

■ Firmenfahrzeuge 1%-Regelung

Nach dem Einkommensteuergesetz ist die private Nutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs für jeden Kalendermonat mit 1 % des inländischen Listenpreises des Fahrzeugs zum Zeitpunkt der Erstzulassung (zuzüglich Sonderausstattungen, einschließlich Umsatzsteuer) anzusetzen, wenn nicht u. a. das Verhältnis der privaten zu den übrigen Fahrten durch ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch nachgewiesen wird. Der Bundesfinanzhof hat nun entschieden, daß diese sogenannte 1%-Regelung nicht gegen das Grundgesetz verstößt. Diese Regelung muß der Steuerpflichtige, auch wenn sie pauschal ist, gegen sich gelten lassen. Gerade im Steuerrecht hat der Gesetzgeber einen weiteren Beurteilungs- und Gestaltungsspielraum. Steuerlich gerecht ist diese Regelung auch deshalb, weil dem Steuerpflichtigen immer noch die Möglichkeit verbleibt, den Nachweis für den betrieblichen Aufwandsanteil konkret mit einem Fahrtenbuch zu führen (Bundesfinanzhof, Az.: III R 59/98).

■ Mitarbeiterkontrolle Heimliche Tests zulässig

Arbeitgeber dürfen die Ehrlichkeit ihrer Mitarbeiter heimlich testen und benötigen dafür nicht die Zustimmung des Betriebsrates. Entscheidend ist, daß dabei keine technischen Hilfsmittel zum Einsatz kommen. Im vorliegenden Fall hatte ein Unternehmen einer Verkäuferin heimlich zusätzliches Wechselgeld in die Kasse gelegt, um zu prüfen,

ob die Frau überzählige Beträge an den Arbeitgeber abführt. Als diese den zusätzlichen Betrag nicht verbuchte, kündigte ihr der Arbeitgeber. Gleichwohl bekam die Verkäuferin ihr Recht, denn die Kontrolle sei zwar legal gewesen, der Unternehmer konnte aber im Prozeß nicht zweifelsfrei nachweisen, daß er den Geldbestand tatsächlich erhöht hatte (BAG, Az.: 2 AZR 743/98).



■ Pflichtverstoß Einmaliger Ausrutscher

Weil ein Arbeitnehmer offenbar über Umstrukturierungen in seiner Firma geärgert hatte, machte er gegenüber einem Kunden seiner Verärgerung Luft und sagte, dies sei eine „Scheiß-Firma“. Nach Auffassung des Gerichts war diese Äußerung aber nur als einmaliger Ausrutscher zu bewerten. Eine fristlose Kündigung ist deshalb noch nicht gerechtfertigt. Das Gericht bewertete das Verhalten des Arbeitnehmers zwar als „erheblichen arbeitsvertraglichen Pflichtverstoß“, gleichwohl sei es in diesem Einzelfall kein Grund für eine fristlose Kündigung, weil sich der Arbeitnehmer in rund 27 Jahren Betriebszugehörigkeit zuvor als tadellos arbeitender und höflicher Mitarbeiter bewährt habe. Ein einmaliger Ausrutscher dürfe daher nicht derart gravierende Folgen haben (AG Frankfurt/Main, Az.: 9 BV 558/99).

■ Abnahme Zahlung reicht nicht

In einem Rechtsstreit vor dem Oberlandesgericht Köln entschieden die Richter in einem Urteil vom 11. 6. 99, daß eine Zahlung des Werklohns keine Abnahme bedeutet. Allerdings setzt dies voraus, daß zwischen Installationen und Erstellung der letzten Teilrechnung ein erheb-

licher Zeitraum liegt. Im zu entscheidenden Fall war ein Zeitraum von einem Jahr vergangen. Des weiteren muß der Auftragnehmer selbst nach Bezahlung der Rechnungen darauf verwiesen haben, daß eine Abnahme und Produktionsübergabe nicht stattgefunden hat. Auch muß der Auftraggeber fortlaufend wesentliche Funktionsmängel gerügt haben. Bei der fehlenden Abnahme ist der Auftraggeber dann berechtigt, den Vertrag rückabzuwickeln und gemäß § 326 BGB die Vergütung zurückzufordern. Die kurze Verjährungsfrist aus den werkvertraglichen Vorschriften greift nach Auffassung des Oberlandesgerichtes Köln dann nicht.

■ Privattelefonate Während der Arbeitszeit

Ist einem Arbeitnehmer die Nutzung der betrieblichen Telefonanlage zu Privatgesprächen in bestimmtem Umfang gegen Kostenerstattung erlaubt, schließt eine derartige Gestattung auch kurze Anrufe zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit ein, solange nicht ausdrücklich etwas anderes festgelegt wurde und er nicht mit der ihm auferlegten Arbeitsleistung in Rückstand gerät. Solange der normale Rahmen nicht gesprengt wird, rechtfertigen solche Privattelefonate weder eine Abmahnung noch eine Kündigung. Im vorliegenden Fall sah das Gericht dies als nicht gegeben an. Aus dem Einzelbindungsnachweis ergaben sich arbeitstäglich im Höchstfall fünf bis sieben private Telefongespräche, zum Teil



wesentlich weniger, die zum großen Teil nur wenige Sekunden, meist nicht mehr als zwei und im Höchstfall rund 8 Minuten dauerten. Insgesamt fielen innerhalb eines Zeitraums von rund fünf Monaten etwa vier Stunden an (Arbeitsgericht Frankfurt/Main, AZ 2Ca8824/98).

■ Zeugnis Geknickte Urkunde

Der Arbeitgeber erfüllt den Anspruch des Arbeitnehmers auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses auch mit einem Zeugnis, das er zweimal faltet, um den Zeugnisbogen in einem Geschäftsumschlag üblicher Größe unterzubringen, wenn das Originalzeugnis kopierfähig ist und die Knicke im Zeugnisbogen sich nicht auf den Kopien abzeichnen. Schließt das Arbeitszeugnis mit dem in Maschinschrift angegebenen Namen des Ausstellers und seiner Funktion, so muß das Zeugnis von diesem persönlich unterzeichnet werden (Bundesarbeitsgericht, AZ 9AZR893/98).

■ Domain-Reservierung In Behinderungsabsicht

Wer sich ohne nachvollziehbares eigenes Interesse einen Internet-Domainnamen registrieren läßt, der mit dem eigenen Namen und der eigenen Tätigkeit in keinem Zusammenhang steht aber gleichlautend mit der Marke eines Unternehmens ist, kann wegen schikanöser, sittenwidriger Behinderung dazu verurteilt werden, diesen benutzten Namen aufzugeben. Dies jedenfalls dann, wenn sich beim Benutzer dieses Namens kein besonderes Eigeninteresse feststellen läßt (Oberlandesgericht Frankfurt/Main, AZ 6W33/00).

■ **Werkvertrag** **Regensicheres Dach**

Das für eine Lager- und Produktionshalle errichtete Dach muß in jedem Falle so dicht sein, daß es auch nach heftigen Regenschauern nicht zu Wassereinbrüchen kommt. Der Auftragnehmer schuldet daher ein funktionstaugliches und zweckentsprechendes Werk. Dieser sichere Schutz ist nicht gegeben, wenn sich das Dach bei stärkerem Regen mit Windeinfall als undicht erweist (Bundesgerichtshof, AZ VIIZR403/98).

■ **Radarwarngerät** **Vernichtung zulässig**

Da der Betrieb eines Radarwarngerätes es dem Verkehrsteilnehmer ermöglicht, sich ungestraft über Bestimmungen der Verkehrssicherheit hinwegzusetzen und dadurch andere Verkehrsteilnehmer zu gefährden, verleitet das Mitführen eines Radarwarngerätes gerade zu entsprechenden Verkehrswidrigkeiten und begründet eine gegenwärtige Gefahr, die eine Sicherstellung rechtfertigt. Auch die angedrohte Vernichtung des Radarwarngerätes ist rechtlich unbedenklich, da bei einer Verwertung als milderer Mittel erneut die Gefahr droht, daß das Radarwarngerät zum Einsatz kommt und damit wiederum eine Gefährdung der öffentlichen Sicherheit entsteht (Verwaltungsgericht Berlin, AZ IA524/98).



■ **Handelsvertreter** **Ausgleichsanspruch**

Trotz einer nur kurzfristigen (hier 3 Monate) Tätigkeit des Handelsvertreters und einer nicht umsatzabhängigen Provision (Fixprovision), hat dieser einen Ausgleichsanspruch gegen seinen Unternehmer. Dies gilt auch, wenn der Vertrag noch innerhalb der Probezeit gekündigt wird. Entscheidend ist, daß er den aus seiner früheren Tätigkeit erworbenen Kundenstamm mitgebracht und auf seinen Unternehmer übertragen hat. Dies rechtfertigt die Ausgleichszahlung (Landgericht Freiburg, AZ 12 o 140/98).

■ **Kündigung** **Häufige** **Kurzerkrankung**

Ein weit verbreiteter Irrglaube ist es, daß der Arbeitgeber einem erkrankten Arbeitnehmer nicht kündigen könne. Krankheitsbedingte Kündigungen sind sehr wohl zulässig, auch bei häufigen Kurzerkrankungen. Folgende drei Voraussetzungen müssen aber vorliegen: Zunächst ist eine negative Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustands erforderlich. Die bisherigen und nach der Prognose zu erwartenden Auswirkungen des Gesundheitszustandes des Arbeitnehmers müssen weiter zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen. In der dritten Stufe, bei der Interessensabwägung, ist dann zu prüfen, ob die erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billigerweise nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen (Bundesarbeitsgericht, AZ 2AZR378/99).