

 **RECHT**
AKTUELL

www.conscienta.de/newsletter

Inhalt

SEITE 2

- Sonderkündigungsrecht beim Gesundheitsfonds 2009
- Kündigungsschutz und Altersdiskriminierung

SEITE 3

- Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber bei Lohnerhöhungen
- Eintrittspflicht des Rechtsschutzversicherers bei Kündigungsandrohung des Arbeitgebers

SEITE 4

- Strenge Maßstäbe an Änderungskündigung zur Entgeltsenkung
- Kurz notiert

SEITE 5

- Aufklärungspflicht einer Bank zu Branchenkritik bei Finanzanlageberatung
- Schwarze Kassen grundsätzlich als Untreue zu bewerten
- Nachschusspflicht beim Ausscheiden von Genossenschaftsmitgliedern

SEITE 6

- Kein Wertersatz für die Nutzung mangelhafter Ware im Fall der Ersatzlieferung
- Haftung eines GmbH-Geschäftsführers

SEITE 7

- Unternehmersgesellschaft ist keine eigene Rechtsform
- Keine Sozialversicherungspflicht eines Geschäftsführers ohne Kapitalbeteiligung

SEITE 8

- Ehevertrag kann sittenwidrig sein
- Neue Düsseldorfer Tabelle seit 1.1.2009

SEITE 9

- Umfang des Unfallversicherungsschutzes bei Wegeunfall

SEITE 10

- Kein Anspruch auf geringfügige Beschäftigung während der Elternzeit
- Keine Verpflichtung des Vermieters zu regelmäßigen Kontrollen von Elektroanlagen

SEITE 11

- Einseitiger Kündigungsverzicht des Mieters
- Pflegeheimbewohner müssen Geschenk nicht zwingend zurückfordern

SEITE 12

- Anspruch des Autokäufers auf Rückerstattung gezahlter Reparaturkosten
- Einholung von Vergleichsangeboten für Ersatzfahrzeug nach Unfall



Sonderkündigungsrecht beim Gesundheitsfonds 2009

Für einen gesetzlich Versicherten ist ein Krankenkassenwechsel grundsätzlich möglich, wenn er in seiner Krankenkasse mindestens 18 Monate versichert war. Sobald die Kündigung schriftlich erklärt ist, kann der Versicherte zum Ende des übernächsten Kalendermonats die Kasse wechseln. An diesem Kündigungsrecht hat auch der zum 1.1.2009 eingeführte Gesundheitsfonds nichts geändert. Ab dem 1.1.2009 gilt allerdings ein neues Sonderkündigungsrecht. Dies greift z. B., wenn die Krankenkasse einen Zusatzbeitrag erhebt.

Sofern eine Krankenkasse einen Zusatzbeitrag erheben will, muss sie dieses dem Versicherten einen Monat vor Jahresende mitteilen. Dem Versicherungsnehmer steht dann ein Sonderkündigungsrecht zu. Er kann bis zur ersten Fälligkeit des Zusatzbeitrages kündigen. Dieses Kündigungsrecht besteht auch in dem Fall, wenn sich der von der Krankenkasse geforderte Zusatzbeitrag erhöht. Dieses Sonderkündigungsrecht gilt jedoch nicht für den vom Gesetzgeber zum 1.1.2009 vorgegebenen Einheitsbeitrag.

Das Sonderkündigungsrecht gilt auch im umgekehrten Fall, wenn also eine Krankenkasse ihren Mitgliedern bereits bezahlte Prämien zurückerstattet und sie zukünftig diese Prämienrückzahlung kürzt. Auch hier hat der Versicherte bis zur erstmaligen Verringerung der Prämie ein Sonderkündigungsrecht.

Ein Sonderkündigungsrecht hat der Versicherte nicht, wenn er einen Wahltarif gewählt hat. Hier beträgt die Bindungswirkung grundsätzlich drei Jahre. Dies sollte man beachten, bevor man sich für einen Wahltarif entscheidet.

Kündigungsschutz und Altersdiskriminierung

Die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) finden auch im Rahmen des Kündigungsschutzes nach dem Kündigungsschutzgesetz Anwendung. Eine Kündigung, die ein Diskriminierungsverbot verletzt, kann daher sozialwidrig und damit unwirksam sein. Das Verbot der Altersdiskriminierung steht der Berücksichtigung des Lebensalters im Rahmen der Sozialauswahl nicht entgegen. Auch die Bildung von Altersgruppen bei der Sozialauswahl ist nach dem AGG zulässig.

In einem Fall aus der Praxis einigte sich ein Unternehmen mit dem Betriebsrat in einem Interessenausgleich auf die Entlassung von 619 namentlich benannten Arbeitnehmern. Darunter befand sich auch ein 51 Jahre alter Arbeitnehmer. Der Auswahl der zu Kündigenden lag eine Punktetabelle zugrunde. Die Tabelle sah Sozialpunkte u. a. für das Lebensalter vor. Die Auswahl erfolgte sodann nicht unter allen vergleichbaren Arbeitnehmern, sondern proportional nach Altersgruppen, die jeweils bis zu zehn Jahrgänge umfassten (bis zum 25., 35., 45. und ab dem 55. Lebensjahr). Der gekündigte Arbeitnehmer hat die Unwirksamkeit der Kündigung geltend gemacht und sich u. a. auf das im AGG enthaltene Verbot der Altersdiskriminierung berufen. Die Richter des Bundesarbeitsgerichts beurteilten die Kündigung jedoch als gerechtfertigt. In der Zuteilung von Sozialpunkten nach dem Lebensalter und in der Altersgruppenbildung lag zwar eine an das Alter anknüpfende unterschiedliche Behandlung. Diese war aber nach dem AGG gerechtfertigt. Die Zuteilung von Alterspunkten führt mit einer hinnehmbaren Unschärfe zur Berücksichtigung von Chancen auf dem Arbeitsmarkt und im Zusammenspiel mit den übrigen sozialen Gesichtspunkten (Betriebszugehörigkeit, Unterhalt, Schwerbehinderung) nicht zu einer Überbewertung des Lebensalters. Die Bildung von Altersgruppen wirkt der Überalterung des Betriebs entgegen und relativiert damit zugleich die Bevorzugung älterer Arbeitnehmer.

Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber bei Lohnerhöhungen

Im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Gleichbehandlungsansprüchen können Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Auskunft darüber verlangen, nach welchen Regeln er Gehaltserhöhungen vorgenommen hat. Der Arbeitnehmer hat jedoch keinen Auskunftsanspruch darüber, welche Lohnerhöhungen er in einem Zeitraum von mehreren Jahren anderen Arbeitnehmern gewährt hat, um daraus eventuell Ansprüche

aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz ableiten zu können. Ein so weitgehender Auskunftsanspruch würde die Darlegungs- und Beweislast in so gravierender Weise verschieben, dass der Grundsatz verletzt würde, dass niemand dem Gegner Material für dessen Prozesssieg liefern muss.

Eintrittspflicht des Rechtsschutzversicherers bei Kündigungsandrohung des Arbeitgebers

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall teilte der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer mit, dass aufgrund eines „Restrukturierungsprogrammes“ und „der damit verbundenen Stellenreduzierung“ beabsichtigt sei, ihm zu kündigen, falls er nicht einen ihm angebotenen Aufhebungsvertrag annehme. Die vom Arbeitnehmer daraufhin beauftragten Rechtsanwälte wandten sich gegen das Vorgehen seines Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer verlangte nun von seiner Rechtsschutzversicherung die Erstattung von Rechtsanwaltsgebühren, da u. a. auch die Wahrnehmung rechtlicher Interessen aus Arbeitsverhältnissen versichert ist. Eine Kostenübernahme lehnte die Versicherung jedoch ab. Sie ist der Auffassung, dass ein Versicherungsfall nicht eingetreten sei, da noch kein Rechtsverstoß vorliege. Das bloße Inaussichtstellen einer Kündigung begründe als reine Absichtserklä-

rung noch keine Veränderung der Rechtsposition des Arbeitnehmers. Dementsprechend stünde ihm auch ein Rechtsbehelf dagegen nicht zur Verfügung. Dies sei allein bei einer unberechtigt erklärten Kündigung möglich. Das Aufhebungsangebot habe sich im Rahmen der Privatautonomie bewegt.

Nach Auffassung der Richter liegt ein Rechtsverstoß schon in der Kündigungsandrohung selbst. Bei der Erklärung des Arbeitgebers, seine Beschäftigungspflicht nicht mehr erfüllen zu wollen, handelt es sich um eine Rechtsschutz auslösende Pflichtverletzung, unabhängig davon, ob die in Aussicht gestellte Kündigung rechtmäßig sei. Die Rechtsposition des Arbeitnehmers sei bereits mit der Kündigungsandrohung beeinträchtigt und ihr Ausspruch nur noch eine rein formale Umsetzung.

Strenge Maßstäbe an Änderungskündigung zur Entgeltsenkung

Die Unrentabilität des Betriebs kann einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu unveränderten Bedingungen entgegenstehen und ein dringendes betriebliches Erfordernis zur Änderung der Arbeitsbedingungen sein, wenn durch die Senkung der Personalkosten die Stilllegung des Betriebs oder die Reduzierung der Belegschaft verhindert werden kann und die Kosten durch andere Maßnahmen nicht zu senken sind.

Eine vor diesem Hintergrund ausgesprochene Änderungskündigung zur Entgeltsenkung ist jedoch nur dann begründet, wenn bei einer Aufrechterhaltung der bisherigen Personalstruktur weitere, betrieblich nicht mehr auffangbare Verluste entstünden, die absehbar zu einer Reduzierung der Belegschaft oder sogar zu einer Schließung des Betriebs führen würden. Regelmäßig bedarf es deshalb eines umfassenden Sanierungsplans, der alle gegenüber der beabsichtigten Änderungskündigung milderen Mittel ausschöpft.

Sind diese Voraussetzungen gegeben und hat sich die große Mehrheit der Beschäftigten – im entschiedenen Fall 97 % – mit der Entgeltkürzung freiwillig einverstanden erklärt, so kann ein Arbeitnehmer, dem gegenüber die Reduzierung durch Änderungskündigung erfolgt, sich nicht darauf berufen, die Änderungskündigung sei nicht mehr erforderlich, weil der Sanierungserfolg schon durch die freiwilligen Gehaltsreduzierungen erreicht würde.

Kurz notiert

Erhöhung der Umlagen für Arbeitgeberaufwendungen: Die Umlagen U1 und U2, die vom Arbeitgeber zum Ausgleich der Aufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft zu zahlen sind, wurden ab dem 1.1.2009 erhöht.

Die Umlage U1 für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit beträgt ab dem 1.1.2009 0,6% und ist zu zahlen, wenn maximal 30 Mitarbeiter beschäftigt werden. Die Umlage U2 für den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft, die von allen Arbeitgebern zu zahlen ist, wird ab Januar 2009 wieder erhoben und beträgt 0,07%.

Ersatz von Detektivkosten bei vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit: Wenn es Anhaltspunkte dafür gibt, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit nur vortäuscht, kann der Arbeitgeber einen Detektiv einschalten. Die Kosten für den Detektiv sind regelmäßig dann vom Arbeitnehmer zu tragen, wenn sich dieser Verdacht bestätigt. Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aus Beweisgründen länger als einen Tag von einem Detektiv überwachen lässt.

Aufklärungspflicht einer Bank zu Branchenkritik bei Finanzanlageberatung

Aus einem Beratungsvertrag ist eine Bank verpflichtet, eine Kapitalanlage, die sie empfehlen will, mit banküblichem kritischem Sachverstand zu prüfen. Eine bloße Plausibilitätsprüfung ist ungenügend. Eine Bank kann zur Prüfung von Kapitalanlagen, die sie in ihr Anlageprogramm genommen hat, auch bankfremde Erfüllungsgehilfen einsetzen. Hierüber muss sie einen Anlageinteressenten grundsätzlich nicht aufklären. Sie muss aber nicht jede negative Berichterstattung in Brancheninformationsdiensten über von ihr vertriebene Kapitalanlagen kennen. Hier ist es ausreichend, wenn Berichte in überregionalen Zeitschriften (z. B. Börsenzeitung, der Financial Times Deutschland, dem

Handelsblatt, Frankfurter Allgemeinen Zeitung) ausgewertet werden.

Hat eine Bank Kenntnis von einem negativen Bericht in einem Brancheninformationsdienst, muss sie ihn bei der Prüfung der Kapitalanlage berücksichtigen. Anlageinteressenten müssen aber nicht ohne Weiteres auf eine vereinzelt gebliebene negative Publikation, deren Meinung sich in der Fachöffentlichkeit (noch) nicht durchgesetzt hat, hingewiesen werden.

Bei einer Häufung von negativen Berichten, muss der Anleger jedoch – auch ohne Nachfrage – unterrichtet werden.

Schwarze Kassen grundsätzlich als Untreue zu bewerten

Der Bundesgerichtshof hat mit seinem Urteil vom 29.8.2008 grundsätzlich klargestellt, dass das Führen von sog. „schwarzen Kassen“ den Tatbestand der Untreue gegenüber dem Unternehmen erfüllt. Wer seinem Unternehmen Mittel vorenthält und in verdeckten Kassen führt, entzieht ihm Vermögen und schädigt es. Selbst wenn die Unternehmensführung die Handlungen duldet, kann Untreue vorliegen, denn maßgeblich ist allein der Wille der Anteilseigner. Auch wenn der Mitarbeiter das Geld zugunsten des Unternehmens einsetzt – wie im entschiedenen Fall für die Zahlung von Schmiergeldern um einen Großauftrag zu erhalten – liegt Untreue vor.

Nachschusspflicht beim Ausscheiden

von Genossenschaftsmitgliedern

Bei der Ermittlung der Nachschusspflicht wird das Vermögen der Genossenschaft mit ihren Schulden verglichen. Hatte die Genossenschaft mehr Schulden als Vermögen, müssen ausgeschiedene Genossen einen Anteil am Fehlbetrag übernehmen.

Bei der Ermittlung einer Nachschusspflicht der ausgeschiedenen Genossen ist die Handelsbilanz maßgeblich. Die stillen Reserven der Genossenschaft sind bei dem Vergleich von Vermögen und Schulden nicht zu berücksichtigen. So soll die Flucht aus der Genossenschaft kurz vor Eintritt der Insolvenz verhindert werden.

Kein Wertersatz für die Nutzung mangelhafter Ware im Fall der Ersatzlieferung

Der Bundesgerichtshof hat mit Urteil vom 26.11.2008 entschieden, dass beim Verbrauchsgüterkauf der Verkäufer von dem Verbraucher im Falle der Ersatzlieferung für eine mangelhafte Ware keinen Wertersatz für die Nutzung der zunächst gelieferten Kaufsache verlangen kann.

Eine Verbraucherin hatte bei einem Versandhandelsunternehmen, ein „Herd-Set“ zum Preis von 524,90 € gekauft. Nach ca. 18 Monaten stellte sie fest, dass

sich die Emailleschicht im Backofen abgelöst hatte. Da eine Reparatur des Gerätes nicht möglich war, tauschte das Unternehmen den Backofen aus. Für die Nutzung des ursprünglich gelieferten Gerätes verlangte es rund 70 €, die die Käuferin entrichtete. Der Bundesverband der Verbraucherzentralen und Verbraucherverbände e. V. forderte aufgrund einer Ermächtigung durch die Käuferin die Rückzahlung dieses Betrages.

Haftung eines GmbH-Geschäftsführers

Arbeitnehmeranteile: Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Urteil vom 29.9.2008 entschieden, dass das Nichtabführen von Arbeitnehmeranteilen zur Sozialversicherung im Stadium der Insolvenzreife einer GmbH unter weiteren Voraussetzungen zu einem Schadensersatzanspruch der Einzugsstelle gegen den Geschäftsführer führen kann.

Das ist insbesondere dann der Fall, wenn dieser an andere Gesellschaftsgläubiger trotz der Insolvenzreife Zahlungen geleistet hat, die nicht mit der Sorgfalt eines ordentlichen Geschäftsmanns vereinbar waren.

Säumniszuschläge: Der wegen Vorenthaltung von Arbeitnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung schadensersatzpflichtige Geschäftsführer einer GmbH haftet nach einem Beschluss des BGH vom 14.7.2008 nicht für Säumniszuschläge.

Er ist als Beitragsschuldner haftungsrechtlich für eine „Vorenthaltung“ von Arbeitnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung verantwortlich. Er haftet jedoch nur für Beiträge im engeren Sinne, nicht dagegen für Säumniszuschläge. Sie können dem Geschäftsführer auch nicht, soweit sie auf Arbeitnehmerbeiträge entfallen, als pauschalierter Folgeschaden der Beitragsvorenthaltung in Rechnung gestellt werden.

Der Anspruch auf Zahlung von Säumniszuschlägen – als Druckmittel wie als pauschalierter Schadensersatz – kann nur gegen den Beitragsschuldner, hier die GmbH, nicht aber gegen deren Geschäftsführer geltend gemacht werden.

Unternehmergesellschaft ist keine eigene Rechtsform

Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des GmbH-Rechts (MoMiG) zum 1.11.2008 kann nun eine haftungsbeschränkte Unternehmergesellschaft (sog. Mini-GmbH) gegründet werden. Die Bundesregierung bezog zur Umsetzung des MoMiG in einer Presseerklärung zu einigen Punkten klärend Stellung.

- Die **Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) ist keine eigene Rechtsform**, sondern eine besondere Variante der GmbH. Sonderbestimmungen für die Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) gelten u. a. für die Stammkapitalhöhe und den Anmeldezeitpunkt. Im Übrigen findet das allgemeine GmbH-Recht Anwendung. Hinsichtlich der Beteiligung an einer Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) oder der Beteiligung einer Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) an einer anderen Gesellschaft gelten keine Besonderheiten.
- Das **Musterprotokoll** ist für Standardgründungen als Anlage dem GmbH-Gesetz angefügt. Es handelt sich um einen vorgegebenen Lückentext, in welchen die konkreten Angaben eingesetzt werden müssen. Da das Musterprotokoll aus sich heraus eigentlich verständlich ist und zudem notariell beurkundet werden muss, also

der Beratungspflicht des Notars unterliegt, bedarf es keiner weiteren Arbeitshilfen. Für die Beurkundung des Musterprotokolls und die Anmeldung der Gesellschaft zum Handelsregister fallen Kosten an. Der Geschäftswert richtet sich nach der **Höhe des konkreten Stammkapitals**.

- Die Bezeichnung der Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) ist klar geregelt. Sie muss in der Firma anstelle des Rechtsformzusatzes „GmbH“ die Bezeichnung **„Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)“** oder **„UG (haftungsbeschränkt)“** führen.
- Diese sog. **„Mini-GmbH“ darf ihre Gewinne aber nicht voll ausschütten**, sondern muss jährlich 25 % des Jahresüberschusses in eine Rücklage einstellen, bis das volle Haftungskapital der GmbH erreicht ist. Diese besonderen Verpflichtungen gelten nicht mehr, wenn die Gesellschaft ihr Stammkapital im Wege einer Kapitalerhöhung (aus Gesellschaftsmitteln oder gegen Einlagen) auf mindestens 25.000 € erhöht hat. Der Gesellschaft steht es frei, dann umzufirmieren oder die besondere Bezeichnung als Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt) beizubehalten.

Keine Sozialversicherungspflicht eines Geschäftsführers ohne Kapitalbeteiligung

Nach einem Urteil des Landessozialgerichts Bremen ist der Fremdgeschäftsführer einer GmbH nicht zwangsweise versicherungspflichtig in der Sozialversicherung. In dem entschiedenen Fall aus der Praxis stellte der Geschäftsführer aus seinem Privatvermögen Sicherheiten zugunsten der Gläubiger der GmbH in Höhe von mehreren 100.000 € zur Verfügung. Ferner war das Verhältnis zu den GmbH-Gesellschaftern nicht nur

durch besondere Fachkenntnisse, sondern darüber hinaus durch eine besonders ausgeprägte Dominanz seitens des Geschäftsführers gekennzeichnet.

Die Richter kamen in diesem Fall zu dem Entschluss, dass hier trotz des Anstellungsvertrags keine beitragspflichtige Beschäftigung vorlag.

Ehevertrag kann sittenwidrig sein

Die auf die Scheidungsfolgen bezogene Vertragsfreiheit gibt Ehegatten das Recht, ihre ehelichen Lebensverhältnisse eigenverantwortlich entsprechend ihren individuellen Vorstellungen und Bedürfnissen zu gestalten. Die Vertragsfreiheit entspringt insoweit dem legitimen Interesse der Ehegatten, Abweichungen von den gesetzlichen Scheidungsfolgen zu vereinbaren, die zu dem individuellen Ehebild besser passen.

So ist es den Ehegatten etwa unbenommen, bestimmte Lebensrisiken eines Partners (z. B. eine bereits vor der Ehe aufgetretene Krankheit) aus der wechselseitigen Verantwortung füreinander auszunehmen. Ferner können Ehegatten auch frei bestimmen, in welcher Weise sie die Verteilung der Einkünfte für ihren jeweiligen nahehelichen Lebensbedarf vorsehen. Falls einer der Ehegatten sich insofern zu besonderer Großzügigkeit veranlasst sieht – etwa in Anerkennung besonderer während der Ehe erbrachter Leistungen des anderen Ehegatten –, ist dies (zunächst) seine

privatautonome, von ihm selbst zu verantwortende Entscheidung. Grundvoraussetzung eines jeden Unterhaltsanspruchs ist jedoch die Leistungsfähigkeit des Unterhaltspflichtigen. Diese endet dort, wo er nicht mehr in der Lage ist, seine eigene Existenz zu sichern.

Die Richter des Bundesgerichtshofs entschieden in ihrem Urteil vom 5.11.2008, dass eine Unterhaltsvereinbarung sittenwidrig sein kann, wenn die Ehegatten damit auf der Ehe beruhende Familienlasten zum Nachteil des Sozialleistungsträgers regeln. Dieses kann auch dann der Fall sein, wenn durch die Unterhaltsabrede bewirkt wird, dass der über den gesetzlichen Unterhalt hinaus zahlungspflichtige Ehegatte finanziell nicht mehr in der Lage ist, seine eigene Existenz zu sichern und deshalb ergänzender Sozialleistungen bedarf. So kann eine Inhaltskontrolle von Eheverträgen nicht nur zugunsten des unterhaltbegehrenden Ehegatten veranlasst sein, sondern im Grundsatz auch zugunsten des auf Unterhalt in Anspruch genommenen Ehegatten.

Neue Düsseldorfer Tabelle seit 1.1.2009

In der Düsseldorfer Tabelle werden in Abstimmung mit den Oberlandesgerichten und dem deutschen Familiengerichtstag Unterhaltsleitlinien, u. a. Regelsätze für den Kindesunterhalt, festgelegt. Eine Anpassung zum 1.1.2009 war erforderlich, weil sich ab 2009 die steuerlichen Kinderfreibeträge und auch das Kindergeld ändern.

Die Regelsätze betragen nun:

281 € für Kinder von 0 – 5 Jahren

322 € für Kinder von 6 – 11 Jahren

377 € für Kinder von 12 – 17 Jahren

432 € für Kinder ab 18 Jahren

und steigen mit höherem Einkommen um bestimmte Prozentsätze.

Die gesamte Tabelle befindet sich als PDF-Datei auf der Internet-Seite des Oberlandesgerichts Düsseldorf unter <http://www.olg-duesseldorf.nrw.de> – Aktuelles.

Umfang des Unfallversicherungsschutzes bei Wegeunfall

Zu einer versicherten Tätigkeit im Sinne des Arbeitsunfalls gehört auch „das Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit“. „Versichert“ ist danach also nur „das Zurücklegen“ eines solchen Weges, sonst nichts.

Einkauf kein Wegeunfall: In einem vom Bundessozialgericht entschiedenen Fall kaufte ein Arbeitnehmer auf seinem Weg zur Arbeitsstätte in einem Supermarkt etwas Obst. Als er mit seinem Motorroller noch auf dem Parkplatz des Supermarktes fuhr, stieß er mit einem Pkw zusammen. Die Richter hatten nun zu entscheiden, ob hier noch von einem Wegeunfall auszugehen ist.

Sie kamen zu dem Entschluss, dass in einem solchen Fall kein Arbeitsunfall als sog. Wegeunfall vorlag, da der Arbeitnehmer zur Zeit des Unfallereignisses keinen unmittelbaren Weg zum Ort der Tätigkeit zurücklegte. Durch den Einkauf wurde der Weg zur Arbeit mehr als geringfügig unterbrochen. Dieser unversicherte Umweg war zur Unfallzeit noch nicht beendet.

Eine Ungleichbehandlung gegenüber Versicherten, die während einer Arbeitspause zum Essen gehen oder davon zurückkehren oder zwecks Besorgung von Lebensmitteln zum Verzehr während einer solchen Pause einen Weg zum Geschäft zurücklegen, liegt nicht vor. Solche Wege sind durch die vom jeweiligen Unternehmen vorgegebenen Bedingungen erheblich mitveranlasst und räumlich und zeitlich betriebsbe-

dingt. Ferner wird hier bezweckt, die Arbeitsfähigkeit aufrechtzuerhalten und damit die betriebliche Tätigkeit fortzusetzen. An diesen besonderen Beziehungen zur Betriebstätigkeit fehlt es bei einem Einkauf von Lebensmitteln vor Arbeitsantritt.

Beförderung des Kindes zu privater Spielgruppe:

Bei dem vom Bayerischen Landessozialgericht entschiedenen Fall befand sich ein Vertriebsmanager auf dem Weg von einem Kundenbesuch zu seinem Wohnort, um dort in einem Home-Office seine Tätigkeit fortzusetzen. Er unterbrach die Fahrt, um seinen Sohn von einer privaten Spielgruppe abzuholen. Hierbei stürzte er auf der Außentreppe des Gebäudes, in dem sich die Spielgruppe aufhielt.

Die Richter hatten nun zu entscheiden, ob es sich hier um einen sog. Wegeunfall handelt. Sie kamen zu dem Entschluss, dass der Vater nicht auf dem Betriebsweg, sondern auf dem Weg verunglückt ist, den er zurückgelegt hat, um sein Kind von der Spielgruppe abzuholen. Diese Unterbrechung aus privaten Gründen ist jedoch der versicherten Tätigkeit zuzuordnen. Nach dem Sozialgesetzbuch ist auch das Zurücklegen des von einem unmittelbaren Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit abweichenden Weges, um Kinder von Versicherten, die mit ihnen in einem gemeinsamen Haushalt leben, wegen ihrer, ihrer Ehegatten oder ihrer Lebenspartner beruflichen Tätigkeit fremder Obhut anzuvertrauen, eine versicherte Tätigkeit.

Kein Anspruch auf geringfügige Beschäftigung während der Elternzeit

Nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit haben Arbeitnehmer in Elternzeit unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit. Gemäß dem Gesetz kann die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden. Demnach können Arbeitnehmer nicht verlangen in einer Teilzeitbeschäftigung von wenigen Wochenstunden eingesetzt zu werden. Sie müssen sich entscheiden, eine vollständige Befreiung von der Arbeitspflicht zu verlangen oder um eine Beschäftigung mit mindestens 15 und höchstens 30 Wochenstunden beim Arbeitgeber nachzusuchen. Über die beantragte Arbeitszeitverringerung und ihre Ausgestaltung sollen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen einigen.

Eine Teilzeittätigkeit mit bis zu 30 Wochenstunden kann also mit beliebiger Verteilung und für eine beliebige Dauer vereinbart werden. Das bedeutet auch, dass von der Untergrenze von 15 Wochenstunden abgewichen werden kann. Eine solche Regelung ist allerdings nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Sind sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig, kann die wöchentliche Arbeitszeit während der Elternzeit auch unter 15 Stunden liegen. Erzwingen kann der Arbeitnehmer die Zustimmung des Arbeitgebers jedoch nicht.

Keine Verpflichtung des Vermieters

zu regelmäßigen Kontrollen von Elektroanlagen

Der Bundesgerichtshof (BGH) hatte darüber zu entscheiden, ob dem Vermieter von Wohnraum im Rahmen seiner Verkehrssicherungspflicht eine regelmäßige Generalinspektion der Elektroleitungen und Elektrogeräte in den Wohnungen der Mieter obliegt.

Die BGH-Richter kamen zu dem Entschluss, dass ein Vermieter nicht verpflichtet ist, die Elektroleitungen und elektrischen Anlagen in den von ihm vermieteten Wohnungen ohne konkreten Anlass oder Hinweis auf Mängel einer regelmäßigen Überprüfung durch einen Elektrofachmann zu unterziehen.

Zwar trifft den Vermieter die vertragliche Nebenpflicht, die Mietsache in einem verkehrssicheren Zustand zu erhalten. Diese Pflicht erstreckt sich grundsätzlich auf alle Teile des Hauses. Ihm bekannt gewordene Mängel, von denen eine Gefahr für die Mietwohnungen ausgehen kann, muss der Vermieter deshalb unverzüglich beheben. Er muss im Rahmen seiner Verkehrssicherungspflicht aber keine regelmäßige Generalinspektion vornehmen.

Im Einzelfall können jedoch besondere Umstände, wie z. B. ungewöhnliche oder wiederholte Störungen, Anlass bieten, nicht nur einen unmittelbar zutage getretenen Defekt zu beheben, sondern eine umfassende Inspektion der gesamten Elektroinstallation durchzuführen.

Einseitiger Kündigungsverzicht des Mieters

Eine Klausel im Mietvertrag, die einen einseitigen Kündigungsverzicht des Mieters enthält, benachteiligt diesen unangemessen und ist daher unwirksam. In einem Fall aus der Praxis enthielt ein Mietvertrag folgende Klausel: „Es wird vereinbart, dass der Mieter auf sein ordentliches Kündigungsrecht ein Jahr lang, ab Mietbeginn, verzichtet und er in dieser Zeit demnach nur außerordentlich kündigen kann!“ Ausschlaggebend ist, dass der Mieter hier keinen ausgleichenden Vorteil von seinem Vermieter erhält.

Ein formularmäßig erklärter, einseitiger Verzicht des Mieters von Wohnraum auf sein ordentliches Kündigungsrecht benachteiligt den Mieter allerdings nicht unangemessen, wenn der Kündigungsausschluss zusammen mit einer zulässigen Staffelmiete vereinbart wird und seine Dauer nicht mehr als vier Jahre seit Abschluss der Staffelmietvereinbarung beträgt. Hier werden nach Auffassung der Richter die Nachteile für den Mieter durch die Vorteile einer Staffelmiete ausgeglichen.

Pflegeheimbewohner müssen Geschenk nicht zwingend zurückfordern

Das Oberverwaltungsgericht Münster hat in seinem Urteil vom 14.10.2008 entschieden, dass die Bewohnerin eines Pflegeheims ihre Tochter, der sie ein größeres Geschenk gemacht hatte, nicht auf Rückgabe des Geschenks verklagen muss, bevor Pflegegeld aus öffentlichen Mitteln gezahlt wird.

In dem Fall aus der Praxis wohnte eine 90-jährige pflegebedürftige Frau seit Jahren in einem Pflegeheim. Ihre Tochter kümmerte sich als Betreuerin um sie. Rund acht Jahre bevor ihre Mutter in das Pflegeheim umzog, erhielt die Tochter das elterliche Hausgrundstück in vorweggenommener Erbfolge geschenkt. Die Mutter sollte aber bis zu ihrem Tod in dem Haus wohnen bleiben können (lebenslanges Wohnrecht, im Grundbuch eingetragen). Als feststand, dass die Mutter das Pflegeheim nicht mehr verlassen können, verzichtete sie auf das Wohnrecht. Die Tochter verkaufte das elterliche Hausgrundstück. Die Kosten für den Aufenthalt im Pflegeheim waren so hoch, dass die Heimbewohnerin sie nicht vollständig begleichen konnte. Die Kreisver-

waltung weigerte sich jedoch, ihr Pflegegeld zu zahlen und verlangte von der Mutter, zuerst ihre Tochter auf Zahlung von rund 27.000€ zu verklagen. So viel sei das Wohnrecht wert gewesen, auf das sie zugunsten ihrer Tochter verzichtet habe. Dieser Verzicht sei ein Geschenk, das sie zunächst zurückfordern müsse.

In ihrer Begründung führten die Richter aus, dass **ein pflegebedürftiger Heimbewohner einen Beschenkten nicht auf Rückgabe des Geschenks verklagen muss, wenn ihm eine Klage nicht zuzumuten ist. Eine unzumutbare Härte liegt vor, wenn der Beschenkte dem Heimbewohner besonders nahesteht.** Der Bewohner eines Pflegeheims hat in aller Regel nur noch wenige soziale Kontakte außerhalb des Heims. Besuch erhält er meist nur von seinen Angehörigen oder von engen Freunden. Nicht selten macht er ihnen – auch größere – Geschenke. Müsste er sie verklagen, um das Geschenk zurückzuerhalten und es zur Bezahlung der Heimkosten einzusetzen, bestünde die Gefahr, dass der Heimbewohner und der Beschenkte sich entzweien.

Anspruch des Autokäufers auf Rückerstattung gezahlter Reparaturkosten

In einem Fall aus der Praxis erwarb der Käufer von einem Autohandel einen gebrauchten Pkw mit einer Laufleistung von rund 60.000 km. Nachdem der Käufer weitere 12.000 km mit dem Fahrzeug zurückgelegt hatte, trat nach ca. 5 Monaten ein Schaden am Automatikgetriebe auf, der vom Autohandel durch Austausch des Getriebes repariert wurde. Entsprechend den Bedingungen einer bei Vertragsschluss vereinbarten Gebrauchtwagengarantie wurden dem Käufer hierfür 30 % der Materialkosten in Rechnung gestellt, die er auch bezahlte. Kurze Zeit später verlangte er die Rückzahlung des Betrages mit der Begründung, er habe in Verkennung der Rechtslage gezahlt, da dem Autohändler kein Anspruch auf Bezahlung der Rechnung zustand, weil der Getriebeschaden im Rahmen der gesetzlichen Gewährleistungspflicht kostenlos hätte beseitigt werden müssen. Der Bundesgerichtshof hat entschieden, dass der Au-

tohändler dem Käufer den auf die Reparaturkostenrechnung gezahlten Betrag nach Bereicherungsrecht zurückzahlen hat, weil er für den eingetretenen Getriebeschaden zur Gewährleistung verpflichtet gewesen ist. Er hat deshalb die Kosten der Mangelbeseitigung zu tragen. Da die üblicherweise zu erwartende Fahrleistung eines derartigen Getriebes bei 259.000 km liegt, kam als Ursache des Getriebeschadens nur vorzeitiger übermäßiger Verschleiß infrage, der im Gegensatz zu normalem Verschleiß einen Sachmangel darstellt. Zwar konnte, weil das schadhafte Getriebe nicht mehr auffindbar war, nicht geklärt werden, ob bereits bei Übergabe des Fahrzeugs an den Käufer die Anlage für einen vorzeitigen Verschleißschaden vorgelegen hat. Für diesen Fall greift jedoch zugunsten des Käufers die Vermutung ein, dass ein innerhalb von sechs Monaten nach Gefahrübergang zutage getretener Mangel bereits im Zeitpunkt des Gefahrübergangs vorhanden war.

Einholung von Vergleichsangeboten für Ersatzfahrzeug nach Unfall

Ein Verkehrsunfallgeschädigter kann Ersatz derjenigen Mietwagenkosten verlangen, die ein verständiger, wirtschaftlich vernünftig denkender Mensch in seiner Lage für zweckmäßig und notwendig halten darf. Das bedeutet, dass er von mehreren auf dem örtlich relevanten Markt erhältlichen Tarifen für die Anmietung eines vergleichbaren Ersatzfahrzeugs grundsätzlich nur den günstigeren Mietpreis verlangen kann. Mietet ein Verkehrsunfallgeschädigter bei einem Autovermieter ein Ersatzfahrzeug zu einem überhöhten Preis an, ohne sich nach der Höhe der Mietwagenkosten anderweitig erkundigt zu haben, so trägt

er nach einem Urteil des Bundesgerichtshofs (BGH) vom 14.10.2008 die Darlegungs- und Beweislast für seine Behauptung, ein günstigerer Tarif sei ihm nicht zugänglich gewesen.

In einem weiteren Urteil entschied der BGH, dass der Geschädigte auch dann zur Einholung von Vergleichsangeboten bei Konkurrenzunternehmen verpflichtet ist, wenn ihm bei der Anmietung eines Ersatzfahrzeuges vom Autovermieter Einblick in Preislisten anderer Anbieter gewährt wird.