

„Dienstspaziergang“ und „Mehrarbeit“

Aus den Fehlern anderer lernen ist sicherlich die bessere Alternative. Aus seinem Fundus an Urteilen deutscher Gerichte hat Rechtsexperte Reinhard Hahn für die GLASWELT daher wieder einige interessante Urteile zusammengefaßt.

Dienstspaziergang

Auf dem Weg zur Arbeit ist ein Arbeitnehmer durch die gesetzliche Unfallversicherung ebenso geschützt, wie auf Dienstreisen. Selbst Spaziergänge können dem Unfallversicherungsschutz unterliegen, wenn sie dienstlich veranlaßt sind. Ein Spaziergang steht aber bei einer Dienstreise mit der versicherten Tätigkeit nur dann in einem inneren Zusammenhang, wenn er aus besonderen Gründen zur notwendigen Erholung für eine weitere betriebliche Betätigung am auswärtigen Aufenthaltsort erforderlich ist. Bei einem Spaziergang zu sowohl privaten als auch betrieblichen Zwecken besteht Versicherungsschutz nur, wenn der Spaziergang dazu bestimmt gewesen ist, betrieblichen Interessen wesentlich – nicht notwendig überwiegend – zu dienen.

(Bundessozialgericht,
Az.: B 2 U 17/97 R)

Belastung entscheidet über Bodenbelag

Ein Unternehmer, der für seine neuen Betriebsräume die Verlegung eines Fliesenbodens an einen Handwerker in Auftrag gibt, muß diesem alle Daten und Informationen an die Hand geben, welche zur Auswahl geeigneter Fliesen erforderlich sind. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Bodenbelag durch besonders schwere Maschinen einer besonders hohen Belastung ausgesetzt ist.

(Oberlandesgericht Düsseldorf,
Az.: 22 U 220/97)

Geringe Raumhöhe ist ein Mangel

Wer Mietflächen in einem Kauf- oder Warenhaus mietet, ohne daß die künftige Deckenhöhe festgelegt ist, kann eine Raumhöhe mittlerer Art verlangen. Das ist in einem Kaufhaus eine lichte Höhe von mindestens 2,50 m. Eine Raumhöhe von 2,20 bis 2,30 m ist ein erheblicher Mangel, der sich nicht nur auf das Verkaufspersonal, sondern auch auf das Kaufpublikum negativ auswirkt. Das Gericht sprach dem Mieter wegen dieses Mangels eine Minderung des Mietzinses in Höhe von 50 % zu.

(Kammergericht Berlin,
Az.: 8 U 6560/96)

Auf Mehrarbeit eingestellt

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem Arbeitsvertrag eine Arbeitszeit von 10 Stunden wöchentlich, wird der Arbeitnehmer jedoch über 1 1/2 Jahre wöchentlich mit 20 Stunden beschäftigt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer auch zukünftig mit 20 Stunden zu beschäftigen. Er kann sich nicht einseitig von dieser Verpflichtung lösen, weil sich der Arbeitnehmer zwischenzeitlich auf die längere Arbeitszeit eingerichtet hat.

(Landesarbeitsgericht Bremen,
Az.: 4 Sa 2/99)

Finanzlage stets im Auge behalten

Ein GmbH-Geschäftsführer darf nicht abwarten, bis andere ihn auf eine Schieflage der Gesellschaft aufmerksam machen, sondern muß von sich aus die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft ständig im Auge behalten. Verletzt er diese Aufsichtspflicht, dann kann er von Gläubigern unter Umständen persönlich in die Haftung genommen werden.

(Oberlandesgericht Düsseldorf,
Az.: 22 U 25/98)

Abmahnung ohne konkreten Adressat

Stellt ein Arbeitgeber fest, daß Arbeitnehmer wiederholt Lebensmittel aus dem Lager der Firma entwenden und diese sofort verzehren, so sollte der Arbeitgeber vor Ausspruch einer fristlosen Kündigung, den betreffenden Arbeitnehmer erst einmal abmahnen. Eine solche Abmahnung muß aber nicht persönlich adressiert sein. Sie kann auch in einem betriebsöffentlichen Aushang „Abmahnung an den, den es angeht“ kundgegeben werden.

(Landesarbeitsgericht Köln,
Az.: 11 Sa 1085/98)

Computerfehler sind zu konkretisieren

Der Käufer einer Computer-Anlage genügt seiner Pflicht zur Fehlerbeschreibung nicht schon dadurch, daß er behauptet, die Anlage funktioniere nicht. Er ist verpflichtet, den Mangel und seine Erscheinungsformen so genau zu beschreiben, daß aufgrund seiner Angaben ein Bedienungsfehler ausgeschlossen werden kann. Eine solch hinreichend konkretisierte Fehlerbeschreibung ist auch einem Laien zuzumuten. Allein pauschale Fehlerbehauptungen reichen dagegen nicht aus, um den Verkäufer für den Fehler an der EDV-Anlage haftbar zu machen.

(Oberlandesgericht Düsseldorf,
Az.: 22 U 62/98)

Bewertungskosten stets gesondert verbuchen

Im Rahmen der steuerrechtlichen Aufzeichnungen ist der Betriebsinhaber bei der Aufstellung der Gewinn- und Verlustrechnung verpflichtet, die unterschiedlichen Betriebsausgaben auch gesondert auszuweisen. So sind die Bewertungskosten grundsätzlich getrennt von anderen Betriebsausgaben zu verbuchen. Werden solche Bewertungskosten nicht als eigene Kostenart aufgeführt und verbucht, kann das Finanzamt diesen Betriebsausgabenabzug ersatzlos streichen.

(Niedersächsisches Finanzgericht,
Az.: XIV 151/95)