



**Netzwerkstandorte**

Belgien, Bulgarien, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Indien, Israel, Italien, Litauen, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Polen, Rumänien, Russland, Schweiz, Schweden, Spanien, Türkei, Ungarn, USA

**Öhringen**

Schillerstraße 25  
74613 Öhringen  
Telefon +49 7941 9206-0  
Telefax +49 7941 9206-99  
info@rbb-partner.de  
www.rbb-partner.de

Unser Blog: [www.essen-und-recht.de](http://www.essen-und-recht.de)

**Zweigstelle Schwäbisch Hall**

Obere Herrngasse 14  
74523 Schwäbisch Hall  
Telefon +49 791 93111-50  
Telefax +49 791 93111-55

**Zweigstelle Gaildorf**

Schloßstraße 1  
74405 Gaildorf  
Telefon +49 7971 978099-0  
Telefax +49 7971 978099-13

**Zweigstelle Rosenberg**

Ellwanger Straße 3/2  
73494 Rosenberg  
Telefon +49 7967 20980-80  
Telefax +49 7967 20980-75

**Neue Kollegin im Team:  
Rechtsanwältin Anne-Marie  
Hausch stellt sich vor**



Seit Oktober 2018 wird unser Team durch unsere neue Kollegin, Rechtsanwältin Anne-Marie Hausch weiter verstärkt.

Anne-Marie Hausch ist 1989 in Mutlangen geboren und in Gaildorf aufgewachsen. Nach dem Abitur hat Sie das juristische Grundstudium in Freiburg absolviert. Anschließend hat sie ihr Studium der Rechtswissenschaften in Berlin mit Schwerpunkt im öffentlichen Recht fortgesetzt und dort 2014 das erste und 2017 das zweite juristische Staatsexamen abgelegt. Seit 2018 lebt Frau Hausch mit ihrer Familie in Schwäbisch-Hall.

In unserem Hause steht Ihnen Rechtsanwältin Anne-Marie Hausch insbesondere im öffentlichen Recht als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Unser Fachbereich Verwaltungsrecht ist damit um eine kompetente Beraterin in Angelegenheiten zwischen Privatpersonen und öffentlicher Verwaltung erweitert worden. Ein weiterer Tätigkeitsschwerpunkt von Rechtsanwältin Anne-Marie Hausch liegt im Bereich des Agrarrechts. Rechtsanwältin Anne-Marie Hausch freut sich, Ihre Interessen, sei es als öffentliche Körperschaft, Anstalt des öffentlichen Rechts, Stiftung oder als Privatperson im Verwaltungsrecht für Sie durchzusetzen und Ihrem Anliegen zum Erfolg zu verhelfen.

**Sekretariat: Nicole Strecker**  
Tel.: +49 791 93111-50  
office.hausch@rbb-partner.de



**In dieser Ausgabe**

- Schadensfälle Schießkino 2
- BAG: Arbeitgeber muss vor Verfall von Urlaub warnen 3
- Informationen zu unseren Partnern und Standorten 4



**Wir zeigen Profil.  
Rechtsanwälte RBB & Partner**



## Wenn der Schuss nach hinten los geht... Schadensfalle Schießkino

Beim Schießen mit scharfer Munition in technisch teuer ausgestatteten Schießkinos ist es gängige Praxis, Benutzer der Anlagen zur Haftung heranzuziehen, wenn deren Schüsse versehentlich nicht ins Zielfeld treffen.

In den meisten Fällen lohnt es sich, eine Haftung als Benutzer kritisch zu hinterfragen. Denn ein Schadensersatzanspruch gegen den Benutzer hält einer rechtlichen Prüfung oft nicht stand.

Die Inhaber von Schießkinos werden den Benutzer primär auf den in ihren Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) festgesetzten, pauschalierten Schadensersatz verweisen. Diese AGB sind in der Regel für alle Benutzer gut erkennbar online oder auf der Schießbahn selbst einzusehen. Spätestens bei Antritt der Trainingseinheit im Schießkino stimmt der Benutzer stillschweigend der Geltung dieser Vertragsbedingungen zu.

Die Berufung auf Ansprüche aus solchen AGB dürfte allerdings bereits nicht rechtmäßig sein. Gemäß § 309 Nr. 5 BGB ist die Vereinbarung eines pauschalierten Schadensersatzes dann unwirksam, wenn die Pauschale den typischerweise zu erwartenden Schaden übersteigt oder der Benutzer keine Möglichkeit erhält, den Beweis zu führen, dass der von ihm verursachte Schaden niedriger ist.

Eine Haftung des Benutzers aus Gesetz, insbesondere aus unerlaubter Handlung gemäß § 823 BGB, dürfte ebenfalls nicht in Betracht kommen, da es regelmäßig am Verschulden des Benutzers fehlen dürfte. Denn wer ein Schießkino zur Verfügung stellt, schafft als Betreiber be-

wusst ein Risiko für bestimmte Schäden, für die er dann am Ende nicht den Benutzer verantwortlich machen darf.

Im Regelfall handelt ein Benutzer, dessen Schüsse neben das Zielfeld gehen, nicht fahrlässig, da er sich im sogenannten, erlaubten Risiko bewegt, es sei denn, dass der Benutzer vor dem Schießstandbesuch z. B. Alkohol konsumiert hat. Ein Benutzer hingegen, der den Schießstand ordnungsgemäß benutzt und dem lediglich ein Schuss fehlgeht, hat die ihm im Rahmen seiner Fähigkeiten mögliche Sorgfalt in der Regel eingehalten.

Schließlich wird es oftmals auch an einem Schaden selbst fehlen. Wenn zum Beispiel ein Schuss den Kinoboden trifft, in dem sich bereits andere Einschusslöcher befinden, verfügte das Schießkino vor Abgabe des Schusses bereits über einen beschädigten Boden. Nach Schussabgabe hat sich diese Situation nicht verändert: Der Boden war und bleibt beschädigt. Es entsteht jedenfalls kein von dem Benutzer verursachter, neuer Schaden.

Praktisch ist klar, dass die Betreiber von Schießkinos nicht auf Ihren Reparatur- und Instandhaltungskosten sitzen bleiben wollen. Die richtige Art, mit Schäden umzugehen, liegt aber nahe: Anstatt einzelne Benutzer – in der Regel rechtswidrig – für fahrlässige Fehlschüsse zur Kasse zu bitten, wäre es vielmehr angezeigt, das Risiko des Betreibers über ein angemessenes Entgelt für die Benutzung der Anlage abzudecken und auf alle Benutzer gleichmäßig zu verteilen – Denn „treffen“ kann es jeden!

## Neues vom Bundesarbeitsgericht: Arbeitgeber muss vor Verfall von Urlaub warnen

Nach der Rechtsprechung des EuGH verfallen noch vorhandene Urlaubstage nicht automatisch, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht rechtzeitig genommen hat. Der Arbeitgeber muss seine Beschäftigten »klar und rechtzeitig« vor dem Verfall warnen und ihnen Gelegenheit geben, den Urlaub zu nehmen – so jetzt das Bundesarbeitsgericht. Im zu entscheidenden Fall verlangte ein Arbeitnehmer Abgeltung für nicht genommene Urlaubstage. Er war ab August 2001 befristet als Wissenschaftler bei der Max-Planck-Gesellschaft in München beschäftigt. Der Arbeitgeber wies den Arbeitnehmer mit Schreiben vom 23.10.2013 auf das bevorstehende Ende seines Vertrages hin und bat ihn, bis dahin noch vorhandene Urlaubstage zu nehmen. Dieser nahm daraufhin zwei Tage Urlaub.

Laut seiner Entgeltabrechnung vom 4.12.2013 standen dem Arbeitnehmer noch 21 Resturlaubstage aus dem Jahr 2012 und 30 Urlaubstage aus dem Jahr 2013 zu. Für diese 51 Urlaubstage beantragte er im Januar 2014 die Abgeltung. Der Arbeitgeber lehnte die Zahlung ab und verwies den Arbeitnehmer darauf, dass er ihn mehrmals aufgefordert, seinen verbliebenen Urlaub bis zum Vertragsende »einzubringen«. Er habe davon abgesehen, den Arbeitnehmer zur Einbringung seines Urlaubs zu zwingen, um ihn nicht in seiner wissenschaftlichen Freiheit einzuschränken.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht gaben der Klage in den vorangegangenen Instanzen statt und sprachen dem Arbeitnehmer Schadensersatz zu, weil der Arbeitgeber den Urlaub vor dem Verfall rechtzeitig von sich aus hätte gewähren müssen. Das Bundesarbeitsgericht war der Ansicht, der Urlaubsanspruch sei verfallen, da der Arbeitnehmer die 51 Urlaubstage nicht einmal beantragt hatte. Das Bundesarbeitsgericht legte dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) die Frage vor, ob das deutsche Urlaubsrecht in diesem Punkt mit der europäischen Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG vereinbar ist. Denn Artikel 7 der Richtlinie verpflichtet die Mitgliedsstaaten dafür zu sorgen, dass der Arbeitgeber zumindest den bezahlten Mindesturlaub (vier

Wochen im Jahr) sicher nehmen kann. Der EuGH sieht in dieser Frage den –privaten oder öffentlichen– Arbeitgeber in der Pflicht.

Dieser müsse seine Beschäftigten in die Lage versetzen, tatsächlich in den Genuss ihres Urlaubs zu kommen. Dafür müsse der Arbeitgeber alle erforderlichen Anstrengungen unternehmen. Er müsse seine Beschäftigten klar, eindeutig und direkt auf ihren Einzelfall bezogen darauf hinzuweisen, dass der Urlaub verfällt, wenn er nicht rechtzeitig genommen wird.

Das Bundesarbeitsgericht hat sich dieser Rechtsprechung angeschlossen, den Fall allerdings erneut an das Landesarbeitsgericht München verwiesen.

Der Arbeitgeber sei nach den vom EuGH getroffenen Vorgaben nicht gezwungen, dem Arbeitnehmer Urlaub zu gewähren, den dieser nicht beantragt hat. Er muss die Beschäftigten allerdings »klar und rechtzeitig« auf nicht genommenen Urlaub und das Verfallrisiko hinweisen.

Bei einer richtlinienkonformen Auslegung von § 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) könne Urlaub nur dann verfallen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls verfällt.

Was im Einzelfall »rechtzeitig« bedeutet, ließ das Gericht offen – dies dürften Arbeitsgerichte künftig im Einzelfall zu prüfen haben. Das Landesarbeitsgericht München muss nun in einem neuen Verfahren prüfen, ob der Arbeitgeber hier diesen Obliegenheiten nachgekommen ist.

Unabhängig davon, wie der Rechtsstreit schlussendlich endet, gilt:

Unterbleibt der klare und rechtzeitige Hinweis, ist es dem Arbeitgeber verwehrt, sich auf den (gesetzlichen oder tariflichen) Verfall von Urlaubstagen zu berufen. Dem Arbeitnehmer steht für die verlorenen Urlaubstage ein Ersatzanspruch zu.