

 **RECHT**
 AKTUELL

www.conscienta.de/newsletter

**Wir wünschen Ihnen und Ihrer Familie ein
 schönes Weihnachtsfest und einen guten
 Start in ein erfolgreiches Jahr 2011.**

Inhalt

SEITE 2

- Bundesrat stimmt Winterreifenpflicht zu
- Rücktritt vom Erbvertrag

SEITE 3

- Wesentliche Änderungen der „Düsseldorfer
 Tabelle“ zum 1.1.2011

SEITE 4

- Kein Versicherungsschutz bei Abholen des
 Kindes von Spielgruppe
- Zusage von Bonuszahlungen durch konkludentes
 Verhalten

SEITE 5

- Erfolgreiche Verfassungsbeschwerde gegen
 überlange Verfahrensdauer
- Fristlose Kündigung eines EDV-Administrators

SEITE 6

- Keine Verschwiegenheitspflicht über Entgelthöhe
 im Arbeitsvertrag
- Ausländische AU-Bescheinigung

SEITE 7

- Automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 bei Erreichen des Rentenalters
- Kürzung einer Sondervergütung wegen Krankheit

SEITE 8

- Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung
 wegen Betrugs
- Bemessung des Ausgleichsanspruchs bei
 Annullierung des Zubringerflugs

SEITE 9

- Haftung des Reiseveranstalters für Bahnverspä-
 tungen beim Angebot eines Rail & Fly Tickets

SEITE 10

- Bedienung eines Navigationsgerätes während
 der Fahrt
- Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes
 – Kleinbetriebsklausel



Knapp Lanio Gesser & Partner Rechtsanwalts-gesellschaft

Büro Offenbach

Herrnstraße 53, 63065 Offenbach am Main
 Telefon: +49 (0) 69-45 00 34-0, Fax: +49 (0) 69-45 00 34-333
ra.of@conscienta.de

Büro Darmstadt

Landwehrstraße 54, 64293 Darmstadt
 Telefon: +49 (0) 6151-39 776-0, Fax: +49 (0) 6151-39 776-88
ra.da@conscienta.de

SEITE 11

- GmbH-Geschäftsführer – Kein Anspruch auf
 Weiterbeschäftigung nach Abberufung
- Geschäftsführeranstellungsvertrag als Verbrauchervertrag

SEITE 12

- Schadensersatzpflicht für Prospektfehler bei nur
 behaupteten Erfahrungswerten
- Fehlender Hinweis auf Versandkosten im Internet

SEITE 13

- Gesetz zur europaweiten Vollstreckung von Geld-
 strafen und Geldbußen in Kraft getreten

SEITE 14

- Errichtung einer Solarenergieanlage bedarf einer
 Baugenehmigung
- Bauherr muss bei Kündigung eines Hausbauvertrags
 zahlen

SEITE 15

- Begriff „Vorführwagen“ gibt keinen Rückschluss auf
 Alter

Bundesrat stimmt Winterreifenpflicht zu

Bisher war in der Straßenverkehrsordnung lediglich vorgeschrieben, dass die Ausrüstung von Fahrzeugen „an die Wetterverhältnisse anzupassen“ ist. Hierzu zählte insbesondere die „geeignete Bereifung“. Eine Präzisierung dieser Vorschriften war nach einem Beschluss des Oberlandesgerichtes Oldenburg notwendig geworden. Demnach verstieß der vormalige Paragraf gegen das Bestimmtheitsgebot. Die Verhängung von Bußgeldern sei deshalb verfassungswidrig. Mit Inkrafttreten der Neuregelungen am 4.12.2010 gilt für Auto- und Lkw-Fahrer u. a.:

- Glatteis, Schneeglätte, Schneematsch, Eis- oder Reifglätte zählen nach Angaben des Deutschen Wetterdienstes zu den winterlichen Wetterverhältnissen. Bei solchen Wetterverhältnissen kann bei Verwendung von Sommerreifen die Sicherheit des Straßenverkehrs beeinträchtigt werden.
- Einen festgelegten Zeitraum für eine Winterreifenpflicht (z. B. von Oktober bis April) gibt es nicht. Die Wetterverhältnisse in Deutschland sind dafür zu unterschiedlich.
- Die Vorschrift stellt klar, dass ausschließlich das Fahren mit Winterreifen vorgeschrieben ist. Wer sein Fahrzeug bei Schnee und Eis mit Sommerreifen lediglich parkt, muss keine Konsequenzen fürchten.
- Als Winterreifen gelten alle M+S-Reifen. Auch Ganzjahresreifen fallen darunter.
- Schwere Nutzfahrzeuge (Busse und Lkw der Fahrzeugklassen M2, M3, N2 und N3) müssen nur auf den Antriebsachsen Winterreifen aufziehen.
- Land- und forstwirtschaftliche Nutzfahrzeuge sind von den Vorschriften ausgenommen, da ihre Bereifung aufgrund des grobstolligen Profils bei winterlichen Wetterverhältnissen ausreichend Sicherheit bietet.

Die Regelsätze für Bußgelder bei Verstößen werden verdoppelt. Das Fahren ohne Winterreifen bei o. g. Wetterverhältnissen kostet künftig 40 €. Bei Behinderung anderer Verkehrsteilnehmer fallen 80 € an. Damit ist auch ein Eintrag eines Punktes im Verkehrszentralregister verbunden.

Rücktritt vom Erbvertrag

Ist mit einem Erbvertrag, durch den der Erblasser den Bedachten zum Erben bestimmt, ein gegenseitiger Vertrag unter Lebenden verbunden, in dem der Bedachte sich zum Erbringen von Pflegeleistungen verpflichtet und der Erblasser weitere Verpflichtungen übernimmt (im entschiedenen Fall: keine Veräußerung oder Belastung seines Hausgrundstücks zu Lebzeiten), so kann Letzterer wegen unterbliebener Pflegeleistungen von diesem Vertrag und zugleich vom Erbvertrag zurücktreten.

Ein derartiger Rücktritt kommt erst dann in Betracht, wenn der Erblasser den Bedachten unter Fristsetzung zuvor vergeblich aufgefordert hat, die im Einzelnen zu bezeichnenden Pflegeleistungen zu erbringen.

Bei der Verpflichtung zu Pflegeleistungen muss diese aber, wenn keine klaren vertraglichen Abreden bestehen, inhaltlich, zeitlich und räumlich durch den Erblasser konkretisiert werden, damit der zukünftige Erbe überhaupt weiß, was er zu tun hat. Daher muss sich der Erblasser gegenüber dem Bedachten im Einzelnen dahin äußern, welche konkreten Pflegeleistungen dieser durchzuführen hat.

Kann der zukünftige Erbe die Pflegeleistungen jedoch wegen des Umzugs des Erblassers in ein Alten- und Pflegeheim nicht mehr erbringen, so ist er grundsätzlich auch nicht zur Übernahme von Geldzahlungen verpflichtet.

Wesentliche Änderungen der „Düsseldorfer Tabelle“ zum 1.1.2011

Die „Düsseldorfer Tabelle“ wird zum 1.1.2011 geändert. Die wesentlichen Änderungen sind:

Der notwendige Eigenbedarf (Selbstbehalt) wird für Erwerbstätige, die für Kinder bis zum 21. Lebensjahr unterhaltspflichtig sind, von 900 € auf 950 € erhöht. Für nicht erwerbstätige Unterhaltsverpflichtete bleibt es bei dem bisherigen Betrag von 770 €.

Auch die Selbstbehalte bei Unterhaltspflichten gegenüber Ehegatten, Mutter/Vater eines nicht ehelichen Kindes, volljährigen Kindern oder Eltern werden angehoben:

Kindern bis 21 Jahre (im Haushalt eines Elternteils und allgemeine Schulausbildung), Unterhaltspflichtiger erwerbstätig:

Unterhaltspflicht gegenüber	Selbstbehalt bisher	Selbstbehalt ab 2011
Kindern bis 21 Jahre (im Haushalt eines Elternteils und allgemeine Schulausbildung), Unterhaltspflichtiger erwerbstätig:	900 €	950 €
Kindern bis 21 Jahre (im Haushalt eines Elternteils und allgemeine Schulausbildung), Unterhaltspflichtiger nicht erwerbstätig:	770 €	770 €
anderen volljährigen Kindern:	1.100 €	1.150 €
Ehegatte oder Mutter/Vater eines nicht ehelichen Kindes:	1.000 €	1.050 €
Eltern:	1.400 €	1.500 €

■ Die Anpassung auf 950 € lehnt sich an die Erhöhung der „Hartz-IV-Sätze“ zum 1.1.2011 an. Die übrigen Selbstbehalte sind wegen der nicht so engen familiären Bindungen und wegen des geringeren Schutzbedürfnisses der unterhaltsberechtigten Erwachsenen höher.

■ Auch der Bedarfskontrollbetrag wird in jeder Einkommensgruppe um 50 € erhöht. Der Bedarfskontrollbetrag soll eine ausgewogene Verteilung des Einkommens zwischen dem Unterhaltspflichtigen und den unterhaltsberechtigten Kindern, Ehegatten und Eltern gewährleisten. Mit steigendem Einkommen des Unterhaltsverpflichteten soll ihm selbst auch ein höherer Betrag verbleiben.

■ Der angemessene Gesamtunterhaltsbedarf eines Studierenden, der nicht bei seinen Eltern wohnt, wird von 640 € auf 670 € erhöht. Darin sind 280 € (bisher 270 €) für Unterkunft einschließlich umlagefähiger Nebenkosten und Heizung (Warmmiete) enthalten. Dieser Bedarfssatz kann auch für ein Kind mit eigenem Haushalt angesetzt werden. Durch die Erhöhung wird der Unterhaltsbedarf an den zum 1.10.2010 erhöhten BAföG-Höchstsatz angepasst.

■ Die in der Düsseldorfer Tabelle genannten Unterhaltsbeträge gehen – wie schon die seit 1.1.2010 geltende Tabelle – von zwei Unterhaltsberechtigten aus. Bei mehr als zwei Unterhaltsberechtigten kann – einzelfallabhängig – ggf. die Einstufung in eine niedrigere Einkommensgruppe in Betracht kommen.

Kein Versicherungsschutz bei Abholen des Kindes von Spielgruppe

In einem vom Bundessozialgericht entschiedenen Fall arbeitete ein Familienvater als Vertriebsmanager im Außendienst. Am 28.1.2005 befand er sich auf dem Rückweg von einem Kundenbesuch zu seinem Wohnhaus, in dem er mit seiner Ehefrau und dem gemeinsamen Sohn lebte. Dort unterhielt er ein häusliches Arbeitszimmer, in dem er seine Tätigkeit an diesem Tag fortsetzen wollte. Er unterbrach die Fahrt, um seinen Sohn von einer privaten Spielgruppe abzuholen. Hierbei stürzte er auf der Außentreppe des Gebäudes, in dem sich die Spielgruppe aufhielt, und zog sich eine Verletzung zu.

Die Spielgruppe besuchte der Sohn dienstags und freitags in der Zeit von 9 bis 11.30 Uhr. Außerhalb dieser

Zeit wurde er von der Mutter betreut, die sich in Elternzeit befand. Am Unfalltag brachte sie den Sohn zur Spielgruppe. Wegen Unpässlichkeit aufgrund einer erneuten Schwangerschaft (fünfter Monat) sollte der Vater den Sohn abholen.

Nach Auffassung der Richter war der Vater zur Zeit seines Unfalls weder auf einem versicherten Betriebsweg noch auf einem Weg nach oder von dem Ort der Tätigkeit. Er war vielmehr auf einem Umweg von einem Betriebsweg, um seinen Sohn von einer privaten Spielgruppe abzuholen. Dieser Umweg stand nicht unter Versicherungsschutz.

Zusage von Bonuszahlungen durch konkludentes Verhalten

Die Richter des Bundesarbeitsgerichts entschieden in ihrem Urteil vom 21.4.2010, dass die mehrfache Auszahlung eines Jahresboni an einen Arbeitnehmer im Zusammenhang mit Äußerungen und schlüssigem Verhalten des Arbeitgebers einen Anspruch dem Grunde nach auch für die Zukunft begründen kann.

Ein solcher Anspruch scheitert auch nicht daran, dass die Höhe der Bonuszahlungen wechselt. Denn typischerweise hängt die Höhe von Bonuszahlungen von

unterschiedlichen Voraussetzungen, wie z. B. Betriebsergebnis oder persönlicher Leistung ab, und kann daher schwanken.

Anmerkung: In der Praxis ist es von grundsätzlicher Bedeutung, eindeutige rechtssichere vertragliche Vereinbarungen zu treffen. So empfiehlt es sich u. U., jährliche Bonuszahlungen mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt zu versehen bzw. bei der Auszahlung auf die Einmaligkeit der Zahlung ausdrücklich hinzuweisen.

Erfolgreiche Verfassungsbeschwerde gegen überlange Verfahrensdauer

Im Interesse der Rechtssicherheit sind strittige Rechtsverhältnisse in angemessener Zeit zu klären. Wann von einer überlangen, die Rechtsgewährung verhindernden und damit unangemessenen Verfahrensdauer auszugehen ist, ist eine Frage der Abwägung sämtlicher Umstände des Einzelfalls. Dabei sind insbesondere die Bedeutung der Sache für die Parteien, die Ursachen und die Auswirkungen einer langen Verfahrensdauer für sie sowie die Schwierigkeit der Sachmaterie zu berücksichtigen.

In einem vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) entschiedenen Fall aus der Praxis stellte eine Krankenkasse in ihrem Bescheid fest, dass eine Mitgliedschaft des Beschwerdeführers bei ihr nicht bestehe. Daher sollte er die angefallenen Krankenhaus- und Pflegekosten in Höhe von ca. 86.000 € selbst tragen. Gegen den Bescheid erhob der Beschwerdeführer im Juni 2006 Klage beim Sozialgericht. Im Mai 2010 wurde sie dann abgelehnt.

Das BVerfG hat mit Beschluss vom 24.8.2010 entschieden, dass die Statusfrage für den pflege- und sozialhilfebedürftigen Beschwerdeführer angesichts der gegen ihn gerichteten Forderungen des Krankenhausträgers von über 86.000 € von eminenter Bedeutung war. Das fast vier Jahre anhängige Verfahren war spätestens seit April 2007, als die Vorsitzende die Sache ins Terminfach verfügte, sitzungsreif. Die Schwierigkeit der Sachmaterie verlangte keine weiteren Ermittlungen außer einer Zeugenvernehmung, die in der mündlichen Verhandlung stattfand. Rechtfertigende Umstände für die erhebliche Verfahrensdauer, insbesondere den Beteiligten oder Dritten zuzurechnende Verfahrensverzögerungen, sind nicht erkennbar. Die hohe Verfahrensbelastung der Sozialgerichtsbarkeit erster Instanz stellt für sich genommen keinen Rechtfertigungsgrund dar. Der Staat kann sich nicht auf solche Umstände berufen, die in seinem Verantwortungsbereich liegen.

Fristlose Kündigung eines EDV-Administrators

Ein EDV-Administrator darf seine Zugangsrechte nur für seine Aufgaben nutzen, die der Funktion des Computersystems dienen. Er darf nicht außerhalb dieser Aufgaben Inhalte fremder Datenbestände einsehen. Missbraucht er seine Zugangsrechte, kann das eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat deshalb die Kündigungsschutzklage eines EDV-Administrators abgewiesen, dem fristlos gekündigt worden war, weil er

E-Mails und Kalendereinträge des Vorstands seiner Arbeitgeberfirma eingesehen hatte. Das LAG hat auch nicht die Rechtfertigung des Administrators gelten lassen, er sei zugleich Innenrevisor gewesen, deshalb sei es seine Aufgabe gewesen, auch den Vorstand zu kontrollieren. Schon grundsätzlich – so die Richter des LAG – sei es nicht Aufgabe von angestellten Innenrevisoren, auch den Arbeitgeber oder seinen Vorstand zu kontrollieren.

Keine Verschwiegenheitspflicht über Entgelthöhe im Arbeitsvertrag

Eine Klausel, wonach der Arbeitnehmer verpflichtet ist, über seine Arbeitsvergütung auch gegenüber Arbeitskollegen Verschwiegenheit zu bewahren, ist unwirksam. Sie hindert den Arbeitnehmer daran, Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz im Rahmen der Lohngestaltung gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.

In einem vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern verhandelten Fall war im Anstellungsvertrag eines Arbeitnehmers vereinbart, dass er verpflichtet ist, die Höhe der Bezüge vertraulich zu behandeln, im Interesse des Betriebsfriedens auch gegenüber anderen Firmenangehörigen.

Der Arbeitgeber war der Auffassung, der Arbeitnehmer habe sich mit seinem Arbeitskollegen über die Höhe der Bezüge und die damit verbundenen Änderungen unterhalten. Er erteilte daraufhin dem Arbeitnehmer eine Abmahnung.

Die Richter des LAG entschieden jedoch, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen, da sie nicht gerechtfertigt sei. Eine Pflichtverletzung des Arbeitnehmers liege nicht vor. Die o. g. Klausel in dem Anstellungsvertrag ist unwirksam. Sie stellt eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers entgegen den Geboten von Treu und Glauben dar.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist der Arbeitgeber auch bei der Lohngestaltung dem Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet. Die einzige Möglichkeit für den Arbeitnehmer festzustellen, ob er Ansprüche aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz hinsichtlich seiner Lohnhöhe hat, ist das Gespräch mit Arbeitskollegen. Ein solches Gespräch ist nur erfolgreich, wenn der Arbeitnehmer selbst auch bereit ist, über seine eigene Lohngestaltung Auskunft zu geben. Könnte man ihm derartige Gespräche wirksam verbieten, hätte der Arbeitnehmer kein Erfolg versprechendes Mittel, Ansprüche wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Rahmen der Lohngestaltung gerichtlich geltend zu machen.

Ausländische AU-Bescheinigung

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) hat ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, ohne dass ihn ein Verschulden trifft.

Der Arbeitnehmer hat die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit nachzuweisen. In der Regel führt er diesen Nachweis gegenüber dem Arbeitgeber durch die Vorlage einer förmlichen ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung). Die ordnungsgemäß ausgestellte AU-Bescheinigung ist der gesetzlich ausdrücklich vorgesehene und insoweit wichtigste Beweis für das Vorliegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Eine ärztliche AU-Bescheinigung hat zunächst die Vermutung der Richtigkeit für sich. Einer von einem ausländischen Arzt im Ausland ausgestellten AU-Bescheinigung kommt im Allgemeinen der gleiche Beweiswert zu, wie einer von einem deutschen Arzt ausgestellten Bescheinigung. Sie muss jedoch erkennen lassen, dass der ausländische Arzt zwischen einer bloßen Erkrankung und einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit unterscheidet und damit eine den Begriffen des deutschen Arbeits- und Sozialversicherungsrechts entsprechende Beurteilung vorgenommen hat.

Beginnt die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit im Ausland, so sind für deren Nachweis besondere Regelungen zu beachten. Nach dem EFZG hat der Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer bzw. Fortdauer der deutschen Krankenkasse anzuzeigen.

Automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Erreichen des Rentenalters

Nach deutschem Recht ist es den Sozialpartnern erlaubt, Klauseln in Tarifverträgen aufzunehmen, nach denen das Arbeitsverhältnis automatisch endet, wenn der Beschäftigte das Rentenalter erreicht.

In seinem Urteil vom 12.10.2010 stellt der Gerichtshof zunächst klar, dass eine Klausel, nach der das Arbeitsverhältnis automatisch endet, wenn der Beschäftigte das Rentenalter erreicht, eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung darstellt. Der Gerichtshof hat weiter geprüft, ob diese Ungleichbehandlung als gerechtfertigt angesehen werden kann.

Dazu stellt er fest, dass mit einer solchen Klausel keine zwingende Regelung des Eintritts in den Ruhestand eingeführt wird, sondern dass sie eine Art und Weise der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Erreichens des Rentenalters unabhängig von einer Kündigung zum Inhalt hat. Hinsichtlich des mit der Regelung verfolgten Ziels führt der Gerichtshof aus, dass der infrage stehende Mechanismus auf einem Ausgleich zwischen politischen, wirtschaftlichen, sozialen, demografischen und/oder haushaltsbezogenen Erwägungen beruht und von der Entscheidung abhängt, die Lebensarbeitszeit der Arbeitnehmer zu verlängern oder, im Gegenteil, deren früheren Eintritt in den Ruhestand vorzusehen.

Der Gerichtshof weist darauf hin, dass derartige Klauseln über die automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen seit langem Teil des Arbeitsrechts zahlreicher Mitgliedstaaten und in den Beziehungen des Arbeitslebens weithin üblich sind. Da sie den Arbeitnehmern eine gewisse Stabilität der Beschäftigung bieten und langfristig einen vorhersehbaren Eintritt in den Ruhestand verheißen, während sie gleichzeitig den Arbeitgebern eine gewisse Flexibilität in ihrer Personalplanung bieten, sind diese Klauseln über die automatische Beendigung von Arbeitsverhältnissen Niederschlag eines Ausgleichs zwischen divergierenden, aber rechtmäßigen Interessen, der sich in einem komplexen Kontext von Beziehungen des Arbeitslebens einfügt und eng mit politischen Entscheidungen im Bereich Ruhestand und Beschäftigung verknüpft ist.

Kürzung einer Sondervergütung wegen Krankheit

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz ist eine Vereinbarung über die Kürzung von Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (Sondervergütungen), auch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit zulässig. Die Kürzung darf jedoch für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit 1/4 des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten.

In einem vom Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (LAG) entschiedenen Fall war im Arbeitsvertrag u. a. Folgendes geregelt: „Eine Weihnachtsgatifikation wird nach der betrieblichen Übung des Unternehmens bezahlt. Die etwaige Zahlung von Gratifikationen, Prämien oder sonstigen Sondervergütungen erfolgt freiwillig und unter Vorbehalt des jederzeitigen Widerrufs. Auch durch mehrmalige Zahlungen wird ein Rechtsanspruch für die Zukunft weder dem Grunde noch der Höhe nach begründet.“

In den Jahren 2005 bis 2007 erhielt die Arbeitnehmerin eine Weihnachtsgeldzahlung in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes. In der Zeit vom 12.6.2008 bis 2.12.2008 war sie arbeitsunfähig erkrankt. Mit Schreiben vom 9.12.2008 erhielt sie die Mitteilung, dass das Weihnachtsgeld wegen der Arbeitsunfähigkeitszeiten auf der Grundlage der o. g. Regelung anteilig gekürzt wurde.

Die Richter des LAG kamen hier zu dem Entschluss, dass der Arbeitnehmerin für das Jahr 2008 keine Weihnachtsgatifikation zusteht und die Kürzung bzw. der Wegfall der Weihnachtsgatifikation rechtmäßig war.

Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung wegen Betrugs

Grundsätzlich sind Vermögensstraftaten gegenüber dem Arbeitgeber als „wichtiger Grund“ zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung geeignet. Die Wirksamkeit der Kündigung ist dann im Rahmen einer auf den Einzelfall bezogenen umfassenden Interessenabwägung zu prüfen.

In einem Fall aus der Praxis hatte das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg über folgenden Sachverhalt zu entscheiden: Eine Arbeitnehmerin, die als Zugabfertigerin auf einem Bahnhof beschäftigt war, hatte ihr 40-jähriges Dienstjubiläum im Kollegenkreis gefeiert, im Anschluss daran dem Arbeitgeber eine von einer Catering-Firma erhaltene (Gefälligkeits-) Quittung über einen Betrag von 250 € für Bewirtungskosten vorgelegt und sich den Betrag erstatten lassen, während sich die Bewirtungskosten in Wirklichkeit nur auf rund 90 € beliefen. Beim Arbeitgeber bestand eine Regelung, wonach aus Anlass des 40-jährigen Dienstjubiläums nachgewiesene Bewirtungskosten bis zur Höhe von 250 € erstattet werden.

Die Richter des LAG Berlin-Brandenburg haben die fristlose Kündigung für unwirksam erachtet. Zwar

habe die Arbeitnehmerin durch die Betrugshandlung gegenüber ihrem Arbeitgeber eine strafrechtlich relevante grobe Pflichtwidrigkeit begangen und damit ohne Weiteres einen Kündigungsgrund „an sich“ gesetzt. Im Rahmen der auf den Einzelfall bezogenen Interessenabwägung hätten jedoch die zugunsten der Arbeitnehmerin zu berücksichtigenden Umstände – letztlich – überwogen.

In erster Linie haben die Richter die 40-jährige beanstandungsfreie Beschäftigungszeit der Arbeitnehmerin in Rechnung gestellt, die zu einem sehr hohen Maß an Vertrauenskapital geführt habe. Dieses sei durch die einmalige Verfehlung noch nicht vollständig zerstört worden.

Des Weiteren sei zu berücksichtigen gewesen, dass die Arbeitnehmerin sich bei ihrer Handlung außerhalb ihrer normalen Tätigkeit befunden habe, denn als Zugabfertigerin habe sie nicht regelmäßig mit Gelddingen zu tun. Bei dem im Zusammenhang mit der Jubiläumsfeier stehenden Vorgang habe es sich um einen für die Arbeitnehmerin und ihre Tätigkeit atypischen Vorgang gehandelt.

Bemessung des Ausgleichsanspruchs bei Annullierung des Zubringerflugs

Für die Bemessung der Ausgleichszahlung ist nicht nur die Entfernung zum Zielort des annullierten Zubringerflugs maßgeblich. Vielmehr sind im Falle von direkten Anschlussflügen auch die weiteren Zielorte zu berücksichtigen, an denen der Fluggast infolge der Annullierung verspätet ankommt. Dies ergibt sich aus den Regelungen in der Fluggastrechteverordnung, die bei der Höhe der Ausgleichszahlung an die Entfernung zum „letzten Zielort“ anknüpfen.

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), wonach Hin- und Rückflug als gesonderte Flüge

im Sinne der Fluggastrechteverordnung anzusehen sind, spricht nicht gegen, sondern für diese Auslegung. Bestätigt wird dieses Ergebnis ferner durch die Rechtsprechung des EuGH zum Ausgleichsanspruch wegen erheblicher Verspätung. Dieser setzt voraus, dass der Fluggast das Endziel nicht früher als drei Stunden nach der von dem Luftfahrtunternehmen ursprünglich geplanten Ankunftszeit erreicht. Bei direkten Anschlussflügen im Sinne der Fluggastrechteverordnung ist mithin nicht eine Verspätung am Zielort einer einzelnen Teilstrecke maßgeblich, sondern eine Verspätung am Endziel. Bei einer Annullierung kann nichts anderes gelten.

Haftung des Reiseveranstalters für Bahnverspätungen beim Angebot eines Rail & Fly Tickets

In einem vom Bundesgerichtshof (BGH) entschiedenen Fall hatte eine Urlauberin bei einem Reiseveranstalter eine All-inclusive-Flugpauschalreise von Düsseldorf nach Samaná in der Dominikanischen Republik gebucht. Der Hinflug sollte am 19.6.2007 um 11.15 Uhr starten. Für die Anreise zum Flughafen nahm die Urlauberin das „xy-Reisen Rail & Fly Ticket“ in Anspruch. Zu diesem Ticket wurde in der Katalogbeschreibung und in einem ausgehändigten Informationsblatt des Reiseunternehmens ausgeführt:

„Kein Stress und kein Stau mit dem „xy-Reisen Rail & Fly Ticket“. Bei jeder Flugbuchung aus diesem Katalog ist das „xy-Reisen Rail & Fly Ticket“ 2. Klasse der Deutschen Bahn AG zum Flughafen bereits im Preis enthalten! ... Bitte wählen Sie Ihre Verbindung möglichst so, dass Sie den Abflughafen spätestens zwei Stunden vor Abflug erreichen ...“.

Die Urlauberin wählte einen Zug aus, der planmäßig um 9.08 Uhr am Flughafen Düsseldorf ankommen sollte. Tatsächlich erreichte sie den Flughafen infolge einer Zugverspätung erst um 11.45 Uhr und verpasste den Hinflug der gebuchten Reise. Nach Rücksprache mit dem Reiseunternehmen reiste sie mit der Bahn nach München und flog von dort aus am nächsten Tag in die Dominikanische Republik. Die Urlauberin

verlangte nun vom Reiseveranstalter die Erstattung von Zusatzkosten und Aufwendungen, die ihr wegen eines verpassten Fluges entstanden sind.

Die Richter des BGH entschieden, dass das Reiseunternehmen aus der maßgeblichen Sicht eines durchschnittlichen Reisenden mit ihrem Gesamtverhalten den Eindruck vermittelt, dass sie den Bahntransfer als eigene Leistung anbiete und für den Erfolg eintreten wolle. Die Bezeichnung des Tickets, die Bewerbung als „bequemes Anreisesevice von xy-Reisen“ und den Umstand, dass der Transfer im Gesamtpreis enthalten ist, werden als Indizien für eine Eigenleistung gewertet. Dass die Auswahl der Bahnverbindung zum Flughafen dem Reisenden überlassen ist, führt jedenfalls dann nicht zu einer anderen Beurteilung, wenn der Reiseveranstalter – wie hier – den Transfer ausdrücklich als eigene Leistung bewirbt, die Vorzüge gegenüber anderen Anreisemöglichkeiten hervorhebt und detaillierte Hinweise zur Auswahl der Bahnverbindung gibt.

Da die Urlauberin ihre Anreise mit dem Zug gemäß den Vorgaben des Reiseveranstalters hinreichend sorgfältig geplant hatte, muss der Veranstalter für die Mehrkosten, die wegen des verspäteten Bahntransfers geänderten Anreise zum Reiseziel, aufkommen.

Bedienung eines Navigationsgerätes während der Fahrt

Verursacht ein Autofahrer einen Auffahrunfall, weil er während der Fahrt das Navigationsgerät bedient hat, handelt er rechtswidrig und grob fahrlässig. Dies hat zur Folge, dass er den entstandenen Schaden voll ersetzen muss.

Das Landgericht Potsdam sieht es als offenkundig im Sinne einer allgemein bekannten Tatsache an, dass Eingaben im Navigationsgerät für die Berechnung von

Strecken o. ä. nur im Stand zu erfolgen haben und während der Fahrt allein die automatischen und selbsttätig angezeigten Informationen je nach vorheriger Programmierung abgerufen werden sollen. Dies entspricht nicht nur den Empfehlungen des ADAC zum Umgang mit Navigationsgeräten, sondern ist auch in der Gebrauchsanweisung der Navigationsgeräte so dargestellt und wird bei einigen Geräten auch als Warnung auf dem Startbildschirm angezeigt.

Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes – Kleinbetriebsklausel

In Betrieben, in denen in der Regel nur zehn oder weniger Arbeitnehmer beschäftigt sind, genießen diese keinen Kündigungsschutz. Die darin liegende Ungleichbehandlung zwischen Arbeitnehmern größerer und kleinerer Betriebe verstößt nicht gegen das Grundgesetz. Sie ist sachlich gerechtfertigt, weil Kleinbetriebe typischerweise durch enge persönliche Zusammenarbeit, geringere Finanzausstattung und einen Mangel an Verwaltungskapazität geprägt sind.

Auch wenn ein Unternehmer mehrere Kleinbetriebe unterhält, werden die Zahlen der dort Beschäftigten nicht automatisch zusammengerechnet, wenn es sich tatsächlich um organisatorisch hinreichend verselbstständigte Einheiten und deshalb um selbstständige Betriebe handelt. Es ist aber sicherzustellen, dass damit aus dem Geltungsbereich des Gesetzes nicht auch Einheiten größerer Unternehmen herausfallen, auf die die typischen Merkmale des Kleinbetriebs (enge persönliche Zusammenarbeit etc.) nicht zutreffen. Das wiederum ist nicht stets schon dann der Fall, wenn dem Betrieb auch nur eines dieser typischen Merk-

male fehlt. Maßgebend sind vielmehr die Umstände des Einzelfalls.

In einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall beschäftigte ein Unternehmen an seinem Sitz in Leipzig mindestens acht, an dem Standort Hamburg sechs Arbeitnehmer. Im Januar 2006 setzte es in Hamburg einen vor Ort mitarbeitenden Betriebsleiter ein, den es bevollmächtigte, dort Einstellungen und Entlassungen vorzunehmen. Ein klagender Arbeitnehmer war in der Betriebsstätte Hamburg seit 1990 als Hausmeister und Haustechniker tätig. Ein vergleichbarer Arbeitnehmer wurde im Jahr 2003 eingestellt, ist deutlich jünger als der Kläger und – anders als dieser – keiner Person zum Unterhalt verpflichtet. Im März 2006 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger unter Berufung auf betriebliche Gründe.

Der Fall wurde vom Bundesarbeitsgericht an das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen. Dieses hat nun festzustellen, ob die beiden Betriebsstätten organisatorisch selbstständig sind und somit nicht als einheitlicher Betrieb anzusehen sind.

GmbH-Geschäftsführer – Kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung nach Abberufung

Nach Kündigung des Geschäftsführeranstellungsvertrags hat der Geschäftsführer einer GmbH grundsätzlich keinen Anspruch auf Beschäftigung in einer seiner früheren Tätigkeit vergleichbaren leitenden Funktion. Der Anstellungsvertrag hat regelmäßig nur die Beschäftigung als Geschäftsführer zum Inhalt.

Eine Tätigkeit unterhalb der Organebene ist typischerweise nicht vereinbart, der abberufene Geschäftsführer kann sie daher auch nicht verlangen. Etwas anderes kann gelten, wenn der Anstellungsvertrag die Möglichkeit einer anderen Beschäftigung vorsieht.

Geschäftsführeranstellungsvertrag als Verbrauchervertrag

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) ist Verbraucher jede natürliche Person, die ein Rechtsgeschäft zu einem Zweck abschließt, der weder ihrer gewerblichen noch ihrer selbstständigen beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden kann.

Weder der Abschluss des Anstellungsvertrags noch die Geschäftsführung einer GmbH stellt eine gewerbliche oder selbstständige Tätigkeit dar. Die Geschäftsführung einer GmbH ist keine selbstständige, sondern eine angestellte berufliche Tätigkeit. Maßgeblich für die Einordnung einer beruflichen Tätigkeit als selbstständig ist neben der weitgehenden Freiheit von Weisungen, dass die Tätigkeit im eigenen Namen, auf eigene Rechnung und im eigenen Verantwortungsbereich ausgeübt wird, sodass das wirtschaftliche Risiko der Tätigkeit unmittelbar selbst getragen wird.

Der Geschäftsführer einer GmbH übt aber seine Tätigkeit im Namen und auf Rechnung der Gesellschaft

aus. Überdies unterliegt er im Innenverhältnis den Weisungen der Gesellschafter. Wenn demgemäß die Geschäftsführung einer GmbH keine selbstständige Tätigkeit im Sinne des BGB darstellt, so gilt dies erst recht für den Abschluss des Anstellungsvertrags, jedenfalls dann, wenn der Geschäftsführer nicht zugleich als Gesellschafter über zumindest eine Sperrminorität verfügt und Leitungsmacht über die Gesellschaft ausüben kann.

Dies hat zur Folge, dass Klauseln in Geschäftsführerverträgen, die nach den Umständen so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders mit ihnen nicht zu rechnen braucht, nicht Vertragsbestandteil werden. So sind u. a. bislang übliche Vorbehalts- und Rückzahlungsklauseln unwirksam. Für die standardisierte Kopplung der Beendigung des Dienstvertrags mit der organschaftlichen Abberufung und für Wettbewerbsverbote gilt dieses ebenfalls.

Schadensersatzpflicht für Prospektfehler bei nur behaupteten Erfahrungswerten

Nach ständiger Rechtsprechung muss einem Anleger für seine Beitrittsentscheidung ein richtiges Bild über das Beteiligungsobjekt vermittelt werden. Das bedeutet, er muss über alle Umstände, die für seine Anlageentscheidung von wesentlicher Bedeutung sind oder sein können, insbesondere über die mit der angebotenen speziellen Beteiligungsform verbundenen Nachteile und Risiken, zutreffend, verständlich und vollständig aufgeklärt werden.

Wird in dem Emissionsprospekt eines geschlossenen Immobilienfonds erklärt, die dort prognostizierte, für die Rentabilität des Fonds maßgebliche künftige Entwicklung der Mieten beruhe „auf Erfahrungswerten der Vergangenheit“, obwohl den Prospektverantwortlichen keine Erkenntnisse darüber vorlagen, dass in der Vergangenheit bei vergleichbaren Objekten unter entsprechenden äußeren Umständen Mietzuwächse in der prognostizierten Höhe erzielt werden konnten, rechtfertigt das die Annahme eines zur Haftung wegen Verschuldens bei Vertragsschluss führenden Prospektfehlers.

Ein Anleger muss sich jedoch im Wege des Vorteilsausgleichs die im Zusammenhang mit der Anlage erzielten, dauerhaften Steuervorteile auf seinen Schaden anrechnen lassen, sofern nicht die Ersatzleistung ihrerseits der Besteuerung unterliegt. Trotz Versteuerung der Ersatzleistung sind die erzielten Steuervorteile demgegenüber aber anzurechnen, wenn Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der Anleger derart außergewöhnliche Steuervorteile erzielt hat, dass es unbillig wäre, ihm diese zu belassen.

Fehlender Hinweis auf Versandkosten im Internet

Die Angaben nach der Preisangabenverordnung müssen der allgemeinen Verkehrsauffassung und den Grundsätzen von Preisklarheit und Preiswahrheit entsprechen und dem Angebot oder der Werbung eindeutig zuzuordnen sowie leicht erkennbar und deutlich lesbar oder sonst gut wahrnehmbar sein.

Bei der Werbung für ein einzelnes Produkt genügt es, den Hinweis „zzgl. Versandkosten“ aufzunehmen, wenn sich bei Anklicken oder Ansteuern dieses Hinweises ein Fenster mit einer übersichtlichen und verständlichen Erläuterung der allgemeinen Berechnungsmodalitäten für die Versandkosten öffnet. Des Weiteren muss die tatsächliche Höhe der für den Einkauf anfallenden Versandkosten jeweils bei Aufruf des virtuellen Warenkorbs in der Preisaufstellung gesondert ausgewiesen werden.

Eine Werbung für Waren in Preisvergleichslisten einer Preissuchmaschine ist jedoch anders zu beurteilen. Hier dürfen die zum Kaufpreis hinzukommenden Versandkosten nicht erst auf der eigenen Internetseite des Anbieters genannt werden, die über eine – beispielsweise bei der Warenabbildung oder dem Produktnamen angebrachte – elektronische Verknüpfung erreicht werden kann.

Verstößt die Werbung in einer Preissuchmaschine wegen unzureichender oder irreführender Preisangaben gegen die Preisangabenverordnung oder das Irreführungsverbot, so ist der Händler dafür wettbewerbsrechtlich als Täter verantwortlich, wenn er die Preisangaben dem Betreiber der Suchmaschine mitgeteilt und der Betreiber der Suchmaschine die Preisangaben unverändert in die Suchmaschine eingestellt hat.

Gesetz zur europaweiten Vollstreckung von Geldstrafen und Geldbußen in Kraft getreten

Ziel des zum 28.10.2010 in Kraft getretenen Gesetzes ist die grenzüberschreitende Vollstreckung von Geldstrafen und Geldbußen in der Europäischen Union. Das gilt für Geldsanktionen, die in Deutschland verhängt werden, ebenso wie für ausländische Sanktionen. D. h. Entscheidungen anderer EU-Mitgliedstaaten über die Verhängung von Geldstrafen und Geldbußen einschließlich Verfahrenskosten, Entschädigungen für das Opfer und Geldauflagen für Opferunterstützungsorganisationen sind jetzt grundsätzlich anzuerkennen und in Deutschland zu vollstrecken. Die Sanktionen können sich sowohl gegen natürliche als auch juristische Personen wie etwa Unternehmen richten.

Für die Prüfung der Zulässigkeit, die Bewilligung und die Vollstreckung der Geldsanktionen ist grundsätzlich das Bundesamt für Justiz (BfJ) zuständig. Etwas anderes gilt dann, wenn eine Geldstrafe gegen Jugendliche oder gleichgestellte Heranwachsende vollstreckt werden soll. Ausländische Vollstreckungsersuche können jedoch durch das BfJ zurückgewiesen werden.

Das gilt z. B. , wenn

- die verhängte Geldsanktion einen Betrag von 70 € nicht erreicht,
- die betroffene Person wegen der Tat im Inland verfolgt und gegen sie bereits eine verfahrensabschließende Entscheidung ergangen ist,

- für die der Entscheidung zugrunde liegende Tat auch die deutsche Gerichtsbarkeit gegeben ist und die Vollstreckung nach deutschem Recht bereits verjährt ist,
- die betroffene Person nach deutschem Recht aufgrund ihres Alters strafrechtlich nicht verantwortlich handelte (Strafunmündigkeit) oder strafrechtliche Immunität genießt,
- im Falle eines schriftlichen Verfahrens die betroffene Person nicht über ihre Möglichkeiten zur Anfechtung und bestehende Fristen informiert wurde,
- im Falle von Abwesenheitsurteilen die betroffene Person nicht die Möglichkeit hatte, sich in einem mündlichen Termin zu äußern,
- die betroffene Person in dem ausländischen Verfahren keine Gelegenheit hatte einzuwenden, für die der Entscheidung zugrunde liegende Handlung nicht verantwortlich zu sein, und sie dies gegenüber dem BfJ geltend macht.

Gegen den Bewilligungsbescheid können die Betroffenen innerhalb einer Frist von zwei Wochen Einspruch einlegen.

Grundsätzlich wird die Festlegung der Geldsanktionshöhe in Deutschland akzeptiert; d. h. es können ausländische Bescheide vollstreckt werden, die in dieser Höhe für dasselbe Verhalten in Deutschland nicht ergangen wären.

Errichtung einer Solarenergieanlage bedarf einer Baugenehmigung

Führt die Errichtung einer Solarenergieanlage auf einem Gebäude zu einer Nutzungsänderung des Gebäudes, so bedarf diese der Baugenehmigung. Zu diesem Entschluss kam das Oberverwaltungsgericht Münster in seinem Beschluss vom 29.9.2010. Im entschiedenen Fall hatte die Bauaufsichtsbehörde dem Antragsteller die Nutzung einer Solarenergieanlage untersagt, die dieser auf dem angemieteten Dach der Reithalle eines Landwirts angebracht hatte, um den erzeugten Strom gegen ein monatliches Entgelt von 4.000 € in das Netz eines Energieversorgers einzuspeisen.

Zur Begründung führten die Richter aus: Mit der Errichtung der Solarenergieanlage sei zu der landwirtschaftlichen Nutzung der Reithalle eine gewerbliche Nutzung der Dachfläche durch einen Dritten hinzutreten. Diese Nutzungsänderung sei genehmigungspflichtig, obwohl die Errichtung der Solarenergieanlage für sich gesehen nach der Bauordnung des Landes Nordrhein-Westfalen keiner Baugenehmigung bedürfe.

Der Gesetzgeber habe derartige bauliche Maßnahmen nur unter der Voraussetzung von der Genehmigungspflicht freigestellt, dass die Solarenergieanlage der Nutzung des Gebäudes diene. Keiner Genehmigung bedürften deshalb z. B. Solarenergieanlagen für den Eigenbedarf eines Wohnhauses oder eines Betriebsgebäudes. Werde eine Solarenergieanlage jedoch ohne einen Zusammenhang mit der Nutzung des Gebäudes gewerblich betrieben, seien baurechtlich relevante Gefahren in Betracht zu ziehen, die einen Bedarf an präventiver bauaufsichtlicher Kontrolle auslösten.

Bauherr muss bei Kündigung eines Hausbauvertrags zahlen

Der Anbieter eines Ausbauhauses kann in seinen Allgemeinen Geschäftsbedingungen für den Fall der Kündigung durch den Kunden eine Vergütungspauschale in Höhe von 15% des Baupreises für seine entstandenen Aufwendungen und entgangenen Gewinn festlegen. Dies hat das Oberlandesgericht Koblenz entschieden.

Diesem Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein Unternehmen schloss im August 2007 mit einem Bauherrn einen Vertrag über die Lieferung und Errichtung eines Ausbauhauses zum Preis von ca. 94.000 €. Dem Bauherrn wurde ein Rücktrittsrecht für den Fall eingeräumt, dass die Finanzierung seines Bauvorhabens scheitern sollte. In dem formularmäßigen Hausvertrag war festgelegt, dass der Unternehmer bei Kündigung durch den Bauherrn einen Pauschalbetrag von 15% des Gesamtpreises als Ersatz für seine Aufwendungen und seinen entgangenen Gewinn verlangen kann, sofern nicht der Bauherr nachweist, dass der Betrag, der dem Unternehmer hiernach zusteht, wesentlich niedriger als die Pauschale von 15% ist.

Der Bauherr erklärte vor Baubeginn den Rücktritt vom Vertrag und ließ sein Haus durch einen anderen Unternehmer errichten. Daraufhin verlangte das erste Bauunternehmen vom Bauherrn die Zahlung der vertraglichen Vergütungspauschale von 15% des Baupreises nebst Zinsen und Anwaltskosten.

Die Richter führten dazu aus, dass der Rücktritt des Bauherrn unwirksam sei, weil die Voraussetzungen des im Bauvertrag vereinbarten Rücktrittsrechts nicht vorgelegen hätten. Die Rücktrittserklärung sei jedoch als Kündigung des Bauvertrags zu werten. Die Kündigung berechtige den Unternehmer, eine pauschalierte Vergütung zu verlangen. Diese formularvertragliche Klausel verstoße nicht gegen Vorschriften zum Schutze des Vertragspartners.

Begriff „Vorfürswagen“ gibt keinen Rückschluss auf Alter

In einem Fall aus der Praxis wurde von einem Autofahrer im Juni 2005 unter Verwendung eines Bestellformulars für gebrauchte Wohnmobile ein vom Verkäufer als Vorfürswagen genutztes Wohnmobil gekauft. In dem Kaufvertrag waren der abgelesene Kilometerstand und die „Gesamtfahrleistung lt. Vorbesitzer“ mit 35 km angegeben.

In der Zeile „Sonstiges“ hieß es: „Vorfürswagen zum Sonderpreis ...“ Die Fahrzeugübergabe fand im Juli 2005 statt. Die Erstzulassung erfolgte auf den Autofahrer. Im November 2005 erfuhr dieser auf einer Messe, dass es sich bei dem Wohnmobil um einen Aufbau aus dem Jahr 2003 handelte. Unter Berufung darauf erklärte er im März 2007 den Rücktritt vom Kaufvertrag und begehrte die Rückzahlung des Kaufpreises in Höhe von 64.000 € Zug um Zug gegen Rückübergabe des Wohnmobils.

Der Bundesgerichtshof entschied hingegen in seinem Urteil vom 15.9.2010: Der Begriff „Vorfürswagen“ enthält keine Aussage über das Alter des Fahrzeugs. Die Tatsache, dass es sich bei dem im Jahr 2005 als Vorfürswagen verkauften Wohnmobil um einen Aufbau aus dem Jahr 2003 gehandelt hat, stellt daher

keinen Sachmangel dar, der den Käufer zum Rücktritt vom Kaufvertrag berechtigen würde.

In ihrer Begründung führten die Richter aus, dass unter einem Vorfürswagen ein gewerblich genutztes Fahrzeug zu verstehen ist, das einem Neuwagenhändler im Wesentlichen zum Zwecke der Vorführung (Besichtigung und Probefahrt) gedient hat und noch nicht auf einen Endabnehmer zugelassen war. **Die Beschaffungsangabe „Vorfürswagen“ umfasst hingegen keine Vereinbarung über das Alter des Fahrzeugs oder die Dauer seiner bisherigen Nutzung als Vorfürswagen.**

Soweit mit der Bezeichnung „Vorfürswagen“ häufig die Vorstellung verbunden ist, dass es sich regelmäßig um ein neueres Fahrzeug handle, beruht dies allein darauf, dass ein Vorfürswagen im Allgemeinen nur für kürzere Probefahrten genutzt wird und auch als Ausstellungsobjekt keiner größeren Abnutzung unterliegt. Ein Rückschluss auf das Alter des Vorfürwagens kann angesichts dessen nur aufgrund besonderer Umstände des Einzelfalles gerechtfertigt sein. Derartige Umstände waren hier jedoch nicht gegeben.