



Karaahmetoğlu & Kollegen  
Anwaltskanzlei



# Recht aktuell

Kanzlei-Newsletter Ausgabe September 2015

## NEWTHEMEN

- |  |   |
|--|---|
| 1 Außerordentliche Kündigung – Nutzung dienstlicher Ressourcen | 5 Betriebskostenabrechnung – Schätzung von Verbrauchswerten                       |
| 2 Altersdiskriminierende Kündigung im Kleinbetrieb             | 6 Unwirksame Entgeltklausel für Buchungen bei der Führung von Geschäftsgirokonten |
| 3 Schadensersatz bei Überschreitung des Kostenvoranschlags     | 7 Preisminderungsanspruch bei einem Reisemangel                                   |
| 4 Neue „Düsseldorfer Tabelle“ seit 1.8.2015                    |   |

- |   |   |  |
|---|---|--|
| → Weitere aktuelle sowie archivierte Themen finden Sie unter  | : | <a href="http://www.recht-aktuell.infos.k-kanzlei.de">www.recht-aktuell.infos.k-kanzlei.de</a>       |
| → Im direkten Dialog steht Ihnen Recht aktuell auch auf Facebook zur Verfügung  | : | <a href="http://www.recht-aktuell.facebook.k-kanzlei.de">www.recht-aktuell.facebook.k-kanzlei.de</a> |
| → Ihren monatlichen Recht aktuell Newsletter können Sie unter abonnieren bzw. durch erneutes eintragen Ihrer Emailadresse wieder kündigen | : | <a href="http://www.k-kanzlei.de">www.k-kanzlei.de</a>   |

## KONTAKT / STANDORTE

Mo bis Fr von 9.00 – 18.00 Uhr  
[info@k-kanzlei.de](mailto:info@k-kanzlei.de)  
[www.k-kanzlei.de](http://www.k-kanzlei.de)

## STANDORT DITZINGEN

Karaahmetoglu & Kollegen  
Gerlinger Straße 6  
71254 Ditzingen

Tel.: 07156 - 4 35 90  
Fax: 07156 - 95 96 89

## STANDORT STUTT GART

Karaahmetoglu & Kollegen  
Theodor-Heuss-Straße 9  
70174 Stuttgart

Tel.: 0711 - 128 55 4 0  
Fax: 0711 - 128 55 4 99

## Rechtsanwalt

Peter Horrig, Fachanwalt für Arbeitsrecht



Ihr Ansprechpartner in arbeitsrechtlichen Fragen

### 1 Außerordentliche Kündigung – Nutzung dienstlicher Ressourcen

Ein Grund zur fristlosen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses kann darin liegen, dass ein Arbeitnehmer privat beschaffte Bild- oder Tonträger während der Arbeitszeit unter Verwendung seines dienstlichen Computers unbefugt und zum eigenen oder kollegialen Gebrauch auf dienstliche „DVD-“ bzw. „CD-Rohlinge“ kopiert. Das gilt unabhängig davon, ob darin zugleich ein strafbewehrter Verstoß gegen das Urheberrechtsgesetz liegt.

Diesem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein Arbeitnehmer nahm die Funktion des „IT-Verantwortlichen“ bei einem Oberlandesgericht wahr. Zu seinen Aufgaben gehörte u. a. die Verwaltung des „ADV-Depots“. Mit ihr war die Bestellung des für die Datenverarbeitung benötigten Zubehörs – etwa von Datensicherungsbändern, CDs und DVDs – verbunden. Bei einer Mitte März 2013 erfolgten Geschäftsprüfung wurden auf den Festplatten eines vom Arbeitnehmer genutzten Rechners mehr als 6.400 E-Book-, Bild-, Audio- und Videodateien vorgefunden. Ferner stellte sich heraus, dass in der Zeit von Oktober 2010 bis März 2013 über 1.100 DVDs bearbeitet worden waren. Im gleichen Zeitraum waren etwa gleich viele DVD-Rohlinge vonseiten des Gerichts bestellt und geliefert worden. Der Arbeitnehmer ließ sich im Verlauf der Ermittlungen dahin ein, alles, was auf dem Rechner bezüglich der DVDs sei, habe er „gemacht“. Er habe für andere Mitarbeiter „natürlich auch kopiert“. Die Äußerungen nahm er einige Tage später „ausdrücklich zurück“. Am 18.4.2013 erhielt er die außerordentliche fristlose, mit Schreiben vom 13.5.2013 hilfsweise die ordentliche Kündigung. Die Vorinstanzen haben der Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers stattgegeben.

Die Richter des BAG entschieden jedoch, dass eine (fristlose) Kündigung auch dann in Betracht kommt, wenn der Arbeitnehmer nicht alle fraglichen Handlungen selbst vorgenommen, sondern dabei mit anderen Bediensteten zusammengewirkt oder das Herstellen von „Raubkopien“ durch diese bewusst ermöglicht hat. Aus dem Umstand, dass es ihm erlaubt gewesen sein mag, seinen dienstlichen Rechner für bestimmte andere private Zwecke zu nutzen, konnte er nicht schließen, ihm seien die behaupteten Kopier- und Brennvorgänge gestattet.

### 2 Altersdiskriminierende Kündigung im Kleinbetrieb

Ist bei einer Kündigung gegenüber einer Arbeitnehmerin aufgrund von ihr vorgetragener Indizien eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Lebensalters zu vermuten und gelingt es dem Arbeitgeber nicht, diese Vermutung zu widerlegen, ist die Kündigung auch im Kleinbetrieb unwirksam.

Eine am 20.1.1950 geborene Arzthelferin war in einer Gemeinschaftspraxis seit dem 16.12.1991 beschäftigt. In der Praxis waren im Jahr 2013 noch 4 jüngere Arbeitnehmerinnen tätig. Die 1950 geborene Helferin war zuletzt überwiegend im Labor eingesetzt. Der Arbeitgeber kündigte ihr Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 24.5.2013 zum 31.12.2013 wegen Veränderungen im Laborbereich, welche eine Umstrukturierung der Praxis erforderten. Dabei führte er an, dass die ältere der Helferinnen „inzwischen pensionsberechtigt“ sei. Den anderen Beschäftigten wurde nicht gekündigt.

Die Arbeitnehmerin wendete sich gegen die Wirksamkeit der Kündigung und verlangt eine Entschädigung wegen Altersdiskriminierung. Das Kündigungsschreiben lasse eine Benachteiligung wegen ihres Alters vermuten. Nach Darstellung des Arbeitgebers sollte die Kündigung lediglich freundlich und verbindlich formuliert werden. Die Kündigung war wegen eines zu erwartenden Entfalls von 70 bis 80 % der abrechenbaren Laborleistungen erfolgt. Im Übrigen war die gekündigte Helferin nicht mit den übrigen Arzthelferinnen vergleichbar, weil sie schlechter qualifiziert sei, so der Arbeitgeber. Deshalb sei ihr gekündigt worden.

Die Kündigung verstößt gegen das Benachteiligungsverbot des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und ist deshalb unwirksam. Der Arbeitgeber hat keinen ausreichenden Beweis dafür angeboten, dass die wegen der Erwähnung der „Pensionsberechtigung“ zu vermutende Altersdiskriminierung nicht vorliegt.

**Rechtsanwalt**  
Evgenij V. Usarov



Ihr Ansprechpartner in verkehrs- und zivilrechtlichen Fragen

### 3 Schadensersatz bei Überschreitung des Kostenvoranschlags

In der Regel werden Unternehmer vor der Vergabe eines Auftrags aufgefordert einen Kostenvoranschlag zu erstellen. Hier ist zu beachten, dass ein Kostenvoranschlag nicht mit einer Vergütungsvereinbarung gleichzusetzen ist.

Die Abgrenzung zwischen Kostenvoranschlag und Vergütungsvereinbarung ist entlang folgender Kriterien vorzunehmen: Ein Kostenvoranschlag i. S. des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) ist eine unverbindliche Berechnung der voraussichtlich anfallenden Kosten auf der Grundlage einer fachmännischen gutachtlichen Äußerung des Unternehmers zur Kostenfrage, die dem Vertrag zugrunde gelegt worden ist, ohne Vertragsbestandteil geworden zu sein. Rechtlich handelt es sich um eine Geschäftsgrundlage des Werkvertrages.

Das BGB enthält für den Fall, dass der Kostenvoranschlag unrichtig ist, eine Sonderregelung der Folgen des Wegfalls dieser Geschäftsgrundlage. Voraussetzung ist, dass der Unternehmer keine Gewähr für die Richtigkeit des Kostenvoranschlags übernommen hat. Durch eine solche Richtigkeitsgarantie wird der garantierte Preis nämlich Vertragsinhalt. So liegt es im Bereich des Fest- oder Pauschalpreises, bei dem sich die Parteien bereits zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses auf einen endgültigen Preis verständigt haben und der Unternehmer deshalb für einen bestimmten Preis einzustehen hat. Bei einem Kostenanschlag ohne Gewähr ist der Unternehmer dagegen nicht an den veranschlagten Kostenbetrag gebunden. Übersteigen die für die Herstellung des Werkes tatsächlich entstehenden Kosten den Kostenvoranschlag, so schuldet der Besteller dem Unternehmer prinzipiell eine Vergütung, die den tatsächlich erbrachten Leistungen entspricht.

Im Falle einer Überschreitung des Kostenvoranschlags hat der Auftragnehmer dieses dem Auftraggeber mitzuteilen. Hat ein Unternehmer schuldhaft einen unrichtigen Kostenvoranschlag aufgestellt, so kann der Besteller von ihm je nach Lage des Einzelfalls entweder Schadenersatz wegen Verletzung vorvertraglicher Pflichten aufgrund schuldhaft fehlerhafter Kostenermittlung oder wegen Verletzung vertraglicher Pflichten bei vermeidbarer Verursachung von Mehrkosten bzw. schuldhafter Verletzung der Anzeigepflicht verlangen. Der Auftraggeber hat allerdings keinen Anspruch auf Schadenersatz, wenn die Kostensteigerung für ihn erkennbar ist.

**Rechtsanwältin**  
Malice Seferi, Fachanwältin für Familienrecht



Ihre Ansprechpartnerin in familienrechtlichen Fragen

### 4 Neue „Düsseldorfer Tabelle“ seit 1.8.2015

In der Düsseldorfer Tabelle werden in Abstimmung mit den Oberlandesgerichten und dem deutschen Familiengerichtstag Unterhaltsleitlinien, u. a. Regelsätze für den Kindesunterhalt, festgelegt. Zum 1.8.2015 wurde die „Düsseldorfer Tabelle“ geändert. Die Bedarfssätze unterhaltsberechtigter Kinder werden erhöht. Die Regelsätze betragen nun:

- 328 € für Kinder von 0 – 5 Jahren,
- 376 € für Kinder von 6 – 11 Jahren,
- 440 € für Kinder von 12 – 17 Jahren und
- 504 € 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.

**Rechtsanwalt**  
Benjamin Rieger



Ihr Ansprechpartner in mietrechtliche Fragen

## **5 Betriebskostenabrechnung – Schätzung von Verbrauchswerten**

Für die formelle Ordnungsmäßigkeit einer Betriebskostenabrechnung ist es ohne Bedeutung, ob die dort für den jeweiligen Mieter angesetzten Kosten auf abgelesenen Messwerten oder einer Schätzung beruhen und ob eine eventuell vom Vermieter vorgenommene Schätzung den Anforderungen der Heizkostenverordnung entspricht. Einer Erläuterung der angesetzten Kosten bedarf es nicht. So entschied der Bundesgerichtshof (BGH) mit Urteil vom 12.11.2014.

Diesem Urteil lag der folgende Sachverhalt zugrunde: Laut Mietvertrag war ein Mieter zu monatlichen Betriebskostenvorauszahlungen verpflichtet. Er errechnete für den Zeitraum 1.8.2010 bis 31.7.2011 ein Betriebskostenguthaben zu seinen Gunsten in Höhe von ca. 490 €, dessen Rückzahlung er von seinem Vermieter verlangte. Der Vermieter rechnete über die den genannten Zeitraum betreffenden Betriebskosten seinerseits am 12.7.2012 ab. Diese Abrechnung weist einen Saldo zu seinen Gunsten in Höhe von ca. 1.050 € aus, dessen Ausgleich er von dem Mieter verlangt. Der Mieter ist der Auffassung, dass die Abrechnung nicht den Anforderungen einer ordnungsgemäßen Betriebskostenabrechnung entspricht, weil er nicht in der Lage sei, die Abrechnung auf ihre Richtigkeit zu überprüfen.

Der BGH führte in seiner Begründung aus, dass für die Beurteilung, ob die Abrechnung den Anforderungen einer ordnungsgemäßen Betriebskostenabrechnung entspricht, unerheblich ist, dass die angegebenen Verbrauchswerte auf Schätzungen beruhen.

**Rechtsanwalt**  
Hakan Taskin



Ihr Ansprechpartner in bankenrechtliche Fragen

## **6 Unwirksame Entgeltklausel für Buchungen bei der Führung von Geschäftsgirokonten**

In einem vom Bundesgerichtshof (BGH) entschiedenen Fall aus der Praxis verlangte ein Kaufmann von einer Bank seiner Meinung nach unberechtigt abgerechnete Buchungspostenentgelte in Höhe von ca. 77.600 € zurück. Er ist auf dem Gebiet der Vermittlung und Verwaltung von Versicherungsverträgen (ca. 25.000) tätig und übernimmt dabei auch das Beitragsinkasso im Auftrag des jeweiligen Versicherers. Dabei kommt es häufig zu einer Rückbelastung von Lastschriften, wofür die Bank auf der Grundlage ihrer Allgemeinen Geschäftsbedingungen und des Preis- und Leistungsverzeichnisses – neben den Fremdgebühren und einem mit dem Kunden gesondert vereinbarten Entgelt für die Bearbeitung der Rücklastschriften – ein „Buchungspostenentgelt“ („Preis pro Buchungsposten“) in Höhe von 0,32 € erhebt.

Der BGH hat diese Klausel für unwirksam erklärt und gab dem Kaufmann recht. Bereits im Januar 2015 hatte er für Privatkunden entschieden, dass nicht jedwede Buchung berechnet werden darf. Mit ihrem Urteil vom 28.7.2015 stellten die Richter nun klar, dass auch bei Konten von Geschäftskunden nicht jede Buchung berechnet werden darf.



Ihr Ansprechpartner in reiserechtlichen Fragen

## 7 Preisminderungsanspruch bei einem Reisemangel

Ein Preisminderungsanspruch bei einem Reisemangel setzt voraus, dass die Reise im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches mangelhaft ist. Dies ist dann der Fall, wenn sie nicht die zugesicherten Eigenschaften hat oder wenn sie mit einem Fehler behaftet ist, der ihren Wert oder ihre Tauglichkeit zu dem gewöhnlichen oder dem nach dem Vertrag vorausgesetzten Nutzen aufhebt oder mindert. Dabei kommt dem Reiseprospekt oder der Internetbeschreibung des Reiseveranstalters erhebliche Bedeutung für die Feststellung des geschuldeten Leistungssolls und damit auch für die Frage, ob die Reise mangelbehaftet ist, zu. Gewisse Unannehmlichkeiten und Unzulänglichkeiten, die sich aus dem Massencharakter der Pauschalreise ergeben, muss der Reisende allerdings in Kauf nehmen.

Wird die Nachtruhe ab morgens 8 Uhr durch andere Gäste und das Reinigungspersonal, die auf dem gefliesten Boden vor dem Zimmer mit rumpelnden Koffern oder Reinigungswagen vorbeigehen, gestört, stellt dies eine Unannehmlichkeit dar, die nicht das Ausmaß eines zur Minderung berechtigenden Mangels erreicht. Des Weiteren hat der Reisende hoteleigenen, durch das Unterhaltungsprogramm verursachten Lärm grundsätzlich hinzunehmen, wenn im Prospekt auf ein entsprechendes Animationsprogramm oder Abendveranstaltungen hingewiesen wird, solange sie nicht über Mitternacht hinausgehen.

Werden das gebuchte Hotel und die Zimmer in der Internetbeschreibung des Reiseveranstalters als klimatisiert bezeichnet und liegen die Temperaturen dort um etwa 24 °C während der Nacht und etwas darüber über Tag, rechtfertigt dies eine Minderung. Des Weiteren liegt ein zur Minderung berechtigender Reisemangel vor, wenn der Reisende jedenfalls eine Nacht auf stark durchgelegenen Matratzen verbringen muss.

Aufgrund dieser Mängel wurde einem Reisenden eine Minderung des Reisepreises vom Oberlandesgericht Düsseldorf (OLG) um 15 % zugesprochen. Eine Entschädigung wegen vertaner Urlaubszeit lehnte das OLG jedoch ab. In ihrer Begründung führten die Richter aus, dass der Anspruch wegen vertaner Urlaubszeit voraussetzt, dass die Reise vereitelt oder erheblich beeinträchtigt ist. Die Reise muss durch die Mängel so schwer beeinträchtigt sein, dass die Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls unter Berücksichtigung des Urlaubszwecks die Reise ganz oder teilweise als vertan erscheinen lässt. In Einzelfällen kann auch eine unter 50 % liegende Minderung für die Annahme einer Urlaubsbeeinträchtigung ausreichend sein. Bei einer Minderungsquote von 15 % – wie im entschiedenen Fall – ist hiervon jedoch nicht auszugehen.

### Basiszinssatz

nach § 247 Abs. 1 BGB  
maßgeblich für die  
Berechnung von Verzugszinsen

Seit 1.1.2015 = 0,83% | 1.7.2014 – 31.12.2014 = 0,73 % |  
1.1.2014 – 30.06.2014 = 0,63 %

Ältere Basiszinssätze finden Sie im Internet unter:  
[http://www.bundesbank.de/info/info\\_zinssaetze.php](http://www.bundesbank.de/info/info_zinssaetze.php)

### Verzugszinssatz ab

1.1.2002:  
(§ 288 BGB)

Rechtsgeschäfte mit Verbrauchern

: Basiszinssatz + 5 Prozentpunkte

Rechtsgeschäfte mit Nichtverbrauchern

: Basiszinssatz + 8 Prozentpunkte

### Verbraucherpreisindex

(2005 = 100)

2015: Januar = 105,5

2014: November = 106,7; Oktober = 106,7; September = 107,0; August = 107,0;  
Juli = 107,0; Juni = 106,7; Mai = 106,4; April = 106,5; März = 106,7;  
Februar = 106,4; Januar = 105,9

Ältere Verbraucherpreisindizes finden Sie im Internet unter:  
<http://www.destatis.de> - Konjunkturindikatoren - Verbraucherpreisindex - Originalwerte