

Kanzlei – Info 03/2003

Rechtsanwalt Hans Jürgen Kotz

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Siegener Straße 104 ~ 57223 Kreuztal

Telefon: 02732/791079 ~ Telefax: 02732/791078

Homepage: <http://www.ra-kotz.de> ~ E-Mail: info@ra-kotz.de

Rundschreiben i.S.d. BGH-Urteil vom 15.03.2001 – Az. : I ZR 337/98 – vgl. hierzu: <http://www.ra-kotz.de/anwaltswerbung2.htm>

Trotz gewissenhafter Bearbeitung aller Beiträge kann eine Haftung für deren Inhalt leider nicht übernommen werden!

Verfasser: Christian Kotz, Ref. iur., Doktorand der Rechtswissenschaften

In diesem Monat erläutere ich Ihnen:

- Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz und im Kleinbetrieb - Änderungen (auf Seite 1 ff.)
- Nachtrag zum Artikel „Achtung: Internet-Dialer nehmen immer mehr zu!“ aus Kanzlei-Info 01/2003 (auf Seite 4 f.)
- Der Bundesrat lehnt das Steuervergünstigungsabbaugesetz ab! (auf Seite 5)
- Interessante Urteile – kurz notiert (auf Seite 5 ff.)
- Kurioses zum Schluss (auf Seite 10)

Juristischer Spruch o.ä. zum Einstieg:

Ein Kläger muss drei Säcke haben:

einen mit Geld, einen mit Papier und einen mit Geduld!

(Französisches Sprichwort)

Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz und im Kleinbetrieb - Änderungen:

I. Einleitung:

Bei der momentanen wirtschaftlichen Lage und möglichen Änderungen im Bereich des Kündigungsschutzes ist es für jeden Arbeitnehmer besonders wichtig elementare Kenntnisse im Bereich des Kündigungsschutzes zu haben. Ich möchte Ihnen daher die Unterschiede zwischen der Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes und dem Kündigungsschutz im Kleinbetrieb aufzeigen.

II. Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz:

a. Im Rahmen des Kündigungsschutzes unterscheidet man in der Praxis Betriebe, auf die das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet und solche, auf die das Kündigungsschutzgesetz nicht anzuwenden ist. Kommt das Kündigungsschutzgesetz (kurz: KSchG) zur Anwendung, so sind die Kündigungsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber erheblich eingeschränkt. Der Arbeitgeber wird durch das Kündigungsschutzgesetz gezwungen die Kündigungsgründe (spätestens vor dem Arbeitsgericht) dazulegen.

b. Wann kommt das Kündigungsschutzgesetz zur Anwendung?

aa. Zunächst muss man **Arbeitnehmer** sein. Arbeitnehmer sind solche Personen, die auf Grund eines privatrechtlichen Vertrages oder eines ihm gleichgestellten Rechtsverhältnisses im Dienst eines anderen zur Arbeit verpflichtet sind. Der Arbeitnehmer leistet seine Arbeit unselbständig und fremdbestimmt. Durch diese persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber unterscheidet sich dieser von den sonst zur Dienstleistung verpflichteten (z.B. freie Mitarbeiter, Architekt, Rechtsanwalt etc.). Unter

Arbeitnehmer im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes fallen nach § 14 Abs. 2 KSchG auch Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte. Ferner findet das KSchG auch auf Teilzeitbeschäftigte Anwendung.

bb. Nach § 1 Abs.1 KSchG muss das **Arbeitsverhältnis** ferner **mindestens 6 Monate** bestanden haben, damit man in den Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fällt. Es kommt bei der Berechnung dieser Zeitspanne nicht auf die tatsächliche Arbeitszeit im jeweiligen Betrieb, sondern auf den rechtlichen Beginn des Arbeitsverhältnisses an (z.B. Ausfall durch Krankheit etc.). Bei der Berechnung der Länge des Arbeitsverhältnisses gilt als Enddatum der Tag des Zugangs der Kündigungserklärung.

Auf die Zeitdauer des Arbeitsverhältnisses wird die Zeit als Auszubildender oder als Arbeitnehmer in einem befristeten Arbeitsverhältnis (beim gleichen Betrieb) angerechnet. Außerdem werden Zeiten von Wehrübungen (von freiwilligen Wehrübungen bis zu 6 Wochen pro Jahr), von Eignungsübungen (bis zu 4 Wochen), von Helfertätigkeiten im Zivildienst und Zivildienstzeiten auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet.

cc. Nach § 23 Abs. 1 KSchG findet das Kündigungsschutzgesetz nur auf Betriebe Anwendung, bei denen in der Regel mehr als **5 vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer** (ohne Auszubildende, berufliche Umschüler, Praktikanten und Volontäre etc.) **beschäftigt** sind. Bei der Berechnung der beschäftigten Arbeitnehmer sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Bei der Berechnung sind auch die Reinmachefrau, die Ehefrau/Ehemann oder Tochter/Sohn des Inhabers mit zu berücksichtigen, wenn diese mehr als 20 Stunden in der Woche in dem Betrieb tätig sind. Ferner sind auch solche Personen mitzuzählen, deren Arbeitsverhältnis „ruht“. Hierunter fallen Wehr- und Ersatzdienstleistende, sowie Mitarbeiter im Erziehungsurlaub.

Für die Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer kommt es auf die Anzahl im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung an. Schwanken die Mitarbeiterzahlen im Betrieb, so kommt es nicht auf die zufällige tatsächliche Beschäftigtenzahl zum Zeitpunkt des Kündigungszugangs an, sondern auf die allgemeine durchschnittliche Mitarbeiterzahl im Betrieb.

dd. Das Kündigungsschutzgesetz findet mithin auf Sie Anwendung, wenn Sie als Arbeitnehmer länger als 6 Monate in einem Betrieb mit in der Regel mehr als 5 (vollzeitbeschäftigten) Arbeitnehmern beschäftigt sind.

c. Kündigungsgründe nach dem Kündigungsschutzgesetz:

Kommt das Kündigungsschutzgesetz zur Anwendung, so muss der Arbeitgeber bei einer ordentlichen Kündigung einen **Kündigungsgrund** nennen. Nach § 1 Abs. 2 KSchG ist eine Kündigung **nur** dann **sozial gerechtfertigt**, wenn für sie:

aa. Gründe in der Person des Arbeitnehmers (**personenbedingte Gründe**) vorliegen. Eine personenbedingte Kündigung kommt regelmäßig nur in Betracht, wenn der Arbeitnehmer die Fähigkeit und die Eignung verloren hat, die arbeitsvertraglich vereinbarte Leistung ganz oder teilweise zu erbringen. Auf ein

Verschulden des Arbeitnehmers kommt es hierbei nicht an. Daher muss der Arbeitnehmer für eine personenbedingte Kündigung auch nicht abgemahnt werden. Der wichtigste Fall der personenbedingten Kündigung ist die krankheitsbedingte Kündigung. Voraussetzung für eine personenbedingte Kündigung ist, dass ein Kündigungsgrund in der Person des Arbeitnehmers vorliegt und dass dieser Grund zu einer konkreten und erheblichen Beeinträchtigung wirtschaftlicher und betrieblicher Interessen geführt hat. Dem Arbeitgeber darf kein milderes Mittel als die Kündigung zur Verfügung stehen (z.B. Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz). Bei einer vorzunehmenden Interessenabwägung der Interessen des Arbeitnehmers gegenüber den Interessen des Arbeitgebers müssen die Interessen des Arbeitgebers an der Kündigung überwiegen.

bb. Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers (**verhaltensbedingte Gründe**) vorliegen. Eine verhaltensbedingte Kündigung liegt vor, wenn die Kündigung auf ein vom Arbeitnehmer beeinflusstes arbeitsvertragswidriges Verhalten beruht. Bei einer verhaltensbedingten Kündigung muß beachtet werden, dass das Arbeitsamt hier regelmäßig davon ausgeht, dass der Arbeitnehmer die Kündigung schuldhaft verursacht hat. **Vorsicht:** Das Arbeitsamt setzt daher in der Regel eine 12-wöchige Sperrfrist des Arbeitslosengeldes fest! Für eine verhaltensbedingte Kündigung muss eine Pflichtverletzung aus dem Leistungsbereich, dem Bereich der betrieblichen Ordnung, dem personalen Vertrauensbereich oder dem Bereich arbeitsvertraglicher Nebenpflichten vorliegen. Ferner muss aus der Art, Schwere oder Häufigkeit dieser Pflichtverletzungen darauf geschlossen werden können, dass der Arbeitnehmer auch in Zukunft seine Pflichten verletzt. Die Pflichtverletzung muss weiterhin schuldhaft begangen worden sein und es dürfen keine Rechtfertigungsgründe vorliegen. In der Regel muss der Arbeitnehmer zuerst abgemahnt werden, bevor man ihm kündigt. Dem Arbeitgeber darf kein milderes Mittel als die Kündigung zur Verfügung stehen (z.B. Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz). Bei einer vorzunehmenden Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers gegenüber den Interessen des Arbeitgebers, müssen die Interessen des Arbeitgebers an der Kündigung wiederum überwiegen.

cc. Dringende betriebliche Erfordernisse (**betriebsbedingte Gründe**) vorliegen. Dies sind solche, die von außen auf den Betrieb einwirken (sog. außerbetriebliche Gründe) oder um solche, die sich aus den betrieblichen Verhältnissen ergeben (sog. innerbetriebliche Gründe). Wenn der Arbeitgeber aufgrund solcher Gründe eine Kündigung ausspricht müssen die betriebsbedingten Gründe auch tatsächlich vorliegen. Aufgrund der betriebsbedingten Gründe muss der Arbeitgeber ferner eine nachweisbare Entscheidung getroffen haben, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes führt. Vor dem Ausspruch einer Kündigung muss der Arbeitgeber untersucht haben, ob die beabsichtigte Kündigung nicht durch andere technische, organisatorische oder wirtschaftliche Maßnahmen, die ihm auch zumutbar sind, hätte abgewendet werden können. Der Arbeitgeber muss vor der Kündigung eines Arbeitnehmers einen Vergleich zwischen den jeweilig vergleichbaren Arbeitnehmern vornehmen. Vergleichbar sind solche Arbeitnehmer, die die gleiche Tätigkeit ausüben oder in kurzer Zeit eingearbeitet werden könnten. Hierbei ist dann zu ermitteln, welcher Arbeitnehmer am wenigsten auf den Arbeitsplatz angewiesen ist. Unter vergleichbaren Arbeitneh-

mern sind das Alter, die Betriebszugehörigkeit und die Unterhaltsverpflichtungen zu berücksichtigen. Zu allerletzt muss der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung prüfen, ob seine Interessen an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausnahmsweise gegenüber den Interessen des Arbeitnehmers an der Fortsetzung überwiegen.

III. Kündigungsschutz in Kleinbetrieben:

Der Kündigungsschutz in Kleinbetrieben (d.h. Betriebe mit bis zu 5 vollbeschäftigten Arbeitnehmern) ist schwierig, da das Kündigungsschutzgesetz bei diesen keine Anwendung findet. Eine ordentliche Kündigung bedarf bei Kleinbetrieben zu ihrer Wirksamkeit keines Grundes im Sinne des § 1 KSchG (vgl. oben unter II c). Die Kündigung gegenüber dem Arbeitnehmer im Kleinbetrieb kann jedoch nach § 242 BGB (nach dem sog. Grundsatz von „Treu und Glauben“) unwirksam sein. Stützt sich der Arbeitgeber des Kleinbetriebs auf betriebliche Umstände und kommt eine Auswahl zwischen mehreren Arbeitnehmern in Betracht, so ist die Kündigung rechtsmißbräuchlich und deshalb nach § 242 BGB unwirksam, wenn schon auf den ersten Blick erkennbar ist, daß der Arbeitgeber ohne entgegenstehende betriebliche Interessen einem Arbeitnehmer kündigt, der erheblich schutzwürdiger als vergleichbare, nicht gekündigte Arbeitnehmer ist (Bundesarbeitsgericht; Az.: 2 AZR 15/00 – Urteil vom 21.02.2001; Az.: 2 AZR 672/01 – Urteil vom 06.02.2003).

IV. Neuerungen durch die „Agenda 2010“ der Bundesregierung – Ein Ausblick:

Durch die von der Bundesregierung am 14.03.2003 verkündete sog. „Agenda 2010“ sollen folgende Änderungen beim Kündigungsschutz eingeführt werden:

- Betriebe mit bis zu 5 Beschäftigten sollen Leih- und Zeitarbeiter einstellen können, ohne dass diese auf die Obergrenze der Beschäftigtenzahl angerechnet werden. Der Kündigungsschutz gilt dann nicht mehr für alle Beschäftigten gleich.
- der Kündigungsschutz für Kleinbetriebe soll gelockert werden. Dies soll durch eine Umgestaltung der Sozialauswahl erfolgen, d.h. ggf. Orientierung des Kündigungsschutzes nicht am Lebensalter, sondern an der Leistung etc.
- in Existenzgründungsfällen können Arbeitsverhältnisse auf 4 Jahre (statt 2 Jahre) befristet werden. Existenzgründer werden zudem in den ersten vier Jahren von Pflichtbeiträgen an Handwerks- oder Industrie- und Handelskammern befreit.
- bei betriebsbedingten Kündigungen soll ein Wahlrecht des Gekündigten zwischen Klage auf Weiterbeschäftigung und gesetzlich festgelegter Abfindung eingeführt werden.

Anmerkung vom Verfasser: Die oben aufgeführten Änderungen im Kündigungsschutz können sich noch ändern, da es bisher keine konkreten Veröffentlichungen bzw. Pläne in diesem Bereich gibt! Es ist also noch alles möglich.....

Nachtrag zu „Achtung Internet-Dialer“ aus der Kanzlei-Info 01/2003:

Aufgrund der regen Nachfrage bzgl. des Artikels „*Achtung Internet-Dialer nehmen immer mehr zu!*“ aus der Kanzlei-Info 01/2003 (Kanzlei-Infos sind auch im Internet unter <http://www.rakotz.de/kanzleinfos.htm> abrufbar) möchte ich Sie noch auf folgendes hinweisen: Wenn Sie auch Opfer eines Dialermisbrauchs wurden, sollten Sie den von Ihrer Telefongesellschaft geforderten Betrag nicht überweisen! Es ist rechtlich viel schwieriger „Gutes Geld“ im nach hinein zurückzuholen (dies geht häufig nur über den Klageweg!), als sich gegen einen solchen Anspruch erfolgreich zu verteidigen!

Aus der Politik etc.:**I. Der Bundesrat lehnt das Steuervergünstigungsabbaugesetz ab!**

Der Bundesrat hat am 14.03.2003 das „Gesetz zum Abbau von Steuervergünstigungen und Ausnahmeregelungen“ abgelehnt. Die Bundesregierung muss nun den Vermittlungsausschuss von Bundestag und Bundesrat anrufen. Einen entsprechenden Beschluss hatte das Kabinett bereits am 12.03.2003 gefasst. Nach Ansicht des Bundesrats würden Wirtschaft und Arbeitnehmer durch das Gesetz massiv belastet. Wenn das Gesetz 2003 in Kraft treten würde, würde die steuerliche Mehrbelastung unter Einbeziehung der bereits beschlossenen Steuererhöhungen wie zum Beispiel der Ökosteuer rund zehn Milliarden € betragen. Ab dem Jahr 2004 würde die Zusatzbelastung sogar auf rund 20 Milliarden € ansteigen. Hinzu komme eine Belastung durch die bereits von der Bundesregierung durchgesetzte Erhöhung der Sozialabgaben in der Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung in diesem Jahr um rund zehn Milliarden €.

Interessante Urteile – Kurz notiert!**I. Stadt haftet für Schäden durch herabfallende Teile einer Straßenlaterne!
Landgericht Osnabrück – Az.: 1 O 2803/02 – Urteil vom 05.03.2003**

Leitsatz (vom Verfasser – nicht amtlich): Eine Stadt bzw. eine Gemeinde haftet grundsätzlich für Schäden, die durch herabfallende Teile einer Straßenlaterne entstehen.

Sachverhalt: Ein Fahrzeughalter verlangte von der beklagten Gemeinde den Ersatz von Reparaturkosten für seinen beschädigten Wagen, den er unter einer Straßenlaterne abgestellt hatte. Er behauptete, dass Teile der Straßenlaterne sich gelöst hätten und unmittelbar vor und auf seinem Fahrzeug aufgeschlagen seien. Die Gemeinde behauptete dagegen, dass sie ihre Verkehrssicherungspflicht nicht verletzt habe, da bei der letzten Überprüfung der Laterne keine Mängel festgestellt worden seien. Zum Schadenszeitpunkt habe zudem ein Sturm mit Windgeschwindigkeiten von bis zu 65 km/h (Windstärke 8) geherrscht, herunterfallende Lampenteile seien daher als höhere Gewalt einzustufen.

Entscheidungsgründe: Das Gericht gab der Klage des Fahrzeughalters statt. Nach Ansicht der Richter ist die Gemeinde im vorliegenden Fall ihren Verkehrssicherungspflichten nicht in ausreichender Weise nachgekommen. Die Gemeinde hätte vielmehr für eine dauerhafte standsichere Aufstellung und Kontrolle der Straßenlaterne sorgen müssen. Auch der Einwand der „höheren Gewalt“ überzeugte die Richter nicht, da Stürme bis Windstärke 8 nicht außergewöhnlich sind und daher keine „höhere Gewalt“ darstellen.

**II. Nicht nur Gehunfähige dürfen einen Behindertenparkplatz nutzen!
Sozialgericht Dortmund – Az.: S 7 SB 48/02 – Urteil vom 21.02.2003**

Leitsatz (vom Verfasser – nicht amtlich): Auch behinderte Mitbürger, die noch kurze Wege gehen können, dürfen Behindertenparkplätze nutzen. Für die Eintragung des Merkzeichens „aG“ in den Schwerbehindertenausweis zur Nutzung von Behindertenparkplätzen muss der behinderte Mitbürger nicht nahezu gehunfähig sein.

Sachverhalt: Das Versorgungsamt Dortmund hatte die Zuerkennung des Merkzeichens „aG“ des Klägers abgelehnt. Die Gehfähigkeit des Klägers ist nach gutachterlicher Feststellung wegen einer Rückenmarkskanaleinengung und eines Hüftgelenkleidens auf 50 Meter beschränkt.

Entscheidungsgründe: Für das Merkzeichen „aG“ reicht es nach Ansicht des Sozialgerichts aus, wenn der Behinderte kurze Wege nur mit fremder Hilfe oder mit großer Anstrengung zurücklegen kann. Erforderlich für das Merkzeichen „aG“ ist eine außergewöhnliche Gehbehinderung, der ein geringes Restvermögen nicht entgegensteht.

III. Schenkungswiderruf wegen groben Undanks!

OLG Bamberg - Az.: 7 UF 12/02 - Beschlüsse vom 08.10.2002 und 16.01.2003

Leitsatz (vom Verfasser – nicht amtlich): Wer seinen Ehegatten wiederholt als verrückt bezeichnet und ihm die Einweisung in eine Nervenheilanstalt androht, muss dem anderen Ehegatten Geschenke wegen groben Undanks zurückgeben.

Sachverhalt: Die Klägerin musste sich einer Kopfoperation unterziehen. Folge dieses Eingriffs waren eklatante Ermüdungserscheinungen, die medikamentös behandelt werden mussten. Sie schenkte ihm trotz andauernder Ehestreitigkeiten rund 21.000 €. Der Beklagte äußerte mehrfach gegenüber der Klägerin, dass sie verrückt sei und in die „Klasmühle“ gehöre. Nach der Trennung widerrief die Klägerin die Schenkung und warf dem Beklagten vor, er habe sie nach der Schenkung bedroht. Der beklagte Ehemann verweigerte jedoch die Rückzahlung. Er war der Ansicht, dass es sich um provozierte Auseinandersetzungen von seiner Frau im Zuge des Scheiterns der Ehe gehandelt hätten, die einen Widerruf der Schenkung nicht rechtfertigen könnten.

Entscheidungsgründe: Das OLG Bamberg verurteilte ihn jedoch zur Rückzahlung. Das Verhalten des Beklagten stellt nach Ansicht des OLG Bamberg eine nicht zu rechtfertigende Entgleisung dar, die die Klägerin schwer gekränkt und verletzt hat. Wer androht eine zwangsweise Unterbringung zu veranlassen, und seinen Ehepartner als verrückt hinstellt, ist einer Schenkung in dieser Höhe nicht würdig und grob undankbar. Dass die Äußerungen in höchster Erregung gefallen sind rechtfertigen diese nicht, vor allem aufgrund der Tatsache, dass der Beklagte die Äußerungen wiederholte.

IV. Kein Schmerzensgeld nach Wurzelbehandlung!

Amtsgericht Daum - Az.: 3 C 332/02 - Urteil vom 29.01.2003 - nicht rechtskräftig!

Leitsatz (vom Verfasser – nicht amtlich): Das Einverständnis eines Patienten in eine zahnärztliche Behandlung umfasst regelmäßig auch die dadurch entstehenden Schmerzen.

Sachverhalt: Die Klägerin litt infolge der Präparation der zu überkronenden Zähne unter einer schmerzhaften Temperatur-Hypersensibilität an den betroffenen Stellen. Obwohl die Schmerzen noch nicht ganz abgeklungen waren, setzte der Zahnarzt ihr die Kronen ein. Als anschließend eine Zahnmarkentzündung auftrat, musste sich die Klägerin einer Wurzelbehandlung unterziehen. Hierauf verklagte die Klägerin ihren ehemaligen Zahnarzt auf Schmerzensgeld.

Entscheidungsgründe: Die Schmerzensgeldklage wurde abgewiesen. Wer sich einer zahnärztlichen Behandlung unterzieht, erteilt konkludent sein Einverständnis in mögliche Begleiterscheinungen wie Schmerzen etc. Ferner lag auch kein Behandlungsfehler vor, da in der Regel eine hohe Wahrscheinlichkeit dafür besteht, dass nach dem Einsetzen der Kronen die Schmerzen abklingen. Nur vereinzelt kommt es zu einer Zahnmarkentzündung. Die nachfolgende Wurzelbehandlung war nach der Entzündung des Zahnmarks erforderlich, sodass durch das Einsetzen der Kronen keine zusätzlichen Schmerzen verursacht wurden.

**V. Kein Anspruch auf Weihnachtsgeld nach verhaltensbedingter Kündigung!
Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz - Az.: 9 Sa 623/02**

Leitsatz (vom Verfasser – nicht amtlich): Kündigt ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter zu Recht, so muss er auch nicht das Weihnachtsgeld bezahlen.

Sachverhalt: Der Arbeitgeber hatte der Klägerin am 30.08. zum 28.02. des darauf folgenden Jahres gekündigt. Die Klägerin verlor den darauf folgenden Kündigungsschutzprozess. Daraufhin verweigerte der Arbeitgeber die Auszahlung des Weihnachtsgeldes. Die Klägerin verklagte den Arbeitgeber daher auf Zahlung des Weihnachtsgeldes.

Entscheidungsgründe: Die Klage wurde vom Landesarbeitsgericht abgewiesen. Der Arbeitgeber hat durch die Nichtzahlung nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Ein bereits gekündigter Mitarbeiter, der nur noch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist arbeitet, kann nicht mit den übrigen Mitarbeitern gleichgestellt werden. Vielmehr hat der Arbeitgeber in einem solchen Fall einen sachlichen Grund für die Ungleichbehandlung. Der Arbeitgeber brauchte daher das Weihnachtsgeld nicht zu bezahlen.

**VI. Computerdialer – Telefongebühren müssen nicht bezahlt werden!
Kammergericht Berlin - Az.: 26 U 205/01 - Urteil vom 27.01.2003**

Leitsatz (vom Verfasser – nicht amtlich): Bei verdeckter Einwahl in das Internet durch einen sog. Internet-Dialer kommt kein Vertragsverhältnis zustande. Die durch die Dialereinwahl entstandenen Kosten muss man nicht bezahlen.

Sachverhalt: Ein 16-jähriger Junge hatte sich über das Internet einen sog. Internet-Dialer mit 0190-Einwahlnummer auf seinen Computer geladen. Wann immer er in das Internet ging, wählte ihn sein Computer automatisch über diese Zugangsnummer ein. Selbst nach Feststellung des Dialers auf der Festplatte, konnte dieser nicht ohne weiteres entfernt werden. Pro Minute kosteten die Internet-Sitzungen 3,63 DM. Hierdurch entstanden im Zeitraum von Mai bis September 2000 fast 9.000 € Telefongebühren, diese wollte und konnte die Familie des 16-jährigen Jungen nicht bezahlen. Die 0190-Nummer gehört einer in Spanien gemeldeten Briefkastenfirma, deren Inhaber nicht mehr aufzufinden ist.

**VII. Ein Vermieter muss auch Nachmieter mit Kindern akzeptieren!
Bundesgerichtshof - Az.: VIII ZR 244/02 - Urteil vom 22.01.2003**

Leitsatz (vom Verfasser – nicht amtlich): Ein Vermieter kann einen Nachmieter nicht deshalb als ungeeignet und unzumutbar ablehnen, weil dieser mit einem Kind in die Wohnung einziehen will. Dies gilt auch dann, wenn der Vermieter Beschwerden anderer Mieter befürchtet. Von Kindern verursachte Wohngeräusche können nicht generell als Lärmbelästigung charakterisiert werden und sind daher hinzunehmen.

Sachverhalt: Aufgrund beruflicher und persönlicher Veränderungen kündigten die verklagten ehemaligen Mieter ihre für 5 Jahre gemietete Wohnung bereits 6 Monate nach dem Einzug. Mit der klagenden Vermieterin hatten die Mieter vereinbart, dass das Mietverhältnis beendet ist, wenn sie einen geeigneten Nachmieter finden würden. Die Mieter fanden 3 Monate nach ihrem Auszug einen Nachmieter, der jedoch mit seinem Kind in die Wohnung einziehen wollte. Die klagende Vermieterin akzeptierte den Nachmieter aufgrund des Kindes nicht. Sie behauptete, der Nachmieter sei nicht zumutbar, da sich die Mieterin in der unteren Wohnung schon früher über Kinderlärm beschwert und mit ihrem Auszug gedroht hatte. Die Wohnung wurde daraufhin erst 6 Monate nach dem Auszug der verklagten ehemaligen Mieter weitervermietet. Die Vermieterin verlangte von den ursprünglichen Mietern die Zahlung der Miete für die Zwischenzeit, diese verweigerten jedoch die Zahlung.

Entscheidungsgründe: Der BGH wies die Klage ab. Die Vermieterin hat ab dem Zeitpunkt der möglichen Vermietung der Wohnung an einen Nachmieter mit Kind keinen Anspruch mehr auf Mietzahlungen. Die Vermieterin hätte den potentiellen Nachmieter mit Kind akzeptieren müssen. Fernliegende Befürchtungen können hierbei keine Rolle spielen. Geräusche von Kindern und normale Wohngeräusche anderer Mieter müssen Mieter in einem Mietshaus hinnehmen. Das Urteil können Sie unter <http://www.rakotz.de/nachmieter.htm> nachlesen.

VIII. Internetkaufverträge – Anfechtungsrecht bei falscher Preisangabe? OLG Frankfurt am Main – Az.: 9 U 94/02 – Urteil vom 20.11.2002

Leitsatz (vom Verfasser – nicht amtlich): Ein Internetanbieter kann geschlossene Kaufverträge unter Umständen wegen Übertragungsfehler gem. § 120 BGB anfechten, wenn die Preisangaben durch einen Softwarefehler falsch in die Internetdatenbank und damit auf die Homepage des Anbieters transportiert worden sind. Der Internetanbieter ist in diesem Fall nicht an die von ihm automatisch versandte Annahmestätigung der Bestellung per E-Mail gebunden und muss daher die Ware auch nicht zum angegebenen Preis liefern.

Sachverhalt: Der Kläger hatte einen Internetanbieter auf Lieferung von zwei Computern und einem Monitor zu den auf der Homepage genannten Preisen in Höhe von 72,15 DM verklagt. Aufgrund eines nicht erkannten Formfehlers in der Software des Providers wurde nur 1 % der im Auftragssystem vorgesehenen Beträge angegeben (aus 7.215,00 DM wurde somit lediglich 72,15 DM). Die beiden Bestellungen des Klägers wurden jeweils mittels automatischer Computererklärungen innerhalb einer Minute bestätigt. Nachdem der Fehler bemerkt worden war, wurde der Kunde am Folgetag unter Hinweis auf die „richtigen“ Preise befragt, ob er an der Bestellung festhalten wolle. Dieser bestand aber auf der Lieferung zu den auf der Homepage genannten extrem niedrigen Preisen.

Entscheidungsgründe: Das Oberlandesgericht Frankfurt am Main wies die Klage ab. Nach Ansicht des OLG Frankfurt musste dem Kläger bei Bestellung der Waren bewußt gewesen sein, dass der angegebene Preis nicht richtig sein konnte. Ferner hat der Beklagte den Kaufvertrag wirksam angefochten. Nach Ansicht des OLG Frankfurt, hat die Beklagte auf ihrer Webseite noch kein bindendes Angebot abgegeben. Den „Angeboten“ auf der Homepage kommt vielmehr lediglich die Funktion eines ansonsten gedruckten Prospektes zu, sodass lediglich die Aufforderung an den Kunden vorliege, ein Angebot abzugeben. Die Beklagte hat das Angebot des Kunden zwar angenommen, diese Annahme hat die Beklagte jedoch wirksam angefochten. Das Urteil können Sie unter <http://www.ra-kotz.de/internetkauf.htm> nachlesen.

**IX. Banken dürfen ihre Sparzinsen per Aushang ändern!
OLG Hamm – Az.: 31 U 101/02 – Urteil vom 05.02.2003**

Leitsatz (vom Verfasser – nicht amtlich): Eine Bank darf geänderte Zinssätze von Sparguthaben per Aushang in ihren Geschäftsräumen bekanntgeben, wenn mit dem Kunden per AGB ein variabler Zinssatz vereinbart wurde.

Sachverhalt: Eine Verbraucherzentrale hatte gegen eine Bank auf Unterlassung geklagt. Die Bank hatte sich bei Sparkonten mit variablen Zinssätzen ein Recht zur Anpassung dieser Zinssätze vorbehalten. Die Verbraucherschutzzentrale monierte hieran, dass der Kunde in der Regel nicht erkennen kann, wie viel Zinsen er für sein Sparguthaben momentan bekommt.

Entscheidungsgründe: Das Oberlandesgericht Hamm sah dies nicht so und wies die Klage ab. Eine Zinsanpassungsklausel verstößt nur bei Krediten gegen das Transparenzgebot und ist unwirksam. Bei Krediten kann die Änderung der Zinsen zu einer existenziellen Notlage führen. Bei Sparguthaben sind die Kunden nach Ansicht der Richter nicht so schutzbedürftig. Wenn sie mit ihrer Bank nicht einverstanden sind, können die Kunden nach Ansicht der Richter jederzeit kündigen und nach Ablauf der Kündigungsfrist von drei Monaten die Bank wechseln. Ferner ist es den Sparern – nach Ansicht der Richter - auch zumutbar, die Bank aufzusuchen, um sich im Aushang über den aktuellen Zinssatz zu informieren. Die Revision zum Bundesgerichtshof wurde zugelassen.

**X. Austauschmotor – Kein Anspruch auf Gesamterneuerung des Motors!
LG Kiel - Az.: 10 S 58/02 - Urteil vom 16.01.2003**

Leitsatz (vom Verfasser – nicht amtlich): Bietet ein Autoverkäufer in einer Privatanzeige seinen Gebrauchtwagen mit „Austauschmotor 90.000 km“ an, bedeutet dies, dass das Fahrzeug nur einen Ersatzmotor mit einer Laufleistung von 90.000 km aufweist. Eine Gesamterneuerung des Motors durch den Hersteller kann bei solch einer Anzeige nicht angenommen werden.

Sachverhalt: Der Kläger wollte vom Autokaufvertrag zurücktreten. Er behauptete, dass der Autoverkäufer ihm mit seiner Anzeige eine Gesamterneuerung des Motors beim Herstellerwerk zugesichert hätte.

Entscheidungsgründe: Das Landgericht Kiel wies die Klage ab, da die Rücktrittsvoraussetzungen nicht vorlagen. Nach Ansicht des Landgerichts ist der Begriff „Austauschmotor“ im Zusammenhang mit der Kilometerangabe von „90.000 km“ zu sehen. Hiernach bedeutet „Austauschmotor 90.000 km“ lediglich,

dass in dem Fahrzeug kein Original-Motor, sondern nur ein Ersatzmotor vorhanden ist, der eine Laufleistung von 90.000 km aufweist. Darüber hinausgehende Angaben, wie zum Beispiel Zeitpunkt des Einbaus des Motors, oder ob er als neuer Motor oder bereits in dem jetzigen Zustand eingebaut wurde, können Begriff „Austauschmotor“ nicht entnommen werden.

XI. Versprochene Gewinne in der Werbepost müssen ausgezahlt werden!
Oberlandesgericht Oldenburg - Az.: 6 U 173/02 - Urteil vom 07.03.2003

Leitsatz (vom Verfasser – nicht amtlich): Verspricht ein Werbepostversender einen Gewinn, so hat er den Gewinn ohne „Wenn und Aber“ auszusahlen, auch wenn die Ansprüche an anderer Stelle in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen eingeschränkt werden.

Sachverhalt: Die Klägerin hatte eine Werbesendung eines niederländischen Unternehmens erhalten. In den Unterlagen befanden sich ein Schreiben und ein sog. „Einlösescheck“ mit einer Warentestanforderung. Man teilte ihr in dem Schreiben mit, sie habe 8.000 DM gewonnen und solle ihren Einlösescheck mit einer Warentest-Anforderung einsenden, damit man die Gewinnauszahlung erfolgen könnte. Als die Klägerin den Gewinn anforderte, teilte ihr das Unternehmen mit, dass über die Auszahlung der Gewinne noch nicht entschieden sei. Die Auszahlung stehe - wie aus den Allgemeinen Geschäftsbedingungen ersichtlich - im Ermessen der Geschäftsleitung.

Entscheidungsgründe: Nach Auffassung des Gerichts verstößt die genannte Auszahlungsklausel gegen das AGB-Gesetz (durch das Schuldrechtmodernisierungsgesetz wurde dieses in das Bürgerliche Gesetzbuch integriert) und ist deshalb unwirksam. Die Klägerin ist auf die Existenz dieser Regeln weder deutlich hingewiesen worden, noch konnte sie in zumutbarer Weise von ihnen Kenntnis nehmen.

Auch die Klausel, wonach die Höhe der Preise im Ermessen der Beklagten liegt, ist für den Verbraucher ebenfalls völlig überraschend. Denn diese Regelung widerspricht dem eigentlichen Text, in dem mehrfach und unmißverständlich darauf hingewiesen wurde, dass die Klägerin einen Bargewinn von 8.000,00 DM erzielt hat. Das Urteil können Sie unter <http://www.ra-kotz.de/gewinnzusage6.htm> nachlesen.

Kurioses:

1. Krawattenzwang diskriminiert männliche britische Beamte! Nach einem Urteil eines britischen Arbeitsgerichts muss ein britischer Beamter im Dienst keinen Schlips mehr tragen. Der Beamte hatte dagegen geklagt, dass er in Anzug und Krawatte in seinem Büro im Arbeitsamt erscheinen musste, während seine Kolleginnen sogar in T-Shirts kommen konnten. In der Klage gab der Beamte weiterhin vor, dass er sich durch den Krawattenzwang in seinen Menschenrechten beschnitten fühlt. Das Gericht gab der Klage wegen „Diskriminierung“ des Beamten statt. Er muss in Zukunft keinen Schlips mehr tragen.....

2. Eine aufdringliche Schwiegermutter ist in Italien ein Scheidungsgrund! Das oberste italienische Gericht hat jetzt der Scheidungsklage einer Frau zugestimmt, die sich von ihrer Schwiegermutter verfolgt fühlte. Diese hatte ihr ständig vorgeworfen, sich übermäßig zu schminken, nur auf ihre Linie zu achten und die Tochter falsch zu erziehen. Nach ihren Aussagen vor Gericht, war ihr Ehemann seiner Mutter „vollständig ergeben“. Der „frisch“ geschiedene Ehemann wohnt jetzt wieder bei seiner Mutter.