



KOMMUNALINFO No. 24

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dieser Ausgabe unterrichte ich Sie über den aktuellen Stand der VGH-Rechtsprechung sowie der Gesetzgebung zu dem in jüngster Zeit besonders beachteten Thema „Kinderlärm“. Ich referiere dazu ein brandneues Urteil des Hessischen Verwaltungsgerichtshofes von Ende Juli 2011 und berichte über eine zum 28.07.2011 in Kraft getretene Änderung des Bundesimmissionschutzgesetzes.

Die angekündigte umfassende Novellierung des Kommunalrechts hat Gestalt angenommen. Am 11.08.2011 findet vor dem Innenausschuss des Hessischen Landtages die Anhörung der Verbände und der Sachverständigen zu den diversen Gesetzentwürfen statt, zu der auch der Unterzeichner wieder als Sachverständiger eingeladen ist. Sollten Sie Interesse an den Gesetzentwürfen haben, so lassen Sie uns das bitte wissen, indem Sie diese bei uns per E-Mail anfordern. Wir senden Ihnen die Entwürfe gerne auf dem gleichen Wege zu.

Das Bundesverwaltungsgericht hat mit seiner Entscheidung vom 09.12.2009 über die Unzulässigkeit gemeinsamer Wahlvorschläge bei der Wahl von Ausschüssen der Vertretungskörperschaft längst nicht alle Fragen beantworten können, die uns die Praxis stellt. Wir führen deswegen derzeit einen Prozess für eine Kreistagsgruppe, welche die in der Geschäftsordnung für Fraktionen festgelegte Mindestzahl von Mitgliedern nicht erreicht. Bei der Besetzung der Ausschüsse im Benennungsverfahren ging diese Gruppe daher leer aus. Wären die Ausschussmitglieder aber gewählt worden, hätte auf de Wahlvorschlag der Gruppe in jedem Ausschuss ein Sitz entfallen. Das Verwaltungsgericht wird sich mit der interessanten Frage befassen müssen, ob die Entscheidung für das Benennungsverfahren rechtswidrig war, weil eine Gruppe von Abgeordneten dadurch um den ihr nach ihrer zahlenmäßigen Stärke zustehenden Ausschusssitz gebracht wurde. Die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zu vergleichbaren Fällen im Bundestag lässt auf einen für die Kläger positiven Ausgang des Rechtsstreits hoffen.

Noch zwei Informationen in eigener Sache. Wir haben unser Angebot erweitert:

- Wir bieten nach mehrjähriger Unterbrechung jetzt wieder eine kompetente Beratung und Vertretung im Arbeitsrecht an, und zwar durch Frau Rechtsanwältin Schmücker. Näheres unter Personalien.
- Neues Beratungsfeld ist die Compliance-Beratung für Kommunalverwaltungen. In diesem Bereich verfügt Herr Rechtsanwalt Laun über mehrjährige umfangreiche Erfahrungen aus der Privatwirtschaft, die zusammen mit fast 40 Jahren Erfahrung des Unterzeichners in der Kommunalberatung eine kompetente Unterstützung auch in Fragen der Compliance gewährleisten.

Unsere Informationen für Sie beschließe ich mit kurz gefassten Erläuterungen zu den Themen Mediation und Compliance sowie mit drei arbeitsrechtlichen Entscheidungen. Ich hoffe, dass diese KOMMUNALINFO wieder Ihr Interesse findet.

Liederbach a.Ts. im August 2011

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

Friedhelm FOERSTEMANN Rechtsanwalt
und Fachanwalt für Verwaltungsrecht



P.S. Sollen wir Sie aus dem Verteiler streichen? Dann bitte E-mail an abmelden@foerstemann-laun.de .

VGH KASSEL

KEINE UNZUMUTBARE LÄRMBELÄSTIGUNG DURCH KINDERSPIELPLATZ

Der VGH Kassel hat am 26.07.2011 – 2 Tage vor der nachfolgend dargestellten Änderung des Bundesimmissionsschutzgesetzes – im Fall einer Taunusgemeinde entschieden, dass der Betrieb eines Kinderspielplatzes zulässig ist.

Eine Nachbarin, die sich durch den vom Spielplatz verursachten Lärm gestört fühlte, klagte gegen die Nutzung des Spielplatzes. Der VGH hat die Klage abgewiesen und damit ein Urteil des VG Frankfurt am Main vom 17.03.2010 im Ergebnis bestätigt.

Nach Auffassung des Verwaltungsgerichtshofs kann der Lärm, der von der Nutzung eines Kinderspielplatzes ausgeht, nicht an den Maßstäben der TA-Lärm gemessen werden. Die Geräuschimmissionen, die von einer bestimmungsgemäßen Nutzung ausgingen, seien vielmehr Nachbarn grundsätzlich zumutbar. Soweit sich die Klägerin gegen eine bestimmungswidrige Nutzung des Spielplatzes in den Abend- und Nachtstunden durch Heranwachsende zur Wehr setze, könne sie mangels Verantwortlichkeit nicht gegen die Gemeinde als Betreiberin des Spielplatzes vorgehen, da diese die missbräuchliche Nutzung weder billige noch in irgendeiner Weise begünstige. Missbräuchen müsse mit polizei- oder ordnungsrechtlichen Mitteln begegnet werden.

HessVGH, Urteil vom 26.07.2011 – 9 A 125/11 –

BUNDESIMMISSIONSCHUTZGESETZ GEÄNDERT – KINDERLÄRM KEIN GRUND ZUR KLAGE

Mit Wirkung vom 28.07.2011 ist die Änderung des § 22 BImSchG in Kraft getreten. Eingefügt wurde folgender Absatz 1a:

„(1a) Geräuscheinwirkungen, die von Kindertageseinrichtungen, Kinderspielplätzen und ähnlichen Einrichtungen, wie beispielsweise Ballspielplätzen, durch Kinder hervorgerufen werden, sind im Regelfall keine schädliche Umwelteinwirkung. Bei der Beurteilung der Geräuscheinwirkungen dürfen Immissionsgrenz- und -richtwerte nicht herangezogen werden.“

Der Bundesgesetzgeber hat damit das Lärmschutzrecht weiter entwickelt, um den von Kindergarten, Spielplätzen und ähnlichen Einrichtungen ausgehenden Kinderlärm zu privilegieren. Die Änderung soll sicherstellen, dass der von diesen Einrichtungen hervorgerufener Lärm im Regelfall nicht als schädliche Umwelteinwirkung anzusehen ist. Das schließt allerdings nicht aus, dass unter ganz besonderen Umständen im Einzelfall der von diesen Einrichtungen ausgehende Kinderlärm durchaus einmal Ausmaße annehmen kann, die es gebieten, ihn gleichwohl als schädliche Umwelteinwirkung zu betrachten.

Der Bundestag hat mit der Gesetzesänderung ein Anliegen des Bundesrates aufgegriffen, dass dieser mit einer EntschlieÙung im März 2010 an die Bundesregierung herangetragen hatte. Die Länder vertraten die Auffassung, dass Kinderlärm grundsätzlich keinen Anlass für gerichtliche Auseinandersetzungen geben sollte. Dem Recht soll deshalb klar zum Ausdruck gebracht werden, dass Kinder Lärm sozialadäquat sei. Diese Forderung hat der Bundestag umgesetzt.

AM RANDE

♦ ♦ ♦

PERSONALIEN

Frau Rechtsanwältin und Mediatorin Elisabeth SCHMÜCKER

hat Ende Mai 2011 den Fachanwaltslehrgang im Arbeitsrecht erfolgreich abgeschlossen. Nach einer Unterbrechung ihrer früheren mehrjährigen Beratungspraxis hat sie sich so wieder auf den aktuellsten Stand der Kenntnisse gebracht. Wir sind damit in der Lage, unseren Mandanten ab sofort auch im Arbeitsrecht neben der Mediation eine Beratung und Vertretung auf hohem fachlichem Niveau anzubieten.

♦ ♦ ♦

Herr Rechtsanwalt Heinz Günter LAUN

hat Ende Mai 2011 den Fachanwaltslehrgang im Verwaltungsrecht mit Erfolg abgeschlossen.

♦ ♦ ♦

MEDIATION

– OFT DIE BESSERE ALTERNATIVE ZUM RECHTSSTREIT

Streitigkeiten bei Mobbing, bei sonstigen Differenzen am Arbeitsplatz, nach Trennung der Ehegatten, bei Auflösung einer Gesellschaft oder in Erbschaftssachen – hier kann Mediation die bessere Lösung sein als der Gang zum Gericht. Mit der Klage übergeben die Konfliktparteien die Verantwortung dem Gericht. Ein Urteil beendet den Prozess, löst aber oft nicht das dahinter stehende Problem. Ein gerichtlicher Vergleich hinterlässt oft das schale Gefühl, unter Druck zu sehr nachgeben zu haben.

Die Mediation dagegen ermöglicht den Parteien, ihren Interessenkonflikt unter Moderation eines neutralen Dritten selbst beizulegen. Sie führt kurzfristig zu einer dauerhaften Lösung und erspart den jahrelangen und nervenaufreibenden Weg durch die Instanzen. Die Medianten entscheiden selbst über den zeitlichen Ablauf. Sie handeln freiwillig und eigenverantwortlich. Am Ende finden sie eine für ihre Interessen maßgeschneiderte Lösung.

Daher ist die Akzeptanz der abschließenden Vereinbarung größer als beim Urteil. Streitigkeiten werden auf Dauer beigelegt. Die Mediation findet zudem nicht öffentlich statt. Daher dringt - anders als bei Gerichtsverhandlungen - nichts über den Inhalt der Mediationsitzungen nach außen. Die überschaubaren Kosten sind wesentlich günstiger als im Gerichtsverfahren und werden von beiden Medianten getragen.

Ist eine Vereinbarung gefunden, gelingt es z.B. getrennt lebenden Ehegatten, die elterliche Verantwortung zum Wohl der Kinder weiterhin gemeinschaftlich ausüben. Kollegen fällt es wieder leichter, täglich konstruktiv zusammenzuarbeiten. Gesellschafter können sich auf den beruflichen Neustart konzentrieren. Nachbarn kommen wieder miteinander aus. Die familiär verbundenen Erben kommen wieder ins Gespräch.

In der Mediation gibt es keinen Verlierer. Jeder behält sein Gesicht.

COMPLIANCE

IN DER KOMMUNALVERWALTUNG

In der öffentlichen Verwaltung besteht angesichts komplexer rechtlicher und wirtschaftlicher Herausforderungen die Notwendigkeit, durch interne Maßnahmen sicherzustellen, dass die Verwaltung jederzeit und in allen Bereichen integer arbeitet. In Unternehmen wird dies überwiegend durch eine interne Complianceorganisation gewährleistet. Auch für die Kommunen kann es von Interesse sein, vergleichbare Strukturen vorzuhalten. Die Errichtung einer der Größe der jeweiligen Gemeindeverwaltung angepassten Compliancestruktur schafft bei den Bürgern zusätzliches Vertrauen in die Arbeit der Verwaltung und kann nach innen dem Personal mehr Sicherheit im Umgang mit komplexen und vielleicht haftungsträchtigen Sachverhalten verschaffen.

Bei Interesse unterstützen wir Sie gerne mit unserer Kompetenz und Erfahrung aus dem kommunalen und privatwirtschaftlichen Bereich bei Fragen und Initiativen zu diesem Thema. Unser Angebot reicht dabei von der Situationsanalyse bis zur Ausarbeitung konkreter Handlungsempfehlungen.

BUNDESARBEITSGERICHT

AUFFORDERUNG ZU ARBEITSNOTWENDIGER SPRACHKURSTEILNAHME IST KEINE ETHNISCHE DISKRIMINIERUNG

♦ ♦ ♦

Der Staatshaushalt muß ausgeglichen sein. Die öffentlichen Schulden müssen verringert werden. Die Arroganz der Behörden muß gemäßigt und kontrolliert werden. Die Zahlungen an ausländische Regierungen müssen reduziert werden, wenn der Staat nicht bankrott gehen will.

Cicero, röm. Politiker
106 v. Chr. - 43 v. Chr.

♦ ♦ ♦

An einer Autobahnauffahrt kommt es zu einem heftigen Auffahrunfall. Beide Autos sehen nach Totalschaden aus. Die Fahrer beider Autos steigen gleichzeitig aus.

Sagt der eine: "Sie haben Glück, ich bin Arzt."

Sagt der andere: "Sie haben Pech, ich bin Anwalt."

♦ ♦ ♦

Die Arbeitnehmerin (Muttersprache kroatisch) kam der Aufforderung des Arbeitgebers nicht nach, zur Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse auf eigene Kosten und außerhalb der Arbeitszeit einen Deutschkurs zu absolvieren. Ihre mangelhaften Deutschkenntnisse nahm der Arbeitgeber in der Folge zum Anlass, die Klägerin abzumahnen. Diese verlangte daraufhin wegen Diskriminierung aufgrund ihrer ethnischen Herkunft eine Entschädigung nach dem AGG in Höhe von 15.000 Euro.

Das BAG stellte keine Entschädigungsansprüche wegen unzulässiger Diskriminierung fest. Der Arbeitgeber könne vom Arbeitnehmer verlangen, seine Sprachkenntnisse durch das Absolvieren von Sprachkursen zu verbessern. Zwar lag möglicherweise in der Aufforderung, dies auf eigene Kosten und außerhalb der Arbeitszeit zu tun, ein Verstoß gegen den Arbeitsvertrag oder Regeln eines Tarifvertrages. Ein solcher Verstoß stelle aber keine unzulässige Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft dar, der Entschädigungsansprüche auslöst.

BAG, Urteil vom 22.06.2011 - 8 AZR 48/10 -

LANDESARBEITSGERICHT FRANKFURT **BEHÖRDE MUSS NICHT BERÜCKSICHTIGTEN BEWERBER** **BEI "BEST-EIGNUNG" EINSTELLEN**

Ein Bewerber, der sämtliche Einstellungsvoraussetzungen für eine Stelle eines öffentlichen Arbeitgebers erfüllt, kann, falls er nicht berücksichtigt wird, eine Einstellung verlangen. Voraussetzung ist, dass seine Einstellung die einzig rechtmäßig Entscheidung der Behörde wäre, weil jede andere Entscheidung sich als rechtswidrig oder ermessensfehlerhaft erweisen würde.

Im Rechtsstreits ging es um die Stelle für eine Tätigkeit des schwerbehinderten Klägers im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit nach dem SGB II (1-Euro-Job). Der Mitarbeiter war bei der beklagten Kommune bisher im Archiv beschäftigt. Er hatte gehofft, eine neu geschaffene, befristete Archivstelle zu erhalten. Tatsächlich entschied sich der Arbeitgeber für einen anderen, ebenfalls im Archiv tätigen 1-Euro-Jobber.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers war teilweise erfolgreich. Er erreichte, dass die beklagte Kommune ihn ebenfalls befristet einstellen muss. Das Berufungsgericht leitete diesen Anspruch aus Art. 33 Abs. 2 GG ab, weil die beklagte Kommune weder ein schriftliches Anforderungsprofil noch eine ordnungsgemäße Dokumentation ihrer Auswahlentscheidung erstellt hatte. Dieser Umstand änderte die Vortragslast im Prozess. Weil der Arbeitgeber auch im Klageverfahren das fehlende Anforderungsprofil nicht nachgereicht hatte, ging das LArbG von der Best- Eignung des Klägers im Sinne von Art. 33 Abs. 2 GG für die fragliche Stelle aus, ohne dass er dies im Einzelnen belegen musste.

LArbG Frankfurt, Urteil vom 22.04.2010 - 19/3 Sa 47/09 -

OVG MÜNSTER **KEIN RECHT AUF ZIGARETTENPAUSE**

Das Oberverwaltungsgericht Münster hat den Beschäftigten der Stadt Köln einen Anspruch auf Raucherraum und Zigarettenpause versagt. Schon die Vorinstanz (Verwaltungsgericht Köln) hatte im Februar 2008 die Klage eines einzelnen Mitarbeiters der Stadt gegen Regelungen zum Nichtraucherschutz als unbegründet zurückgewiesen. Eine Raucherpause ist demnach keine zulässige Arbeitsunterbrechung wie zum Beispiel der Gang zur Toilette oder der Kaffee im Büro.

♦ ♦ ♦

Vor Gericht: "Angeklagter, warum leugnen Sie immer noch? Sie sind von zehn Zeugen gesehen worden!"

"Was besagt das schon, Herr Richter. Ich kann Ihnen hundert bringen, die mich nicht gesehen haben."

♦ ♦ ♦

Müller geht an Krücken.
"Was ist dir denn passiert?"
"Autounfall."
"Schrecklich. Kannst du nicht mehr ohne Krücken gehen?"
"Weiß nicht. Mein Arzt sagt ja, mein Anwalt nein ..."

♦ ♦ ♦

OVG Münster, Urteil vom 07.04.2010 - 1 A 812/08 -



