweis** dafür zu erbringen, dass keine Benachteiligung nach dem AGG vorliegt.

Dabei ist **Beweis** der „**Nachweis**“ der Richtigkeit der eigenen Tatsachenbehauptung, wohingegen ein Indiz nur ein „**Anzeichen**“ für einen solchen Nachweis darstellt! Diese „**Beweislastumkehr**“ ist für den Verursacher äußerst gefährlich, wenn er nicht rechtzeitig Vorkehrungen zur Beweissicherung getroffen hatte! Dies gelingt am ehesten bei einer vorherigen eingehenden und gezielten **anwaltlichen Beratung**!

Das AGG schützt auch vor Benachteiligungen beim Abschluss von privatrechtlichen Versicherungen (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 AGG). Insbesondere dürfen Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft auf **keinen** Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Andererseits dürfen Versicherungen auch weiterhin die Risiken sachlich kalkulieren und zu unterschiedlichen Vertragsbedingungen für einzelne Risikogruppen kommen. Das AGG stellt hierbei ausdrücklich auf die Berücksichtigung „relevanter und genauer versicherungsmathematischer und statistischer Daten“ ab. Da diese einem potenziellen Versicherungsnehmer **nicht** bekannt sind, reicht es aus, wenn dieser Beweisanzeichen bzw. Hilfstatsachen (=Indizien) vorträgt, die seine Benachteiligung für möglich erscheinen lassen. Um sich zu entlasten wäre die Versicherung dann gezwungen, ihre relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten vorzulegen.

8. Das AGG war und ist in der Diskussion:

In der Siegener Zeitung vom 16.11.2006 wird der Innenminister Bayerns, Dr. jur. Günther Beckstein, mit folgender spontaner Äußerung bei einer Vortragsveranstaltung der Unternehmerschaft Siegen-Wittgenstein (USW) zitiert: *„Das ist ein großer Blödsinn, den wir da beschlossen haben“*. Gleichzeitig räumte er ein, dass das Gesetz in Teilbereichen unausgegoren und handwerklich schlecht gemacht sei.

Dies hat zwischenzeitlich auch der Gesetzgeber erkannt!

Bereits am 12.12.2006 (!) ist deshalb die erste Gesetzesänderung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten. Ganz versteckt finden sich die Änderungen in Art. 8 des Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes und anderer Gesetze.

9. Die erste Änderung:

In § 10 AGG (zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters) werden die **Ziffern 6 und 7** aufgehoben.

Nach § 10 Ziff. 6 AGG a.F. war eine Ungleichbehandlung bei Berücksichtigung des Kriteriums „Alter“ in der Sozialauswahl bei der betriebsbedingten Kündigung gerechtfertigt.

§ 10 Ziff. 7 AGG hatte die Ungleichbehandlung bei individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen zur Unkündbarkeit wegen des Alters gerechtfertigt.

Beide Ausnahmen wurden nun gestrichen, weil das Gesetz nach § 2 Abs. 4 AGG auf Kündigungen keine Anwendung findet, als für Kündigungen ausschließlich Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten. Gemäß § 1 KSchG ist das Alter als Auswahlkriterium im Rahme der Sozialauswahl zu berücksichtigen.

Problematisch ist dies insoweit, als § 2 Abs. 4 AGG nach der Rechtsprechung des EuGH europarechtswidrig ist und somit von den Gerichten nicht angewendet werden darf.

10. Die zweite Änderung:

In § 20 AGG wird in Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 3 das **Kriterium der Weltanschauung gestrichen**. Da die Weltanschauung in § 19 AGG nicht als Benachteiligungskriterium aufgelistet ist, war die Auflis-

tung bei den Ausnahmetatbeständen in § 20 AGG insofern überflüssig. Damit wurde mit der Streichung des Merkmals „Weltanschauung“ an dieser Stelle lediglich ein redaktioneller Fehler korrigiert.

11. Änderungen im Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) und im Sozialgerichtsgesetz (SGG):

§ 11 Abs. 1 S. 6 ArbGG, der in seiner ursprünglichen Fassung den Antidiskriminierungsverbänden die Stellen als Bevollmächtigter einräumte, wird aufgehoben. Dagegen dürfen Antidiskriminierungsverbände nach § 23 AGG im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren ohne Anwaltszwang lediglich als „Beistände“ Benachteiligter auftreten. Eine entsprechende Korrektur redaktioneller Fehler wird mit der Aufhebung von § 73 Abs. 6 Satz 5 und 6 SGG vorgenommen. Weitere Änderungen betreffen das Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz, die hier jedoch nicht behandelt werden.

12. Als nächster Beitrag ist – wie bereits oben erwähnt – als Fortsetzung geplant: „Die Auswirkungen des AGG auf die Arbeitgeber“.

Gemeinsam ins neue Jahr oder Trennung unter dem Weihnachtsbaum? – Steuerliche Konsequenzen der Trennung:

Als Ehepaar kann man sich steuerlich gemäß § 26 b EStG gemeinsam veranlagend lassen. Bei der Zusammenveranlagung wird für beide Ehepartner zusammen nur ein Steuerbescheid erlassen. Im Rahmen der Veranlagung werden zunächst für beide Partner getrennt die Einkünfte ermittelt. Erst danach erfolgt eine Addition der Beträge. Die Ermittlung des zu versteuernden Einkommens erfolgt dann für beide Partner gemeinsam. Auf das zu versteuernde Einkommen wird der sog. „Splittingtarif“ angewandt. Insgesamt ergibt sich bei einer Zusammenveranlagung immer dann ein steuerlicher Vorteil, wenn zwischen den Eheleuten ein erhebliches Einkommensgefälle besteht oder lediglich ein Ehepartner über Arbeitseinkommen verfügt. Der Steuervorteil ergibt sich insbesondere aufgrund des progressiven Steuersatzes, der bei der Besteuerung des zu versteuernden Einkommens zur Anwendung kommt. Sobald ein Ehegatte die getrennte Veranlagung wählt, findet die getrennte Veranlagung statt (§ 26 II 2 EStG). Die getrennte Veranlagung wird in solchen Fällen häufig vom schlechter verdienenden Ehegatten allein aus Schikanegründen gewählt. Hiergegen kann sich der andere Ehegatte jedoch wehren. Denn es besteht eine Zustimmungsverpflichtung, wenn der andere Ehegatte sich im Gegenzug verpflichtet, hiermit verbundene steuerliche Nachteile auszugleichen. Eine Zusammenveranlagung kann nur solange beantragt werden, wie die Ehe noch besteht und die Ehegatten nicht dauernd getrennt leben. Sobald sich die Ehegatten trennen, gewährt das Finanzamt noch für den Rest des Jahres die Möglichkeit der Zusammenveranlagung. In dem Folgejahr ist jedoch eine steuerlich getrennte Veranlagung vom Gesetzgeber vorgesehen. Denn der maßgebende Veranlagungszeitraum ist das Kalenderjahr. Demnach ist eine Trennung Ende Dezember steuerlich äußerst nachteilig, da das Jahr schon so gut wie abgelaufen ist. Wenn der Auszug aber auf Januar verschoben wird, besteht für ein komplettes Jahr zusätzlich die Möglichkeit der steuerlichen Zusammenveranlagung. *Weihnachten wird jedoch nicht umsonst das Fest der Liebe genannt.....*

Die Reform des Unterhaltsrechtes zum 01.04.2007 – Ein Überblick:

Immer mehr Deutsche gründen nach erfolgter Scheidung Zweit- und Drittfamilien, so genannte „Patchwork-Familien“. Meist steigt hierdurch nur die Zahl der Unterhaltsberechtigten, nicht jedoch das Gehalt des Unterhaltspflichtigen. Dieser Entwicklung soll durch die Reform Rechnung getragen werden.

1. Bislang haben die jeweiligen Ex-Ehegatten und die Kinder im Unterhaltsrecht einen gleich starken Anspruch auf Unterhaltszahlungen. Sie haben den gleichen „Unterhalts-Rang“. Dies ergibt sich aus § 1609 BGB. Nach der Reform gibt es jedoch eine veränderte Rangfolge der Unterhaltsansprüche. Kinder stehen nach der Reform auf dem ersten Rang (§ 1609 Nr. 1 n. F.). Erst wenn an diese Unterhaltszahlungen geleistet wurden, können/müssen Unterhaltszahlungen an frühere Ehegatten geleistet werden. In der Rangordnung folgen sodann die Mütter, die Kinder zu versorgen haben (§ 1609 Nr. 2 BGB n. F.).

Geschiedene Ehegatten, die keine Kinder versorgen, haben damit einen schlechteren Rang und so meist weniger Unterhaltsansprüche. Auch die Rangfolge der „Folge-Ehen“ verändert sich. Künftig haben die erste und die zweite Ehefrau, die Kinder betreuen, den gleichen Rang auf den nachehelichen Unterhalt (bislang war die erste Ehefrau gemäß § 1582 I BGB besser gestellt). Der Kindesunterhalt ist vorrangig, um die hohe Zahl minderjähriger Sozialhilfeempfänger zu reduzieren.

2. Die den bislang geltenden Vorschriften zugrunde liegende Vorstellung einer Ehe als „lebenslange Versorgungsgemeinschaft“ ist nicht mehr haltbar. Der in der Ehe gemeinsam erworbene Lebensstandard (die sog. *ehelichen Lebensverhältnisse*) beider Partner soll künftig nicht mehr die Grundlage der Unterhaltszahlungen sein. Die Familiengerichte sollen nach der Reform einen größeren Spielraum hinsichtlich der Entscheidung erhalten, wie lange der betreffende Partner im Einzelfall Unterhaltszahlungen leisten soll (zeitliche Begrenzung).

3. Die Eigenverantwortung nach gescheiterter Ehe soll gesteigert werden. Mit der Reform wird vom unterhaltsberechtigten Ehegatten nach der Scheidung eine selbstverständliche Rückkehr in den eigenen Beruf erwartet.

4. Zusammengefasst kann gesagt werden, dass die Reform – insbesondere dann, wenn Mangelfallsituationen vorliegen – die Unterhaltsansprüche der Kinder, einer neuen Ehefrau (sofern diese Kinder erzieht) und der nicht verheirateten Mütter verbessern soll. Schlechter stehen sich hingegen die erste Ehefrau ohne Kinder und alle alleinerziehenden Mütter, da diese früher wieder arbeiten müssen.

Interessante Urteile – Kurz notiert!**1. Verspätete Meldung als arbeitssuchend löst keine Haftung des Arbeitgebers aus
Bundesarbeitsgericht – Az.: 8 AZR 571/04 – Urteil vom 29.09.2005**

Leitsatz vom Verfasser (nicht amtlich!): Wenn der Arbeitgeber entgegen seiner Pflicht aus § 2 Absatz 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III den Arbeitnehmer nicht darauf hinweist, dass dieser sich vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden muss, so wird hierdurch kein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber begründet.

Sachverhalt: Der Kläger war bei der Beklagten auf der Grundlage befristeter Arbeitsverträge beschäftigt. Der letzte Vertrag lief am 25.01.2004 aus. Beim Abschluss der jeweiligen Verträge wies die Beklagte den Kläger nicht darauf hin, dass er sich frühzeitig arbeitssuchend melden müsse. Der Kläger meldete sich erstmals am 12.01.2004 arbeitssuchend. Die Agentur für Arbeit teilte dem Kläger mit Schreiben vom 18. Februar 2004 mit, dass er sich bereits am 12. November 2003 hätte arbeitssuchend melden müssen und dass sich deshalb sein Leistungsanspruch verringere. Hiergegen wendete sich der Kläger mit seiner Klage, da er der Ansicht war, der Beklagte sei ihm zur Erstattung des entgangenen Arbeitslosengeldes verpflichtet. Die Klage hatte jedoch weder vor dem Arbeitsgericht, noch dem Landesarbeitsgericht und dem Bundesarbeitsgericht Erfolg.

Entscheidungsgründe: Die gesetzlich normierte Hinweispflicht des Arbeitgebers löst nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichtes keine Schadensersatzpflicht aus, da diese Vorschrift lediglich die Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und den Agenturen für Arbeit bezwecke. Das Arbeitnehmer-Vermögen werde durch § 2 Absatz 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III jedoch nicht geschützt.

2. Krankenpfleger mit Nebenberuf als Leichenbestatter zulässig?
Bundesarbeitsgericht – Az.: 6 AZR 357/01

Die Nebentätigkeit eines Krankenpflegers als Bestatter ist unzulässig, weil dadurch die rechtlichen Interessen des Krankenhauses erheblich beeinträchtigt werden. Die Tätigkeit als Krankenpfleger dient der Rettung und Erhaltung von Leben und Gesundheit der ihm anvertrauten Patienten. Damit ist eine Nebentätigkeit als Bestatter, die das Ableben der Menschen voraussetzt, nicht zu vereinbaren. Eine solche Nebentätigkeit könnte Irritationen bei Patienten zur Folge haben.

3. Die FSME-Impfung und der Orgasmus im Stehen
Landessozialgericht Bayern – Az.: L 15 VJ 6/00

Das Auftreten von sehr heftigen Kopf- und Nackenschmerzen bei einem Orgasmus im Stehen ist mit einer FSME-Impfung (*Schutzimpfung gegen die durch Zecken übertragene Frühsommermeningitis*) nicht in kausale Verbindung zu bringen. Es fehlt an der hinreichenden Wahrscheinlichkeit des ursächlichen Zusammenhanges dieses Schmerzphänomens mit der - öffentlich empfohlenen - FSME-Impfung. Das gilt auch hinsichtlich der in dem verwendeten Impfstoff enthaltenen Konservierungs- mitteln und Zusatzstoffen - wie u.a. Formaldehyd -.

4. Tierhalterhaftung – Decken einer Hündin
Bundesgerichtshof in BGHZ 67,129

Der Halter eines Tieres muss für den Schaden einstehen, den dieses aufgrund seiner Unberechenbarkeit anrichtet. Hierzu zählt auch das Decken einer Hündin!

5. Geschwindigkeitsüberschreitung zur Rettung eines Wellensittichs
OLG Düsseldorf - Az.: 2 Ss(OWi) 97/90 - (OWi) 30/90 11

Zur Rettung eines Wellensittichs ist die Überschreitung der zulässigen Höchstgeschwindigkeit um 54 km/h nicht gerechtfertigt!

6. Tritt ins Gesäß durch Vorgesetzte kein Mittel zum Ansporn!
LAG Düsseldorf - Az.: 12 (18) Sa 196/98 - Urteil vom 27.05.1998
<http://www.ra-kotz.de/dertritt.htm>

„Der Tritt ins Gesäß der unterstellten Mitarbeiterin gehört auch dann nicht *zur betrieblichen Tätigkeit* einer Vorgesetzten, wenn er mit der *Absicht der Leistungsförderung oder Disziplinierung* geschieht.“

Kuriose Urteile – Sonstiges:

1. „Einheimische im Urlaubsland“ ein Reisemangel? -AG Aschaffenburg, Az.: 13 C 3517/95:

Gar schrecklich soll es einem Urlauberpaar ergangen sein, das einem Amtsrichter in Aschaffenburg vortrug, es hätten sich Fliegen auf dem Frühstücksbuffet befunden und das Abendessen im Hotel sei „ekelerregend“ gewesen. Als der Amtsrichter darin nicht so recht einen erstattungsfähigen Reisemangel sehen wollte, legten die Eheleute noch ein Argument nach: *Es hätten sich am Urlaubsort Einheimische am Strand befunden! Zudem hätten diese auch noch Lärm gemacht!* Doch der Amtsrichter blieb kühl und urteilte unerschrocken: **„Einheimische im jeweiligen Urlaubsland sind kein Reisemangel“**.

2. Definition des Begriffs „Eisenbahn“ -Urteil des Reichsgerichts vom 17.03.1879 (RGZ 1, 247, 252):

„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.“

3. „Das unseriöse Wirtshaus“ - AG Flensburg in einem Urteil aus dem Jahre 1981:

Die servierten „Pharisäer“ sind mangelhaft gewesen (§ 459 Abs. 1 BGB). Sie sind in ihrer Qualität erheblich von dem abgewichen, was den „Pharisäer“ nach dem Originalrezept kennzeichnet. Das Originalrezept geht von einem Getränk aus, das „hochprozentig alkoholhaltig“ ist und deswegen deutlich den Rumzusatz schmecken läßt. Denn das Getränk soll aufgrund des „herzhaften“ und „ordentlichen Schusses Rum“ als „köstliches Getränk Leib und Seele erwärmen“. Das ist bei einem Rumzusatz von zwei Zentilitern nicht der Fall. Das Gericht hat im Wege der Geschmacksprobe festgestellt, daß der „Pharisäer“ mit einem Rumzusatz von zwei Zentilitern fade und ausdruckslos schmeckt. Der Rum ist kaum auszumachen; es handelt sich um ein Kaffeegetränk mit geringem alkoholischen Beigeschmack, keinesfalls aber um ein köstliches, hochprozentig alkoholhaltiges Getränk.