



Werte Mandantinnen, wert Mandanten,  
geneigte Leserinnen, geneigte Leser,

erst kürzlich befasste sich in einer der bekanntesten juristischen Schriften ein Artikel mit dem guten Ruf der obersten Richter der Republik. Dieser ist in die Diskussion geraten und scheint, weil die Unabhängigkeit der Justiz tangiert ist, - ein Rechtsgut, welches nicht hoch genug einzuschätzen ist -, teilweise Schaden zu nehmen. Anlass hierfür war u.a. die Vortragstätigkeit von Bundesrichtern bei Interessenverbänden, Banken und Institutionen, bei welchen es nicht primär um Wissensvermittlung geht. Es dürfte nichts dagegen einzuwenden sein, dass die Honorare teilweise sehr üppig ausfallen. Nicht unbedenklich aber ist, dass eine auf Initiative eines Lobbyistenvereins gehaltene Vortragstätigkeit Einfluss auf die Rechtsprechung nimmt. Man denke nur an eine Entscheidung des BGH (Bausparer-Urteil), die einer Bausparkasse ein außerordentliches Kündigungsrecht zubilligt, wenn eine wirtschaftliche Notlage wegen der ursprünglich vereinbarten hohen Zinsen, von deren Last man sich lossagen will, eintreten kann. Hier sollte mit Augenmaß und Behutsamkeit umgegangen werden, damit in der Öffentlichkeit nicht das Bild entsteht, die Richter würden gekauft. Dieser Eindruck kann entstehen, wenn man die Auskünfte zur Kenntnis nimmt, die bei einer Anfrage über die Nebeneinnahmen der höchsten deutschen Richter gegeben worden sind. Das Justizministerium hatte für den Zeitraum von 2010 bis 2016, aufgeschlüsselt nach den 5 Bundesgerichten, Auskunft über diese Einkünfte erteilt und es sind erstaunliche Zahlen zu Tage getreten. Es wurde für jedes Jahr zwischen 2010 und 2016 das durchschnittliche Entgelt für Nebentätigkeit pro Richter ermittelt und es wurde statistisch erfasst, wie viele der höchsten Richter solche Nebentätigkeiten ausführen. Zu Letzterem wurde festgestellt, dass von 132 Richtern beim BGH 76 über Nebeneinnahmen verfügen, beim BFH sind es von 59 Richtern 57. Dies sind fast 100%. Interessant ist der Umfang der Honorareinnahmen. Dabei ist ein BGH-Richter Spitzenreiter, der im Zeitraum von 2010 bis 2016 über € 1.760.900,00 Nebeneinnahmen hatte. Ihm folgt dann ein Kollege von dem Münchner BFH, der mit rund € 975.000,00 registriert ist. Am niedrigsten liegen die Nebeneinkünfte bei den Richtern des Bundesverwaltungsgerichts. Pro Verwaltungsrichter sind in dem herangezogenen Zeitraum zwischen € 3.429,00 und € 6.179,00 Nebenverdienst zu verzeichnen, gefolgt von den Richtern des Bundessozialgerichts, die zwischen € 8.884,00 und € 13.398,00 Nebeneinkünfte aufweisen. Die Richter des BAG sind zwischen rund € 10.300,00 und € 16.345,00 angesiedelt und stehen im Ranking noch vor den BGH-Richtern, die zwischen € 9.500,00 und € 13.200,00 Einkünfte pro Richter in diesem Zeitraum aufweisen. Absoluter



Spitzenreiter sind die Richter bei dem Bundesfinanzhof, die pro Kopf zwischen € 30.300,00 und € 34.000,00 Nebeneinkünfte aufweisen. Dies ist auch kein Wunder, da bei den 10 bestbezahlten Vorträgen, das Steuerrecht am höchsten honoriert wird. Die Honorare für einen Vortrag liegen hierbei zwischen € 6.000,00 und € 12.500,00. Bei dem Thema „Baurecht“ werden üblicherweise Vorträge von BGH-Richtern mit € 5.600,00 entlohnt. In den Antworten, die das Justizministerium gegeben hat, sind die Empfänger natürlich nicht namentlich genannt und auch die Namen der Geldgeber wurden nicht mitgeteilt. Eine Einflussnahme auf die Rechtsprechung über eine gut honorierte Vortragstätigkeit mag man angesichts dieser Ergebnisse nicht ausschließen. Dies führt zu einem Ansehensverlust in der Öffentlichkeit und zu einem fragwürdigen Bild der richterlichen Unabhängigkeit. Der Präsident des Bundesverfassungsgerichts, Andreas Voßkuhle, hat deshalb zur Kenntnis gegeben, dass in seinem Haus ein „Ehrenkodex“ ausgearbeitet wird, um eine, die richterliche Unabhängigkeit beeinflussende Nähe zu Wirtschaftsverbänden und Lobbygemeinschaften zu unterbinden.

In gewohnter Weise finden Sie nachstehend einige aktuelle, praxisrelevante und lesenswerte Entscheidungen.

Ihr Loof-Team



## Gesetzgebung:

Der Gesetzgeber war nicht inaktiv in der letzten Zeit und hat deshalb eine Reihe von Gesetzen erlassen, die insbesondere die Arbeitsrechtler tangiert.

Ab dem 01.07.2017 wird das Entgelttransparentgesetz (EntgTranspG) in Kraft treten. Dieses Gesetz will das Entgeltgleichheitsgebot zwischen Frauen und Männern stärken und gibt einen Auskunftsanspruch. Es wird ein betriebliches Prüfverfahren bei Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten eingeführt und es muss in einem Lagebericht eines prüfungspflichtigen Unternehmens zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit Stellung bezogen werden.

Verabschiedet wurde ferner das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts (Bundesgesetzblatt Nr. 30 vom 29.05.2017). Auch wenn dieses erst am 01.01.2018 in Kraft tritt, gibt es doch einige wesentliche Änderungen, denen Beachtung zu schenken ist.

Eine Mindestlohnverordnung für die Leiharbeitsbranche setzt nunmehr einen neuen Mindestlohn verbindlich fest. Dieser liegt bei € 8,91 in den neuen und € 9,23 in den alten Bundesländern. Nach Veröffentlichung der Rechtsverordnung im Bundesanzeiger trat diese Verordnung zum 01.06.2017 in Kraft (vgl. Pressemitteilung Bundesregierung vom 29.05.2017).

## Rechtsprechung:

### Arbeitsrecht

1)  
Mit einer Entscheidung vom 26.10.2016, 7 AZR 135/15, die im März 2017 veröffentlicht wurde, hat das Bundesarbeitsgericht sich mit der Rechtsmissbräuchlichkeit von Befristungen auseinandergesetzt. Bei dieser Entscheidung ging es um einen als Vertretungslehrer im Fach Sport beschäftigten Arbeitnehmer, der in der Zeit vom 15.10.2007 bis einschließlich 07.02.2014 an einem städtischen Gymnasium mit 20 Befristungen beschäftigt wurde. Als Sachgrund für diese Befristung war jeweils die Vertretung eines ausgefallenen Lehrerkollegen oder einer Lehrerkollegin angegeben worden. Der Kläger hatte sich gegen die letzte Befristung gewandt und den Sachgrund einer Vertretung in Abrede gestellt. Das angerufene Erst- und auch das Zweitgericht haben dem Antrag des Klägers auf Feststellung, dass ein unbefristetes Ar-



beitsverhältnis über das letzte Befristungsende hinaus fortbesteht, stattgegeben. Das BAG hingegen hat die Klage abgewiesen und dabei folgende Orientierungssätze aufgestellt:

- „1. Besteht ein Sachgrund für die Befristung eines Arbeitsvertrages nach § 14 I TzBfG, ist eine umfassende Kontrolle nach den Grundsätzen eines institutionellen Rechtsmissbrauchs (§ 242 BGB) in der Regel geboten, wenn die Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses acht Jahre überschreitet oder mehr als zwölf Verlängerungen des befristeten Arbeitsvertrags vereinbart wurden oder wenn die Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses sechs Jahre überschreitet und mehr als neun Vertragsverlängerungen vereinbart wurden. Unter diesen Voraussetzungen hängt es von weiteren, zunächst vom Kläger vorzutragenden Umständen ab, ob ein Missbrauch der Befristungsmöglichkeit anzunehmen ist.
2. Von einem indizierten Rechtsmissbrauch ist in der Regel auszugehen, wenn die Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses zehn Jahre überschreitet oder mehr als 15 Vertragsverlängerungen vereinbart wurden oder wenn mehr als zwölf Vertragsverlängerungen bei einer Gesamtdauer von mehr als acht Jahren vorliegen. In einem solchen Fall hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Annahme des indizierten Gestaltungsmissbrauchs durch den Vortrag besonderer Umstände zu entkräften.“

2)

Derzeit ist bei dem EuGH ein Vorlagebeschluss des BAG anhängig. Es geht um die Urlaubsabgeltung bei Tod des Arbeitnehmers in einem laufenden Arbeitsverhältnis. Dieser durchaus alltägliche Fall weist folgenden Sachverhalt auf:

Anspruchsteller ist die Ehefrau eines Mitarbeiters, der bei einem Arbeitgeber seit April 2003 als kaufmännischer Angestellter im Rahmen einer 5-Tage-Woche beschäftigt war. Er hatte einen jährlichen Urlaubsanspruch von 35 Werktagen. Ab dem Monat 07/2012 war er bis zu seinem Tod am 04.01.2013 erkrankt. Im Dezember 2012 war der Resturlaubsanspruch mit 32 Werktagen in der Abrechnung aufgelistet. Die Ehefrau und Alleinerbin hatte daraufhin vom Arbeitgeber die Abgeltung dieses Urlaubs gefordert. Das Arbeitsgericht Wuppertal hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat diese Entscheidung bestätigt und die Revision zugelassen. Das BAG sah sich nicht in der Lage zu entscheiden, da Unionsrecht vorgreiflich ist. Es wurde deshalb dem EuGH folgende Frage vorgelegt:

*„Räumt Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (RL 2003/88/EG) oder Art. 31 II der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRCh) dem Erben eines während des Arbeitsverhältnisses verstorbenen Arbeitnehmers einen Anspruch auf einen finanziellen Ausgleich für den dem Arbeitnehmer vor seinem Tod zustehen-*



*den Mindestjahresurlaub ein, was nach § 7 IV BUrlG in Verbindung mit § 1922 I BGB ausgeschlossen ist?“*

Eine Entscheidung des EuGH steht derzeit noch aus. Die Antwort wird hohe Praxisrelevanz haben.

3)

Eine interessante Entscheidung hat das BAG mit einer im April veröffentlichten Entscheidung (BAG vom 15.12.2016, 2 AZR 431/15) gefällt. Es ging um eine Druckkündigung, nachdem ein Arbeitnehmer außerbetriebliche Straftaten beging. Ein in Bremerhaven ansässiger Arbeitgeber hatte einem Hafenfacharbeiter, der seit November 2007 beschäftigt war, außerordentlich, hilfsweise ordentlich gekündigt und die Kündigung auf eine außergerichtliche Straftat gestützt, nachdem dieser Hafenfacharbeiter wegen Kindesmissbrauch strafrechtlich verurteilt wurde. Diese bereit im September 2011 ausgesprochene Kündigung hatte der Arbeitnehmer angegriffen und hatte ob siegt. Nach dieser Entscheidung war erneut gekündigt worden. Dies war im April 2012, weil die Kollegen dieses Arbeitnehmers jede weitere Zusammenarbeit mit ihm ablehnten. Auch diese Kündigung war angegriffen worden und die Kündigung für unwirksam erklärt worden. Im Juni und im Juli 2013 hatte der Mitarbeiter seine Arbeit wieder angetreten. Die Arbeitskollegen weigerten sich nachhaltig mit ihm zusammen zu arbeiten. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin ein weiteres Mal außerordentlich fristlos und hilfsweise fristgerecht. Er stützte sich dabei auf das Institut der Druckkündigung. Die Vorinstanzen haben die außerordentliche Kündigung für unwirksam, jedoch die ordentliche Kündigung für wirksam erachtet. Der Kläger hat in der dritten Instanz ob siegt und es wurden folgende Orientierungssätze hierbei aufgestellt:

- „1. Das ernstliche Verlangen der Belegschaft, die unter Androhung von Nachteilen vom Arbeitgeber die Entlassung eines bestimmten Arbeitnehmers fordert, kann auch dann einen Grund zur Kündigung im Sinne des § 1 II 1 KSchG bilden, wenn es an einer objektiven Rechtfertigung der Drohung fehlt. Eine solche „echte“ Druckkündigung unterliegt jedoch strengen Anforderungen. Insbesondere muss sich der Arbeitgeber schützend vor den Betroffenen stellen und alles Zumutbare versuchen, um die Belegschaft von ihrer Drohung abzubringen. Nur wenn trotz seiner Bemühungen die Verwirklichung der Drohung in Aussicht gestellt wird und dem Arbeitgeber dadurch schwere wirtschaftliche Nachteile drohen, kann eine Kündigung gerechtfertigt sein. Voraussetzung ist, dass die Kündigung das einzig praktisch in Betracht kommende Mittel ist, um die Schäden abzuwenden.*
- 2. Dem Arbeitgeber stehen bei einer Drohung der Belegschaft mit Arbeitsniederlegungen andere Reaktionsmöglichkeiten zur Verfügung als bei einer Drohung mit Eigen- oder Auftragskündigungen. Arbeitnehmer, die ihre Arbeit verweigern, weil der Arbeitgeber einen – unberechtigten – Kündigungsverlangen*



*nicht nachkommt, verletzen ihre arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflichten. Es ist dem Arbeitgeber stets zumutbar, sie darauf hinzuweisen, dass ihr Verhalten einen schwerwiegenden, nach Abmahnung gegebenenfalls zur Kündigung berechtigenden Vertragsbruch darstellt und ihnen für die ausfallende Arbeit kein Entgelt zusteht.*

3. *Hat der Arbeitgeber bereits unwirksam gekündigt und soll der Arbeitnehmer nach erfolgreichem Kündigungsschutzprozess wieder beschäftigt werden, ist der Arbeitgeber außerdem gehalten, dem aufgrund der vorausgegangenen Kündigung möglichen subjektiven Eindruck der weiter eine Entlassung fordernden Mitarbeiter entgegenzuwirken, eine Druckausübung kommt ihm „gerade recht“, um doch noch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erreichen. Er muss deshalb auch dem Kündigungsverlangen als solchem entgegenreten. Der Arbeitgeber muss deutlich machen, dass es für eine Entlassung keinen Grund gibt und dass aus seiner Sicht eine Entlassung ohne das Vorliegen objektiv geeigneter Kündigungsgründe ausgeschlossen ist.*
4. *Diese Obliegenheiten des Arbeitgebers entfallen nicht etwa dann, wenn Anlass für die Druckausübung eine als moralisch besonders verwerflich empfundene Straftat des Arbeitnehmers ist, die jedoch keinerlei Bezug zu seiner dienstlichen Tätigkeit hat. Der Arbeitgeber ist auch in einem solchen Fall gehalten, dem möglichen Eindruck entgegenzuwirken, er habe für das – unberechtigte – Entlassungsverlangen Verständnis.“*

4)

Das BAG musste sich mit einer Versetzung eines Betriebsratsmitglieds beschäftigen. Bei dieser Entscheidung war der betroffene Arbeitnehmer Betriebsratsmitglied. Er war in der IT-Abteilung seines Arbeitgebers tätig und sollte nach Verlagerung der IT-Aktivitäten an einen anderen Standort auch dorthin versetzt werden. Es wurde ein Antrag zur beabsichtigten unbefristeten Versetzung gegenüber dem Betriebsrat durch die Arbeitgeberin gestellt und die Vollziehung der Versetzung aus dringenden betrieblichen Gründen gewünscht. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung und widersprach auch der vorläufigen personellen Maßnahme, so dass die Arbeitgeberin sich die Zustimmungsersetzung gerichtlich einholen wollte. In der ersten und zweiten Instanz hatte sie dies erfolglos unternommen, obsiegte hingegen in dritter Instanz, wobei das BAG informative Leitsätze aufstellte:

- „1. *Nach § 103 Abs. 3 Satz 1 BetrVG bedarf die zu einem Mandatsverlust führende Versetzung eines in § 103 Abs. 1 BetrVG genannten Mandatsträger der Zustimmung des Betriebsrats, wenn der betroffene Arbeitnehmer mit der Versetzung nicht einverstanden ist. Gem. § 103 Abs. 3 Satz 2 i. V. m. Abs. 2 Satz 1 BetrVG hat das ArbG die Zustimmung des Betriebsrats auf Antrag des Arbeitgebers zu setzen, wenn diese auch unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des Mandatsträgers aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig ist.*



2. *§ 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG, wonach das Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse i. S. d. § 1 Abs. 2 KSchG vermutet wird, wenn bei einer Kündigung aufgrund einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG die zu kündigenden Arbeitnehmer in einem Interessenausgleich namentlich bezeichnet sind, ist nicht auf betriebsübergreifende Versetzungen von Mandatsträgern nach § 103 Abs. 3 BetrVG entsprechend anzuwenden.*
3. *Ein „dringender betrieblicher Grund“ i. S. v. § 103 Abs. 3 Satz 2 BetrVG liegt vor, wenn die Arbeitskraft des Mandatsträgers im Beschäftigungsbetrieb nicht mehr gefordert ist. Das kann Folge einer unternehmerischen Organisationsentscheidung sein. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Versetzung des Mandatsträgers nach Möglichkeit durch geeignete andere Maßnahmen zu vermeiden. Der Arbeitgeber muss aber keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten neu schaffen, um eine Versetzung zu vermeiden. Es kommt allein darauf an, ob auf Grundlage der nach einer unternehmerischen Entscheidung bestehenden Strukturen noch eine Möglichkeit besteht, den Mandatsträger im Betrieb sinnvoll weiterzubeschäftigen.*
4. *Die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 Abs. 3 Satz 2 BetrVG setzt zudem voraus, dass die kollektiven Interessen der Belegschaft aus der Kontinuität der Amtsführung und die individuellen Interessen des betroffenen Mandatsträgers gegenüber dem betrieblichen Interesse des Arbeitgebers an der Versetzung im Rahmen einer Abwägung zurücktreten müssen. Ist die beabsichtigte Versetzung individualrechtlich unzulässig oder aus anderen Gründen unwirksam, liegt ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers an der Versetzung regelmäßig nicht vor.*
5. *Bei einer in den Anwendungsbereich von § 103 Abs. 3 Satz 1 BetrVG fallenden Versetzung eines Mandatsträgers geht das Verfahren nach § 103 Abs. 3 BetrVG dem Beteiligungsverfahren nach § 99 Abs. 1 und 4 BetrVG als das speziellere vor. Der Betriebsrat kann die in § 99 Abs. 2 BetrVG geregelten Zustimmungsverweigerungsgründe auch im Rahmen des Zustimmungsverfahrens nach § 103 Abs. 3 BetrVG einwenden.“*

5)

Wie verhält es sich mit der unfallversicherungsrechtlichen Behandlung bei Unfällen an einem Home-Office-Arbeitsplatz oder im Home-Office.

Hierzu hatte das Bundessozialgericht mit einer Entscheidung vom 05.07.2016, B 2 U 5/15 R, zu befinden. Eine Mitarbeiterin arbeitete aufgrund einer Dienstvereinbarung mit ihrem Arbeitgeber an einem in ihrer Wohnung eingerichteten Telearbeitsplatz. Alle Arbeitsmittel wurden ihr von dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt und durften nicht für private Zwecke genutzt werden. Der Home-Office-Arbeitsplatz war im Dachgeschoss des Wohngebäudes der Klägerin eingerichtet und über eine Treppe zu erreichen. Während ihrer Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz war sie nach unten gegangen, um sich ein Getränk zu holen und dabei auf der Treppe ausgerutscht.



Sie erlitt eine Fußfraktur. Die Unfallkasse hat die Anerkennung eines Arbeitsunfalls abgelehnt und es war deshalb Klage erhoben worden. Das Sozialgericht Mainz hatte diese abgewiesen, während das Landessozialgericht Rheinland-Pfalz das Urteil des Sozialgerichts aufhob und die Unfallkasse verurteilte, einen Arbeitsunfall anzuerkennen. Das Bundessozialgericht als Letztinstanz hat das Urteil des Sozialgerichts wiederhergestellt und dabei folgende Leitsätze aufgestellt:

- „1. *Ein in der gesetzlichen Unfallversicherung geschützter Betriebsweg scheidet aus, wenn bei einer häuslichen Arbeitsstätte (Home-Office) ein Weg innerhalb des Wohngebäudes zurückgelegt wird, um einer eigenwirtschaftlichen Tätigkeit (hier: Trinken) nachzugehen (Abgrenzung zu BSGE 98, 20 = SozR 4-2700 § 8 Nr. 21 = BeckRS 2007, 41860).*
2. *Darin liegt keine verfassungswidrige Ungleichbehandlung gegenüber Versicherten, die außerhalb des Wohngebäudes ihre Beschäftigung ausüben und auf dem Weg zur Nahrungsaufnahme oder zum Einkauf von Lebensmitteln für den alsbaldigen Verzehr am Arbeitsplatz geschützt sind.“*

6)

Ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14.02.2017, 9 AZR 386/16, zum Urlaubsrecht ist lesenswert und insbesondere informativ, weil zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem übergesetzlichen Tarifurlaub Stellung bezogen wird.

Im konkreten Fall fand auf ein Arbeitsverhältnis der Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Metall- und Elektronindustrie des Saarlandes Anwendung. Dort ist festgehalten, dass jeder Beschäftigte 30 Arbeitstage Urlaub hat und der Urlaub nach Ablauf des Urlaubsjahres erlischt, es sei denn, er ist erfolglos geltend gemacht worden oder dass der Urlaub im Urlaubsjahr wegen betrieblicher oder krankheitsbedingter Gründe nicht genommen werden konnte. In den beiden letzteren Fällen ist der Urlaub bis spätestens drei Monate nach Beendigung des Urlaubsjahres in Anspruch zu nehmen.

Der Arbeitnehmer, um den es ging, hatte im Jahr 2013 24 Arbeitstage Urlaub von den nach dem Manteltarifvertrag ihm zustehenden 30 Urlaubstagen genommen. Im Zeitraum vom 23.12.2013 bis 28.03.2014 war er arbeitsunfähig krank. Er wünschte von seinem Arbeitgeber im Juli 2014 noch restliche vier tarifvertragliche, ihm zustehende Urlaubstage, die dieser verweigerte. Dabei hatte der Arbeitgeber zur Begründung seiner Weigerung ausgeführt, dass ein vom gesetzlichen Fristenregime losgelöstes und eigenständiges Regelwerk zu Urlaub und insbesondere zum Erlöschenstatbestand im Tarifvertrag getroffen worden sei. Aus diesem Grunde sei der restliche Tarifurlaub





mit Ablauf des 31.03.2014 verfallen. Das Arbeitsgericht Neunkirchen hat dem Antrag des Klägers stattgegeben, wohingegen das zweitinstanzliche LAG Saarland die Klage abgewiesen hat. Diese Entscheidung wurde vom Bundesarbeitsgericht bestätigt und es wurden folgende Leitsätze festgelegt:

- „1. Ein tariflicher Mehrurlaub unterliegt einem eigenen, von dem des gesetzlichen Mindesturlaubs abweichenden Fristenregime, wenn der Tarifvertrag auf eine Übertragungsanordnung verzichtet und der Urlaub ohne besondere Gründe und ohne die Notwendigkeit einer Übertragung bis zum 31.03. des Folgejahres geltend gemacht werden kann.
2. Ein eigenständiges Fristenregime ist auch dann anzunehmen, wenn der Tarifvertrag zwar nicht auf die Übertragung, aber auf das Vorliegen von Übertragungsgründen verzichtet. Ein Verzicht auf die Übertragungsvoraussetzungen hat dieselben Auswirkungen wie ein Verzicht auf die Übertragungsnotwendigkeit.“

## **Allgemeines**

Die Urlaubszeit ist in vollem Gange. Hierzu eine informative Entscheidung, die jeden Flugreisenden interessieren könnte:

Das Amtsgericht Erding hat mit einer Entscheidung vom August 2016 zu einem verpassten Flug wegen einer langsamen Sicherheitskontrolle Stellung bezogen. In diesem Fall wollte ein Urlauber mit seiner Familie von München in die Türkei fliegen. Der Flug sollte um 13:40 Uhr starten; Boardingtime war für 13:05 Uhr angesetzt. Um 12:22 Uhr hatte der Kläger mit seiner Familie das Gepäck aufgegeben und sich dann umgehend zur Sicherheitskontrolle begeben. Aufgrund des großen Andrangs wurde der Flug verpasst. Ein aus der Entscheidung des Amtsgerichts Erding verfasster Leitsatz ist nachstehend festgehalten:

*„Ein Fluggast, der nach rechtzeitigem Einchecken wegen des immensen Andrangs am Sicherheitscheck seinen Flug verpasst, hat einen Anspruch auf Schadensersatz. Dies ergibt sich aus der fahrlässigen Verletzung des Bodenabfertigungsvertrags zwischen dem Flughafenbetreiber und dem Luftfahrtunternehmen nach den Grundsätzen des Vertrags mit Schutzwirkung zugunsten Dritter. Ein Mitverschulden wegen unterlassenen Aufmerksammachens auf die Situation gegenüber dem Sicherheitskontrollpersonal muss sich der Fluggast in Höhe von 20% anrechnen lassen.“*



## **Verkehrsrecht/Fahrerlaubnisrecht**

Wie sieht es aus, wenn ein Deutscher im Ausland wegen einer Trunkenheitsfahrt belangt wird und dort auch verurteilt wird. Nimmt dies Einfluss auf die Fahrerlaubnis?

Das Oberverwaltungsgericht Münster (Urteil vom 25.10.2016, 16 A 1237/14) hat dies bejaht, nachdem die deutsche Fahrerlaubnisbehörde einen in Polen wegen einer Trunkenheitsfahrt Verurteilten zur Beibringung einer MPU (Medizinisch-Psychologische-Untersuchung) aufforderte. Dem widersetzte sich der Kläger. Daraufhin hat die Fahrerlaubnisbehörde den Führerschein entzogen. Sowohl erst- wie auch zweitinstanzlich war er vor Gericht gescheitert.

Zwei Kernpunkte dieser Entscheidung sind wissenswert. Zum einen findet sich eine Tendenz, dass Mitteilungen ausländischer Stellen nicht grundsätzlich unberücksichtigt bleiben (dies betrifft zumindest den EU-Bereich) und zum anderen besteht auch kein grundsätzliches Verwertungsverbot ausländischer Entscheidungen. Auch wenn keine generelle Bindungswirkung von Tatbestand- und Rechtsfolgenausspruch ausländischer Strafgerichte für deutsche Fahrerlaubnisbehörden gilt, kann dennoch gerichtlicherseits überprüft werden, ob nach inländischen, sprich deutschen Maßstäben, die Verurteilung im Ausland erfolgte. Dies gilt maßgeblich für die Bestimmung von Blut- und Alkoholwerten, die einer ausländischen Verurteilung zugrunde liegen. Entsprechen diese dem deutschen Standard, darf die Fahrerlaubnisbehörde hierauf zurückgreifen.