

# Newsletter



**Arbeitsrecht  
Verkehrsrecht**

**Ausgabe 1 | 2014**

## Themen:

1. Die Reform des Verkehrszentralregisters ..... Seite 1
2. Aktuelle Rechtsprechung ..... Seite 2

## Die Reform des Verkehrszentralregisters – Neue Regelungen ab Mai 2014

**Zum 01.05.2014 erfolgt eine grundlegende Neuregelung des Verkehrszentralregisters und des Punktsystems. Nach der Intention des Gesetzgebers sollen dadurch Rechtsunsicherheiten beseitigt und Fehler des bisherigen Systems korrigiert werden. Was bedeutet dies nun im Einzelnen für den Autofahrer?**

**E**inschneidenste Folge der Verkehrszentralregisterreform ist die Änderung der Punktevergabe und der eintragungsfähigen Verkehrsverstöße.

### Eintragungsfähige Verkehrsverstöße

Bisher führen alle Ordnungswidrigkeiten ab einer Geldbuße von 40 € sowie alle Verurteilungen wegen Straftaten im Zusammenhang mit dem Straßenverkehr zur Eintragung von Punkten. Ab Mai 2014 ändert sich dies.

In das neue „Fahreignungsregister“ werden grundsätzlich nur noch sicherheitsgefährdende Verkehrsverstöße aufgenommen. Ausnahmen gibt es nur für wenige Tatbestände, wie Fahrerflucht

oder dem Zuparken von Feuerwehr- oder Rettungsausfahrten.

Daher werden ab diesem Zeitpunkt nur noch solche Ordnungswidrigkeiten eingetragen, die in der Neufassung des Gesetzes in der neuen Anlage 13 FeV (bisher §§ 24, 24a, 24c StVG) konkret aufgeführt sind und für die ein Bußgeld über 60 € oder ein Fahrverbot verhängt wird sowie Verkehrsstraftaten.

Das hat zur Folge, dass Verkehrsverstöße, wie beispielsweise das Befahren einer Umweltzone ohne geeignete Umweltplakette, die keine unmittelbare Bedeutung für die Verkehrssicherheit haben, ab Mai 2014 nicht mehr mit Punkten geahndet werden.

Sehr geehrte Leserinnen,  
sehr geehrter Leser,

Wissen ist Macht, sagt man. Wir würden es anders formulieren: Wissen ist Voraussetzung für Erfolg. Und weil Ihr Erfolg das Ziel unserer Bemühungen ist, geben wir unser Wissen gerne an Sie weiter.

Mit unseren Mandantenrunden schreiben und interessanten Veröffentlichungen informieren wir Sie über die aktuellen Entwicklungen im Arbeitsrecht und dabei schwerpunktmäßig über Ihre Rechte als Pilot, als Flugbegleiter sowie als Betriebsrat.

Viel Spaß bei der Lektüre dieses Newsletters.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Anwaltskanzlei

*Stüben*

### Kontakt:

Tanja Stüben LL.M.  
Rechtsanwältin

Falkenweg 1  
D-65527  
Niedernhausen/Wildpark  
Tel: +49 (0)176-5656 0176  
Fax: +49 (0)32-223943294

mail@kanzlei-stueben.de  
www.kanzlei-stueben.de

Allerdings werden die Geldbußen für die einzelnen Ordnungswidrigkeiten erhöht. So braucht ein Autofahrer bei einem unrechtmäßigen Befahren der Umweltzone nun zwar nicht mehr mit einem Punkt zu rechnen, die bisherige (zusätzliche) Geldstrafe jedoch bleibt und wird von 40 € auf 80 € erhöht. Das Fehlen von Kennzeichen kostet künftig nicht mehr 40 €, sondern 60 €, ebenso ein Verstoß gegen eine Fahrtenbuchauflage. Abgedeckte Kennzeichen werden statt mit 50 € mit 65 € geahndet.

Positiv ist, dass die Taten, die nach der Reform nicht mehr im Register gespeichert werden, ohne Antrag zum 01.05.2014 automatisch gelöscht werden. Damit kann sich das Punktekonto bei Einzelnen erheblich reduzieren

### Änderung der Punktevergabe

Anstelle der Skala von 1 bis 7 Punkten, gibt es künftig - je nach Schwere des Verkehrsverstoßes - nur noch 1 bis 3 Punkte. Es soll gelten:

- 1 Punkt für Ordnungswidrigkeiten, in Anlage 13 benannt,
- 2 Punkte für grobe Ordnungswidrigkeiten nach § 4 Abs. 1 BKatV mit Regelfahrverbot und Straftaten in Anlage 13 benannt (§§ 142, 315b, 315c, 316 StGB, 21 StVG) (§§ 222, 229, 240, 323a, 323c StGB, 22 StVG wenn ein Fahrverbot angeordnet wird),
- 3 Punkte für Straftaten in Anlage 13 benannt (§§ 142, 222, 229, 240, 315b, 315c, 316 StGB, 323a, 323c StGB, 21, 22 StVG), wenn die Entziehung der Fahrerlaubnis oder eine isolierter Sperrfrist angeordnet wird.

Beispiele für die neue Punktevergabe:

- Geschwindigkeitsüberschreitung von 51 bis 60 km/h: früher 4 Punkte, ab Mai 2014 2 Punkte
- Geschwindigkeitsüberschreitung von 31 bis 40 km/h: früher 3 Punkte, ab Mai 2014 2 Punkte
- Rote Ampel (länger als 1 S.): früher 4 Punkte, ab Mai 2014 2 Punkte
- Vorfahrt missachtet: früher 3 Punkte, ab Mai 2014 1 Punkt

Wurden viele Verkehrsordnungswidrigkeiten also früher mit 1 bis 4 Punkten bewertet, werden diese zukünftig nur noch mit 1 oder 2 Punkten sanktioniert.

Der Führerschein ist jedoch bereits bei 8 Punkten statt früher ab 18 Punkten „weg“.

Das führt insbesondere bei Vielfahrern zu Nachteilen. Die neue Punktevergabe kann nämlich zur Folge haben, dass bereits nach vier Geschwindigkeitsüberschreitungen 8 Punkte erreicht sind und damit der Führerschein nach der Neuregelung „weg“ ist. Nach bisheriger Rechtslage waren dazu einzelfallabhängig weit mehr Geschwindigkeitsüberschreitungen nötig.

### Umrechnung alter Punkte

Eine Amnestie für die bereits auf dem einzelnen Punktekonto existierenden Punkte gibt es nicht. Sofern die Punkte nicht zum 01.05.2014 mangels Eintragungsfähigkeit automatisch gelöscht werden müssen, ergibt sich folgende Umrechnung:

- 1 - 3 Punkte = 1 Punkt
- 4 - 5 Punkte = 2 Punkte
- 6 - 7 Punkte = 3 Punkte
- 8 - 10 Punkte = 4 Punkte
- 11 - 13 Punkte = 5 Punkte
- 14 - 15 Punkte = 6 Punkte
- 16 - 17 Punkte = 7 Punkte
- ab 18 Punkte = 8 Punkte

Wer seinen reformierten Punktestand wissen will, muss sich selbst erkundigen, eine automatische Mitteilung gibt es hierbei nicht.

### Tilgungsfristen

Nach derzeit geltendem Recht werden die meisten Ordnungswidrigkeiten nach 2 Jahren, Straftaten nach 5 Jahren und Straftaten mit Fahrerlaubnisentziehung nach 10 Jahren getilgt. Die Tilgung wird aufgeschoben, wenn es zu weiteren Eintragungen während der Tilgungsfrist kommt, so genannte Tilgungshemmung.

Die Tilgungshemmung wird nun aufgehoben. Punkte verjähren nun separat und zwar ab Mai 2014 mit starren Tilgungsfristen zwischen 2,5 - 10 Jahren:

Ordnungswidrigkeiten mit 1 Punkt werden nach 2,5 Jahren, Ordnungswidrigkeiten mit 2 Punkten nach 5 Jahren, Straftaten mit 2 Punkten nach 5 Jahren und Straftaten mit 3 Punkten nach 10 Jahre getilgt.

## Aktuelle Rechtsprechung



### Verbreitung eines Streikaufrufs im Intranet

Ein Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, einen vom Arbeitgeber für dienstliche Zwecke zur Verfügung gestellten personenbezogenen E-Mail-Account (Vorname.Name@Arbeitgeber.de) für die betriebsinterne Verbreitung eines Streikaufrufs seiner Gewerkschaft an die Belegschaft zu nutzen.

Die Arbeitgeberin betreibt ein Krankenhaus mit 870 Beschäftigten. Der an dem Verfahren beteiligte Arbeitnehmer ist Betriebsratsvorsitzender und Mitglied von ver.di. Nach einer Anordnung der Arbeitgeberin ist die Nutzung ihres Intranets ausschließlich dienstlichen Zwecken vorbehalten. Für den 13. April 2011 rief ver.di zu einem Warnstreik bei der Arbeitgeberin auf. Diesen Aufruf leitete der Arbeitnehmer über das Intranet der Arbeitgeberin an alle Mitarbeiter weiter und rief die Beschäftigten auf, sich an dem Streik zu beteiligen. Er signierte die E-Mail mit den Worten: „Für die ver.di-Betriebsgruppe“ und fügte seinen Namen an. Die Arbeitgeberin hat geltend gemacht, ihr stehe wegen der Verletzung des arbeitskampfrechtlichen Neutralitätsgebots aus § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ein Unterlassungsanspruch zu. Der Arbeitnehmer hat sich darauf berufen, nicht als Betriebsratsvorsitzender, sondern als Mitglied der ver.di-Betriebsgruppe gehandelt zu haben. Die Arbeitgeberin habe zum Schutze seiner individuellen Koalitionsfreiheit aus Art. 9 Abs. 3 GG die Nutzung ihres Intranets für die Verbreitung des Streikaufrufs zu dulden.

Die Vorinstanzen haben dem Antrag der Arbeitgeberin entsprochen. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitnehmers blieb vor dem Ersten Senat des Bundesarbeitsgerichts ohne Erfolg.

Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts ergibt sich zwar aus § 74 Abs. 2 Satz 1 BetrVG kein Unterlassungsanspruch der Arbeitgeberin. Dieser folgt jedoch aus § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB. Danach kann der Eigentümer vom Störer die Unterlassung weiterer Beeinträchtigungen seines Eigentums verlangen. Hierfür ist unerheblich, ob dem Arbeitnehmer der dienstlichen Zwecken vorbehaltene Intranetzugang in seiner Funktion als Amtsträger oder unabhängig davon zur Verfügung gestellt wurde.

Die Arbeitgeberin ist nicht verpflichtet, die Verbreitung von Streikaufrufen über ihr Intranet gemäß § 1004 Abs. 2 BGB zu dulden. Von ihr kann nicht verlangt werden, durch eigene Betriebsmittel die koalitionspezifische

Betätigung eines Arbeitnehmers in einem gegen sie gerichteten Arbeitskampf zu unterstützen.

Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung Nr. 62/13



### Auswahlentscheidungen im Rahmen von Versetzungen

Ein Arbeitnehmer hat grundsätzlich nur dann einen Rechtsanspruch auf Beschäftigung auf einem bestimmten Arbeitsplatz oder in einem bestimmten Arbeitsbereich, wenn sich dies aus seinem Arbeitsvertrag ergibt. Ansonsten kann der Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts bestimmen, wo er den Arbeitnehmer einsetzt. Der Arbeitgeber hat bei der Versetzung von Beschäftigten jedoch stets die Grundsätze billigen Ermessens zu beachten. Das gilt auch für die zu treffende Auswahlentscheidung, mithin die Entscheidung, welchen von mehreren Arbeitnehmern er versetzt. Das Bundesarbeitsgericht hat insoweit festgestellt, dass eine Auswahl, die nur Beschäftigte einbezieht, die vorher befristete Arbeitsverträge hatten, unzulässig ist und gegen die Grundsätze des billigen Ermessens verstößt.

In dem entschiedenen Fall ging es um eine Klägerin, die seit einigen Jahren bei der beklagten Bundesagentur für Arbeit (BA) als Fachassistentin im Rahmen eines auf bis Dezember 2011 befristeten Arbeitsverhältnisses in Pirna beschäftigt war. Sie wehrte sich zunächst gegen die Befristung des Arbeitsverhältnisses und gewann diesen Rechtsstreit. Das Bundesarbeitsgericht entschied insoweit, dass sich die BA zur Rechtfertigung befristeter Arbeitsverträge nicht auf den Sachgrund der haushaltsrechtlichen Befristung berufen kann.

Als Folge dieser Entscheidung „entfristete“ die BA nicht nur den Arbeitsvertrag der Klägerin, sondern eine Vielzahl weiterer Arbeitsverträge.

Da nun mehr Arbeitnehmer als Arbeitsplätze an verschiedenen Standorten vorhanden waren, versetzte die beklagte Bundesagentur für Arbeit Arbeitnehmer an andere Standorte. Versetzt wurden allerdings viele der vorher befristet beschäftigten Arbeitnehmer einschließlich der Klägerin.

Sie klagte gegen ihre Versetzung mit der Begründung, die Auswahlentscheidung der Beklagten sei fehlerhaft, da die Bundesagentur in die Auswahlentscheidung für die Versetzung nur die Arbeitnehmer aus den zuvor befristeten Arbeitsverhältnissen einbezogen hatte.

Damit gewann die Klägerin ihren Rechtsstreit vor dem Bundesarbeitsgericht. Die Bundesagentur für Arbeit ist zwar berechtigt, die Klägerin zu versetzen – einen Grund stellt beispielsweise ein Personalüberhang in einer örtlichen Arbeitsagentur dar. Nicht zulässig ist es aber - so das Bundesarbeitsgericht - nur eine Gruppe von Arbeitnehmern bei der zu treffenden Auswahlentscheidung zu berücksichtigen. Folge des eingeschränkten Auswahlkreises war hier die Unwirksamkeit der Versetzung.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.07.2013, Az.: 10 AZR 915/12



### **Parken in zweiter Reihe - Mitverschulden bei Unfall**

Nach Urteil des AG München hat derjenige, der ein Fahrzeug in zweiter Reihe parkt und dadurch die Fahrbahn verengt, nach den Grundsätzen der Betriebsgefahr eine Mithaftung, wenn ein vorbeifahrendes Fahrzeug das geparkte Fahrzeug streift und beschädigt.

Im Streitfall hatte ein LKW in zweiter Reihe geparkt. Er blockierte dadurch die rechte Fahrspur, Teile seines Aufbaus und der linke Außenspiegel ragten in die linke Fahrspur hinein. Beim Versuch, vorbeizufahren touchierte ein anderer LKW das parkende Fahrzeug, wodurch bei diesem ein Schaden entstand. Der vorbeifahrende LKW-Fahrer war nicht bereit, den gesamten Schaden zu ersetzen. Er meinte, den in zweiter Reihe Parkende treffe eine Mitschuld an dem Unfall. Das AG München gab ihm Recht. Der in zweiter Reihe Parkende müsse in diesem Fall 25 Prozent des Schadens nach den Grundsätzen der Betriebsgefahr selbst tragen. Sein LKW habe den Verkehr trotz des Parkens beeinflusst. Dies sei für den Verkehrsunfall auch ursächlich gewesen, da dadurch der linke Fahrstreifen, der wiederum links durch einen Bordstein abgegrenzt werde, derart verengt sei, dass eine Vorbeifahrt für einen LKW erheblich erschwert werde.

Amtsgericht München, Urteil vom 26.03.2013 - 332 C 32357/12

#### **Weitergehende Informationen:**

Wenn Sie weitergehende Informationen zu den genannten Urteilen wünschen, setzen Sie sich bitte mit uns in Verbindung: [mail@kanzlei-stueben.de](mailto:mail@kanzlei-stueben.de)



### **Mitbestimmung des Betriebsrats bei Betrieb einer Facebook-Seite durch den Arbeitgeber**

Der Arbeitgeber, in diesem Fall ein Blutspendedienst mit ca. 1300 Mitarbeitern, eröffnete auf Facebook eine Seite. Die Mitarbeiter erhielten einen "Leitfaden zum Umgang mit Social Media" und ihnen wurde mitgeteilt, dass sie der Facebook-Seite gerne folgen könnten. Externe konnten auf der Facebookseite Postings abgeben und auch Kommentare zu einzelnen Mitarbeitern abgeben. Diese werden auf einer virtuellen Pinnwand eingestellt und können von allen Nutzern betrachtet und auch weiter kommentiert werden. Dies sah der Betriebsrat des Unternehmens als Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte an. Er leitete zum Schutz der Mitarbeiter ein Verfahren ein, mit dem das Unternehmen gezwungen werden sollte, die Seite zu schließen.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf jedoch wertete das Vorgehen des Arbeitgebers nicht als ein mitbestimmungsrelevantes Verhalten. Auch den Antrag auf Abschaltung der Seiten sah es als unbegründet an. Im Ergebnis stehe dem Betriebsrat nämlich keinerlei Mitbestimmungsrecht zu. Fragen der Ordnung des Betriebes aus § 87 Abs.1 Nr.1 BetrVG sollen danach ebenso wenig verletzt sein wie ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG.

Ein Mitbestimmungsrecht bezüglich Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) scheitere daran, dass das Betreiben der Facebook-Seiten diese Fragen gar nicht berühre. Die Seiten hätten keinen Einfluss darauf, wie sich die Beschäftigten im Betrieb miteinander oder zueinander verhalten sollen.

Ein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG scheitere daran, dass zwar eine technische Einrichtung im Sinne der Norm vorläge und auch eine Überwachung denkbar ist, die Seiten seien jedoch nicht als eine Einrichtung zur Verhaltens- und Leistungskontrolle anzusehen, denn die Kommentare über Mitarbeiter kämen von Externen aus eigenem Antrieb.

ArbG Düsseldorf, Beschl. v.21.06.2013 - 14 BVGa 16/13