

Unsere Themen

- [Advent, Advent, die Wohnung brennt](#)
Wenn vor dem Fest der Liebe die Liebe glüht...
- [Geschenkgutscheine: Gerichte verlangen lange Fristen](#)
Wer ganz auf Nummer sicher gehen will, macht keinen „Umweg“
- [Auch Vorgesetzte dürfen nicht alles, aber...](#)
Der Chef muss nicht unbedingt begrüßt werden
- [Betriebsfest ohne Fiskus am Tisch](#)
110 Euro pro Arbeitnehmer oder 55 Euro pro „Kopf“ / Acht „Regeln“ zu beachten
- [Die interaktive Seite](#)

Advent, Advent, die Wohnung brennt

Wenn vor dem Fest der Liebe die Liebe glüht...

von Wolfgang Büser und Maik Heitmann

Die Advents- und Weihnachtszeit ist jedes Jahr aufs Neue „Brandzeit“. In den Wochen um den Jahreswechsel herum „brennt“ es in deutschen Haushalten.

Ist ein Haus ganz oder teilweise abgebrannt, so ist für Hausbesitzer die Wohngebäudeversicherung der Ansprechpartner. Beschädigte Einrichtungsgegenstände, dazu zählen auch die Geschenke unter dem Weihnachtsbaum, sind ein Fall für die Hausratversicherung.

Die genaue Zahl der Brände, für die Kerzen oder Lichterketten verantwortlich sind, die eigentlich eine gemütliche Stimmung verbreiten sollen, ist nicht zu benennen. Es gibt interessante Gerichtsverhandlungen zu Brandfällen um die Adventszeit und Weihnachten herum. Eine Auswahl:

Ein Mann hatte am Silvesternachmittag „zwei Sekt“ getrunken und anschließend seinen Partykeller für die am Abend anstehende Feier vorbereitet.

Dazu schob er zwei wertvolle Teppiche an die Seite und zündete gleichzeitig Kerzen auf einem Ständer an - in unmittelbarer Nähe zu den zusammengerollten Teppichen. Er legte sich hin, eine Kerze fiel auf einen Teppich und - man ahnt es schon...

Nun verlangte er von seiner Hausratversicherung, dass sie den Teppich ersetze. Die weigerte sich und behielt schließlich vor dem Oberlandesgericht Köln die Oberhand. (AZ: 9 U 113/09)

Fahrlässigkeit? „Grob“ oder „einfach“ - das ist die Frage

In einem Fall vor dem Bundesgerichtshof (BGH) hatte eine Mieterin vermutlich einen Brand verursacht, weil sie wohl Kerzen an einem Adventskranz nicht gelöscht hatte, bevor sie ins Bett ging.

Sie bestritt das. Jedenfalls verlangte die Wohngebäudeversicherung des Vermieters, die den Schaden regulierte, Regress von der Bewohnerin. Es ging um 25.750 Euro.

Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

Der BGH urteilte, dass die Versicherung nur dann Schadenersatz gegen die Mieterin - beziehungsweise gegen deren Privathaftpflichtversicherung - durchsetzen könne, wenn sie beweisen kann, dass die Dame „grob“ fahrlässig gehandelt habe. Einfach fahrlässiges Handeln reiche nicht aus. (AZ: VIII ZR 67/06)

Kinder und Feuer

Vierjährige Zwillinge wedelten unmittelbar am Weihnachtsbaum mit Wunderkerzen herum, so dass der Feuer fing und das ganze Haus abbrannte.

Die Feuerversicherung des Hausbesitzers warf den Eltern der Kinder (als Mieter) vor, die Aufsichtspflicht verletzt zu haben und verlangte Schadenersatz von den Eltern.

Das Oberlandesgericht Frankfurt am Main wies die Forderung ab. Eine Aufsichtspflicht könne den Eltern nicht angelastet werden, weil sie nicht damit rechnen mussten, dass die Aktion derart verheerende Folgen haben würde.

Das gelte zumal dann, wenn der Baum - hier am 2. Weihnachtsfeiertag - noch nicht ausgetrocknet war. Damit lag eine grobe Fahrlässigkeit nicht vor. (OLG Frankfurt am Main, 3 U 104/05)

Ein Mann und seine Freundin beendeten ein Frühstück statt am Frühstückstisch, auf dem der Adventskranz mit angezündeten Kerzen stand, im Bett.

Sie bemerkten nicht, dass in der Küche ein Feuer ausbrach, das später die halbe Wohnungseinrichtung zerstören sollte.

Die Hausratversicherung weigerte sich, den Schaden (32.000 €) - zu regulieren. Ihr Argument:

Das Paar habe Vorfall grob fahrlässig verursacht. Das Oberlandesgericht Düsseldorf widersprach dem: „Vergesslichkeit aufgrund körperlicher Reize unter Partnern ist ein entschuldbares Fehlverhalten“. (AZ: 4 U 182/98)

Im Sommer wird kein Advent gefeiert - Eine Hausratversicherung muss den Schaden nach einem Wohnungsbrand nicht übernehmen, wenn der Versicherte noch im Sommer den Adventskranz aus der vergangenen Weihnachtszeit "befeuert", die Kerzen beim Verlassen des Zimmers zwar löscht, die ausgetrockneten Zweige aber dennoch Feuer fangen. Die Richter des Oberlandesgerichts Oldenburg werteten das Verhalten als grob fahrlässig. (AZ: 2 O 300/00)

Damit es nicht zu einem Brand kommt, gibt der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft unter www.gdv.de Tipps zur Vorbeugung - auch für Kinder. Ebenso wird das richtige Verhalten im Brandfall thematisiert.



Geschenkgutscheine: Gerichte verlangen lange Fristen

Wer ganz auf Nummer Sicher gehen will, macht keinen „Umweg“

Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

Nicht jedes noch so liebevoll ausgesuchtes Geschenk trifft den Geschmack des Beschenkten. Wer deshalb „auf Nummer sicher“ gehen will, der wähnt sich auf der sicheren Seite, wenn er einen Geschenkgutschein unter den Weihnachtsbaum legt oder zum Geburtstag überreicht.

Allerdings hört sich das einfacher an, als es sich nicht selten in der Realität darstellt.

Rechtlicher Streitpunkt beim Thema Geschenkgutschein sind nämlich die Einlösefristen.

Die Gerichte gehen davon aus, dass solche Fristen grundsätzlich zulässig sind. Sie dürfen nur nicht zu knapp bemessen sein.

Nach verschiedenen Entscheidungen der Gerichte, in denen Fristen von zehn Monaten bis zwei Jahren zuerkannt wurden, auch wenn auf den Gutscheinen kürzere Zeiträume eingetragen worden waren, dürfte inzwischen gesichert sein: Geschenkgutscheine gelten drei Jahre lang.

Das ist die gesetzliche Verjährungsfrist.

Allerdings: Es kommt auch darauf an, wofür ein Gutschein ausgestellt wurde.

Geht es um ein bestimmtes Theaterstück, dann muss das Ensemble natürlich nicht noch einmal anreisen, wenn „Die lustige Witwe“ bereits vom Plan genommen, der Gutschein bis dahin aber nicht eingelöst worden ist.

Doch was geschieht in solchen Fällen oder dann, wenn ein Beschenker den Gutschein erst Jahre nach dem Empfang wiederfindet?

Ist die Frist von drei Jahren verstrichen, dann ist der Verkäufer nicht mehr verpflichtet, Geld zurückzuzahlen; er kann die „Einrede der Verjährung“ geltend machen.

Innerhalb der Dreijahres-Frist ist der Verkäufer nach überwiegender Meinung allerdings regelmäßig verpflichtet, den zuvor kassierten Betrag bar auszus zahlen, wenn der Beschenkte nichts Passendes findet - abzüglich eines entgangenen Gewinns von zum Beispiel 20 Prozent.

Das gilt auch, wenn der Gutschein für eine bestimmte Ware bestimmt war, die „ausverkauft“ ist.

Bei Teileinlösungen sieht es ähnlich aus. Das restliche Guthaben wird nicht ausgezahlt, sondern wiederum per Gutschein ausgehändigt. Es sei denn, der Händler verzichtet auf eine weitere Einlösung – dürfte dann aber vom verbliebenen Guthaben seine Gewinnmarge abziehen.

Um derartige Probleme zu umgehen, kann der Käufer von vornherein stückeln. Fünfmal 20 Euro ergeben auch vorgesehene 100 Euro.

Schließlich: Geht ein Händler in die Insolvenz, so geht der Käufer – und mit ihm die oder der Bedachte – möglicherweise leer aus. Denn in solchen Fällen ist naturgemäß kaum noch Geld zu holen.

Wer seinem Beschenkten gar keinen Ärger bereiten will, der macht es so: Das Geld für einen – schön verpackten oder gestalteten – Gutschein landet nicht in irgendeiner Händlerkasse, sondern unmit-



Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

telbar bei demjenigen, dem Freude damit gemacht werden soll.

Es ist auch nicht vermerkt, wo das Geschenk eingelöst werden soll. Ist es schließlich umgesetzt worden, dann wird bar entgolten – vom Schenker.

Und noch einfacher geht es, wenn statt eines Gutscheins gleich Geldscheine - fantasie reich verpackt – unterm Tannenbaum oder auf dem Gabentisch liegen. Vielleicht mit dem Vermerk, wofür es gegebenenfalls ausgegeben werden könnte oder sollte.

Wer muss sich dann noch um Verjährungsfristen kümmern...?



Auch Vorgesetzte dürfen nicht alles, aber...

Der Chef muss nicht unbedingt begrüßt werden

von Maik Heitmann und Wolfgang Büser

Chefs, die auf „Etikette“ achten oder ungern mit ansehen, dass der Schlendrian eingezogen ist, gibt es in fast jedem Betrieb.

Und das ist ihr gutes Recht.

Schließlich kann am Arbeitsplatz nicht jeder machen, was er will; der Erfolg hängt vielfach auch davon ab, wie sich ein Laden, eine größere Firma, ein Unternehmen präsentiert.

Manchmal jedoch wird der Punkt überschritten, bis zu dem ein Chef nur als

„schroff“ oder „unbeliebt“ beschrieben wird. Und dann trifft man sich vor Gericht wieder.

So stellte ein Arbeitnehmer nach seiner Rückkehr aus dem Urlaub fest, dass sein Chef in seiner elektronische Post geschnüffelt hatte.

Es waren dabei auch E-Mails geöffnet worden, die an seine persönliche – wenn auch dienstliche – E-Mail-Adresse gesendet worden waren.

Verärgert über derartiges Vorgehen wandte er sich mit dem Vorwurf der Verletzung des Fernmeldegeheimnisses an die Justiz.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg konnte allerdings kein Fehlverhalten des Arbeitgebers feststellen, da insbesondere bei längerer Erkrankung oder Urlaubsabwesenheit der Zugriff auf das Postfach der Mitarbeiter geradezu erforderlich sei.

Auch habe der Dienstherr private E-Mails weder geöffnet noch ausgedruckt, sondern nur die durch Kopf-/ Betreffzeile als Geschäftsmail zu identifizierenden Nachrichten bearbeitet. (AZ: 4 Sa 2132/10)

Arbeitgeber geben sich auf gefährliches Terrain, wenn sie ihre Mitarbeiter per Videoüberwachung kontrollieren, ohne vorher darüber zu informieren.

Diese Gefahr besteht nicht, wenn sie einen konkreten Verdacht haben, wo zum Beispiel Minusbeträge im Bereich "Personal" ihren Ursprung haben könnten.

Die daraufhin mit Zustimmung des Betriebsrats eingesetzten Videokameras



Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

brachten zutage, dass eine stellvertretende Filialleiterin sich per Leergutregistrierung 3,25 Euro aus der Ladenkasse in die eigene Tasche steckte.

Das Verfahren ging bis zum Bundesarbeitsgericht, das die fristlose Entlassung der Frau bestätigte. Maßgebend sei der mit der Pflichtverletzung verbundene Vertrauensbruch.

Im Fall einer stellvertretenden Filialleiterin wiege der Vertrauensbruch besonders schwer.

Ihr Arbeitgeber müsse bei einer Arbeitnehmerin in dieser Position von uneingeschränkter Vertrauenswürdigkeit bei der Tätigkeit, insbesondere bei der Bedienung der Kasse, ausgehen können. (AZ: 2 AZR 848/15)

Um Schnüffelei ging es auch in einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm. Allerdings um eine ganz besondere: Der Geschäftsführer eines Metallbetriebs vermutete „Pausenbummelei“ unter seinen Mitarbeitern und spionierte diesen sogar auf der Toilette hinterher.

Diese Neugier gipfelte darin, dass er einen Schlosser „mit hochgezogener Hose auf den Klo sitzend“ über die geschlossene Kabinentür der Toilette hinweg fotografierte. Damit habe er seinen Beweis für die vermutete Bummellei erbracht, und er kündigte dem Mann.

Der (Schnapp-)Schuss ging jedoch nach hinten los. Wegen des „menschenunwürdigen“ Verhaltens des Chefs sagte das Landesarbeitsgericht Hamm dem Mitarbeiter zu, den Betrieb mit einer Abfindung von zwölf Monatsgehältern verlassen zu dürfen.

Sein Persönlichkeitsrecht sei „schwerwiegend verletzt“ worden. (AZ: 15 Sa 463/04)

Hat ein Arbeitgeber seinen Beschäftigten zwar die Nutzung des Internets während des Dienstes auch aus privaten Gründen erlaubt, dies aber ausdrücklich auf "gelegentliche Anlässe" beschränkt, und hat er zusätzlich angekündigt, die Nutzung dieses Angebots zu "überwachen", so kann ein Mitarbeiter gegen seine fristlose Kündigung nicht mit der Begründung angehen, das Ergebnis der Schnüffelei seines Chefs dürfe vor Gericht nicht verwendet werden.

(Hier hatte der Arbeitgeber den starken Verdacht, dass ihn der Mitarbeiter bestohlen habe. Beweise dafür fand er auf dessen Computer.

Vor Gericht scheiterte der überführte Mann mit seinem Argument, dass er unrechtmäßig bespitzelt worden sei.

Ein Arbeitnehmer müsse, wenn er illegale Aktivitäten gegen seinen Arbeitgeber entwickelt, bei einer eingeschränkten Vertraulichkeit der Privatnutzung des Arbeitsplatzrechners damit rechnen, dass Spuren, die er durch die Nutzung von elektronischen Ressourcen des Arbeitgebers hinterlasse, in einem Prozess gegen ihn verwendet werden.) (OLG Hamm, 14 Sa 1711/10)

Dauerthema „sexistische Anspielungen“

Ein Personalamtschef im öffentlichen Dienst hatte es offenbar besonders „nötig“. Er fiel häufig dadurch auf, dass er Anwärterinnen und weiblichen Probezeit-

Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

beschäftigten sexuelle Anspielungen machte.

Legendär und gefürchtet waren seine Einladungen „zu gemeinsamen Entspannungsabenden“, bei denen er sich sowohl nach der BH-Größe der Kandidatinnen als auch danach erkundigte, ob er sie „anmachen“ dürfe.

Schließlich traute sich eine junge Frau, die Machenschaften des Vorgesetzten zu melden. Mit Konsequenzen für den „Geiling“. Wegen schweren Dienstvergehens wurde er um ein Amt zurückgestuft. Er habe gegen die Pflicht eines Beamten verstoßen, so das Verwaltungsgericht Trier. (AZ: 3 K 143/08)

Wer den Chef nicht grüßt, darf deshalb nicht entlassen werden - Wird einem Arbeitnehmer in einem Gespräch seine betriebsbedingte Entlassung angekündigt und ist er darüber so verärgert, dass er danach mehrfach seinen Chef bei zufälligen Treffen außerhalb des Betriebes nicht grüßt, obwohl dieser ihn mit Namen angesprochen hatte, so darf der Mitarbeiter wegen dieses Fehlverhaltens nicht entlassen werden, da er dadurch - laut Landesarbeitsgericht Köln - nur seine Verärgerung über die angekündigte Kündigung zum Ausdruck gebracht habe.

Er hätte zuvor in einem weiteren Gespräch an die üblichen Umgangsformen erinnert werden müssen. (AZ: 9 (7) Sa 657/05)

Fristlos, wenn ein Koch den Chef zum Kochen bringt - Bleibt der Koch eines relativ neuen Lokals in der Vorweihnachtszeit an einem Samstag von der Arbeit fern, weil er an der Beerdigung seiner Großmutter teilnimmt (was er seinem Chef, der seinen frühzeitigen Antrag wegen fehlender Vertretung abgelehnt hatte, einen Tag vor der Trauerfeier "endgültig" mitgeteilt hatte), so

kann ihm wegen dieses "illoyalen Verhaltens" fristlos gekündigt werden, ohne dass er vorher hätte abgemahnt werden müssen. (ArG Potsdam, 4 Ca 125/03)



Betriebsfest ohne Fiskus am Tisch

110 Euro pro Arbeitnehmer oder 55 Euro „pro Kopf“ / Acht „Regeln“ zu beachten

In der Vorweihnachtszeit ist Hochsaison für Betriebsfeste oder sogar kleine Betriebsausflüge als Dankeschön für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Und das steuerfrei für die Beglückten – wenn die Belohnung nicht „üppiger als erlaubt“ ausfällt. Zweites Steuerplus: Die Arbeitgeber können ihren Aufwand als Betriebsausgabe abziehen.

Doch für die staatliche Zurückhaltung gelten strenge Regeln:

Regel 1: Pro Arbeitnehmer darf die „Veranstaltung zur Förderung der Betriebsgemeinschaft“ nicht mehr als 110 Euro (einschließlich Umsatzsteuer) kosten. Ein höherer Aufwand ist mit dem übersteigenden Betrag zu versteuern: vom Arbeitnehmer oder (mit 25 % pauschal) vom Arbeitgeber.

Regel 2: Lädt der Firmenchef auch eine Begleitung seiner Beschäftigten zur Feier ein, so halbiert sich damit der steuerfrei bleibende Betrag auf 55 Euro. Die zwischendurch vom Bundesfinanzhof aufgestellte Regel, dass der Kostenanteil für mitfeiernde Gäste nicht in die 110 Euro-Grenze

Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

einzurechnen sei, wurde vom Gesetzgeber schnell wieder kassiert.

Regel 3: Um die steuerdezimierte Feierlichkeit nicht „zu teuer“ für den Fiskus werden zu lassen, sind bei der Ermittlung, ob der 110- beziehungsweise 55-Euro-Freibetrag nicht überschritten wurde, nicht nur Speisen und Getränke zu berücksichtigen.

Übernimmt der Chef zum Beispiel auch die An- und Abfahrtskosten, so darf möglicherweise schon etwas weniger auf den Menütellern sein; erst recht, wenn Übernachtungskosten anstehen sollten.

Aber auch Eintrittskarten für kulturelle oder sportliche Veranstaltungen gehören zum Betriebsfest-Aufwand. Sogar eine Saalmiete muss auf alle Teilnehmer umgelegt werden – auch dies gegen eine Entscheidung des Bundesfinanzhofs.

Regel 4: Die steuerliche Vergünstigung darf immerhin zweimal im Jahr in Anspruch genommen werden.

Das heißt: Dem Sommerfest darf die weihnachtliche Feier folgen, und beide Male kann der Steuerfreibetrag in Anspruch genommen werden.

Sollte es in dem Unternehmen das Jahr über besonders „feierlich“ zugehen, so kann der Arbeitgeber sich die beiden für ihn steuer günstigsten Veranstaltungen aussuchen.

Regel 5: Zuwendungen an Leiharbeiternehmer oder Konzernmitarbeiter können entweder vom eigentlichen Arbeitgeber oder dem Veranstalter des Betriebsfestes (dem „Entleiher“) versteuert werden.

Regel 6: An sich erfreulich, aber nicht mit Blick auf Betriebsveranstaltungen, die der Belegschaft Freude machen sollen: Die so genannte Aufmerksamkeitsgrenze – etwa wenn ein Arbeitgeber seinen Beschäftigten im Laufe des Jahres Blumen, Süßigkeiten oder CDs zum Geburtstag überreicht – ist zwar von 40 Euro auf 60 Euro pro Jahr erhöht worden.

Ein solches Geschenk während einer Betriebsveranstaltung wird jedoch voll auf den 110-/55 Euro-Freibetrag angerechnet. Entsprechend weniger bleibt also für das eigentliche Fest steuerfrei...

Regel 7: Andererseits: Was bei einer Betriebsveranstaltung steuerfrei geblieben ist, kostet ebenso keine Sozialversicherungsbeiträge („fehlt“ allerdings später auch in der Rente).

Regel 8: Eine Besonderheit für Arbeitgeber: Wird der Freibetrag von 110 Euro nicht überschritten, so können sie die darin enthaltene Umsatzsteuer beim Finanzamt voll geltend machen.

Kommen beim Rechnen mehr als 110 Euro pro Arbeitnehmer heraus, so unterliegt nur der Teil, der den Freibetrag übersteigt, der Lohnsteuer – was pauschal geschehen kann.

Der Arbeitgeber darf dann aber seinen Vorsteuerabzug nicht komplett nutzen.





Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

Die interaktive Seite

Vorsicht! Hier werden Sie nur preiswerte Angebote finden und Sie sind nur ein paar Mausklicks davon entfernt, eine Menge Geld zu sparen.

Wenn Sie ganz sicher sind, dass Sie sich den Luxus eines oder mehrerer Generalvertreter leisten können und mehr als nötig für Ihre Versicherungen bezahlen wollen, kann und will ich Sie natürlich nicht davon abhalten.

Warum sollte ich Sie auch hindern? Schließlich ist es doch Ihr meistens sauer verdientes Geld, das Sie sich - in der Regel sogar ohne erkennbare Gegenleistung - aus der Tasche ziehen lassen, und die Vertreter der teuren Gesellschaften mit den großen Namen müssen ja auch leben.

Ausführliche Informationen

[Haftpflichtversicherung](#)

[Hausratversicherung](#)

[Gebäudeversicherung](#)

[Sterbegeldversicherung](#)

können Sie hier aufrufen

Herausgeber:

Verband marktorientierter Verbraucher e.V.
Christophstr. 20-22 50670 Köln
Tel. 0221-122020 Fax 0221-122029
Schriftleitung: Volker Spiegel (V.i.S.d.P.)