

## › Betriebliche Kfz ‹

### Dienstwagensteuer für Geländewagen

Für die private Nutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeuges hat der Steuerpflichtige für jeden Kalendermonat 1 % des inländischen Listenpreises im Zeitpunkt der Erstzulassung anzusetzen. Diese Regelung ist auch auf so genannte Kombi-Fahrzeuge, wie Geländewagen anzuwenden. Anders als Lkw, die nach ihrer Bauart und Einrichtung ausschließlich für die Beförderung von Gütern konzipiert sind, zeichnen sich die Kombinationskraftwagen gerade dadurch aus, daß sie nach Wahl des Steuerpflichtigen entweder zur Güter- oder zur Personenbeförderung eingesetzt werden können. Dies rechtfertigt und gebietet es, auch diese Fahrzeuge wie „normale“ Pkw der 1-von-Hundert-Regelung zu unterwerfen (BFH, Az.: X R 23/01).

## › Urlaub ‹

### Ablehnung muß begründet sein

Unternehmen dürfen beantragten Urlaub nicht mit pauschal vorgetragene betrieblichen Gründen verweigern. Vielmehr ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Zurückweisung des Urlaubs detailliert zu begründen. Eine Urlaubsablehnung ist nur dann möglich, wenn dringende betriebliche Belange oder – bei entsprechenden Urlaubswünschen von Kollegen – soziale Gesichtspunkte dagegen sprechen (ArbG Frankfurt, Az.: 1 Ga 171/00).

## › Arbeitnehmerhaftung ‹

### Volle Haftung nur bei Vorsatz

Im Rahmen seiner Ausbildung war ein 16jähriger im Lager seiner Arbeitgeberin beschäftigt.

Dort befand sich ein Gabelstapler, der von den ausgebildeten Mitarbeitern zum Warentransport genutzt wurde. Die Benutzung war ihm untersagt. Eines Tages kam es zu einem Schadenereignis, als er mit dem Gabelstapler beim Ausfahren aus der Lagerhalle mit den hochgefahrenen Gabeln gegen das nicht vollständig geöffnete Sektionaltor stieß und dabei einen Schaden von rund 3600



Euro verursachte. Der Arbeitgeber wollte den Schaden von seinem Azubi ersetzt bekommen und ging vor Gericht. Das Bundesarbeitsgericht entschied, daß ein vorsätzlicher Pflichtverstoß nur dann zur vollen Haftung des Arbeitnehmers führt, wenn auch der Schaden vom Vorsatz erfaßt ist. Dieser Vorsatz muß nun vom vorinstanzlichen Landesarbeitsgericht nochmals überprüft werden. Für die Haftung des Arbeitnehmers gilt Folgendes: Vorsätzlich verursachte Schäden hat der Arbeitnehmer in vollem Umfang zu tragen. Bei grober Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers ist eine Haftungserleichterung möglich. Ist der Schaden auf leichteste Fahrlässigkeit zurückzuführen, haftet der Arbeitnehmer gar nicht. Bei normaler Fahrlässigkeit hat der Arbeitnehmer den Schaden anteilig zu tragen. Ob und gegebenenfalls in welchem Umfang er zum Ersatz verpflichtet ist, richtet sich im Rahmen einer Abwägung der Gesamtumstände, insbesondere von Schadenanlaß und Schadenfolgen, nach Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkten (BAG, Az.: 8 AZR 348/01).

## › Beratungsvertrag ‹

### Steuerberater muß Fehler korrigieren können

Ist ein Steuerpflichtiger mit den Leistungen seines Steuerberaters nicht zufrieden, weil die Jahresabschlußarbeiten seiner Meinung nach fehlerhaft sind, dann ist der steuerpflichtige Mandant zunächst verpflichtet, dem für die Mängel verantwortlichen Steuerberater die Möglichkeit zur Beseitigung der Mängel einzuräumen. Die Einräumung einer solchen Nachbesserungsmöglichkeit ist nur dann entbehrlich, wenn der Steuerberater die Nachbesserung ernsthaft und endgültig verweigert. Wählt der Steuerpflichtige diesen Weg nicht, dann kann der Steuerberater gleichwohl sein volles Honorar geltend machen (OLG Koblenz, Az.: 3 U 1027/02).

## › Arglistige Täuschung ‹

### Versteckte Aufnahmegebühr

Ein Online-Serviceunternehmen bot Gewerbetreibenden an, sich in ein Internet-Firmenbranchenbuch eintragen zu lassen. Versteckt im „Kleingedruckten“ war zu lesen, daß eine Aufnahmegebühr für 699 Euro zuzüglich Mehrwertsteuer fällig sei. Der flüchtige Leser dagegen mußte annehmen, daß der Firmeneintrag, von niedrigen Grundkosten abgesehen, kostenlos sei. Als die eingetragene Firma dann keine Zahlung leistete, erhob das Online-Unternehmen Klage. Das angerufene Gericht wies die Klageforderung aber zurück. Der Umstand, daß in einer Fußnote im Kleingedruckten ganz erhebliche Grundkosten versteckt, während bei der Auftragserweiterung relativ geringfügige Mehrkosten fett gedruckt hervorgehoben sind, ohne daß ein sachlicher Grund hierfür ersichtlich wäre, führt dazu, daß

die Entgeltlichkeit des Grundeintrags leicht übersehen wird. Dies hatte die Klageabweisung wegen Arglist zur Folge (AG München, Az.: 262 C 19532/02).

## › Abmahnung ‹

### Stinkefinger

Das Zeigen eines „Stinkefingers“ bei Vorgesetzten rechtfertigt grundsätzlich eine Abmahnung und im Wiederholungsfalle die Kündigung des Arbeitnehmers (ArbG Frankfurt, Az.: 6 Ca 11145/02).

## › Kaufvertragsrecht ‹

### Keine Mitnahmegarantie

Der in einer Fußzeile einer Werbeanzeige enthaltene Hinweis „Keine Mitnahmegarantie. Sofern nicht vorhanden, gleich bestellen. Wir liefern umgehend.“ ist nicht unbedingt unlauter. Denn ein aufmerksamer Durchschnittsverbraucher rechnet aufgrund dieses Hinweises unter Umständen damit, daß gerade bei zusammengeführten Teilen (hier: Computer, Tastatur, Bildschirm) nicht alle Teile sofort verfügbar sind. Eine Mitnahmegarantie wird nicht gewährleistet. Der Verbraucher wird nicht irreführt (BGH, Az.: I ZR 50/00).

## › Werkvertrag ‹

### Dilettantischer Handwerker

Selbst dann, wenn ein Handwerker eine äußerst dilettantische Arbeit abgeliefert hat und der Auftraggeber diese Arbeiten nicht als fachgerecht abnimmt, muß der Handwerker zunächst erst einmal die Gelegenheit erhalten, seine Handwerksarbeit nachzubessern. Alleine mit der Behauptung, daß die Arbeit unbrauchbar sei, kann der Auftraggeber die

Nachbesserung nicht verweigern, da sich der Handwerker zur sachgemäßen Nachbesserung auch fremder Hilfe bedienen kann (OLG Koblenz, Az.: 5 U 443/01).

### › Arbeitsrecht ◀

## Geschäftsschädigende Behauptung

Die Äußerung, „Mein Chef ist pleite“, stellt eine geschäftsschädigende Behauptung dar, die geeignet ist, das Ansehen des Arbeitgebers bei den Geschäftspartnern zu beeinträchtigen und rechtfertigt daher eine fristlose Kündigung (LAG Berlin, Az.: 9 Sa 659/02).

### › Vorstellungsgespräch ◀

## Anspruch auf Kostenersatz

Spricht eine Firma gegenüber einem Stellenbewerber die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch aus, dann hat der Stellenbewerber zumindest einen



Anspruch auf Benzinkostenersatz, nicht aber auf Ersatz von Verpflegungs- und Telefonkosten. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Firma bei ihrer Einladung zum Vorstellungsgespräch ausdrücklich die Übernahme von Kosten ablehnt (ArbG Frankfurt, Az.: 7 Ca 6251/02).

### › Betriebsrat ◀

## Eigenwerbung zur Betriebsratswahl

Eine persönliche Werbung als Kandidat für die Betriebsrats-

wahl im betriebsinternen Intranet ist nicht automatisch verboten. Damit erklärte das Arbeitsgericht Frankfurt eine gegenüber dem Mitarbeiter ausgesprochene Abmahnung für unwirksam. Das Arbeitsgericht berief sich in seinem Urteil auf den Umstand, daß in der Firma zuvor offenbar auch andere Kandidaten das Intranet zur Wahlwerbung benutzt hatten. Darüber hinaus sei eine Wahlwerbung nicht als persönliche Angelegenheit des Kandidaten anzusehen, sondern diene der Information aller Mitarbeiter (ArbG Frankfurt, Az.: 9 Ca 5820/02).

### › Kündigung ◀

## Zustellung arbeitsrechtlicher Kündigung

Auch ein eingeschriebener Brief garantiert nicht die ordnungsgemäße Zustellung einer arbeitsrechtlichen Kündigung. Denn auch hier gilt, daß die Kündigungserklärung des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer zugehen muß. Dies ist dann nicht der Fall, wenn der Arbeitnehmer den bei der Post hinterlegten Kündigungsbrief nicht abholt. Zugegangen ist der Brief nur dann, wenn diese Willenserklärung dem Empfänger persönlich oder einem der Mitglieder seines Haushalts übergeben worden ist. Fehlt es an dieser Voraussetzung, dann kann die Kündigungserklärung keine Wirksamkeit mangels Zugang entfalten (ArbG Frankfurt, Az.: 5 Ca 6077/02).

### › Mobiltelefonieren ◀

## Handygebrauch im Straßenverkehr

Die Straßenverkehrsordnung untersagt die Benutzung eines Handys während der Fahrt im öffentlichen Straßenverkehr. Ein Fahrzeugführer wurde dabei erwischt, als er sein Handy

während der Fahrt in der Hand hielt und wurde deshalb mit einer Geldbuße von 30 Euro belegt. Sein Argument, daß er gar nicht telefoniert habe, sondern sich nur eine gespeicherte Notiz durchlesen wollte, fand kein Gehör. Es war nicht Ziel des Gesetzgebers, die Wahrnehmung bestimmter Funktionsmöglichkeiten eines Mobiltelefons während der Fahrt zu untersagen. Es ist zum Beispiel durchaus zulässig, während der Fahrt mit dem Mobiltelefon zu telefonieren, solange dies mit Hilfe einer Fernsprechanlage geschieht. Es wird demnach hinsichtlich der Zulässigkeit der Nutzung eines Mobiltelefons im Straßenverkehr nicht dahingehend differenziert, ob das Mobiltelefon als Organisator oder als Telefon genutzt wird. Diese Frage beurteilt sich alleine danach, ob das Mobiltelefon in der Hand gehalten wird oder nicht. Unter Benutzung ist somit jegliche Nutzung eines Mobiltelefons zu verstehen, sei es als Telefon, als Organisator oder auch als Internetzugang (OLG Hamm, Az.: 2 Ss OWi 1005/02).

### › Arbeitszeugnis ◀

## Zeugnissprache

Die „Zusage“ des Arbeitgebers aus Anlaß einer Vergleichsweisen Beendigung des Arbeitsverhältnisses man werde dem Arbeitnehmer ein „wohlwollendes“ Zeugnis erteilen, bedeutet nicht, daß der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf hat, daß ihm „gute“ Leistungen bescheinigt werden (LAG Bremen, Az.: 4 Sa 101/00).

### › Mieträume ◀

## Zusicherungen im Gewerberaummietvertrag

Die einem gewerblichen Mietvertrag über Mieträume in einem Einkaufszentrum vorgestellte Präambel ist auch dann

nicht Vertragsinhalt, wenn sie das Umfeld des Mietobjekts sowie die vorgesehenen anderen Vermietungen beschreibt. Demgemäß sichert der Vermieter mit der Präambel keine Eigenschaften des Mietobjekts zu. Auch stellt die Präambel nicht die Geschäftsgrundlage des Vertrages dar. Der gewerbliche Mieter kann daher aus dem Inhalt dieser Präambel keine Rechte, auch keine Minderungsrechte, herleiten, wenn die dort getroffenen Aussagen sich nicht erfüllt haben (OLG Rostock, Az.: 3 U 116/02 (n.rk.)).

### › Briefgeheimnis ◀

## Geschäfts- und Privatpost

Eingangspost, die neben der Adresse des Arbeitgebers auch den Namen des Arbeitnehmers aufweist, jedoch den Vermerk „persönlich“ oder „vertraulich“ vermissen läßt, darf ohne Verletzung gegen das Briefgeheimnis und das allgemeine Persönlichkeitsrecht vom Sekretariat des Geschäftsführers geöffnet werden. Ein Unterlassungsanspruch hiergegen besteht nicht (LAG Hamm, Az.: 14 Sa 1972/02).

---

Anzeige