

### Editorial



**„Frohe Weihnachten und ein gesundes neues Jahr“**

Liebe Leserinnen und Leser,

wir beenden das Jahr 2014 mit unserem Dezember-Newsletter. Auch dieses Jahr verzichten wir auf Weihnachtsgeschenke und spenden stattdessen an die Phytokids Stiftung und an den Erlanger Kinderhospiz Verein.

Sollten unter dem Weihnachtsbaum keine interessanten Geschenke für Sie liegen, greifen Sie einfach auf unseren Weihnachts-Newsletter zurück.

Wir bedanken uns für das im Jahr 2014 in unsere Tätigkeit gesetzte Vertrauen, freuen uns auf die Zusammenarbeit im nächsten Jahr und wünschen Ihnen frohe Weihnachten und einen guten Rutsch ins neue Jahr.

Es grüßt Sie aus Erlangen,

Dr. Christopher Lieb, LL.M. Eur.  
Rechtsanwalt

### Arbeitsrecht

**Der Heilige Abend aus schnöder arbeitsrechtlicher Sicht**

**Es ranken sich ja so diverse Mythen um den Heiligabend, vulgo 24. Dezember. Was gilt eigentlich, wenn der Heilige Abend nicht zufälligerweise ein Feiertag, sondern ein ganz normaler Werktag ist?**

Ist der Heilige Abend ein Werktag, so ist er ein ganz normaler Arbeitstag. Im Prinzip muss der Arbeitnehmer also an diesem Tag seine volle geschuldete Arbeitszeit ableisten, wenn er Pech hat sind das acht Stunden. Aus betrieblicher Übung oder auch aus einem Tarifvertrag mag sich ergeben, dass an Heiligabend nur bis 12.00 Uhr, respektive 14.00 Uhr, gearbeitet wird. Dies ist für jeden Betrieb gesondert zu überprüfen.

Wer an Heiligabend frei haben möchte, muss dafür Urlaub nehmen. Kriegt er ihn nicht, muss er arbeiten.

#### **Praxistipp:**

Sie möchten als Arbeitgeber an Heiligabend (und am 31.12. – da stellt sich die Situation ja entsprechend dar) schließen, hierfür aber keinen Sonderurlaub (d. h. Urlaub on top zu dem vertraglichen Urlaubsanspruch) gewähren?

Dann machen Sie doch von der Möglichkeit Gebrauch, Betriebsurlaub anzuordnen, der auf den Erholungsurlaub angerechnet werden muss. Hierfür sollte allerdings die Anordnungsbefugnis im Arbeitsvertrag verankert sein. Wenn Sie – wie Apotheken oder Arztpraxen – wissen, dass Sie am 24. und am 31.12. geschlossen haben, dann ordnen Sie doch bereits im Arbeitsvertrag hierfür Betriebsurlaub an. Es handelt sich hierbei um einen von vielen Aspekten bei der Gestaltung einer Urlaubsklausel im Arbeitsvertrag.

Jörg Steinheimer  
Rechtsanwalt  
FA für Arbeitsrecht

## **Drauß' vom Gericht komm' ich her. Ich muss Euch sagen, auch da weihnachtet es sehr!**

Nicht nur in den deutschen Wohnzimmern, sondern auch in den Sitzungssälen der Gerichte wird es um diese Jahreszeit sehr weihnachtlich. Gestritten wird immer, und das insbesondere auch zur Weihnachtszeit.

Nachfolgend eine kleine, aber feine Auswahl der kuriosesten Gerichtsentscheidungen rund um das Thema „Weihnachten“:

### **1. Advent, Advent, ein Lichtlein brennt - Versicherungsrecht**

Weihnachtsbäume und Adventskränze, auf denen goldene Lichtlein – in Form von echten Wachskerzen – blitzen, sind schön anzusehen, allerdings auch leicht entflammbar. Nicht nur der Versicherungsnehmer selbst, sondern auch die Versicherung ist zumeist nicht unbedingt über einen Wohnungsbrand erfreut, und verweigert die Schadensregulierung.

Ganz im Sinne der Weihnacht zeigen sich die Gerichte jedoch oft verständnisvoll und verurteilen die Versicherungen zur Zahlung.

So etwa entschied das Oberlandesgericht (OLG) Düsseldorf (OLG Düsseldorf, Urteil vom 21.09.1999 – 4 U 182/98), dass die Versicherung den Schaden regulieren müsse, auch wenn dem Versicherungsnehmer objektiv ein grober Pflichtverstoß vorzuwerfen sei, es aber in subjektiver Hinsicht an einem gegenüber der einfachen Fahrlässigkeit erheblich gesteigerten Verschulden fehle. Im streitgegenständlichen Fall hatte der Versicherungsnehmer den Weihnachtskranz entzündet und anschließend das Frühstück zubereitet. Sodann begab er sich „wieder ins Schlafzimmer, um seine Lebensgefährtin zu wecken, von der er danach aufgehalten wurde“ (Originalwortlaut des Tatbestandes), und das jedenfalls solange, dass durch den unbeaufsichtigten Adventskranz ein Wohnungsbrand verursacht wurde. Grob fahrlässig, meinte die Versicherung. Das OLG konnte das Verhalten des Klägers (Versicherungsnehmer und Romeo) anscheinend nachvollziehen. Der Kläger habe „nach dem Betreten des Schlafzimmers aufgrund der körperlichen

Reize seiner Lebensgefährtin nicht mehr an den brennenden Adventskranz gedacht“. Dies sei nicht in einem solchen Ausmaß schuldhaft, welches als unverzeihlich und damit als vorwerfbar grob fahrlässig einzustufen wäre. Im Tatbestand des Urteils wurde seitens des Gerichts zudem ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Lebensgefährtin des Klägers nunmehr sogar seine Frau sei. Obwohl das Urteil bereits im September fiel, war es für den Kläger doch wohl ein echtes (Weihnachts-)Geschenk.

Aber auch bereits im Vorjahr zeigte sich das OLG Düsseldorf (OLG Düsseldorf, Urteil vom 02.02.1998 – 4 U 49/97) großzügig. Auch hier wurde durch einen unbeaufsichtigten Adventskranz ein Wohnungsbrand verursacht. Die Klägerin hatte den Weihnachtskranz völlig vergessen, da sie mit ihrem Nachwuchs vollauf beschäftigt war. Nach Ansicht des Gerichts könne man es durchaus nachvollziehen, dass die Klägerin nicht mehr an die brennenden Kerzen gedacht habe, als sie am 25.12.1995 dem kranken, quengelnden Kind nachgab und sich bereit erklärte, den neuen Puppenwagen mal eben vor der Haustür auszuprobieren.

### **2. Verführerisch der Weihnachtsbraten - Schadensersatzrecht**

Manch ein Weihnachtsmenü mag an Körperverletzung grenzen. Schadensersatz gibt es dafür aber nicht.

Im vorliegenden Fall hatte sich das Amtsgericht (AG) Aalen mit Würmern in eingelegten Paprika, die den weihnachtlichen Schmaus verdorben hatten, auseinanderzusetzen. Der Kläger verlangte Schmerzensgeld, da er beim Weihnachtsessen mehrere Würmer in einem Glas mit Bio-Paprika gefunden hatte. Er und seine Angehörigen seien von einem Ekelgefühl übermannt worden und das gemeinsame Essen habe aufgrund von Erbrechenerscheinungen ein eher unweihnachtliches Ende gefunden. Dem Kläger hätten – wortwörtlich – die Würmer in dem Paprikaglas derart gewurmt, dass ihm ein Stück Lebensfreude entgangen sei.

Dafür hatte das AG jedoch wenig Verständnis. Nach Ansicht des Gerichts würde jeder Mensch im Laufe seines Lebens immer wieder auf Würmer treffen, ohne dass dies zu krankhaften Erscheinungen führe. Ferner wurde ausgeführt, dass bei sogenannten zivilisierten Menschen der Wurm zwar nicht auf der Speisekarte stehe, und auch bei Käufern von Bio-Ware, die normaler-

weise kein gestörtes Verhalten zur Natur hätten, sei der Wurm nicht das tägliche Brot. Allerdings entspreche es der Lebenserfahrung, dass man beim Verzehr von Speisen auch einmal kleinere Würmer vorfinden könne. Ein Schockschaden sei nicht anzuerkennen, da zwei tote Würmer etwas völlig anderes seien als der Tod eines nahen Angehörigen. Im letzteren Fall sei ein Schockschaden anzuerkennen, im ersteren nicht.

**Fazit des Gerichts:** Es lasse sich somit nicht der Verdacht völlig ausschließen, dass die vom Kläger beschriebenen Symptome mit dadurch verursacht wurden, dass er verschiedene Zeitungsartikel über Urteile aus dem Land der unbegrenzten (Schmerzensgeld-)Möglichkeiten gelesen hat.

### 3. Gehet hin in Frieden - Reisevertragsrecht

Gerade an Weihnachten hängt der Hausfrieden oft schief. Das kann teuer werden.

Im streitgegenständlichen Fall hatte ein Mann sich über Weihnachten so sehr mit seiner Gattin gestritten, dass diese drohte, ihn zu verlassen. Daraufhin verfiel er in derart tiefe Depressionen, dass er die geplante Kreuzfahrt mit der Gattin stornierte und von seiner Reiserücktrittsversicherung Ersatz der ihm entstandenen Kosten verlangte. Die Versicherung verweigerte dies.

Zu Recht, urteilte das AG München (AG München, Urteil vom 03.08.2000 – 181 C 15698/00). Denn nach dem Versicherungsvertrag würden die Stornokosten nur bei schwerer Krankheit erstattet. Dem Kläger seien aber lediglich Unruhe und niedergedrückte Stimmung attestiert worden. Ferner könne es nicht widerlegt werden, dass den Kläger eventuell die Teilnahme an der Kreuzfahrt aufgemuntert und seine depressive Stimmung sich damit gebessert hätte.

### 4. Last Christmas - Arbeitsrecht

Aber nicht nur unter dem eigenen Weihnachtsbaum, sondern auch auf betrieblichen Weihnachtsfeiern kommt es oft zu Auseinandersetzungen.

Im vorliegenden Fall gab ein Betriebsratsmitglied auf der Bühne bei der Weihnachtsfeier gesanglich sein Bestes. Allerdings kam das bei den Kollegen nicht so gut an, denn diese forderten ihn auf, aufzuhören, da es furchtbar klingen würde. Tief gekränkt verließ der Chansonnier die Bühne und schlug kurzerhand einem

der Querulanten ins Gesicht. Der Arbeitgeber wollte daraufhin ganz unchristlich dem singenden Schlagersänger kündigen, die Arbeitnehmervertretung war mit der beabsichtigten Kündigung jedoch nicht einverstanden.

Der Arbeitgeber beantragte daher vor dem Arbeitsgericht Osnabrück die Ersetzung der Zustimmung zur Kündigung.

Mit Erfolg. Nach Ansicht des Gerichts (ArbG Osnabrück, Urteil vom 19.08.2008 – 4 BV 13/08) habe das Betriebsratsmitglied mit Anwendung von Gewalt eindeutig eine einzuhaltende Grenze überschritten.

In diesem Sinne Ihnen allen, ein feuerfreies, köstliches und vor allem friedvolles Weihnachtsfest.

*Saskia Krusche  
Rechtsanwältin*

## Schuldrecht

### Rechtliche Aspekte zum Weihnachtsklassiker „Geschenk-Gutschein“

Sie haben auch jetzt noch keine zündende Idee für Weihnachtsgeschenke? Dann bleibt am Ende möglicherweise nur noch der klassische Gutschein. Kreativ ist er zwar nicht, dafür besonders praktisch. Den meisten Beschenkten ist nicht klar, in welchem Rahmen und wie lange sie ihren Gutschein überhaupt nutzen können.

Sofern keine Gültigkeitsdauer auf dem Gutschein vermerkt ist, gilt die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren. Zu laufen beginnt sie jedoch nicht mit dem Ausstelldatum, sondern erst mit dem Ende des Jahres, in dem der Gutschein erworben wurde. Sofern der Aussteller eine andere Ablauffrist bestimmt hat, kann auch diese gültig sein, sofern sie nicht zu kurz bemessen ist. Eine Frist von lediglich einem Jahr wurde für Buch- und Erlebnisgutscheine als zu kurz erachtet.

Sollte der Gutschein nicht den Geschmack des Beschenkten treffen, einen Anspruch auf Barauszahlung gibt es nicht. Dies gilt auch für Rest-

beträge, wenn lediglich ein Teil eingelöst wurde. Die Übertragung des Gutscheins auf eine andere Person ist jedoch möglich. Dies gilt auch dann, wenn ein Name auf dem Gutschein vermerkt worden ist.

Frohe Weihnachten und ein glückliches Händchen beim Schenken und Beschenkt werden wünscht Ihnen,

*Sarah Op den Camp  
Rechtsanwältin*

## Impressum

v.i.S.d.P.: Rechtsanwältin Saskia Krusche  
LIEB.Rechtsanwälte  
Bucher Straße 21 / 90419 Nürnberg  
Fon + 49 (0)911 2179090 / Fax +49 (0)911 21790999  
[saskia.krusche@lieb-online.com](mailto:saskia.krusche@lieb-online.com)  
[www.lieb-online.com](http://www.lieb-online.com)

Hinweis: Dieser Newsletter kann keine Einzelfallberatung ersetzen. Alle Angaben ohne Gewähr und Anspruch auf Vollständigkeit. Für die Abmeldung aus dem Verteiler schreiben Sie bitte eine E-Mail an [saskia.krusche@lieb-online.com](mailto:saskia.krusche@lieb-online.com)

© LIEB.Rechtsanwälte 2014