

„Hip“ für Erlanger Bergkirchweih

Wie eine Liste zum Eyecatcher für die Erlanger Bergkirchweih wurde

Die Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Erlangen sahen sich gefordert, im Rahmen ihrer Kompetenz eine Liste zu erstellen und eine schriftliche Empfehlung auszusprechen. Diese Liste enthält 12 Partysongs, unter anderem auch beliebte Klassiker. Ziel sei es gewesen, damit eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle Gäste sicher fühlen. Auch ein Beschluss des Stadtrats aus 2021 stützt diese Aufforderung: CSU, Linke und SPD hatten votiert, dass Lieder mit „gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“ auf der Bergkirchweih nicht gespielt werden sollten. Die lokale Berichterstattung sah diese Empfehlung der Gleichstellungsstelle als strikte Verbotsliste an, und schon war eine Diskussionswelle über die Zulässigkeit von Partysongs mit sexistischem Inhalt auf Veranstaltungen losgebrochen.

Die Erlanger SPD äußert auf Facebook, dass sie einen Berg ohne Sexismus – genauso wie ohne Rassismus, Homophobie und andere Formen der Menschenfeindlichkeit – wollen! Sich damit zu beschäftigen und Hinweise zu geben, ist eine der Aufgaben unserer Gleichstellungsstelle – und der ist sie mit ihrer

Empfehlung an die Bergwirte nachgekommen. Gleichzeitig weist die SPD darauf hin, dass es die Aufgabe des Oberbürgermeisters ist, sich klar zum Ziel zu bekennen, frauenverachtende Inhalte auf der Bergkirchweih einzuschränken, sich vor die Gleichstellungsbeauftragten zu stellen und eine sachliche Diskussion einzufordern.

Laut BR24 kritisierte der „Verein zum Erhalt bayerischer Wirtshauskultur“ mit Sitz in München das Ansinnen der Stadt. Der Vorsitzende Franz Bergmüller, der zugleich AfD-Landtagsabgeordneter ist, beklagte „Musikzensur“.

In einem Bericht von inFranken.de führte FDP-Landesvorsitzender Matthias Fischbach aus: „Der eigentliche Skandal an dieser Liederliste ist, dass eine hochverschuldete Stadt mit Konsolidierungsaufgaben offenbar noch Personalressourcen hat, um jahrzehntealtes Liedgut für ein kurioses Blacklisting zu scannen.“

Die Befragung von, auch weiblichen, Besuchern des Berges ergab einen Blick auf geteilter Meinung. Frauen meinten unter anderem, dass die Lieder auf der Liste mittlerweile ein bayerisches Kulturgut sind.

Sie zeigten aber auch Verständnis für die Empfehlung der Gleichstellungsstelle.

Oberbürgermeister Jörg Volleth äußerte sich in einem Interview, dass er in einem Zwiespalt steht. Für Volleth gibt es die Freiheit der Kultur. Er ist sich dabei bewusst, dass nicht allen alles gefällt. Letztendlich geht es Volleth aber darum, dass man miteinander respektvoll umgeht und es eine friedliche Bergkirchweih wird.

Wirtschaftsreferent Konrad Beugel ist einerseits enttäuscht über die Medien, die aus einer Empfehlung ein Verbot machten. Andererseits sieht er durch den Medienrummel die Bergkirchweih in aller Munde, was eine ungeheure Reichweite und Bekanntheit erzielt. Das Liegenschaftsamt der Stadt Erlangen weist ihrerseits ausdrücklich darauf hin, dass es sich nicht um eine Verbotsliste handele. „Die Liste ist als Orientierung und Sensibilisierung gedacht. Unser gemeinsames Ziel mit Wirtinnen, Wirten und Schaustellerbetrieben ist ein friedliches und respektvolles Fest für alle“, erklärt das städtische Liegenschaftsamt.

BLV Pressestelle //

Sicherheitstipp Messer: Richtig scharf

Beim Schneiden mit Handmessern sind Auswahl und Zustand entscheidend

Mannheim (bgn) – Wer sich bei der Arbeit schneidet und zum Arzt muss, fehlt danach durchschnittlich mehr als eine Woche am Arbeitsplatz – mit den entsprechenden Folgen: Lohnfortzahlung, Mehrarbeit für die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder sogar eine weitere Arbeitskraft, die organisiert und bezahlt werden muss.

Besser, man beugt dem vor!

Mit der Auswahl des richtigen Werkzeugs ist man schon auf einem guten Weg. Denn praktisch für jeden Schnitt gibt es das entsprechende Messer. Mit einer ungeeigneten oder gar stumpfen Klinge zu hantieren, ist nicht nur mühsam, sondern auch gefährlich. Richtige Reinigung und Pflege schonen das Werkzeug und bewahren ebenso vor Schnittverletzungen. Ganz klar: Die Spülmaschine ist ein Feind scharfer Messer. Eben-

so wie Schubladen, in denen Messer ungeordnet herumfliegen. Das ist Gift, besonders auch für die Hände, die danach greifen. Ein entsprechender Einsatz schafft schnell Abhilfe. Nicht weniger wichtig ist die richtige Lagerung und der sichere Transport während der Messer-Arbeit. Am Arbeitsplatz liegt das scharfe Schneidwerkzeug nicht einfach auf dem Tisch. Man kann es nach dem Schneiden zum Beispiel unter ein Schneidbrett schieben. Damit ist es immer griffbereit, aber sicher verwahrt. Nach Arbeitsende kommt es in einen Messerkorb oder eine Messerhalterung.

Ausführliche und weiterführende Informationen:

BGN-report: „Auswahl und Einsatz von Handmessern“ (https://www.bgn.de/praevention-arbeitshilfen/praxishilfen-service/medien-und-apps/akzente-report/report-archiv/report_4_2020_Fleisch.pdf)

BGN-AKZENTE: Handmesser in der Fleischwirtschaft (<https://bgn-akzente.de/arbeitsicherheit/scharf-und-spitz-handmesser-in-der-fleischwirtschaft>)

Über die BGN: Die Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) mit Sitz in Mannheim ist seit 1885 die gesetzliche Unfallversicherung für die Unternehmen der Nahrungsmittel- und Getränkeindustrie, des Hotel- und Gaststättengewerbes, des Bäcker- und Konditorenhandwerks, der Fleischwirtschaft, von Brauereien und Mälzereien sowie von Schausteller- und Zirkusbetrieben. Alle Beschäftigten in diesen Betrieben sind kraft Gesetzes bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten bei der BGN versichert – zurzeit rund 3,8 Millionen Menschen in über 380.000 Betrieben.

BGN-Pressemitteilung vom 7. Mai 2026 //

Paketzusteller springt auf Porsche

Keine Haftung für behauptete Schäden auf der Flucht vor Hunden

Sachverhalt

Ein Paketzusteller versuchte am Vormittag des 25.09.2024, ein Paket bei dem Kläger aus dem Landkreis Freising abzuliefern. Die Abgabe scheiterte jedoch zunächst wegen eines nicht vorhandenen Codes für die Übergabe. Am Nachmittag erschien der Zusteller absprachegemäß erneut, betrat das Grundstück und klingelte an der Haustür. Nach dem Öffnen der Tür liefen die Hunde des Klägers – zwei Dalmatiner und ein kleiner Mischlingshund – bellend auf den Paketzusteller zu. Der Paketzusteller flüchtete sich daraufhin auf die Motorhaube des neben dem Haus geparkten PKW Porsche Cayenne des Klägers. Der Kläger geht davon aus, dass hierdurch Kratzer und Dellen auf der Motorhaube entstanden sind, die eine Neulackierung der Motorhaube erforderlich machen würden. Die Kosten hierfür werden mit 2.723,74 € netto beziffert. Da sowohl der Paketzu-

steller als auch sein Münchener Arbeitgeber eine Regulierung des Schadens verweigerten, erhob der Kläger gegen diese Klage vor dem Amtsgericht München.

Entscheidung

Das Amtsgericht München wies die Klage mit Urteil vom 12.02.2026 ab. Es hatte nach Durchführung der Beweisaufnahme bereits Zweifel daran, dass die auf Bildern gezeigten Schäden von dem Vorfall stammen. Insoweit führte es u. a. aus: (gekürzt)

„Die vorgelegten Lichtbilder wurden, wie der Kläger im Rahmen seiner informatorischen Anhörung selbst erklärte, erst Monate nach dem Vorfall gefertigt. Diese Lichtbilder zeigen neben den von der Klagepartei markierten Kratzern, welche die durch den Beklagten entstandenen Schäden zeigen sollen, weitere Schäden an der Motorhaube. Die Frage nach Vorschäden be-

antwortete der Kläger nur ungenau, so dass für das Gericht bereits fraglich ist, ob an der Motorhaube des streitgegenständlichen Fahrzeugs eine Schadensverweiterung eingetreten ist.“ Selbst wenn man eine Beschädigung durch den Paketzusteller annehmen würde, sei eine Haftung jedoch wegen Mitverschuldens ausgeschlossen. Insoweit führte das Gericht u. a. aus:

Mitverschulden des Klägers

„Gemäß § 254 BGB ist jedoch ein Mitverschulden des Klägers aufgrund dessen Tierhalterhaftung nach § 833 BGB in Ansatz zu bringen, hinter welchem das Verschulden des Beklagten vollständig zurücktritt. Das Gericht ist nach der Anhörung des Klägers, des Beklagten sowie der Vernehmung der Zeugin G. zu der Überzeugung gelangt, dass das Verhalten der von dem Kläger gehaltenen Hunde für den Sprung des Beklag-

ten auf das Fahrzeug des Klägers im Sinne einer *conditio sine qua non* ursächlich geworden ist. Auch wenn der Kläger und die Zeugin G. angaben, dass sich die Hunde noch 3–4 m von dem Beklagten entfernt befanden, als dieser sich auf die Motorhaube rettete, und nicht aggressiv gewesen seien, reicht dies nicht aus, um die Tierhalterhaftung zu unterbrechen. Eine tatsächliche Gefahr durch die Tiere muss gerade nicht bestanden haben. Ein Zurechnungszusammenhang zwischen dem tierischen Verhalten und dem entstandenen Schaden genügt, dieser ist vorliegend gegeben. Das Bellen und Zurrennen auf eine Person stellt eine typische Tiergefahr dar und hat beim Beklagten zu 2) einen Fluchtreflex ausgelöst. Es genügt, wenn das tierische Verhalten lediglich psychische Wirkungen, wie auch Schreckreaktionen auslöst. Die Flucht des Beklagten ist nachvollziehbar, um eine schnelle Barriere zwischen ihm und den Hunden zu begründen. Auch wenn sich der Beklagte bewusst und freiwillig der normalen Tiergefahr ausgesetzt hat, was anzunehmen ist, da er nach eigenen Angaben das Bellen der Hunde bereits beim ersten Zustellversuch am Vormittag gehört hat, schließt dies die Haftung nach § 833 nicht aus. Dies wäre nur anders, wenn der Verletzte bewusst

ungewöhnliche Risiken übernimmt, d. h. solche, die über die gewöhnliche mit einem Tier dieser Art und seiner üblichen Nutzung verbundenen Gefahr hinausgehen. Dies ist vorliegend unzweifelhaft nicht der Fall.

Bei Abwägung der beiderseitigen Verschuldensbeiträge tritt die Haftung des Beklagten, der hier lediglich fahrlässig handelte, gegenüber der klägerischen Haftung zurück. Dies insbesondere, als dem Kläger vorliegend bewusst war, dass der Beklagte aufgrund des fehlenden Annahmecodes für die Zustellung des Pakets nochmals kommen musste. In Anbetracht dessen war es dem Kläger zuzumuten, seine 3 Hunde, die zusammen eine andere Rudeldynamik ausüben als ein einzelner Hund, besser unter Kontrolle zu halten, um ein gemeinsames Zulaufen auf den Beklagten zu unterbinden.“ **Urteil des Amtsgerichts München vom 12.02.2026, Aktenzeichen: 223 C 6838/25. Das Urteil ist rechtskräftig.**

Amtsgericht München,
Pressemitteilung 14 vom 27.04.2026
Auszug aus dem BMF-Schreiben GZ:
III C 3 - S 7117-e/00003/005/058,
DOK: COO.7005.100.3.14287537 //

Mitgliedschaften des BSM

In diesen Organisationen ist der BSM Mitglied:

BERiD	Verband zur Förderung der schulischen B ildung und E rziehung von Kindern der Angehörigen r eisender Berufsgruppen i n D eutschland Der BSM ist Gründungsmitglied
BMV	B undes m arkt v erband der Fischwirtschaft
DIN	D eutsches I nstitut für N ormung
ENTE	E uropean N etwork for T raveller E ducation Europäischer Bildungsverband für Reisende Der BSM ist Gründungsmitglied
ESU	E uropäische S chausteller u nion
Heimatkakt	Der BSM ist Gründungsmitglied
VFSG	V erein zur F örderung der S icherheit von G roßveranstaltungen e.V.

Feiertage im Minijob: Verdienst, Arbeitszeit, Zuschläge

Im Mai stehen viele Feiertage an. Das wirft bei Minijobberinnen und Minijobbern sowie bei Arbeitgebern häufig Fragen auf: Ist Arbeiten an Feiertagen erlaubt oder besteht ein Arbeitsverbot? Was passiert, wenn ein geplanter Arbeitstag ausfällt – besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung? Dieser Beitrag liefert einen verständlichen Überblick über alle wichtigen Regelungen zu Feiertagen im Minijob.

Welche Feiertage gibt es?

Feiertage werden gesetzlich festgelegt. An diesen Tagen ruht die Arbeit in vielen Branchen. Einige Feiertage gelten in allen Bundesländern. Andere Feiertage unterscheiden sich je nach Bundesland.

Diese Feiertage gelten bundesweit:

- Neujahr (1. Januar)
- Karfreitag
- Ostermontag
- Christi Himmelfahrt
- Pfingstmontag
- Tag der Arbeit (1. Mai)
- Tag der Deutschen Einheit (3. Oktober)
- Erster Weihnachtsfeiertag (25. Dezember)
- Zweiter Weihnachtsfeiertag (26. Dezember)

Gut zu wissen: Heiligabend (24. Dezember) und Silvester (31. Dezember) sind normale Arbeitstage. In einigen Fällen gewähren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber aber auch eine bezahlte Freistellung. Maßgeblich sind die Regelungen im Arbeitsvertrag sowie mögliche betriebliche Vereinbarungen oder Tarifverträge.

Was gilt bei nicht bundeseinheitlichen Feiertagen?

Nicht alle Bundesländer haben die gleichen gesetzlichen Feiertage. Fronleichnam ist beispielsweise nur in

- Baden-Württemberg
 - Bayern
 - Hessen
 - Nordrhein-Westfalen
 - Rheinland-Pfalz
 - Saarland
- ein Feiertag.

Arbeitet eine Minijobberin oder ein Minijobber in einem Bundesland und wohnt in einem anderen, dann gelten

die Feiertagsregelungen des Arbeitsortes. Der Sitz des Unternehmens ist in diesem Fall nicht entscheidend. Entscheidend ist immer der Arbeitsort. Individuelle Absprachen dürfen die Feiertagsregelungen nicht außer Kraft setzen.

Wer hat an gesetzlichen Feiertagen frei?

In der Regel verbietet das Arbeitszeitgesetz die Arbeit an gesetzlichen Feiertagen. Das gilt für Minijobberinnen und Minijobber wie für alle anderen Beschäftigten. In einigen Bereichen muss jedoch auch an Feiertagen gearbeitet werden, damit beispielsweise Versorgung und Sicherheit gewährleistet ist. Das Gesetz sieht hierfür Ausnahmen vor. Dazu zählen unter anderem:

- Not- und Rettungsdienste, Feuerwehr
- Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen
- Gaststätten, Hotels, Gastronomie und Bäckereien
- Konzert- und Theaterhäuser
- Verkehrsbetriebe
- Presse und Medien
- Bewachungsgewerbe

Müssen Minijobber an Feiertagen Urlaub nehmen?

Fällt ein gesetzlicher Feiertag auf einen regulären Arbeitstag, müssen Minijobberinnen und Minijobber in der Regel nicht arbeiten. Sie benötigen dafür keinen Urlaub.

Werden Feiertage beim Minijob bezahlt?

Minijobberinnen und Minijobber erhalten an Feiertagen ihren Verdienst, wenn der Feiertag auf einen Tag fällt, an dem sie sonst gearbeitet hätten. Das regelt das Entgeltfortzahlungsgesetz. **Beispiel:** Ein Minijobber arbeitet regelmäßig montags, mittwochs und freitags in einem Supermarkt. Fällt der 1. Mai auf den Freitag, muss der Minijobber nicht arbeiten und die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber zahlt den Verdienst trotzdem weiter.

Darf der Arbeitgeber die Arbeitszeit einfach verschieben?

Für Minijobberinnen und Minijobber besteht grundsätzlich keine Pflicht, die an Feiertagen ausgefallenen

Stunden vor- oder nachzuarbeiten. Eine Verlagerung der Arbeitszeit auf einen normalerweise freien Tag ist nicht zulässig, wenn damit die Feiertagsregelung umgangen werden soll. **Tipp:** Eine schriftliche Festlegung der regelmäßigen Arbeitstage im Arbeitsvertrag schafft Planungssicherheit für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Klarheit für Beschäftigte.

Arbeiten am Feiertag: Gibt es Zuschläge oder Ersatzruhetage?

In Branchen, in denen Feiertagsarbeit erlaubt ist, können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Minijobber auch an Feiertagen einsetzen. Dann stellt sich häufig die Frage, ob Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dafür einen Zuschlag an Minijobber zahlen müssen. Einen gesetzlichen Anspruch auf einen Feiertagszuschlag gibt es nicht. Viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zahlen freiwillig Zuschläge. Ein Anspruch auf die Zahlung der Zuschläge besteht, wenn dies im Arbeitsvertrag, durch eine Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag geregelt ist. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, einen Ersatzruhetag zu gewähren.

Zählen Feiertagszuschläge zum Verdienst im Minijob?

Die gute Nachricht: Feiertagszuschläge für tatsächlich geleistete Arbeit bleiben in vielen Fällen steuerfrei und damit beitragsfrei. Sie zählen dann nicht zum regelmäßigen Verdienst.

Checkliste für Feiertage im Minijob

Die folgende Checkliste kann Klarheit schaffen:

- Arbeitsort prüfen: Gilt der Feiertag im Bundesland, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird?
- Dienstplan und Arbeitsvertrag ansehen: Fallen Feiertage auf die üblichen Arbeitstage?
- Keine Verlagerung der Stunden: Arbeitszeiten an Feiertagen dürfen nicht einfach auf einen anderen Tag verschoben werden.
- Bei Feiertagsarbeit Ausgleich regeln: Ersatzruhetag einplanen und mögliche Zuschläge schriftlich festhalten.

Minijobzentrale, magazin vom 29. April 2026 //