

Unsere Themen

- **Untermiete – Rechte und Pflichten**
Advent, Advent, der Christbaum brennt
- **Unfallversichert beim Betriebs-sport?**
„Ausgleich“ ist versichert – Wettkampf nicht
- **Weihnachtsgeld 2019: Gratifikation auch für Minijobber?**
So wird die freiwillige Sonderzahlung zur Pflicht
- **„Tote“ Rechtsprechung:**
Auch Sozialhilfeempfänger dürfen mehr als Holz erwarfen
- **Die interaktive Seite**

Untermiete - Rechte und Pflichten:

Advent, Advent, der Christbaum brennt...

Wohngebäude- und Hausratversicherung zahlen

von 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 dann 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 schwer zu benennen.

Um Feuer zur Weihnachtszeit möglichst zu vermeiden, gilt es, folgendes zu beachten:

Adventskränze oder Weihnachtsbäume sollten einen festen Stand haben und nicht in der Nähe von brennbaren Stoffen aufgestellt werden.

Schmuck aus Stroh oder dünnem Holz kann schnell zum Brandbeschleuniger werden.

Deshalb sollte auf leicht entflammables Material verzichtet werden. Auch wichtig: Eine trockene Tanne ist leichter entflammbar, als ein gut gegossener Baum.

Also: Regelmäßig gießen.

Meist entflammen Kränze oder Tannen, wenn sie unbeaufsichtigt sind. Sobald Kerzen brennen, ist es sinnvoll, Kinder und Haustiere zu beaufsichtigen.

Eltern sollten Kinder über Gefahren informieren und beibringen, wie sie sich im Brandfall zu verhalten haben.

Ein Rauchmelder ist nicht nur in der Weihnachtszeit ein Lebensretter. Aber ge-

Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

rade vor der „gemütlichen Zeit“ gilt es, sich nochmal aufzuraffen, auf den Tritt zu steigen und die Funktionsfähigkeit jedes – hoffentlich installierten – einzelnen Melders zu prüfen.

Interessante Gerichtsverhandlungen zu Brandfällen um die Adventszeit und um Weihnachten herum:

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.

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 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 und eine Kerze fiel auf einen Teppich, der beschädigt wurde. Er verlangte 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)

werden - zum Beispiel mit Blick auf die finanzielle Situation des Mieters. (LG Berlin 66 S 275/17)



Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

Unfallversichert beim Betriebssport?

„Ausgleich“ ist versichert – Wettkampf nicht

von Maik Heitmann

Als Ausgleich zur Belastung im Arbeitsleben bieten immer mehr Arbeitnehmer Sportangebote für die Belegschaft an. Doch was ist, wenn sich dabei jemand verletzt? Greift die gesetzliche Unfallversicherung?

Grundsätzlich ist die Teilnahme am Betriebssport versichert.

Allerdings müssen bestimmte Kriterien erfüllt sein und es dürfen „Störfaktoren“ nicht vorliegen. Das Ziel von Betriebssport ist der Ausgleich zur beruflichen Belastung und nicht eine Spitzenleistung.

Die betrieblichen Sportangebote sollen den Mitarbeitern helfen, ihre Leistungsfähigkeit zu erhalten, Krankheiten präventiv zu vermeiden und auch das Betriebsklima zu verbessern.

Aus diesem Grund greift für Wettkämpfe (wie zum Beispiel auf Turnieren) normalerweise der Unfallversicherungsschutz nicht.

Das musste eine Lehrerin erfahren, die an einem Volleyballturnier teilnahm, das vom Förderverein der Schulen organisiert wurde, und bei dem sie sich so schwer am Knie verletzte, dass sie zweieinhalb Monate nicht arbeiten konnte.

Sie wehrte sich vergeblich rechtlich vor dem Sozialgericht Dresden dagegen, dass

die Unfallkasse das Malheur nicht als Arbeitsunfall anerkannt hat. (AZ: S 39 U 89/15)

Ein wichtiges Kriterium für versicherten Betriebssport ist die „Regelmäßigkeit“

Das geht immer wieder aus der Rechtsprechung hervor.

So wertete das Schleswig-Holsteinische Landessozialgericht (LSG) ein Fußballspiel als „nicht betrieblich“, das der neutrale Beobachter wohl als Betriebssport einstufen würde:

Ein Arbeitnehmer verletzte sich bei einem Kick, der im Rahmen eines Turniers mit anderen Betriebsmannschaften ausgetragen wurde.

Das LSG hielt daran fest, dass Verletzungen beim Betriebssport nur dann Leistungen der Berufsgenossenschaften zur Folge haben können, „wenn der Sport regelmäßig stattfindet, Übungszeit und Übungsdauer im Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit stehen und der Sport unternehmensbezogen organisiert ist“. (AZ: L 8 U 5/11)

Im Prinzip reicht für eine Regelmäßigkeit ein monatlicher Turnus. Bei saisonalen Sportarten - wie zum Beispiel Ski fahren im Winter – reicht es aus, wenn die Kurse innerhalb der jeweiligen Saison regelmäßig angeboten und besucht werden.

Der Versicherungsschutz beim Betriebssport greift nur für Betriebsangehörige. Es dürfen aber auch einzelne „betriebsfremde Personen“ wie zum Beispiel Familienmitglieder, Freunde oder ehemalige Beschäftigte teilnehmen.

Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

Die Wege vom und zum Betriebssport sind wie Arbeitswege versichert – natürlich vorausgesetzt die üblichen Kriterien sind erfüllt.

Das Sportangebot muss unternehmerisch organisiert sein.

Dazu zählt, dass der Arbeitgeber die Zeiten vorgibt, die Räumlichkeiten und/oder Sportgeräte zur Verfügung stellt (oder mietet) und die Gruppe gründet.



Weihnachtsgeld 2019: Gratifikation auch für Minijobber?

So wird die freiwillige Sonderzahlung zur Pflicht

von Maik Heitmann

Auch 2019 wird das November-Gehalt für Millionen von Arbeitnehmern wieder etwas üppiger ausfallen, wenn die „Gratifikation aus Anlass des Weihnachtsfestes“ gezahlt wird.

Oft tariflich abgesichert – aber eben auch auf freiwilliger Basis. Hier stellt sich die Frage: Kann das freiwillige Arbeitgeber-Bonbon auch zur Pflicht werden?

Eindeutig ist: Einen gesetzlichen Anspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber auf solche Sonderzahlungen gibt es nicht.

Und entsprechende tarifvertragliche Ansprüche stehen zahllosen Arbeitnehmern nicht offen. Wird ein Weihnachtsgeld aber regelmäßig „freiwillig“ geleistet, so kann daraus schon eine „Pflicht“ werden. Denn der Rechtsanspruch auf eine Gratifikation kann entstehen, wenn ein Arbeitgeber diese wiederholt und vorbehaltlos gewährt - und deswegen seine Mitarbeiter darauf vertrauen können, dass sie auch in Zukunft dieses Extrageld erhalten.

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass ein derartiger Vertrauenstatbestand regelmäßig nach dreimaliger Zahlung anzunehmen ist, falls nicht der Arbeitgeber bei jeder Zahlung „einen Bindungswillen für die Zukunft ausgeschlossen hat“.

Dies zum Beispiel dadurch, dass er sich jeweils den Passus unterschreiben ließ, sich nicht verpflichten zu wollen, auch künftig Weihnachtsgeld zu zahlen. (AZ: 10 AZR 281/08)

Sobald jedoch der Vertrauenstatbestand eingetreten ist, wird die aufgrund betrieblicher Übung geleistete Gratifikation „Teil des Arbeitsverhältnisses“.

Diese Zusage kann dann – ebenso wie andere vertragliche Vereinbarungen – nicht einseitig vom Arbeitgeber widerrufen werden.

Will er sich hiervon wieder lösen, so kann er dies nur im Einverständnis mit den Arbeitnehmern oder über eine Änderungskündigung erreichen.

Im Übrigen dürfen auch von freiwilligen Zahlungen des Arbeitgebers Arbeitnehmer nicht ohne Grund ausgeschlossen werden.

Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

Bei den Regeln, die ein Arbeitgeber für die Zahlung einer Gratifikation aufstellt, hat er den Grundsatz der Gleichbehandlung zu beachten. So darf er einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern ohne sachliche Begründung von allgemein begünstigenden Regelungen des Arbeitsverhältnisses nicht ausnehmen und schlechter stellen als andere Mitarbeiter in vergleichbarer Lage.

Die Höhe des Weihnachtsgeldes richtet sich nach der vertraglichen Grundlage.

Oft orientiert es sich am Verdienst. Es kann aber auch ein fester Satz sein, der allen Beschäftigten – unabhängig von ihrem Lohn oder Gehalt – gezahlt wird.

Bei „freiwilligen“ Weihnachtsgeldern ist auch ein Variieren möglich, je nach Ertragslage. All das gilt natürlich auch für Teilzeitkräfte – etwa für Minijobber, wenn dies manche Arbeitgeber auch nicht „wahr haben“ wollen...

Weihnachtsgeld muss meistens zurückgezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer früh im nachfolgenden Jahr aus der Firma ausscheidet.

Die Einzelheiten dazu regeln die Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder die Einzelarbeitsverträge. Für freiwillig gezahlte Weihnachtsgratifikationen hat das Bundesarbeitsgericht Regeln aufgestellt, nach denen zum Beispiel das volle Weihnachtsgeld an den Arbeitgeber zurückfließt, wenn ein Arbeitnehmer weniger als ein Monatsgehalt bekommen hat und bis zum 31. März des Folgejahres den Betrieb durch Eigenkündigung verlässt.

War es ein volles Gehalt, so gilt statt des „31.3.“ der nächstmögliche Kündigungstermin.



**„Tote“ Rechtsprechung:
Auch Sozialhilfeempfänger dürfen
mehr als Holz erwarten**

von Maik Heitmann

Allerheiligen, Volkstrauertag, Totensonntag. Im November dreht sich alljährlich viel um die Endlichkeit des Lebens.

Der Verstorbenen wird gedacht, es wird innegehalten und die Gräber werden aufgehübscht.

Da zum Leben nun mal eine gesunde Streitkultur gehört, macht diese auch vor „toten“ Themen keinen Halt. Eine Auswahl:

Eine Frau, die in ihrer Eigentumswohnung nahe an einem Friedhof wohnt, beschwerte sich darüber, dass im Herbst auf dem Gelände „der Ruhe“ verbrennungsmotorbetriebener Laubbläser zum Einsatz kommen.

Sie erinnerte die Friedhofsverwaltung daran, dass es sich um einen „Ort der Stille“ handele.

Die Verwaltung reagierte recht nüchtern und machte deutlich, dass „naturgegebener Aufwand betrieben werden muss“, um im Herbst für freie Wege zwischen den Grabstellen zu sorgen.

Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

Ausnahmen könne es nur für besonders lautstarke Geräte geben, die nicht an Wochenenden und werktags nur zu bestimmten Uhrzeiten eingesetzt werden dürfen. (Saarländisches OVG, 2 A 173/17)

Umzug in der Urne

Sieht eine Friedhofssatzung nicht vor, dass auf Wunsch von Angehörigen der Eltern „Umbettungen“ vorgenommen werden dürfen, so hat es damit sein Bewenden.

Vor dem Verwaltungsgericht Aachen klagte ein Mann, der nach dem Tod seiner Mutter ihre Urne im Grab des - bereits Jahrzehnte zuvor beerdigten - Vaters bestatten wollte.

Die hier gültige Satzung des Friedhofsamtes sah eine solche Maßnahme nicht vor und wies den Mann ab.

Das würde selbst dann gelten, wenn die Mutter zu Lebzeiten gewünscht hätte, mit ihrem Ehemann gemeinsam bestattet zu sein.

Die Information, dass schon bei der Bestattung des Vaters ein Doppel- statt eines Einzelreihengrabes hätte gewählt werden müssen, kam für den Sohn zu spät. (AZ: 7 K 1569/16)

Holzkreuz

Sozialhilfebedürftige haben Anspruch auf Bestattungskostenbeihilfe vom Amt, wenn ein Angehöriger stirbt.

Die soll helfen, eine angemessene Beerdigung ausrichten zu können. In einem Fall vor dem Sozialgericht Mainz schlug eine Bedürftige beim Antrag für die Kosten-

übernahme eines Grabsteines allerdings „über die Stränge“.

Die Sozialhilfeempfängerin hatte für die Beerdigung ihrer Tochter einen Stein für 3.100 Euro bestellt. Den musste das Amt nicht übernehmen.

Allerdings durfte es auch nicht darauf verweisen, dass es ein Holzkreuz getan hätte.

Ergibt sich aus der Friedhofssatzung, dass ein Grabstein „üblich“ sei, so müsse eine einfache, aber würdige Art der Bestattung bezahlt werden, die den örtlichen Verhältnissen entspricht.

Das Gericht holte mehrere Angebote ein und sprach der Frau letztlich rund 1.900 Euro für einen Stein zu. (AZ: S 11 SO 33/15)

Grabplatte

An sich sind Angehörige frei in der Gestaltung des Grabmals von Verwandten.

Doch die Friedhofsverwaltungen können Grenzen setzen. Die Behörden müssen zum Beispiel nicht erlauben, dass Gräber von einer Steinplatte „vollständig bedeckt“ werden.

In dem vor dem Oberverwaltungsgericht Nordrhein-Westfalen verhandelten Fall überzeugte das Gericht die Begründung der Verwaltung, dass es bei der Beschaffenheit des Bodens auf dem Grabfeld „Verwesungsstörungen“ gebe, die sich durch eine komplette Abdeckung der Grabstätte verschlimmern würden.

Um das zu untermauern, bedürfe es keines geologischen Gutachtens, da auf dem

Geldwerte Informationen für intelligente Verbraucher

Grabfeld „schon mehrfach nicht verweste Leichenteile“ gefunden worden seien. (AZ: 19 A 1798/16)

Bestatter 2.0

Das Oberlandesgericht München hat es mit einem modernen Bestatter zu tun. Gegen den gab es mehrfach Beschwerden, weil er auf seinem Hemd den Namen seines Bestattungsinstitutes aufgestickt hatte.

Ein Konkurrent klagte gegen den Werben den – und bekam Recht.

Denn laut der hier gültigen Friedhofssatzung war Werbung verboten. Und bei dem Schriftzug am Hemdkragen handele es sich um „Reklame, die der Förderung des Unternehmens“ dienen solle.

Das Gericht: „Die Trauernden sollen eine angemessene und pietätvolle Trauerfeier erleben, ohne durch Werbemaßnahmen gestört zu werden“. (29 U 3619/16)

Steuern

Die laufenden Kosten einer Grabpflege bringen normalerweise keine steuerliche Entlastung.

Das gilt jedoch nicht, wenn die Friedhofsverwaltung die Grabeigner auffordert, die Familiengrabstätte zu sanieren (etwa, weil der Boden sich abgesenkt hat).

Solcher Aufwand kann als außergewöhnliche Belastung vom steuerpflichtigen Einkommen abgezogen werden, soweit es die (individuell zu ermittelnde) zumutbare Eigenbelastung übersteigt. (Hessisches FG, 2 K 1964/15)

Der Bundesfinanzhof wird endgültig entscheiden. (AZ: VI B 46/17) Gegen ablehnende Bescheide des Finanzamtes kann wegen des laufenden Verfahrens vor dem Bundesfinanzhof Einspruch eingelegt und das „Ruhe des Verfahrens“ beantragt werden.

Eine andere Art von Ruhe also ...

Ruhezeit

Friedhofssatzungen dürfen vorsehen, dass nach Ablauf der so genannten Ruhezeit - etwa 20 oder 25 Jahre, für Familiengräber regelmäßig wesentlich länger - eine Verlängerung nicht mehr möglich ist.

Dies auch dann nicht, wenn die Gemeinde es stillschweigend geduldet hat, dass ein Grab nach Ende der Ruhezeit noch 13 Jahre von den Hinterbliebenen bewirtschaftet worden war. (VwG Koblenz, 1 K 1111/15)





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.)