

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

NEWSLETTER

OKTOBER 2017

Arbeitsrecht

Ablehnung eines Teilzeitbegehrens erfordert Schriftform nach § 126 BGB

§ 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) enthält keine zeitliche Begrenzung des Vorbeschäftigungsverbots

Samstag ist Werktag i.S.v. § 6 Abs. 3 Satz 3 und § 6.1 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K

Verwaltungsrecht

Fundbehörde muss Tierarztkosten für verletzte Fundkatzen übernehmen

Beamtenrecht

Erhöhtes Brustkrebsrisiko kann Krankheit im beihilferechtlichen Sinne darstellen

Medizinrecht

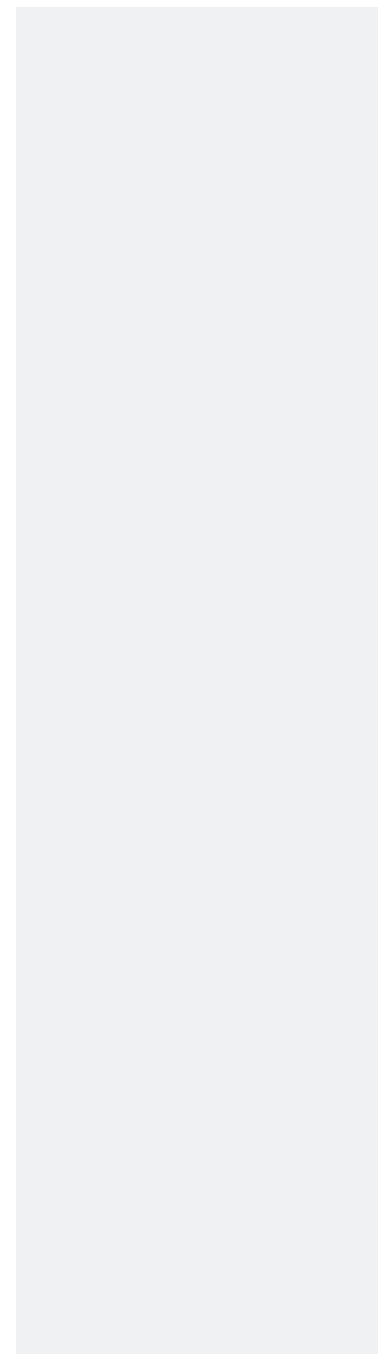
Schmerzensgeldanspruch wegen unzureichender Aufklärung

Erbrecht

Auch der noch zu Lebzeiten des Geschädigten anhängig oder rechtshängig gewordene Anspruch auf Geldentschädigung wegen Persönlichkeitsrechtsverletzung ist unvererblich

Aufhebung der Nachlassverwaltung wegen Zweckerreichung

Ergänzende Testamentsauslegung: Umfang der durch Auslegung ermittelten Erbeinsetzung bei nachfolgendem, unvorhergesehenen Vermögenszuwachs



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

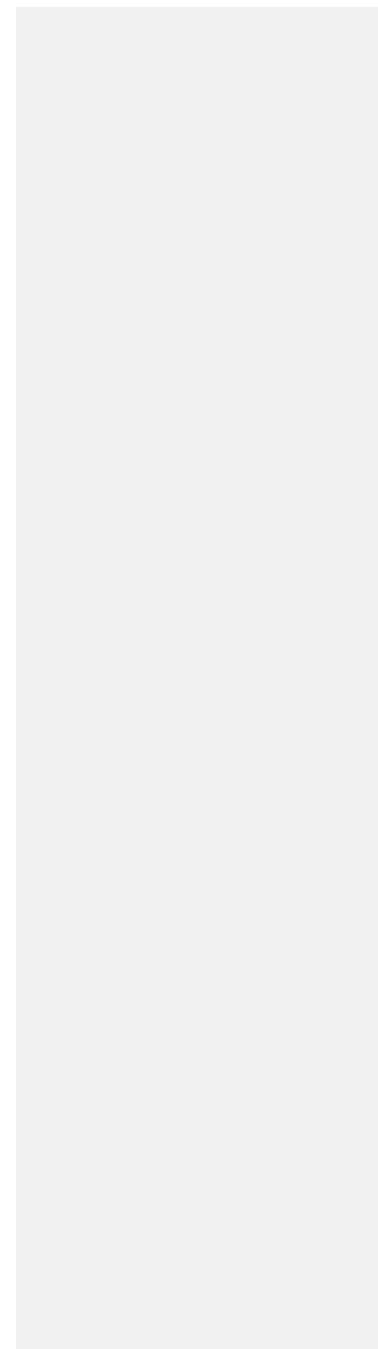
Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 27.06.2017, 9 AZR 368/16

Ablehnung eines Teilzeitbegehrens erfordert Schriftform nach § 126 BGB

Einleitung

Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden hat, haben die Möglichkeit, aus persönlichen Gründen eine Verringerung ihrer Arbeitszeit zu verlangen, § 8 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Voraussetzung ist ein Antrag des Arbeitnehmers, der spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der verringerten Arbeitszeit gestellt werden muss (§ 8 Abs. 2 TzBfG). Der Arbeitgeber muss sich auf den Antrag einlassen und hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG). Die Entscheidung über die Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung schriftlich mitzuteilen (§ 8 Abs. 5 Satz 1 TzBfG). Haben sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht über die Verringerung der Arbeitszeit geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschten Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sich die Arbeitszeit in dem vom Arbeitnehmer gewünschten Umfang (§ 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG). Das BAG hatte über die Frage zu entscheiden, ob die Fiktionswirkung auch eintritt, wenn der Arbeitgeber in einem maschinell erstellten Schreiben ohne Unterschrift widerspricht und sich die Arbeitszeit selbst dann verringert, wenn der Antrag rechtsmissbräuchlich gestellt wurde.



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

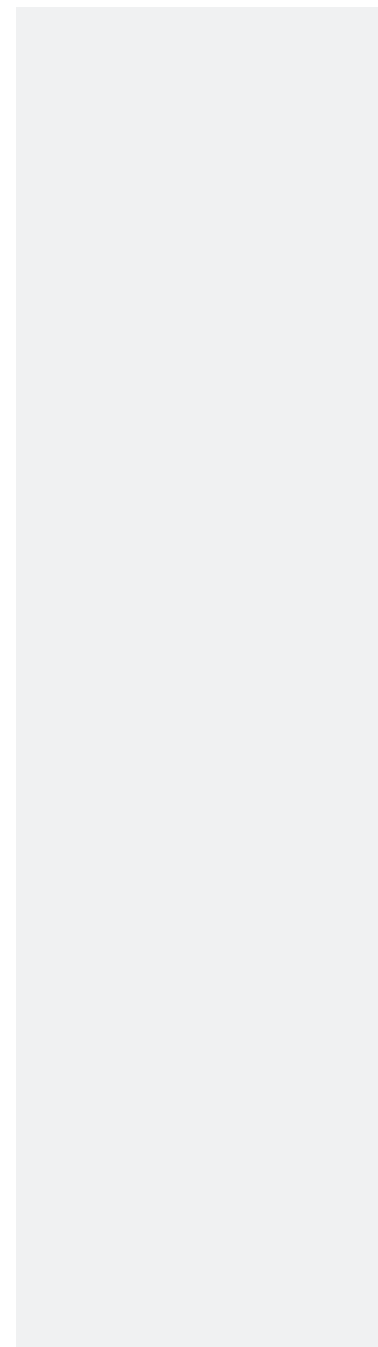
Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin war bei ihrem Arbeitgeber als Flugbegleiterin mit einer Arbeitszeit im Umfang von 51,09 % einer Vollarbeitszeit beschäftigt. Nachdem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag können sich Teilzeitbeschäftigte vom fliegerischen Einsatz im monatlichen Wechsel freistellen lassen. Die Vergabe von Teilzeitmodellen war im so genannten Requestverfahren geregelt. Die Arbeitnehmerin beantragte online am 22.06.2014 unter dem Betreff „Teilzeit 2015“ vorrangig eine Verringerung der Arbeitszeit auf 50 % der Vollarbeitszeit und beehrte für die Monate Februar, April, Juni, August, Oktober und Dezember Freistellung. Der Arbeitgeber teilte der Arbeitnehmerin am 01.08.2014 in einem maschinell erstellten und nicht unterzeichneten Schreiben mit, dass der „Antrag auf Teilzeitarbeit in 2015“ nicht berücksichtigt werden könne.

Die Arbeitnehmerin klagte auf Beschäftigung gemäß ihrem Teilzeitantrag, hilfsweise auf Feststellung, dass sich die Arbeitszeit gemäß dem Teilzeitantrag reduziert hat.

Entscheidung

Das BAG hat den Arbeitgeber verurteilt, die Arbeitnehmerin gemäß ihrem Teilzeitantrag zu beschäftigen. Ihre Arbeitszeit habe sich gemäß § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG in dem von ihr gewünschten Umfang verringert. Die von ihr gewünschte Verteilung der Arbeitszeit durch Freistellung an den genannten Monaten gelte nach § 8 Abs. 5 Satz 3 TzBfG als festgelegt. Die Arbeitnehmerin habe die Verringerung ihrer Arbeitszeit spätestens drei Monate vor deren Beginn geltend gemacht und die gewünschte Verteilung angegeben. Das Änderungsangebot sei inhaltlich so konkret gestellt worden, dass der Arbeitgeber dieses mit einem „ja“ annehmen konnte. Bei einem Verlangen der Verringerung der Arbeitszeit müsse der Inhalt des Änderungsvertrages feststehen. Es sei jedoch nicht erforderlich, dass das

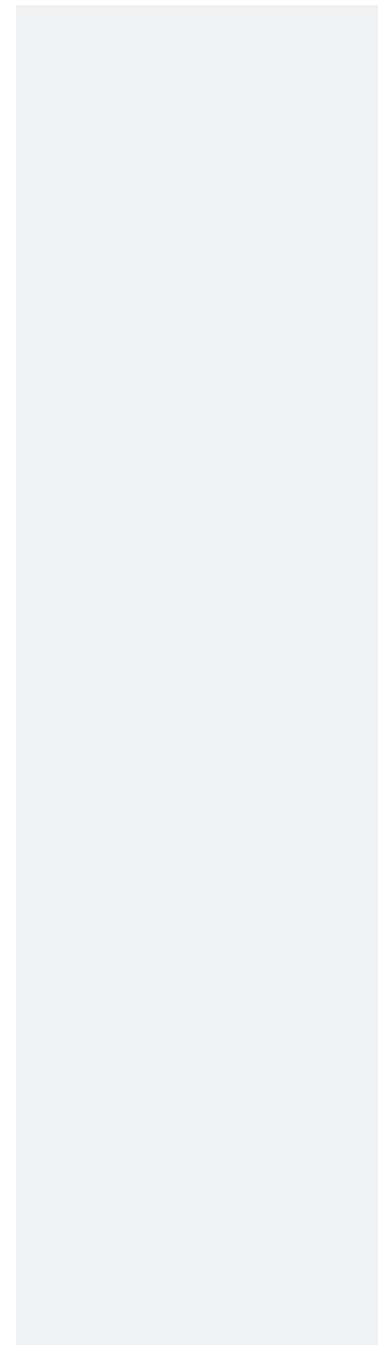


THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Änderungsangebot ausdrücklich als Teilzeitantrag bezeichnet werde. Der Antrag der Arbeitnehmerin sei ausreichend bestimmt gewesen, da das Ausmaß der Verringerung auf 50 % und der Zeitpunkt der Verringerung im Antrag ausdrücklich enthalten seien. Der Antrag sei auch im Hinblick auf § 8 TzBfG gestellt worden. Eine Beschränkung des Antrags auf das vom Arbeitgeber durchgeführte Requestverfahren sei dem Antrag nicht zu entnehmen.

Da der Arbeitgeber den Teilzeitantrag des Arbeitnehmers nicht rechtzeitig wirksam abgelehnt habe, gelte gemäß § 8 Abs. 5 Satz 2 TzBfG die vom Arbeitnehmer beantragte Arbeitszeitverringerung als vereinbart. Der Arbeitgeber habe den vom Arbeitnehmer gestellten Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit nicht spätestens einen Monat vor dem Beginn der Vertragsänderung schriftlich abgelehnt. Die Ablehnung des Teilzeitwunsches durch den Arbeitgeber sei wegen Formmangels nichtig, da das Schreiben nicht der Schriftform nach § 126 Abs. 1 BGB genügt habe. Verwendet der Gesetzgeber im Zusammenhang mit Willenserklärungen den Begriff „schriftlich“, meine er regelmäßig die Schriftform aus § 126 Abs. 1 BGB. Auch Sinn und Zweck des Schriftformerfordernisses, Rechtssicherheit zu schaffen, greife vorliegend. Die Zurückweisung des Teilzeitverlangens schaffe Klarheit, dass der Arbeitgeber den Antrag abgelehnt hat und damit Rechtssicherheit darüber, ob eine Fiktion nach § 8 Abs. 5 TzBfG eingetreten ist oder nicht. Auch habe der Gesetzgeber nach Einführung der Textform in § 126 b BGB davon abgesehen, das Wort „schriftlich“ durch „in Textform“ zu ersetzen, obwohl er zwischenzeitlich sonstige Änderungen am TzBfG vorgenommen habe. Da das maschinell erstellte Schreiben des Arbeitgebers der Schriftform nicht genüge, sei daher die Fiktion aus § 8 Abs. 5 TzBfG eingetreten. Die Funktion ersetze die Annahme des Teilzeitantrags. Unerheblich sei, ob der Antrag der Arbeitnehmerin wegen der nur geringen weiteren Arbeitszeitreduzierung rechtsmissbräuchlich gewesen sei. Auch ein



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

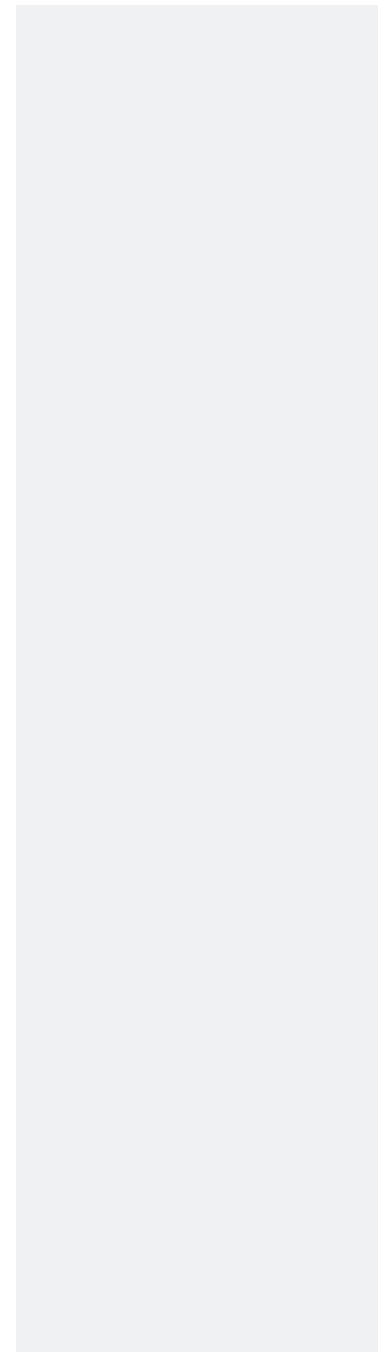
Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

rechtsmissbräuchlicher Antrag löse die Fiktion aus. Schließlich könne der Arbeitgeber auch einen rechtsmissbräuchlichen Antrag explizit annehmen.

Fazit

Angesichts der heute üblichen Kommunikation zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Wege der elektronischen Übermittlung von Nachrichten per E-Mail, ist diese am Wortlaut des Gesetzes haftende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts äußerst praxisrelevant. Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitgeber im Rahmen eines offenbar maschinell gesteuerten Verfahrens geantwortet. Mit Blick auf die vom Bundesarbeitsgerichts betonte Rechtssicherheit wird das BAG die Fiktionswirkung auch in denjenigen Fällen annehmen, in denen der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer das Teilzeitverlangen ausführlich erörtert und individuell begründet zurückgewiesen hat, wenn das zurückweisende Schreiben nicht der Form des § 126 Abs. 1 BGB entspricht.

T



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

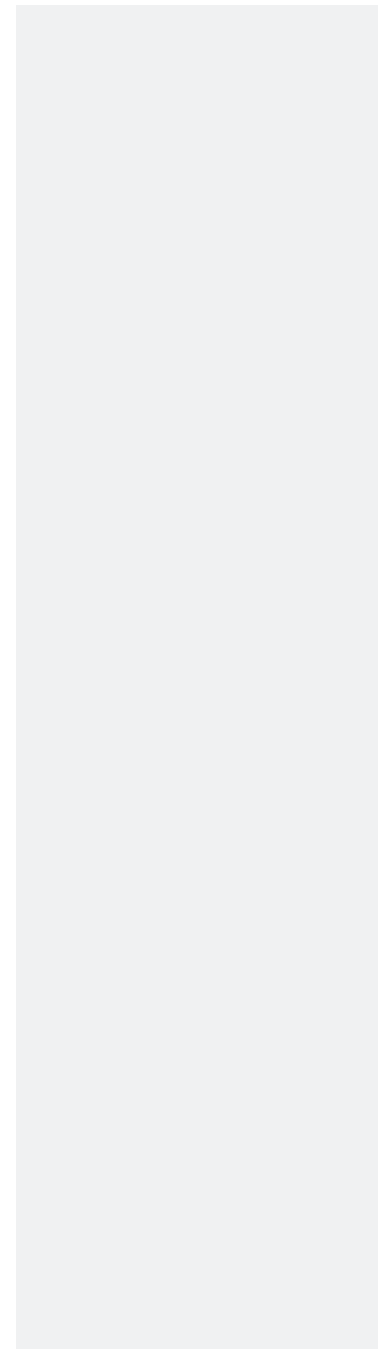
Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 27.07.2017, 4 Sa 221/16

§ 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) enthält keine zeitliche Begrenzung des Vorbeschäftigungsverbots

Einleitung

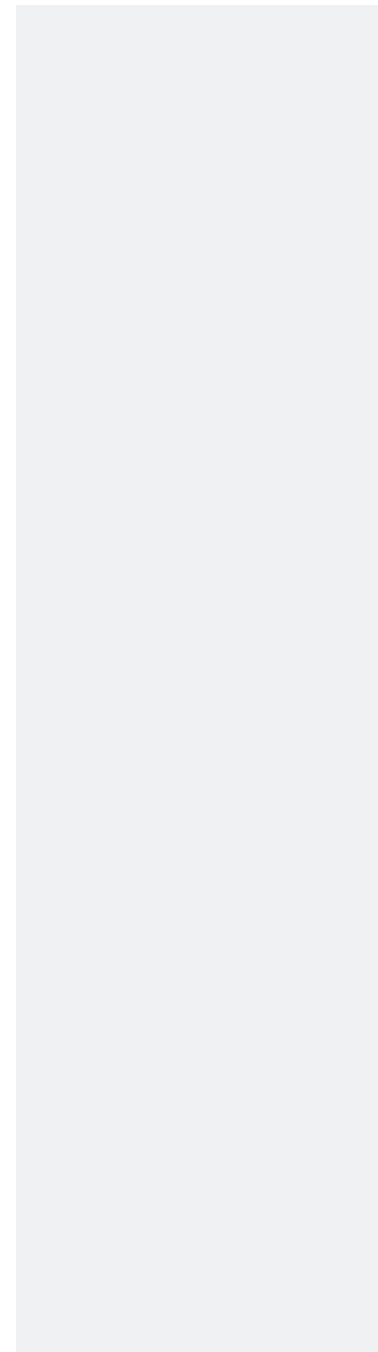
Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Voraussetzung für die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung des Arbeitsvertrages ist nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, dass zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber nicht zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die sogenannte Vorbeschäftigung wurde seit Einführung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zunächst absolut verstanden. Eine zeitliche Begrenzung, bei der eine Vorbeschäftigung unschädlich sein sollte, wurde im Hinblick auf den Gesetzeswortlaut bis zu einer Entscheidung des 7. Senats des BAG mit Urteil vom 06.04.2011 – 7 AZR 716/09 – nicht anerkannt. Der 7. Senat des BAG legt seit dieser Entscheidung § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG einschränkend aus. Eine „Zuvorbeschäftigung“ im Sinne von § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG liege im Sinne der Vorschrift liege dann nicht vor, wenn das frühere Arbeitsverhältnis mehr als 3 Jahre zurückliegt. Der Wortlaut und die systematische Interpretation der Vorschrift zwingen bei der Frage der zeitlichen Dauer zwischen einem vorangegangenen und einem neuen sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnis zu keinem bestimmten Auslegungsergebnis. Die Gesetzesgeschichte deute eher auf ein zeitlich unbeschränktes Verständnis des Verbots der Vorbeschäftigung hin. Gründe der Praktikabilität und der Rechtssicherheit und vor allem der Normzweck sprächen für ein zeitlich begrenztes Verständnis des Vorbeschäftigungsverbots. Der Gesetzeszweck des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG erschließe sich erst im Zusammenhang mit § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG.



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Die in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG eröffnete Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen solle es zum einen dem Arbeitgeber ermöglichen, auf eine unsichere und schwankende Auftragslage und wechselnde Marktbedingungen durch Neueinstellungen flexibel zu reagieren; zum anderen solle die befristete Beschäftigung für den Arbeitnehmer eine Alternative zur Arbeitslosigkeit und eine Brücke zur Dauerbeschäftigung sein. Durch § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG solle verhindert werden, dass die durch § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG eröffnete Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung zu „Kettenverträgen“ missbraucht werde. Gesetzeszweck des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG sei nicht die Verhinderung befristeter Arbeitsverträge und auch nicht die Verhinderung sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge, sondern die Verhinderung von „Befristungsketten“. Eine verfassungsorientierte Auslegung gebiete ein Verständnis des Verbots der Vorbeschäftigung nach § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG in dem Sinne, dass es zeitlich eingeschränkt sei. Ein zeitlich völlig unbeschränktes Verbot der Vorbeschäftigung würde die Privatautonomie der Arbeitsvertragsparteien und die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers in übermäßiger Weise beschränken. Dass damit strukturell verbundene Einstellungshindernis wäre auch unter Berücksichtigung des in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verfolgten Schutzzweckes nicht gerechtfertigt. Die zeitliche Beschränkung des Verbots der Vorbeschäftigung erfordere eine im Wege der Rechtsfortbildung vorzunehmende Konkretisierung. Der an die Dauer der regelmäßigen Verjährungsfrist des § 95 BGB angelehnte Zeitraum von 3 Jahren zwischen dem Ende des vorangegangenen und dem Beginn des sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnisses erscheine geeignet, erforderlich und angemessen, um einerseits dem mit § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG verfolgten Zweck der Missbrauchsverhinderung von „Befristungsketten“ und andererseits dem Gedanken einer nichtschutzzwecküberschießenden und damit unverhältnismäßigen Einschränkung der Berufsfreiheit des Arbeitnehmers Rechnung zu tragen.



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

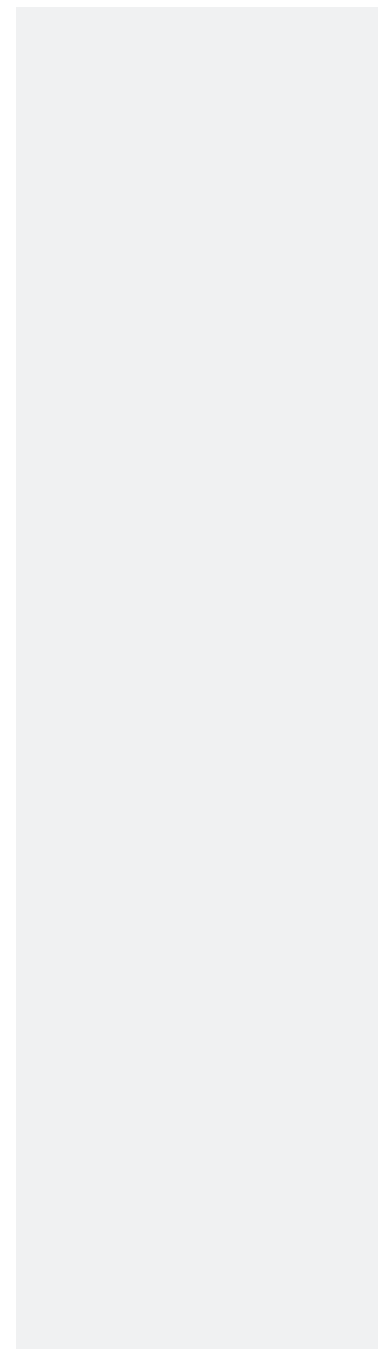
Das LAG Schleswig-Holstein folgt ebenso wie schon zuvor das LAG Niedersachsen und das LAG Baden-Württemberg dieser Auffassung des BAG nicht und möchte beim zeitlichen Abstand der Vorbeschäftigung zum Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages keine Grenze ziehen. Durch die Abweichung von der Rechtsprechung des BAG entsteht in dieser sehr praxisrelevanten Frage weiter Rechtsunsicherheit.

Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin schloss am 01. Oktober 2014 mit dem Arbeitgeber einen befristeten Arbeitsvertrag für eine Vollzeitbeschäftigung, beginnend ab 15. Oktober 2014 bis zum 30. Juni 2015. Unter § 8 des Arbeitsvertrages versicherte die Arbeitnehmerin ausdrücklich, dass sie in den letzten 3 Jahren zuvor nicht in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber gestanden habe. Am 03. Juni 2015 vereinbarte die Arbeitnehmerin mit dem Arbeitgeber eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis zum 30. Juni 2016. Die Arbeitnehmerin war der Meinung, die Befristung des Arbeitsverhältnisses sei wegen ihrer Vorbeschäftigung unwirksam und hat Entfristungsklage erhoben.

Entscheidung

Das LAG Schleswig-Holstein wendet sich explizit gegen die Auffassung des 7. Senats des BAG. Eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsvertrages gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG scheidet auch dann aus, wenn das Ende eines zwischen den Parteien vorangegangenen Arbeitsverhältnisses mehr als 3 Jahre zurückliege. Insoweit folge man den Entscheidungen des LAG Niedersachsen vom 16.02.2016 – 9 Sa 376/15 – und LAG Baden-Württemberg vom 16.11.2016 – 17a SA 14/16 –.

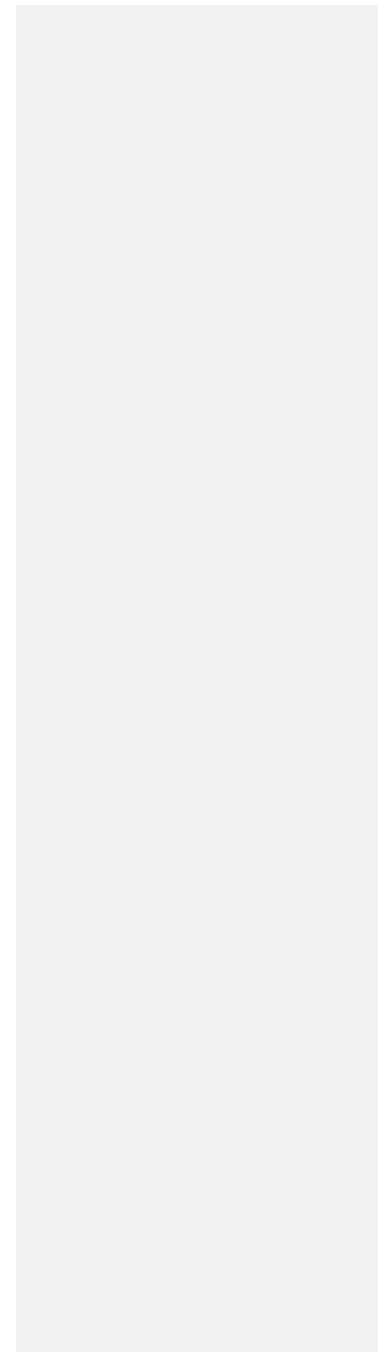


THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Mit dem Begriff „bereits zuvor“ habe sich der Gesetzgeber eines sprachlichen Ausdrucks bedient, welchem keine zeitliche Begrenzung innewohnt. Der zweite Senat des BAG habe in seinem Urteil vom 06.11.2003 – 2 AZR 690/02 – ausgeführt, der Wortlaut des Gesetzes sei eindeutig. Das Anschlussverbot enthalte keine zeitliche Begrenzung. Das LAG Schleswig-Holstein schließt sich der Auffassung an, die Entstehungsgeschichte des § 14 Abs. 2 TzBfG verbiete jegliche einschränkende Auslegung. Die Vorgängerregelung zu § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG, nämlich nach § 1 Abs. 2 Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG), sei eine sachgrundlose Befristung unzulässig gewesen, wenn zu einem früheren Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang bestanden habe, der insbesondere anzunehmen gewesen sei, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als 4 Jahren gelegen habe. Diese Beschränkungen seien in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG nicht erneut und auch keine anderen Beschränkungen aufgenommen worden. Die erleichterte Befristung eines Arbeitsverhältnisses sollte mit der Einführung des TzBfG nur noch bei einer Neueinstellung, d.h. bei erstmaliger Beschäftigung eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber zulässig sein. Der Gesetzgeber habe auch davon abgesehen, die im Koalitionsvertrag vom 26.10.2009 vorgesehene Grenze des Vorbeschäftigungsverbot zu beschließen. Die „lebenslängliche“ Wirkung des Wortes „zuvor“ wurde während des Gesetzgebungsverfahrens betont und kritisiert, ohne dass der Deutsche Bundestag dieser Kritik nachgekommen sei.

Auch der gesetzessystematische Wortlaut bekräftige, dass in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG der objektivierte Wille des Gesetzgebers erkennbar sei, das Anschlussverbot nicht zeitlich zu beschränken. Hätte der Gesetzgeber eine solche Regelung gewollt, dann hätte er ohne weiteres dem Rechnung tragen und eine entsprechende Formulierung wählen können.



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

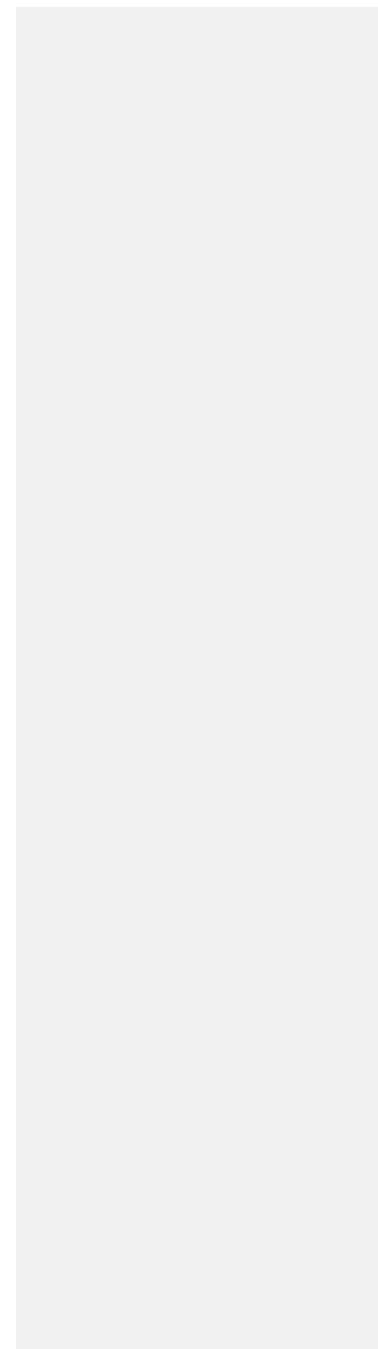
Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Auch Sinn und Zweck des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG gebieten keine zeitliche Begrenzung des Anschlussverbotes. Zweck dieser Vorschrift sei es nicht allein, Kettenbefristungen zu verhindern. Nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz gab es seinerzeit mit dem dort geregelten relativ kurzen Unterbrechungszeitraum von nur 4 Monaten die Möglichkeit, zahlreiche Arbeitsverträge ohne Sachgrund befristet hintereinander abzuschließen. Zwar habe der Gesetzgeber mit § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverhältnissen grundsätzlich weiterhin ermöglicht. Nach der gesetzlichen Konstruktion sollte der Abschluss von unbefristeten Arbeitsverträgen aber immer noch der „Normalfall“ sein. Die Möglichkeit einer sachgrundlosen Befristung wollte der Gesetzgeber mit § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG gegenüber der früheren Rechtslage nach § 1 Abs. 3 Beschäftigungsförderungsgesetz wieder zurückführen. Dabei sei es nicht nur darum gegangen, den Abschluss von Kettenverträgen zu begrenzen, sondern eine sachgrundlose Befristung künftig nur bei einer Neueinstellung, also bei der erstmaligen Befristung eines Arbeitnehmers durch denselben Arbeitgeber zuzulassen.

Das LAG Schleswig-Holstein hat die Revision zugelassen.

Fazit

Urteils- und Beschlussverfahren, die die Beendigung oder Änderung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Befristung betreffen, sind dem 7. Senat des BAG zugewiesen. Bisher liegen keine Anzeichen dafür vor, dass der 7. Senat von seiner Auffassung einer einschränkenden zeitlich begrenzenden Auslegung des § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG abweichen wird. Vor dem Hintergrund der Entscheidung des LAG Baden-Württemberg müssen Arbeitgeber aber damit rechnen, dass auch in diesem Bundesland der Beschäftigungsklage eines Arbeitnehmers stattgegeben wird, selbst

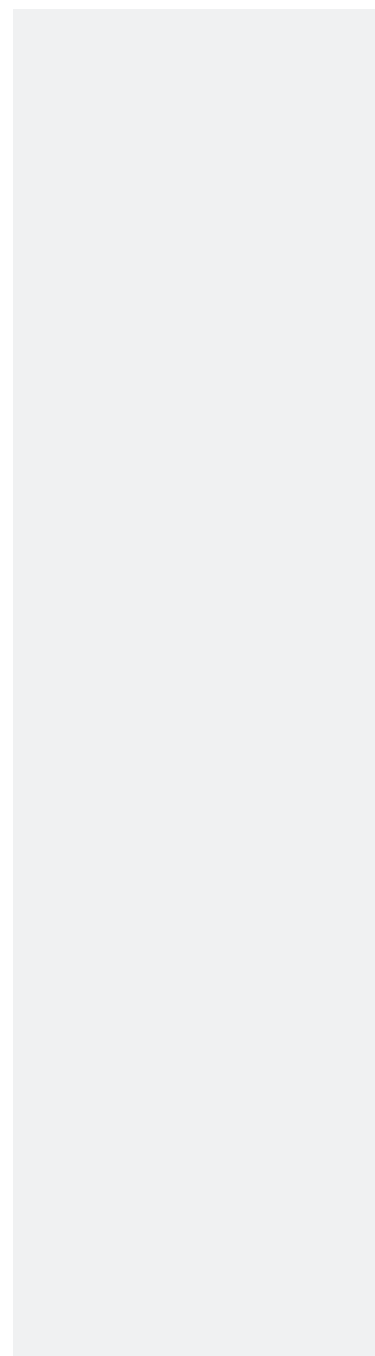


THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

wenn die Vorbeschäftigung länger als 3 Jahre zurückliegt. Der Arbeitgeber muss dann den Instanzenzug bis zum 7. Senat des BAG durchlaufen.

T



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BAG, Urteil vom 20. September 2017, 6 AZR 143/16

Samstag ist Werktag i.S.v. § 6 Abs. 3 Satz 3 und § 6.1 Abs. 2 Satz 1
TVöD-K

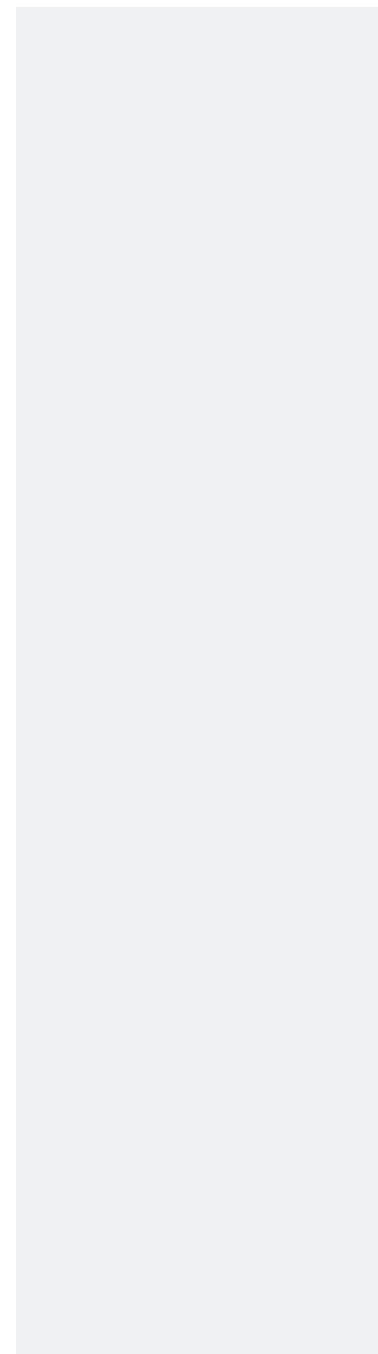
Einleitung

Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind, § 3 Abs. 3 BUrlG. Das BAG hat jüngst eine Pressemitteilung herausgegeben, wonach der Klage einer Krankenschwester auf Verminderung ihrer Sollarbeitszeit für den 01.01.2011 und 24.12.2011 entsprochen wurde. Das BAG hat entschieden, dass der Samstag auch im tarifrechtlichen Sinne als Werktag zu sehen ist und daher auch für Tarifbeschäftigte in Krankenhäusern gilt. Dies ergibt sich aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang.

Sachverhalt

Die Klägerin ist als Krankenschwester in einem von der Beklagten betriebenen Krankenhaus mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38,5 Stunden beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD-K (TVöD für den Dienstleistungsbereich Krankenhäuser im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) Anwendung. Die Klägerin arbeitet nach einem Dienstplan, der Wechselschichten an allen sieben Tagen in der Woche vorsieht. Die Klägerin wird an fünf Tagen mit jeweils 7,7 Stunden eingesetzt.

Der Dienstplan wurde von einem Computerprogramm erstellt. Dieses errechnete die Sollarbeitszeit für jeden Monat automatisch, indem es die Werktage zählte. Feiertage, die auf einen Werktag fallen, wurden dabei nicht mitgezählt. Das Programm berücksichtigte jedoch nur die Tage von



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Montag bis Freitag. Als Neujahr und Heiligabend auf einen Samstag fielen, sank dementsprechend die Sollarbeitszeit nicht.

Am 01.01.2011 und am 24.12.2011 hatte die Klägerin dienstplanmäßig frei. Bei beiden Tagen handelte es sich um Samstage. Die Beklagte hat für diese Tage keine Sollstundenreduzierung vorgenommen, da ein Samstag kein Werktag im Tarifsinne sei. Die Klägerin meint, ihre Sollarbeitszeit vermindere sich für beide Tage um jeweils 7,7 Stunden.

Das LAG Schleswig-Holstein hat der Klage im Wesentlichen stattgegeben. Die hiergegen gerichtete Revision der Beklagten war erfolglos.

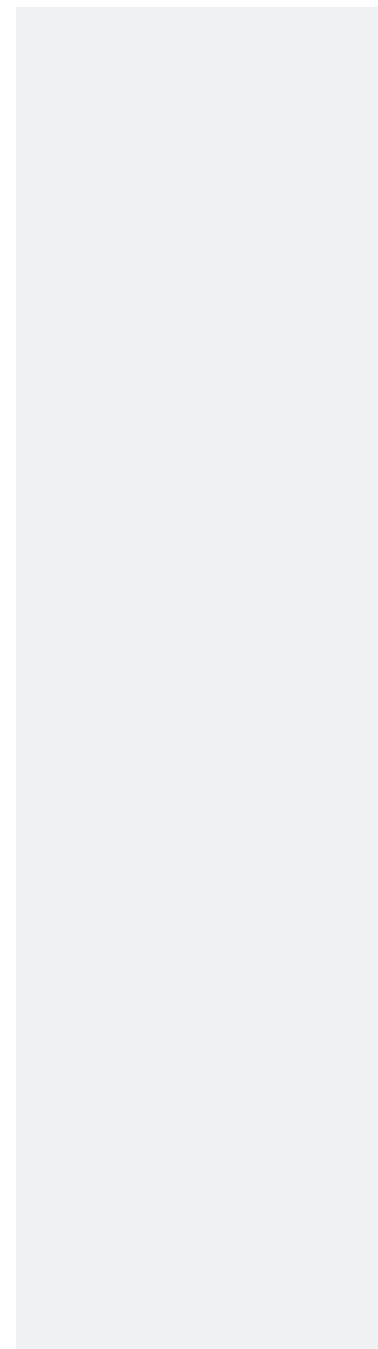
Entscheidung

Nach § 6 Abs. 3 Satz 3 und § 6.1 Abs. 2 Satz 1 TVöD-K sei für schichtdienstleistende Beschäftigte eine Verminderung der Sollarbeitszeit vorgesehen, wenn sie an bestimmten Vorfeiertagen (Heiligabend, Silvester) oder Feiertagen, die auf einen Werktag fallen, dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind. Deshalb müsse die Arbeitszeit für den Monat reduziert werden. Ohne diese Regelungen müssten die nach Dienstplan arbeitenden Beschäftigten zur Erreichung der vollen Vergütung die am (Vor-)Feiertag dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden an einem anderen Tag ableisten.

Fazit

Die Entscheidung überrascht nicht, da unter einem Werktag seit jeher die Tage von Montag bis Samstag zu verstehen sind. Soll etwas anderes gelten, muss der Begriff „Werktag“ besonders definiert werden. Arbeitgeber, die dieselbe Software wie die Beklagte verwenden, sollten entsprechende Änderungen daran vornehmen.

YB



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

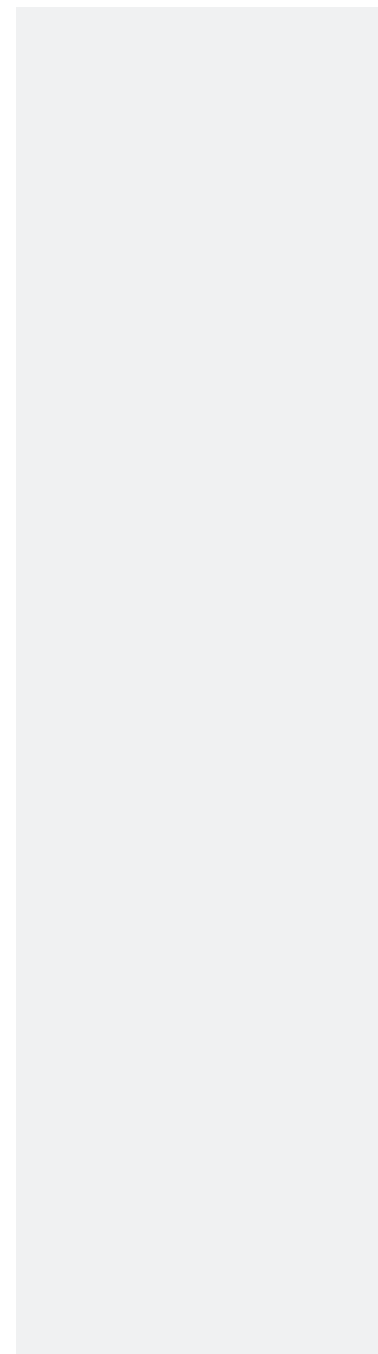
Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

VG Koblenz, Urteil vom 13.09.2017, 2 K 533/17.KO Fundbehörde muss Tierarztkosten für verletzte Fundkatzen übernehmen

Einleitung

Nach § 5 a Ausführungsgesetz Bürgerliches Gesetzbuch (AGBGB) sind die Gemeinden für Fundsachen zuständig. Daher ist die Gemeinde verpflichtet, auch Fundtiere entgegen zu nehmen und diese zu verwahren. Hierfür übergibt die Fundbehörde Fundtiere regelmäßig einem Tierheim. Als Fundtiere gelten Tiere, die ihrem Besitzer verloren gegangen und damit besitzerlos sind, aber nicht herrenlos sind. Hinsichtlich der Behandlungskosten für notwendige tierärztliche Maßnahmen, um die Gesundheit des Fundtieres wiederherzustellen, trifft die Fundbehörde grundsätzlich eine Kostenerstattungspflicht.

Für herrenlose Tiere ist die Gemeinde nur aufgrund des allgemeinen Gefahrenabwehrrechts zuständig. Das bedeutet, die Gemeinde ist für diese dann zuständig, wenn herrenlose Tiere die öffentliche Sicherheit oder Ordnung gefährden. Herrenlos sind in erster Linie wilde Tiere, die sich in Freiheit befinden. Herrenlos sind auch gefangene wilde Tiere, welche die Freiheit wiedererlangt haben und der bisherige Eigentümer das Eigentum an dem Tier nicht weiterverfolgt oder aufgegeben hat. Haustiere werden nicht allein dadurch herrenlos, dass sie entlaufen sind. Haustiere können aber herrenlos werden, wenn sie die Gewohnheit verloren haben, an den ihnen bestimmten Ort zurückzukehren. Gemäß § 3 Nr. 3 Tierschutzgesetz ist es verboten, ein Haustier auszusetzen oder es zurückzulassen, um sich seiner zu entledigen oder sich der Halter- oder Betreuerpflicht zu entziehen.



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

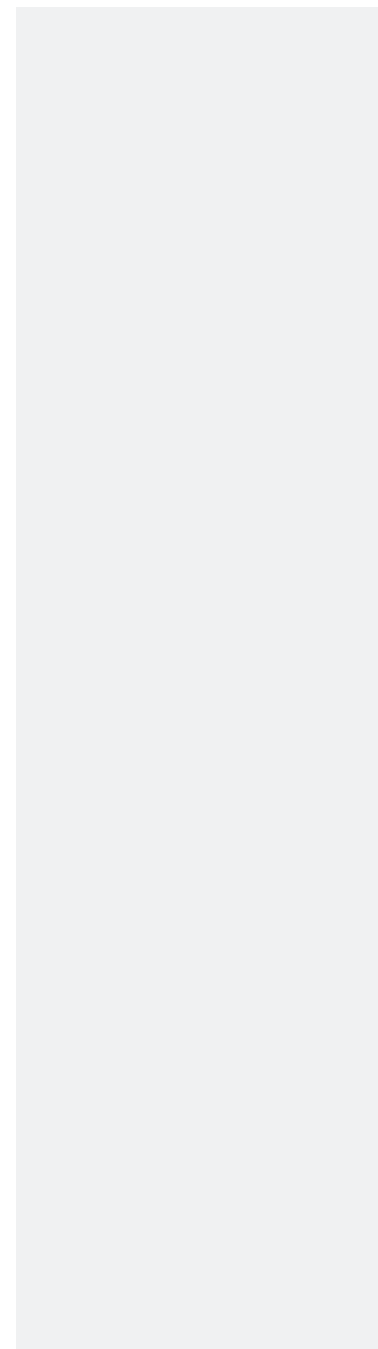
Sachverhalt

Die Klägerin, die eine Tierarztpraxis betreibt, macht gegenüber der Verbandsgemeinde als Trägerin der zuständigen Fundbehörde die Erstattung von insgesamt 2.036,12 Euro für die Behandlungen von drei Katzen geltend. Die drei Katzen wurden jeweils von Bürgern verletzt aufgefunden und in die Tierarztpraxis der Klägerin gebracht. Dort wurden sie behandelt. Die Verbandsgemeinde lehnte die Erstattung der Behandlungskosten mit der Begründung ab, dass es sich bei den drei Katzen nicht um Fundtiere, sondern um herrenlose Tiere handle. Katzen seien regelmäßig keine Fundtiere. Katzen seien entweder nicht besitzerlos und kehren zu ihrem Eigentümer zurück oder Äußerlichkeiten deuten darauf hin, dass sie herrenlos seien. Der verwilderte Pflegezustand der Katzen weise auf ihre Herrenlosigkeit hin.

Entscheidung

Das Verwaltungsgericht Koblenz hat der Klage vollumfänglich stattgegeben. Die Verbandsgemeinde muss die Behandlungskosten für die drei Katzen übernehmen. Die drei Katzen sind als Fundtiere zu qualifizieren. Das Gericht führte in seinen Entscheidungsgründen hierzu folgendes aus:

Die Klägerin habe mit der Entgegennahme und der medizinischen Behandlung der drei Katzen jeweils ein Geschäft der Beklagten in ihrer Funktion als Fundbehörde geführt. Die Vorschriften über Fundsachen seien auf Fundtiere nur entsprechend anwendbar, soweit dies wegen der Eigenschaft von Tieren als Lebewesen überhaupt möglich sei. Das bürgerliche Recht gehe davon aus, dass es sich bei gefundenen Gegenständen grundsätzlich um Fundsachen handelt, die der Finder dem Verlierer, dem Eigentümer oder der Fundbehörde anzeigen müsse.



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

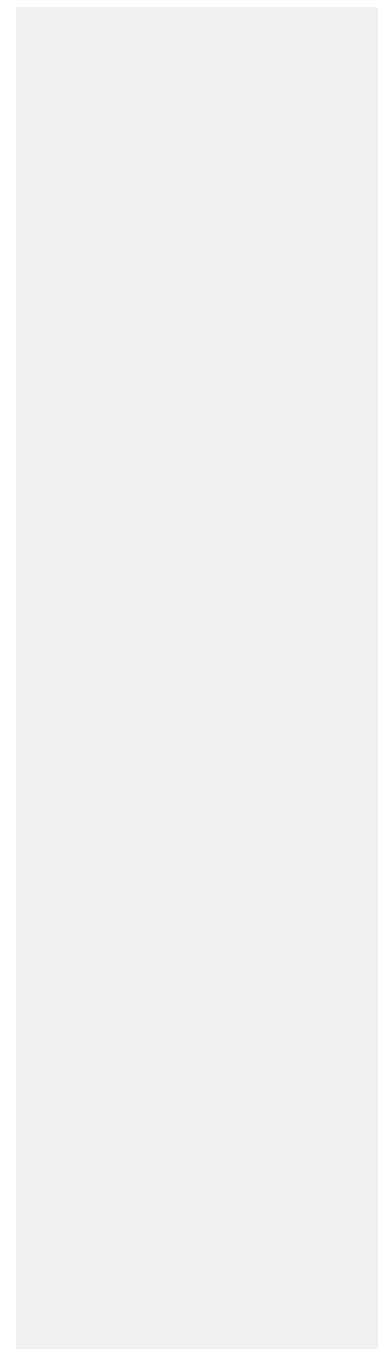
Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Es stelle gerade keine Regel dar, dass freilaufende Katzen grundsätzlich herrenlos seien. Die überwiegende Zahl der Katzen werde als Freigängerkatzen gehalten. Dies stelle eine artgerechte und übliche Katzenhaltung dar. Allein die Tatsache, dass eine Hauskatze ohne ihren Besitzer oder Eigentümer unterwegs ist oder sich von ihrem Zuhause bzw. in ihrem Revier entfernt hat, sei kein Indiz dafür, dass sie herrenlos ist.

Nur sogenannte Wildlinge könne man als herrenlose Katzen ansehen. Darunter seien eigenständig lebende Katzen, die sich durch scheues, zurückgezogenes Verhalten auszeichnen zu verstehen, das dazu führe, dass sich diese regelmäßig nicht anfassen ließen und nur schwer eingefangen werden können. Bei den drei Katzen handle es sich aber nicht um Wildlinge.

Auch der verwilderte Eindruck schließe die Fundtiereigenschaft nicht aus. So könne die Ursache für einen verwilderten Eindruck auch darin liegen, dass eine verletzte Katze wochenlang herumgestreunt bzw. herumgeirrt ist. Ebenso deute auch das Anspringen auf Kontaktaufnahme nicht zwingend auf eine verwilderte Katze hin. Schreckhaftigkeit sei bei einer Katze, die von einer schweren Verletzung infolge eines Autounfalls in Gestalt eines Halswirbelsäulentraumas und Rippenfrakturen erst nach fünf Wochen genesen ist und dann einen Wechsel des Aufenthaltsbereichs vornehmen muss, keine Besonderheit.

Auch der Umstand, dass eine der Katzen von der Finderin in die Tierarztpraxis der Klägerin gebracht wurde, ohne zuvor bei der Fundbehörde eine Mitteilung zu machen, schließe die Erstattungspflicht bezüglich der Behandlungskosten nicht aus.



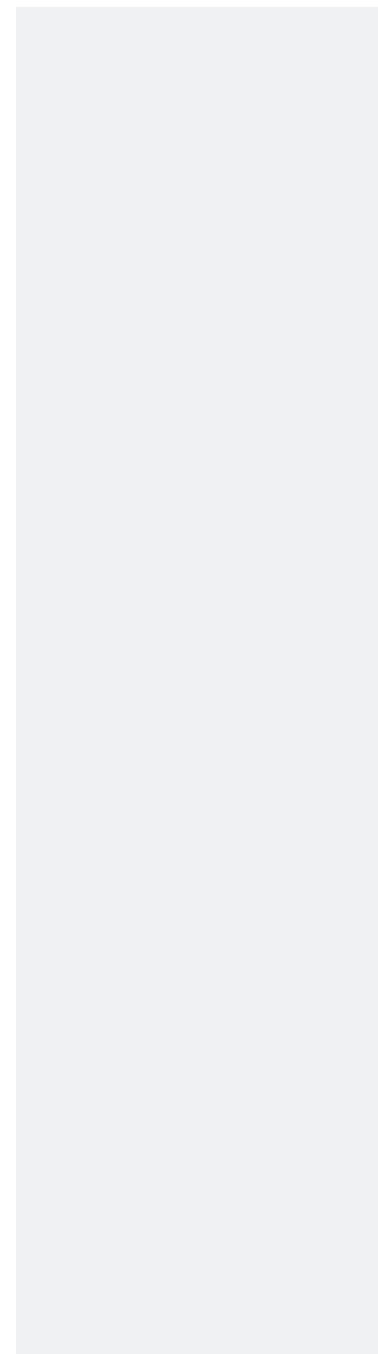
THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Fazit

Die Abgrenzung von Fundtieren und herrenlosen Tieren ist häufig sehr schwierig. Denn regelmäßig ist zunächst nicht zu erkennen, ob der bisherige Eigentümer das Eigentum an dem Tier aufgegeben hat oder nicht. Die praktischen Schwierigkeiten bei der Abgrenzung von Fundkatzen und herrenlosen Katzen werden auch in der Entscheidung des VG Koblenz deutlich. Fest steht, dass die Klärung der Frage, ob ein aufgefundenes verletztes Tier verwildert oder ein Fundtier ist, einer differenzierten Prüfung im Einzelfall bedarf.

JM



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

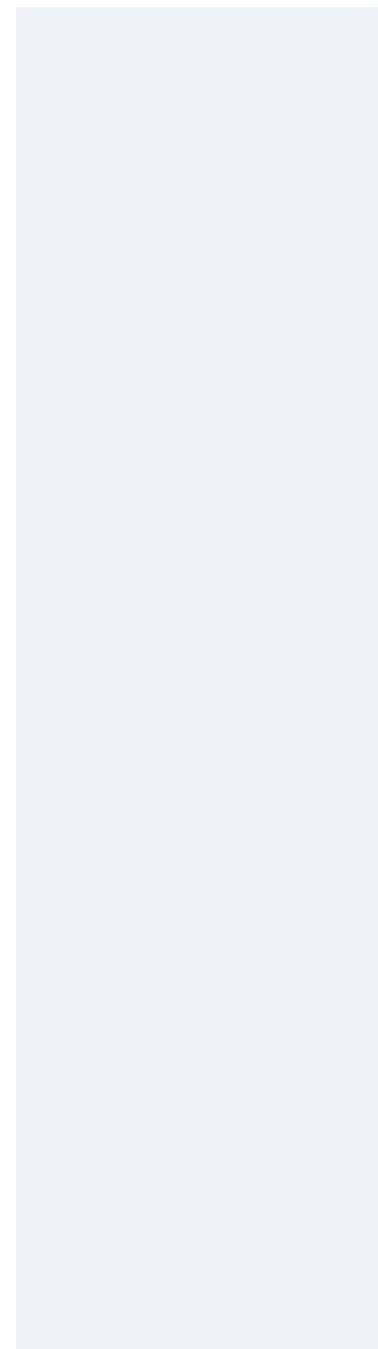
BVerwG, Urteil vom 28.09.2017, 5 C 10.16

Erhöhtes Brustkrebsrisiko kann Krankheit im beihilferechtlichen Sinne darstellen

Einleitung

Beamte sind beihilfeberechtigt. Das gilt unter anderem für den Krankheitsfall. Das bedeutet, dass sich der Dienstherr an bestimmten Kosten der Krankenversorgung in der Regel in Form von Zuschüssen beteiligt. Diese finanzielle Beteiligung des Dienstherrn an den Krankenversorgungs-kosten des Beamten ist Ausdruck der verfassungsrechtlich verankerten Fürsorgepflicht des Dienstherrn aus Artikel 33 Absatz 5 GG. Durch die Beihilfe des Dienstherrn werden nicht die gesamten Krankenversorgungs-kosten des Beamten abgedeckt. Für den nicht abgedeckten Teil besteht eine Eigenvorsorgepflicht des Beamten, die durch die Versicherung bei einer privaten Krankenversicherung erfolgt.

Für Bundesbeamte folgt die Beihilfeberechtigung aus § 80 Bundesbeamtengesetz (BBG). Für Landesbeamte des Landes Baden-Württemberg ergibt sich die Beihilfeberechtigung aus § 78 Landesbeamtengesetz BW (LBG BW). Ob und in welchem Umfang Beihilfe gewährt wird, regelt für Bundesbeamten die Bundesbeihilfeverordnung und für Landesbeamten die Beihilfeordnungen der Länder. Für Landesbeamte des Landes Baden-Württemberg gilt die Beihilfeverordnung des Landes Baden-Württemberg (in der aktuell geltenden Fassung abrufbar auf der Internetseite des Landesamts für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg). Der Beihilfegewährung geht ein Antrag des Beamten voraus. Eingangsvoraussetzung für die Beihilfegewährung ist regelmäßig das Vorliegen einer Krankheit.



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

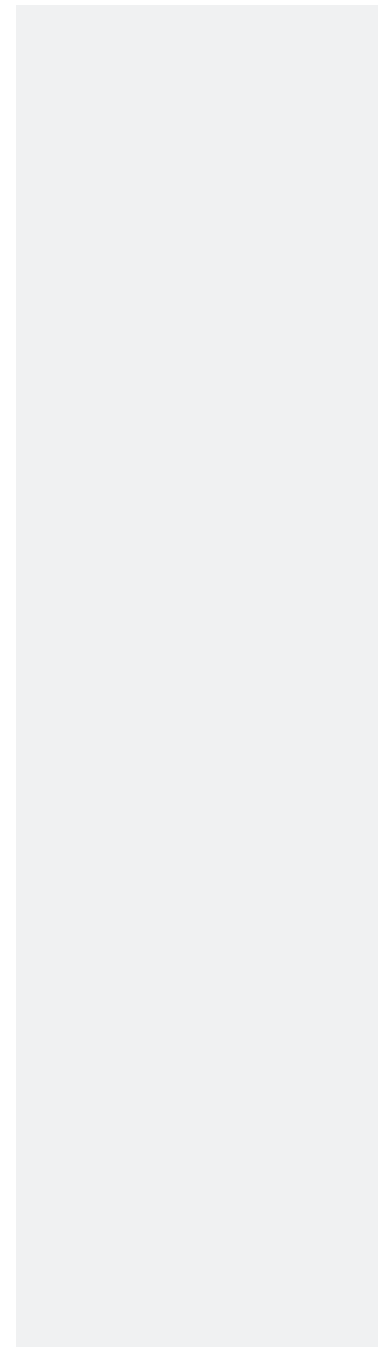
Sachverhalt

Die Klägerin, eine Beamtin des Landes Hessen, begehrt von ihrem Dienstherrn im Rahmen der Beihilfegewährung die Übernahme der Kosten für eine vorsorgliche operative Brustdrüsenentfernung und nachfolgender Implantatrekonstruktion, um die Realisierung eines erhöhten Brustkrebsrisikos zu vermeiden. Bei der Klägerin besteht aufgrund einer BRCA2-Genmutation ein erhöhtes Risiko an Brustkrebs zu erkranken. Das erstinstanzliche Gericht, das Verwaltungsgericht Darmstadt, hatte der Klage auf Übernahme der Kosten stattgegeben. Auch in der zweiten Instanz vor dem Hessischen Verwaltungsgerichtshof war die Klägerin erfolgreich. Der Hessische Verwaltungsgerichtshof begründete seine Entscheidung unter anderem damit, dass der beihilferechtliche Krankheitsbegriff im Lichte der verfassungsrechtlich verankerten Fürsorgepflicht des Dienstherrn auch ein deutlich erhöhtes Brustkrebsrisiko erfasse.

Entscheidung

Das Bundesverwaltungsgericht hat das Urteil des Hessischen Verwaltungsgerichtshof aufgehoben und die Sache zur weiteren Sachaufklärung an den Verwaltungsgerichtshof zurückgewiesen. Zur Begründung führte das Bundesverwaltungsgericht folgendes aus:

Die zum Begründen eines Beihilfenanspruchs erforderliche Krankheit setze das Vorliegen einer körperlichen oder geistigen Funktionsbeeinträchtigung voraus. Da die Klägerin an Brustkrebs nicht erkrankt ist, fehle es an einer solchen Funktionsbeeinträchtigung. Eine Krankheit im beihilferechtlichen Sinne soll aber nach der Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts auch dann vorliegen, wenn die auf Tatsachen gestützte konkrete Gefahr einer schwerwiegenden Gesundheitsschädigung besteht und die schädigenden



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

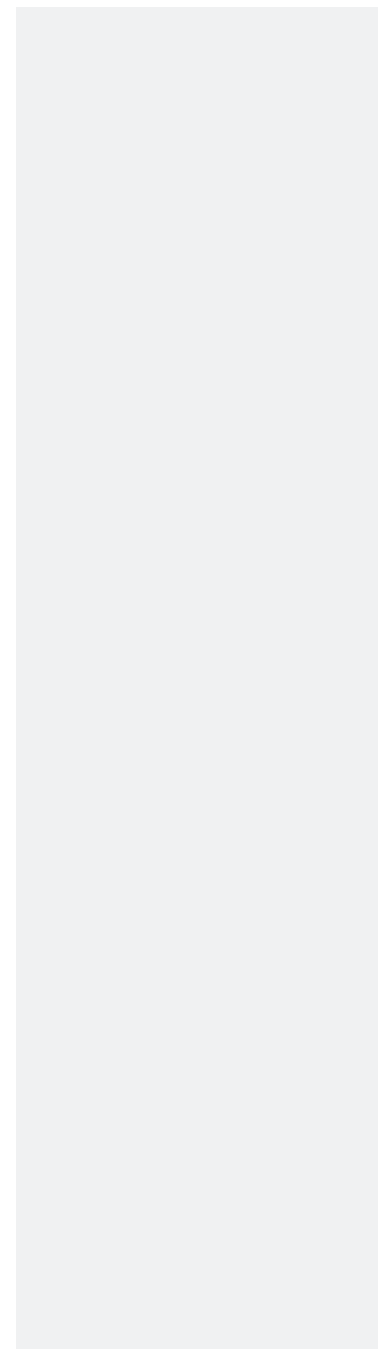
Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Folgen, die im Falle des Ausbruchs der Krankheit eintreten, so schwer sind, dass die Behandlungsbedürftigkeit bereits vor Realisierung der Gefahr zu bejahen ist. Denn dem Betroffenen sei es bei wertender Gesamtbetrachtung dann nicht zuzumuten, dem Geschehen seinen Lauf zu lassen und sich auf die Inanspruchnahme von Früherkennungsmaßnahmen zu beschränken. Hierbei müsse neben dem statistischen Lebenszeitrisiko, an Brustkrebs zu erkranken, auch das individuelle Risiko, innerhalb eines überschaubaren Zeitraums zu erkranken, berücksichtigt werden. Daneben müsse auch das Vorhandensein von hinreichend sensitiven Früherkennungsmaßnahmen, die bei festgestellter Erkrankung gute Heilungschancen bieten können, in den Blick genommen werden. Andere Voraussetzungen für die Bewertung eines Erkrankungsrisikos als Krankheit würden sich aus dem Verfassungsrecht, insbesondere der Fürsorgepflicht des Dienstherrn, nicht ergeben.

Fazit

Das Bundesverwaltungsgericht hat entschieden, dass das erhöhte Risiko an Brustkrebs zu erkranken eine Krankheit im beihilferechtlichen Sinne darstellen kann. Das sahen die beiden Vorinstanzen auch so. Dennoch tragen nach der Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts die bisherigen Feststellungen des Hessischen Verwaltungsgerichtshof die Begründung desselbigen nicht. Aus diesem Grund hat das Bundesverwaltungsgericht die Sache an den Hessischen Verwaltungsgerichtshof zurückverwiesen.

JM



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

OLG Dresden, Urteil vom 15.11.2016, 4 U 507/16 Schmerzensgeldanspruch wegen unzureichender Aufklärung

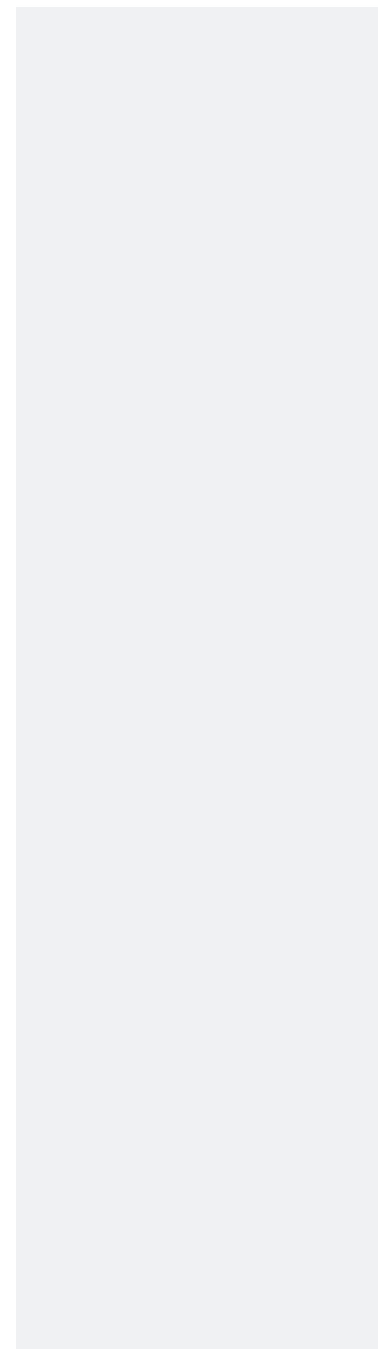
Einleitung

Dieses Urteil bestätigt erneut, dass eine ordnungsgemäße Aufklärung vor einer Operation von größter Wichtigkeit ist. Auch wenn ein Behandlungsfehler nicht vorliegt bzw. nicht nachgewiesen werden kann, steht dem Patienten ein Anspruch auf Schmerzensgeld zu, da die durchgeführte Operation mangels ordnungsgemäßer Aufklärung das Selbstbestimmungsrecht des Patienten verletzt.

Sachverhalt

Die Klägerin erlitt im Jahre 2001 eine Talusfraktur rechts, die konservativ behandelt wurde und fehlerhaft war. Am 14.07.2008 stellte sich die Klägerin im Hause der Beklagten in der Privatsprechstunde des Zeugen Professor Dr. Z wegen anhaltender Schmerzen vor. Dieser stellte eine eingeschränkte Gelenkfunktion im oberen und unteren Sprunggelenk rechts und eine Gehstrecke von 500 m fest. Er diagnostizierte eine schwere subtalare Arthrose und empfahl eine operative Versteifung des rechten unteren Sprunggelenkes. Am 09.02.2009 wurde die Klägerin stationär bei der Beklagten aufgenommen. Sie unterzeichnete an diesem Tag eine Einverständniserklärung. Am 10.02.2009 wurde der Eingriff vorgenommen. Nach dem Eingriff litt die Klägerin weiterhin unter starken Schmerzen, weshalb sie im August 2010 bei einem Nachbehandler war, der ihr eine Reoperation empfohlen habe.

Erstinstanzlich hat die Klägerin vorgetragen, dass die Behandlung sowie die Aufklärung im Hause der Beklagten fehlerhaft erfolgt sei. Sie begehrte ein Schmerzensgeld i.H.v. 35.000,00 € und verlangte den Ersatz ihres



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Haushaltsführungsschadens von 300,00 € pro Monat ab dem 01.01.2010 bis zu ihrem 75. Lebensjahr. Ferner verlangte sie die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, sämtliche weiteren materiellen Schäden zu ersetzen, welche aus der Operation vom 10.02.2009 entstanden sind oder noch entstehen werden. Das Landgericht Dresden hat die Klage abgewiesen. Hiergegen hat die Klägerin Berufung eingelegt.

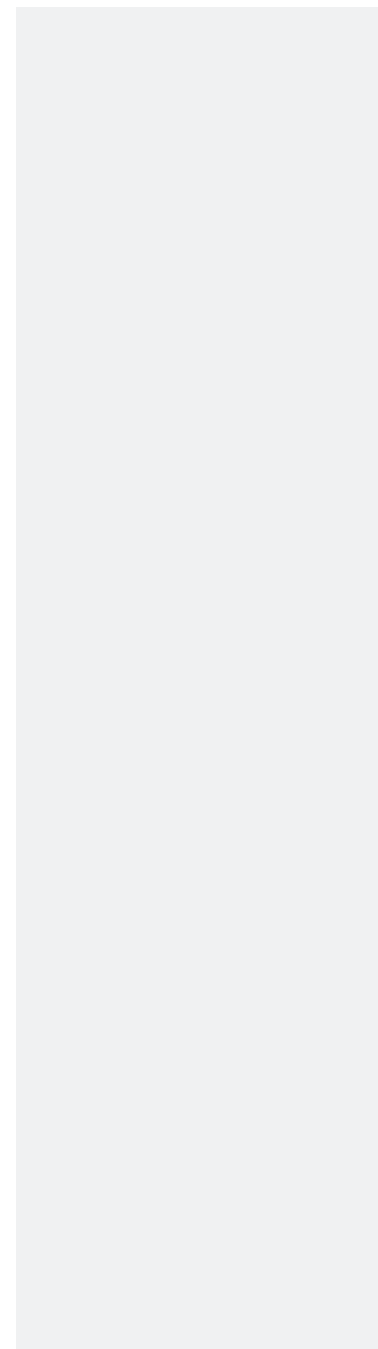
Entscheidung

Das OLG Dresden änderte das Urteil des Landgerichtes ab und verurteilte die Beklagte zur Zahlung eines Schmerzensgeldes i.H.v. 8.000,00 € und stellte fest, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin sämtliche weiteren materiellen Schäden zu ersetzen, welche ihr aus der Operation vom 10.02.2009 entstanden sind und noch entstehen werden.

Auch das Oberlandesgericht kam zu dem Ergebnis, dass ein Behandlungsfehler nicht vorgelegen habe. Die am 10.02.2009 im Hause der Beklagten durchgeführte Operation sei indiziert gewesen. Mit dem Sachverständigen Professor Dr. H. ging der Senat davon aus, dass der Eingriff in der üblichen Technik korrekt durchgeführt worden sei.

Der Klägerin stünde jedoch ein Anspruch auf Schmerzensgeld und die Feststellung einer Einstandspflicht für Zukunftsschäden wegen einer unzureichenden Risikoaufklärung zu. Die am 10.02.2009 bei der Klägerin durchgeführte Operation habe das Selbstbestimmungsrecht der Klägerin verletzt und die Einwilligung sei mangels ordnungsgemäßer Aufklärung nicht wirksam gewesen.

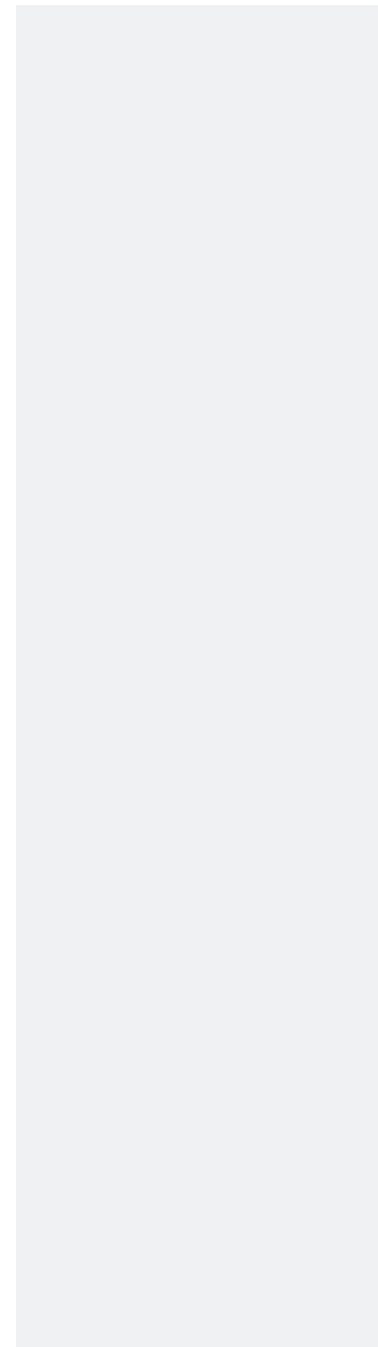
Das Orientierungsgespräch bei Professor Dr. Z am 14.07.2008 stelle schon wegen des großen zeitlichen Abstandes von über sechs Monaten bis



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

zur eigentlichen Operation am 10.02.2009 keine ordnungsgemäße Aufklärung dar. Bei einem zeitlichen Abstand von mehr als sechs Monaten sei nach der Lebenserfahrung nicht mehr davon auszugehen, dass dem Patienten die Vor- und Nachteile sowie die Risiken eines Eingriffes noch gegenwärtig sind. Auch für ein ordnungsgemäßes Aufklärungsgespräch am 09.02.2009 sei die Beklagte beweisfällig geblieben. An den Beweis der geschuldeten Aufklärung dürften zwar keine unbilligen und übertriebenen Anforderungen gestellt werden. Ist einiger Beweis für ein gewissenhaftes Aufklärungsgespräch erbracht, sollte dem Arzt im Zweifel geglaubt werden, dass die Aufklärung auch im Einzelfall in der gebotenen Weise geschehen ist; dies auch mit Rücksicht darauf, dass aus vielerlei verständlichen Gründen Patienten sich im Nachhinein an den genauen Inhalt solcher Gespräche, die für sie etwa vor allem von therapeutischer Bedeutung waren, nicht mehr erinnern. Ein bei den Behandlungsunterlagen befindlicher Aufklärungsbogen sei sowohl in positiver als auch in negativer Hinsicht zugleich ein Indiz für den Inhalt des Aufklärungsgesprächs. Die von der Klägerin unterzeichnete Einverständniserklärung böte jedoch keinen tauglichen Anknüpfungspunkt für ein ausreichendes Aufklärungsgespräch. So sei unter der Überschrift „allgemeines Operationsrisiko“ lediglich eine stichwortartige Auflistung allgemeiner Operationsrisiken sowie die handschriftliche Eintragung: „Blutungen, Hämatome, Wundheilstörungen, Infektionen“ sowie als mögliche Spätfolgen „chronische Beschwerden, Folgeoperation“ erfolgt. Ein solcher Aufklärungsbogen stellt nach Ansicht des Gerichts keinen Bezug zu der konkret durchzuführenden Operation her. Die allgemeinen Erklärungen würden keine bestimmten Risiken benennen und seien damit nichtssagend, weil sie dem Patienten keine Vorstellung vor der vorgesehenen Operation und den konkret damit verbundenen Risiken verschaffen können. Wegen seines allgemein gehaltenen Inhaltes sei einem solchen Vordruck keinerlei Indizwirkung für ein umfassendes Aufklärungsgespräch beizumessen, auf deren Grundlage den Angaben des



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

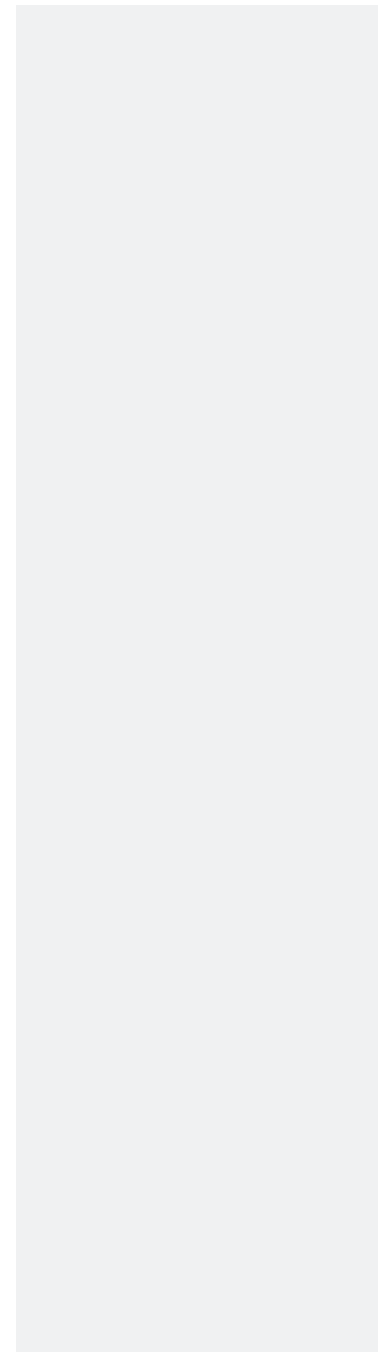
vernommenen Arztes im allgemeinen Glauben zu schenken wäre. Einen Beweis könne die Behandlungsseite dann nur noch führen, wenn sie Inhalt und Umfang des konkreten Aufklärungsgesprächs und nicht lediglich eine allgemeine Aufklärungspraxis darlegen und beweisen kann.

Aufgrund des nicht nachgewiesenen hinreichenden Aufklärungsgesprächs hat das Gericht angenommen, dass der Eingriff vertrags- und rechtswidrig erfolgte und die Klägerin dadurch einen Schaden erlitten habe. Eine Gesundheitsbeschädigung läge darin, dass sie überhaupt operiert wurde mit allen damit zusammenhängenden körperlichen Beeinträchtigungen, während sie bei ordnungsgemäßer Aufklärung sich der Operation gar nicht oder viel später unterzogen hätte.

Fazit

Es ist angeraten, auch bei der Aufklärung des Patienten größtmögliche Sorgfalt walten zu lassen und darauf zu achten, dass das Aufklärungsgespräch noch in einem zeitlichen Zusammenhang mit der Operation steht. Aufklärungsbögen sollten immer auf die mit dem konkreten Eingriff verbundenen Risiken hinweisen und nicht allgemein gehalten sein. Andernfalls können Patienten Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche wegen der Verletzung des Selbstbestimmungsrechtes geltend machen, obwohl der Eingriff lege artis erfolgt ist.

YB



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BGH, Urteil vom 23.05.2017, VI ZR 261/16

Auch der noch zu Lebzeiten des Geschädigten anhängig oder rechtshängig gewordene Anspruch auf Geldentschädigung wegen Persönlichkeitsrechtsverletzung ist unvererblich

Der Anspruch auf Geldentschädigung wegen Persönlichkeitsrechtsverletzung ist grundsätzlich nicht vererblich. Dies gilt auch, wenn der Anspruch noch zu Lebzeiten des Geschädigten anhängig oder rechtshängig geworden ist (Fortführung von BGH, Urteil vom 29.04.2014 – VI ZR 246712, BGHZ 201, 45 ff.).

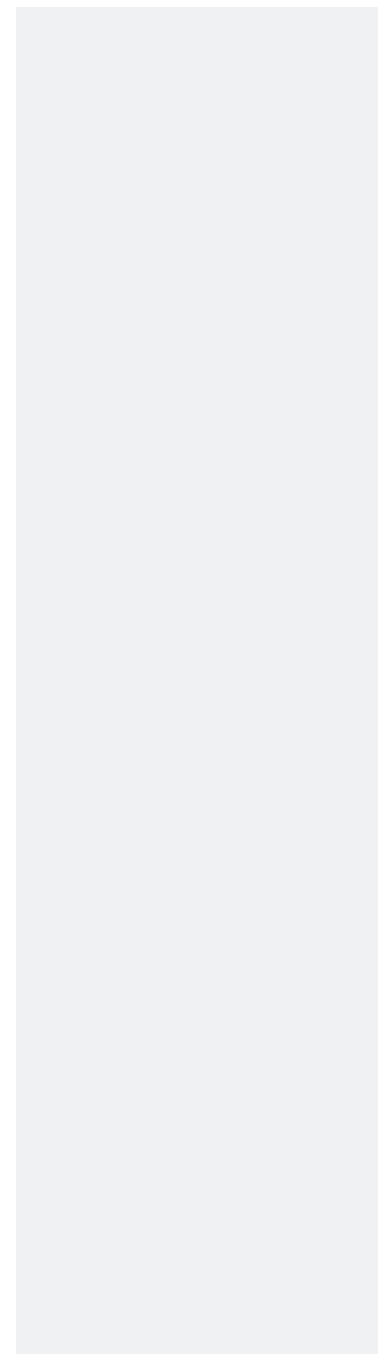
T

BGH, Beschluss vom 05.07.2017, IV ZB 6/17

Aufhebung der Nachlassverwaltung wegen Zweckerreichung

Eine Aufhebung der Nachlassverwaltung im Falle der Zweckerreichung durch Befriedigung des Nachlassgläubigers kommt jedenfalls dann in Betracht, wenn ein am ursprünglichen Ausgangsverfahren materiell Beteiligter einen entsprechenden Antrag gestellt hat.

T



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

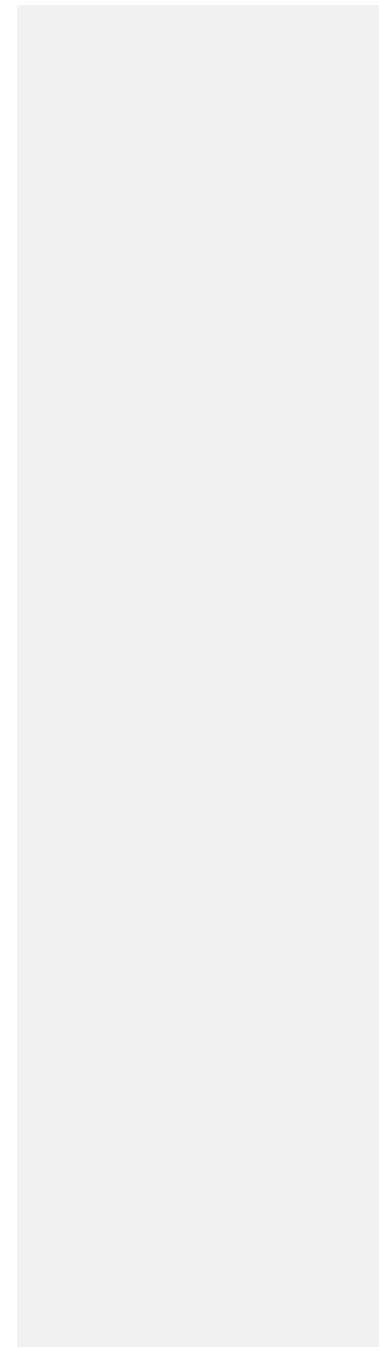
Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

BGH, Beschluss vom 12.07.2017, IV ZB 15/16

Ergänzende Testamentsauslegung: Umfang der durch Auslegung ermittelten Erbeinsetzung bei nachfolgendem, unvorhergesehenen Vermögenszuwachs

1. Zur ergänzenden Testamentsauslegung.
2. Wenn der Erblasser durch letztwillige Zuwendung einer Sachgesamtheit den Nachlass erschöpfen und gleichzeitig einen Bedachten zum Alleinerben einsetzen wollte, ist im Einzelfall zu prüfen, ob die durch Auslegung ermittelte Erbeinsetzung nach dem Regelungsplan des Erblassers auch einen nachfolgenden, unvorhergesehenen Vermögenserwerb erfassen sollte.

T



THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10
D-76133 Karlsruhe
Tel. +49 (0)721-83024-93
Fax +49 (0)721-83024-94
www.thomsen-ra.de
kontakt@thomsen-ra.de

Sie brauchen detaillierte Informationen?
Sie hätten gerne ein persönliches Gespräch zu Themen dieser Ausgabe?
Sie haben Fragen zu unserer Veranstaltung?

Wir freuen uns, wenn Sie mit uns Kontakt aufnehmen.
info@thomsen-ra.de

Impressum:

Der THOMSEN RECHTSANWÄLTE Newsletter ist ein kostenloser Service.
Die Verfasser übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit der
übermittelten Informationen. Bitte beachten Sie, dass diese Informationen
eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können.

Herausgeber:

THOMSEN RECHTSANWÄLTE

Stabelstraße 10

76133 Karlsruhe

Ansprechpartner (ViSdP):

Rechtsanwalt Klaus Thomas Thomsen

