

## Magazin

### Übersicht:

Editorial	1
Krankheitsbedingte Kündigung	2
Betriebsübliche Arbeitszeit	3
Verzicht auf Urlaubsabgeltung	4
Notwendige Überstunden	5
Stolpersteine im Urlaubsrecht	6
Verrechnungspreise zwischen italienischen Unternehmen	7
Gleiches Arbeitsentgelt für Leiharbeiternehmer	8
Generalverdacht - Auslandskonto	9
Erstattung von Rechtsanwaltskosten für Halter von Fahrzeugflotten	10
Beauftragung des von der eigenen Rechtsschutzversicherung vorgeschlagenen Anwalts	12
Private Zahnzusatzversicherung - Versicherungsschutz, wenn Heilbehandlung vor Vertragsbeginn begonnen hat?	13
Werbung im taxLegis.de-Magazin	15
Informationen, Impressum	16



(© geralt - www.pixabay.de)

### Kein Stillstand in der Gesetzgebung

Die Bundestagswahl Ende September bedeutet keineswegs einen Stillstand in der Gesetzgebung.

Zum einen gab es Gesetzgebungsvorhaben, die die bisherige Bundesregierung noch zum Abschluss bringen wollte, in Anbetracht des Risikos, dass bei einer veränderten Koalition dieses Vorhaben nicht mehr die notwendige Unterstützung findet, zum anderen aber auch Gesetzesänderungen, die sich bei der Umsetzung von EU-Richtlinien ergaben, oder im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens jetzt zum Abschluss gelangt sind, so dass einige Neuerungen zum 01. September 2013 in Kraft getreten sind.

So erfuhr die Grundbuchordnung eine Änderung (§ 133a GBO) mit der Folge, dass Bürger mit einem berechtigten Interesse, also zum Beispiel einer Kaufabsicht, Einblick in das Grundbuch der Immobilie nunmehr jetzt auch über den Notar nehmen können.

Die Umkehr der Verpflichtung zur Abführung der Umsatzsteuer (Reverse-Charge-Verfahren) wurde durch eine Änderung des § 13b Abs. 2 Nr. 5 UStG auf die Lieferung von Erdgas und Elektrizität erstreckt, so dass hier nunmehr der Leistungsempfänger verpflichtet ist, die Steuer abzuführen.

Eine wesentliche Änderung, die gerade für die vielfach exportorientierte deutsche Wirtschaft von Bedeutung ist, ist die Änderung des Außenwirtschaftsgesetzes. Nach der Gesetzesbegründung der Bundesregierung soll das Gesetz im Interesse kleinerer und mittlerer Unternehmen vereinfacht worden sein. Hierauf wird sicherlich in den künftigen TaxLegis-Magazinen noch im Einzelnen einzugehen sein.

Dies auch vor dem Hintergrund, dass Verstöße gegen zentrale Vorschriften des AWG nicht mehr als Ordnungswidrigkeiten behandelt werden, sondern als Straftaten. Dies gilt insbesondere bei Rüstungsexporten, bzw. bei sogenannten Dual-Use-Gütern, also sowohl zivil, als auch militärisch, nutzbaren Gütern.

## Die krankheitsbedingte Kündigung kann eine Diskriminierung sein, die der besonderen Rechtfertigung bedarf

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat über die Klage einer dänischen Arbeitnehmerin entschieden, der krankheitsbedingt gekündigt worden war.

Hierbei hat der EuGH richtungsweisende Vorgaben gemacht:

- Eine heilbare oder unheilbare Krankheit kann unter den Begriff der „Behinderung“ fallen, wenn „sie eine Einschränkung mit sich bringt, die insbesondere auf physische, geistige oder psychische Beeinträchtigung zurückzuführen ist, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren den Betroffenen an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben, gleichberechtigt mit den anderen Arbeitnehmern hindern können und wenn diese Einschränkung von langer Dauer ist.
- Es besteht die Verpflichtung des Arbeitgebers, angemessene Vorkehrungen zu treffen.
- Angemessen sind notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, „die keine unverhältnismäßige

und unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderung gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen und ausüben können“.

- Unter angemessenen Vorkehrungen sind „nicht nur materielle, sondern auch organisatorische Maßnahmen“ zu verstehen, wie Änderung der Arbeitsgeschwindigkeit aber auch Arbeitszeitverkürzung.
- Regelungen, die den Arbeitgeber berechtigen, krankheitsbedingt zu kündigen, geben ihm auch einen Anreiz zur Einstellung und Weiterbeschäftigung von Behinderten, so dass die Erlaubnis einer krankheitsbedingten Kündigung dann keine Diskriminierung darstellt, wenn diese Erlaubnis nicht über das zur Erreichung Erforderliche hinausgeht, was aber vom einzelnen Gericht zu prüfen ist.

Der EuGH hat damit deutlich gemacht, dass eine krankheitsbedingte Kündigung - wie sie nach ständiger Rechtsprechung des BAG möglich ist - zwar eine Diskriminierung darstellt, sie aber

nicht verboten ist, wenn im Einzelfall bei besonderer Interessenabwägung und Rechtfertigung feststeht, dass angemessene Vorkehrungen getroffen wurden, sie aber nicht zum Ziel führen oder nur unverhältnismäßige oder unbillige Vorkehrungen möglich sind, die Belastungen des Arbeitgebers zu verhindern.

### Praxistipp:

Das betriebliche Eingliederungsmanagement vor der Kündigung eines Langzeitkranken wird damit unverzichtbar, denn nur so lässt sich nachweisen, dass zur Abwendung der Kündigung lediglich unverhältnismäßige und unbillige Maßnahmen bzw. überhaupt keine Maßnahmen für den Arbeitgeber zur Verfügung stehen, so dass die Kündigung - und damit einhergehend die Diskriminierung - somit gerechtfertigt ist. (EuGH vom 11.04.2013, AZ: C-335/11)

Monika Birnbaum, MM  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Wirtschaftsmediatorin  
Berlin  
Kontakt: [birnbaum@fps-law.de](mailto:birnbaum@fps-law.de)



## Im Zweifel gilt die betriebsübliche Arbeitszeit

Ist in einem Arbeitsvertrag die Dauer der Arbeitszeit nicht ausdrücklich geregelt, gilt – auch bei außertariflichen Angestellten - die betriebsübliche Arbeitszeit als vereinbart.

Das BAG hatte den Fall einer außertariflich bezahlten Angestellten zu beurteilen, in deren Arbeitsvertrag bezüglich der Arbeitszeit keine konkrete Wochenstundenzahl geregelt ist, sondern lediglich festgehalten ist, dass die Arbeitnehmerin verpflichtet sei, „auch ausserhalb der betriebsüblichen Arbeitszeit tätig ... werden“. Weitere Regelungen zur Arbeitszeit sind in dem Arbeitsvertrag nicht enthalten. Die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit betrug bei der Arbeitgeberin 38 Stunden pro Woche. Nachdem sich im Herbst 2010 bis zu 700 Minusstunden bei der Arbeitnehmerin angesammelt hatten, forderte die Arbeitgeberseite die Mitarbeiterin auf, eine betriebsübliche tägliche Arbeitszeit von mindestens 7,6 Stunden bzw. die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden einzuhalten. Die Mitarbeiterin kam dem nicht nach, woraufhin die Arbeitgeberseite die Gehälter der außertariflichen Angestellten entsprechend anteilig für die auch nach Aufforderung nicht vollständig geleistete Arbeitszeit in den Monaten Dezember 2010 und Januar 2011 nicht auszahlte.

Die Mitarbeiterin klagte diese nicht gezahlte anteilige Vergütung ein und argumentierte, dass in ihrem Arbeitsvertrag

keine Verpflichtung geregelt sei, 38 Stunden/Woche zu arbeiten. Es sei in ihrem Arbeitsvertrag überhaupt nicht geregelt, dass sie an bestimmten Tagen oder zu bestimmten Zeiten im Betrieb sein müsse, nach ihrem Vertrag sei ihre Arbeit nicht in Zeiteinheiten zu messen, sondern sie erfülle ihren Arbeitsvertrag schon dann zu 100%, wenn sie die ihr von der Arbeitgeberseite übertragenen Aufgaben erledige, deshalb müsse die Arbeitgeberin bei Aufgabenerledigung auch 100% ihres Gehaltes unabhängig von der Zahl der in den einzelnen Monaten geleisteten Arbeitsstunden zahlen.

Wie schon in den Vorinstanzen blieb die Vergütungsklage auch beim Bundesarbeitsgericht ohne Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht stellte darauf ab, dass in dem Arbeitsvertrag zwar keine konkrete Arbeitszeit geregelt sei, der Vertrag aber auf die betriebsübliche Arbeitszeit als Maß abstelle. Wenn in dem Arbeitsvertrag die Dauer der Arbeitszeit nicht ausdrücklich geregelt ist, gelte die betriebsübliche Arbeitszeit als vereinbart. Anhaltspunkte für eine Vereinbarung einer dem Zeitmaß enthobenen Arbeitspflicht bestehen laut Bundesarbeitsgericht nicht. Diese Grundsätze gelten auch für außertarifliche Angestellte. Die Arbeitgeberseite hatte deshalb zu Recht die anteilige Vergütung einbehalten.

- **Praxistipp:**

Ein Arbeitnehmer kann - anders als ein freier Mitarbeiter - nicht frei über seine Arbeitszeit verfü-

gen. Auch wenn das BAG hier zu Gunsten des Arbeitgebers entschieden hat, und festgestellt hat, dass nur die Zeit zu vergütet ist, in der der vorleistungspflichtige Arbeitnehmer entsprechend des Arbeitsvertrages seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt, so ist dennoch zu empfehlen, eine konkrete wöchentliche Arbeitszeit zu vereinbaren, um Streit zu vermeiden. Es bleiben auch noch die ausformulierten Urteilsgründe abzuwarten, inwiefern es tatsächlich für das Ergebnis (keine Zahlungspflicht des Arbeitgebers) für das Bundesarbeitsgericht relevant war, dass zumindest in der Klausel des Arbeitsvertrages auf die „betriebsübliche Arbeitszeit“ ausdrücklich verwiesen wurde. (BAG, Urteil vom 15.05.2013, 10 AZR 325/12))

Dr. Alexandra Henkel, MM  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Wirtschaftsmediatorin  
Berlin  
Kontakt: [Henkel@fps-law.de](mailto:Henkel@fps-law.de)



## Arbeitnehmer kann auf Urlaubsabgeltung verzichten

Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr entschieden, dass ein Arbeitnehmer auf den Abgeltung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs wirksam verzichten kann. Voraussetzung ist, dass der Anspruch bereits entstanden war und das Arbeitsverhältnis beendet ist.

Das Sächsische Landesarbeitsgericht (*Urteil vom 26. Mai 2011, 9 Sa 86/11*) sah das zunächst anders und entschied, ohne die Revision zuzulassen, im Wesentlichen für den Kläger. Die Beklagte musste den mühsamen Weg der Nichtzulassungsbeschwerde gehen - mit Erfolg.

In dem Fall kündigte die Beklagte am 26. November 2008 das Arbeitsverhältnis mit dem bei ihr als Lader beschäftigten und seit Januar 2006 arbeitsunfähigen Kläger ordentlich zum 30. Juni 2009. Im Kündigungsrechtsstreit regelten die Parteien am 29. Juni 2010 in einem Vergleich u.a., dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung der Beklagten zum 30. Juni 2009 aufgelöst worden ist, die Beklagte an den Kläger eine Abfindung in Höhe von 11.500,00 € zahlt und mit Erfüllung des Vergleichs wechselseitig alle finanziellen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, gleich ob bekannt oder unbekannt und gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt sind. Mit einem Schreiben vom 29. Juli 2010 hat der Kläger von der Beklagten ohne Erfolg verlangt, Urlaub aus den Jahren 2006 bis 2008 mit 10.656,72 Euro abzugelten.

Das Bundesarbeitsgericht wies die Klage des Arbeitnehmers endgültig ab.

Gemäß § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG kann von der Regelung in § 7 Abs.

4 BUrlG, wonach der Urlaub abzugelten ist, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann, zwar nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Jedoch hindert diese Regelung nur einzelvertragliche Abreden, die das Entstehen von Urlaubsabgeltungsansprüchen ausschließen. Hatte der Arbeitnehmer die Möglichkeit, Urlaubsabgeltung in Anspruch zu nehmen und sieht er davon ab, steht auch Unionsrecht einem Verzicht des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung nicht entgegen.

Der Kläger hat in dem vorliegenden Fall wirksam auf die Abgeltung des gesetzlichen Urlaubsanspruches verzichtet. Denn die Erledigungsklausel im gerichtlichen Vergleich vom 29. Juni 2010 hat den mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. Juni 2009 entstandenen Anspruch des Klägers auf Abgeltung des gesetzlichen Erholungsurlaubs erfasst. Von daher war das beklagte Unternehmen nicht verpflichtet, den Urlaub nachträglich noch gesondert zu vergüten.

Mit dieser Entscheidung zieht das Bundesarbeitsgericht eine weitere Konsequenz daraus, dass es die Surrogatstheorie komplett aufgegeben hat. Der einmal entstandene Urlaubsabgeltungsanspruch ist nach der neueren Rechtsprechung nicht mehr an dieselben Voraussetzungen gebunden, wie der Urlaubsanspruch selbst. Auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch kann der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht verzichten. Der Verzicht auf die Urlaubsabgeltung ist dagegen aber nur noch dann unwirksam, wenn er sich auf Teile des Urlaubsanspruchs während des Arbeitsverhältnisses und auf einen künftig entstehenden Urlaubsanspruch bezieht. Ansonsten

kann der Arbeitnehmer über den Anspruch frei verfügen und damit auch wirksam auf die Erfüllung verzichten.

Das bedeutet, dass arbeitsgerichtliche Vergleiche künftig keine spezielle Klausel über die angebliche Urlaubsgewährung "in Natur" enthalten müssen. Vielmehr genügt es jetzt, die in der Praxis oft verwendete Erledigungsklausel zu vereinbaren, um den Anspruch auf Urlaubsabgeltung untergehen zu lassen. Arbeitnehmer werden deshalb in solchen Fällen gehalten sein, etwaige Abgeltungsansprüche ausdrücklich als gesonderten Punkt in den Vergleich mit aufzunehmen.

(Urteil BAG vom 14.05.2013, 9 AZR 844/11)

Klaus-Dieter Franzen,  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Bremen  
Kontakt: [kanzlei@dasgesetz.de](mailto:kanzlei@dasgesetz.de)



## Notwendige Überstunden müssen vergütet werden

**Sind Überstunden notwendig, um anfallende Arbeiten zu erledigen, bedarf es keiner besonderen Anordnung des Arbeitgebers für die Leistung von Überstunden.**

Der Kläger war von Januar 2010 bis Juni 2011 bei einem privaten Pflegedienst als Nachtwache beschäftigt. Seine regelmäßige monatliche Arbeitszeit betrug 120 Stunden. Im schriftlichen Arbeitsvertrag wurde geregelt, dass mit der Zahlung des Grundgehältes Überstunden mit abgegolten werden. Ferner enthielt der Arbeitsvertrag eine Regelung zum Verfall von Ansprüchen:

*„Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Andernfalls erlöschen sie. Für Ansprüche aus unerlaubter Handlung verbleibt es bei der gesetzlichen Regelung.“*

Der Kläger leistete zwischen Januar und November 2010 ca. 540 Überstunden. Der Kläger machte die Bezahlung dieser Stunden nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend. Da sich der Arbeitgeber weigerte, erhob der Kläger Zahlungsklage über einen Betrag in Höhe von 6.750,00 €.

Das Landesarbeitsgericht gab der Klage statt.

Es genüge nach Auffassung der Richter, wenn Überstunden

gebilligt oder geduldet wurden oder jedenfalls zur Erledigung der anfallenden Aufgaben notwendig waren. In dem entschiedenen Fall ergab sich die betriebliche Notwendigkeit aus der arbeitgeberseits vorgenommenen Dienstpläneinteilung, der andauernden personellen Unterbesetzung und dem zwingenden Erfordernis, die anvertrauten Patientinnen und Patienten kontinuierlich zu versorgen. Auf eine ausdrückliche Anordnung der Überstunden durch den Arbeitgeber kam es deshalb nicht an.

Dem Beklagten half es auch nicht, sich auf die Abgeltungsklausel zu berufen. Unter Berufung auf die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sah das Landesarbeitsgericht die Regelung als unwirksam an.

Dieses Schicksal teilte auch die Verfallsklausel. Denn die Vertragsparteien haben versäumt, zu regeln, wann die Frist zu laufen beginnt. Das kann der Fälligkeitseintritt, aber auch die Erteilung einer Abrechnung oder die Ablehnung durch die andere Seite sein. Da Zweifel verblieben, war die Klausel nicht anzuwenden.

Arbeitgeber sind gut beraten, bestehende Arbeitsverträge auf diese beiden Fehlerquellen hin zu überprüfen.

Eine pauschale Abgeltung von Überstunden durch die vereinbarte Vergütung dürfte regelmäßig nicht mehr zulässig sein.

Denn durch eine solche Regelung weiß der Arbeitnehmer nicht, welche Gegenleistung er tatsächlich für die vereinbarte

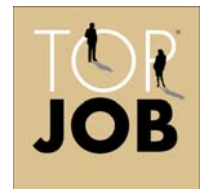
Vergütung zu erbringen hat. Aus diesem Grund muss in dem Arbeitsvertrag angegeben werden, in welchem Umfang die vertraglich vereinbarte Vergütung Überstunden mit abdeckt. Das Bundesarbeitsgericht hat etwa zuletzt entschieden, dass die Regelung *„Die ersten 20 Überstunden sind mit drin“* wirksam ist (BAG, Urteil vom 16. Mai 2012, 5 AZR 331/11).

Ferner muss die Verfallklausel ausdrücklich festlegen, wann die Verfallfrist zu laufen beginnt. Die Klausel könnte etwa lauten:

*„Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem bestehenden Vertragsverhältnis müssen innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der jeweils anderen Vertragspartei gemacht werden, anderweitig verfallen sie.“*

(LAG Hamm, 13 Sa 512/12)

Klaus-Dieter Franzen,  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Bremen  
Kontakt: kanzlei@dasgesetz.de



## Stolpersteine im Urlaubsrecht



Das Urlaubsrecht kann für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber zahlreiche Stolpersteine enthalten. Was gilt etwa, wenn ein Arbeitnehmer kurzfristig erst jetzt seinen Jahresurlaub 2013 beantragt oder der Arbeitgeber, etwa wegen der Hochwassersituation - wie in diesem Jahr - Arbeitnehmer aus dem Urlaub zurückrufen will?

Der nachstehende Artikel führt in das Thema Urlaubsrecht ein und gibt Antworten auf diese und weitere Fragen.

### Rechtsquellen

Der Anspruch der Arbeitnehmer auf bezahlten Erholungsurlaub ergibt sich aus dem Bundesurlaubsgesetz. Daneben können in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen abweichende Urlaubsregelungen enthalten sein. Mit Ausnahme des Mindesturlaubsanspruches sind für den Arbeitnehmer nachteilige Abweichungen von den gesetzlichen Regelungen nur durch Tarifverträge möglich.

Daneben bestehen wichtige Sonderbestimmungen etwa im Jugendarbeitsschutzgesetz und für Schwerbehinderte im Sozialgesetzbuch IX.

### Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz

Besteht ein Arbeitsverhältnis, ist ein Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch gegeben. Entgegen weit verbreiteter Praxis gilt dieser Anspruch

auch für Teilzeit- und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

Der Arbeitnehmer erwirbt den vollen Urlaubsanspruch erstmalig nach einer Wartezeit von 6 Monaten. Das heißt, das Beschäftigungsverhältnis muss mindestens 6 Monate bestehen, bevor der Arbeitnehmer erstmals Anspruch auf Gewährung von Urlaub erhält. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer während dieses Zeitraumes tatsächlich gearbeitet hat.

Vor Ablauf dieser Wartezeit besteht ein Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs (Teilurlaub) für jeden vollen Monat, in dem das Arbeitsverhältnis besteht.

### Umfang des Urlaubsanspruchs

Jedem Arbeitnehmer steht ein gesetzlicher Mindesturlaub von 24 Werktagen im Kalenderjahr zu. Das Gesetz ging seinerzeit von der 6-Tage-Woche aus. Der Arbeitnehmer sollte Anspruch auf mindestens vier Wochen Urlaub im Kalenderjahr haben. Ist wie heute meist eine 5-Tage-Woche vereinbart, reduziert sich der Mindesturlaubsanspruch deshalb auf 20 Arbeitstage.

Bei Teilzeitbeschäftigten errechnet sich deren Urlaub entsprechend dem Verhältnis zwischen Voll- und Teilzeitarbeit. Wird der Arbeitnehmer z.B. nur an drei Tagen in der Woche beschäftigt, während die Vollzeitbeschäftigten an fünf Tagen in der Woche arbeiten, beträgt der Mindesturlaubsanspruch 3/5 des gesetzlichen Urlaubs, mit-

hin 12 Arbeitstage.

### Urlaubsgewährung

Der Urlaub wird vom Arbeitgeber erteilt, d.h. der Arbeitgeber bestimmt auch den Zeitpunkt des Urlaubs. Der Arbeitgeber muss dabei aber die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers berücksichtigen. Der Arbeitnehmer sollte sein Urlaubsverlangen so rechtzeitig stellen, dass der Arbeitgeber eine verlässliche Urlaubsplanung durchführen kann. Andernfalls muss der Arbeitnehmer mit der Ablehnung seines Urlaubswunsches rechnen.

Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers ist von dem Arbeitgeber so bald wie möglich zeitlich festzulegen. Der Arbeitgeber darf nur aus bestimmten, gesetzlich festgelegten Gründen den Urlaub auf einen anderen als den vom Arbeitnehmer genannten Termin festlegen oder von seinem Recht Gebrauch machen, die zeitliche Festlegung des Urlaubs ganz oder teilweise zu verweigern. So können dem Urlaubswunsch des Arbeitnehmers nur dringende betriebliche Belange oder kollidierende Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen.

Als dringende betriebliche Belange kommen personelle Engpässe in Saison- und Kampagnezeiten, plötzlich auftretende Produktionsnachfragen oder Abschluss- und Inventurarbeiten sowie rechtswirksam eingeführte Betriebsferien in Betracht.

*(Fortsetzung siehe Folgeseite)*

## Stolpersteine im Urlaubsrecht

(Fortsetzung von Seite 6)

Die Übertragung des Urlaubs in das Folgejahr stellt nach der gesetzlichen Regelung die Ausnahme dar. Sie kommt nur in Betracht, wenn dringende betriebliche Gründe oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe, z.B. Krankheit, dies rechtfertigen. Wenn der Urlaub ausnahmsweise übertragen wird, ist er jedoch in den ersten drei Monaten des Folgejahres (d.h. bis 31. März) zu nehmen, ansonsten erlischt er spätestens dann.

Der Urlaubsanspruch verfällt jedoch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres bzw. des Übertragungszeitraums arbeitsunfähig erkrankt war und er den Urlaub deshalb nicht nehmen konnte. Der Arbeitnehmer kann so aber nicht unbegrenzt Urlaub ansammeln. Der nicht genommene Urlaub verfällt vielmehr 15 Monate nach Ablauf des jeweiligen Urlaubsjahres, also zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr

folgenden Jahres.

Die Rechtsprechung zur Übertragung des Urlaubsanspruches bei langer Krankheit bezieht sich allein auf den gesetzlich geregelten Mindesturlaub. Von daher kann der vertraglich vereinbarte Mehrurlaub weiterhin dem Verfall unterliegen. Voraussetzung dafür ist jedoch eine klare Regelung im Arbeitsvertrag, die zwischen dem gesetzlichen Mindesturlaub und dem gesondert vertraglich gewährten Mehrurlaub unterscheidet.

### Urlaubsabgeltung

Eine Urlaubsabgeltung, also eine Vergütung des nicht gewährten Urlaubs, ist nur zulässig, wenn und soweit der Urlaubsanspruch wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr erfüllt werden kann. Der Urlaubsanspruch kann deshalb im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht „abgekauft“ werden. Vielmehr

setzen sich Arbeitgeber der Gefahr aus, den Urlaub doppelt vergüten zu müssen.

Ist das Arbeitsverhältnis beendet, kann der Arbeitnehmer nach neuerer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts jetzt auf die Abgeltung des Urlaubes verzichten. Dies gilt auch dann, wenn eine Erledigungsklausel („Mit dieser Vereinbarung sind alle bekannten und unbekanntes Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erledigt“) vereinbart wird. Arbeitnehmer sollten deshalb zukünftig etwaige Abgeltungsansprüche ausdrücklich als gesonderten Punkt in eine Vereinbarung mit aufnehmen oder auf die Vereinbarung einer Erledigungsklausel verzichten.

Klaus-Dieter Franzen,  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Bremen  
Kontakt: [kanzlei@dasgesetz.de](mailto:kanzlei@dasgesetz.de)



## Verrechnungspreise zwischen italienischen Unternehmen

Laut einem jüngsten Urteil des Höchstgerichtes müssen auch Operationen zwischen in Italien ansässigen verbundenen Unternehmen (z.B. innerhalb einer Unternehmensgruppe) zu Marktpreisen erfolgen. Somit wurde in der Tat die Verrechnungspreisthematik also auch auf Operationen ausgedehnt, welche ausschließlich zwischen inländischen Unternehmen erfolgen.

Dieses Urteil ist im Grundsatz keine große Überraschung und

bestätigt die Orientierung der italienischen Finanzverwaltung. Damit empfiehlt es sich in Zukunft bei Operationen innerhalb einer Unternehmensgruppe noch stärker auf einen „maßvollen Verrechnungsansatz“ zu achten, welcher zum einem dem Drittvergleich standhält und zum zweiten auch belegt werden kann. Die geforderten Standards dürften weitgehend einer sorgfältigen und korrekten Geschäftsabwicklung entsprechen und fordern eine verstärkte Sorgfalt auf der

formellen Seite.

Bisher hat sich das Höchstgericht in Italien ausschließlich mit der internationalen Verrechnungspreisthematik („transfer price“) beschäftigt.

Dr. Georg Hesse  
Wirtschaftsprüfer  
Steuerberater  
I-Meran  
Kontakt:  
[hesse.g@fiscalconsulent.com](mailto:hesse.g@fiscalconsulent.com)

## Gleiches Arbeitsentgelt für Leiharbeitnehmer

**Leiharbeitnehmer haben nach den Grundsätzen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes Anspruch auf das gleiche Entgelt wie Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs (equal pay). Das gilt auch für Sonderleistungen wie Weihnachtsgeld.**

Wird das Weihnachtsgeld an eine Stichtagsregelung geknüpft, so ist der Anspruch nur gegeben, wenn der Leiharbeitnehmer am Stichtag in dem betreffenden Unternehmen eingesetzt war. So entschied es das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein mit einem Urteil vom Mai dieses Jahres.

Der Kläger des Rechtsstreits war bei der Beklagten als Leiharbeitnehmer beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis sollten die Tarifverträge mit der Christlichen Gewerkschaft Zeitarbeit und PSA (CGZP) Anwendung finden. Der Kläger war als Produktionshelfer von Februar 2008 bis März 2009 bei der Firma B. als Arbeiter eingesetzt, allerdings im Dezember 2008 nur tageweise und nicht am 01.12.2008. Die vergleichbaren Stammmitarbeiter der Firma B. erhielten nach einem dort anwendbaren Haustarifvertrag eine höhere Vergütung als der Kläger nach dem

CGZP-Tarif. Nachdem das Bundesarbeitsgericht festgestellt hatte, dass die CGZP nicht tariffähig ist und damit die mit dieser Gewerkschaft geschlossenen Tarifverträge nichtig sind, hat der Kläger vor dem Arbeitsgericht Zahlungsklage erhoben und unter dem Gesichtspunkt des equal pay für die Zeit seines Einsatzes bei der Firma B. die Differenz zwischen dem ihm nach dem CGZP-Tarif gezahlten Lohn und demjenigen nach dem Haustarif der Firma B. sowie das anteilige Weihnachtsgeld nach dem dortigen Haustarifvertrag gefordert. Das Arbeitsgericht hatte der Zahlungsklage im Wesentlichen stattgegeben. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das angefochtene Urteil teilweise abgeändert und die Zahlungsklage - bezogen auf das Weihnachtsgeld - abgewiesen. Im Übrigen blieb die Berufung erfolglos.

Zur Begründung hat das Landesarbeitsgericht ausgeführt, dass der Kläger nach dem Arbeitnehmerüberlassungsanspruch Anspruch auf dieselben Leistungen habe wie Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs, das heißt der Firma B, sofern nicht ein anwendbarer Tarifvertrag abweichende Regelungen zulasse. Die CGZP-Tarif-

verträge seien indessen nichtig. Die equal pay Ansprüche bezögen sich grundsätzlich auch auf das beim Entleiher gewährte Weihnachtsgeld. Indessen stehe dem Kläger kein anteiliges Weihnachtsgeld nach dem Haustarifvertrag der Firma B. zu. Der Tarifvertrag der Firma B. enthalte eine zulässige Stichtagsregelung, so dass der Anspruch nur bestehe, wenn der Arbeitnehmer am 01.12. in einem Arbeitsverhältnis stehe. Ein bei der Firma B. eingesetzter Leiharbeitnehmer könne nach dem equal pay Grundsatz mithin nur dann Weihnachtsgeld von seinem Vertragsarbeitgeber (hier: Beklagte) beanspruchen, wenn er am 01.12. bei der Firma B. tatsächlich eingesetzt wurde.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision - bezogen auf das Weihnachtsgeld - zugelassen. Gegen dieses Urteil wurde beim BAG Revision unter dem Az. 5 AZR 627/13 eingelegt. (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.05.2013, Az.: 2 Sa 398/12)

Jens Klarmann  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Kiel  
Kontakt: [j.klarmann@pani-c.de](mailto:j.klarmann@pani-c.de)

**musikGENUSS**  
Workshops für Musiker mit Geschmack



(© tpsdave - [www.pixabay.de](http://www.pixabay.de))



## Generalverdacht - Auslandskonto

Wer heute ein Bankkonto bei einer ausländischen Bank unterhält, steht in gewisser Hinsicht bereits unter Generalverdacht.

Bereits im Rahmen der Einkommenssteuererklärung ist die Frage: „Unterhalten Sie nachhaltige Geschäftsbeziehungen zu Finanzinstituten im Ausland?“ zu beantworten und die Abgabenordnung regelt klar, dass der Steuerpflichtige eine erhöhte Mitwirkungspflicht hat, wenn es sich um Auslandssachverhalte handelt, zu denen natürlich auch das ausländische Bankkonto gehört.

Unter diesen Generalverdacht fällt auch der persönliche Kontakt zu seiner ausländischen Bank, der oftmals an der Grenze zu einer peinlichen Befragung führt.

Hier sollte sich jeder Betroffene der weitreichenden Befugnisse der Zollbeamten im Klaren sein.

Unabhängig von dem Verdacht, Bargeld bei sich zu führen, dürfen Zollbeamte im Rahmen der zollamtlichen Überwachung bis zu 30 km im Inland Personen kontrollieren und Beförderungsmittel anhalten und auch durchsuchen.

Dem Durchsuchungsrecht unterliegen insoweit auch die Gepäckstücke oder die Ladung. Hierbei stellt § 10 Abs. 5 des Zollverwaltungsgesetzes klar, dass die Grundrechte der Freiheit, das Brief- und Postgeheimnis und auch die Unversehrtheit der Wohnung eingeschränkt werden können.

Der Zollbeamte darf also auch mitgeführte Dokumente kontrollieren.

Häufig führt damit die Kontrolle von Dokumenten dazu, dass die

Visitenkarte des Bankmitarbeiters, oder der Notizzettel mit dessen Rufnummer, oder auch die im Navigationssystem des Kraftfahrzeugs eingegebene Bankadresse, zu entsprechenden Verdachtsmomenten, dass der Grenzübergang eben nicht nur dem Vergnügen dient, sondern als Bankbesuch genutzt wird.

Von besonderer Bedeutung ist hierbei auch die Frage, ob der Betroffene Bargeld mit sich führt.

Wer hierbei in das Gebiet der Europäischen Gemeinschaft ein- oder ausreist muss zuvor eine **schriftliche Anmeldung** vornehmen, sofern der Betrag 10.000,00 € überschreitet. Auf die Nachfrage des Zollbeamten zu warten, ist hier nicht zulässig.

Anders bei der Einreise, Ausreise oder Durchreise aus einem EU-Staat in Bezug auf die Bundesrepublik Deutschland, hier besteht die Meldepflicht nur auf **Verlangen des Zollbeamten**.

Aber auch hier sollte man sich bewusst sein, dass dem Zollbeamten auf sein Verlangen hin umfangreiche Angaben zu machen sind. So ist nicht nur die Art der Barmittel anzugeben, sondern auch die Anzahl und der Wert der Barmittel mitzuteilen, was in der Regel durch ein entsprechendes Vorzeigen erledigt werden kann. Weiterhin sind auch die Herkunft und der Verwendungszweck bekannt zu geben und außerdem anzugeben, wer wirtschaftlich Berechtigter des Bargeldes ist.

Ergibt sich für den Zollbeamten der Geldwäscheverdacht, so kann dieser die Sicherstellung anordnen und das Geld bis zu 3 Werktage in amtliche Verwahrung nehmen, die auf richterlichen Beschluss sogar bis zu einem Monat ausgedehnt werden kann.

Aber auch dann, wenn der Zollbeamte scheinbar keinerlei Verdacht hegt, schließt dies nicht aus, dass er nach Feststellung der Personalien von der Möglichkeit Gebrauch macht, wegen des Verdachts einer Steuerstraftat die zuständigen Finanzbehörden von seinen Feststellungen zu informieren.

Versteuertes Geld kann aus vielfältigen Gründen auf einem Auslandskonto gut angelegt sein. Zur Vermeidung unnötigen Ärgers und eines gegen sich gerichteten Verdachts sollte man auf die Fragen des Zollbeamten auch die entsprechenden Antworten parat haben.

Wer auf seinem Auslandskonto allerdings ungesteuerte Gelder vorhält, sollte sich im Klaren sein, dass der Weg, dieses in bar nach Deutschland zu bringen, dieses Geld weder von seinem Makel befreit, noch ein risikofreies Unterfangen darstellt, da das kleinste Indiz, welches auf ein Auslandskonto hindeutet, das in der heimischen Steuererklärung keinen Niederschlag gefunden hat, zu einer Kontrollmeldung führen kann.

Äußert der Zollbeamte in solchen Fällen einen Verdacht, ist zudem Eile geboten, um die Frage zu klären, ob eine Selbstanzeige erforderlich ist, da ansonsten die Entdeckung der Steuerhinterziehung durch die Behörde die Straffreiheit ausschließt.

Sobald hier ein entsprechender Eindruck entsteht, sollte man einen in Steuerstrafsachen versierten Rechtsanwalt oder Steuerberater aufsuchen.

Jürgen Möhrath  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Strafrecht  
Worms  
Kontakt:  
kanzlei@ra-moethrath.de



## Grundsätzlicher Anspruch auf Erstattung von Rechtsanwaltskosten für Halter von Fahrzeugflotten

Halter von Fahrzeugflotten wie zum Beispiel Mietwagenunternehmen, Leasinggesellschaften, Transport- und Taxiunternehmen müssen sich berufsbedingt wohl oder übel häufig mit Verkehrsunfällen ihrer Flottenfahrzeuge beschäftigen.

Bei der Regulierung der Unfallschäden kommt es dann häufig in der Praxis zu Streitigkeiten mit der jeweiligen Kfz-Haftpflichtversicherung des Unfallgegners, welche typischerweise darum bemüht ist, den von ihr zu regulierenden Schaden so gering wie möglich zu halten.

Nach dem klaren Wortlaut des Gesetzes besteht grundsätzlich ein Anspruch des Geschädigten auf den erforderlichen Geldbetrag, wenn wegen der Beschädigung einer Sache - wie zum Beispiel dem Fahrzeug einer Fahrzeugflotte - Schadensersatz zu leisten ist, § 249 II S. 1 BGB.

Ein Zankapfel kann dann unter anderem die Frage werden, ob der Halter einer Fahrzeugflotte als Geschädigter insbesondere auch einen Anspruch auf Erstattung der durch die Einschaltung eines eigenen Anwaltes entstandenen Rechtsverfolgungskosten hat.

In der Praxis kann immer wieder beobachtet werden, dass Schadenabteilungen von Kfz-Haftpflichtversicherungen eine fast 20 Jahre alte Entscheidung des Bundesgerichtshofes (BGH - Urteil vom 8. November 1994 - VI ZR 3/94) bemühen, um die Erstattung der Anwaltskosten des Geschädigten abzulehnen. In dieser Entscheidung hatte der BGH seinerzeit u.a. wörtlich ausgeführt, dass

*„(...) für den Fall, dass die Verantwortlichkeit für den Schaden und damit die Haftung von vornherein nach Grund und Höhe derart klar ist, dass aus der Sicht des Geschädigten kein vernünftiger Zweifel daran bestehen kann, dass der Schädiger ohne weiteres seiner Ersatzpflicht nachkommen werde, es grundsätzlich nicht erforderlich sein wird, schon für die erstmalige Geltendmachung des Schadens gegenüber dem Schädiger bzw. seiner Versicherung einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen. (...)“*

Diese Entscheidung hatte einen Sachverhalt zum Gegenstand, bei dem die Autobahneinrichtung einer Leitplanke beschädigt worden ist.

Unter Zitierung dieser Entscheidung wird immer wieder der Versuch unternommen, die Regulierung der Kosten für die Einschaltung eines Rechtsanwaltes abzulehnen.

Diese Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs ist aber bei genauerer Betrachtung auf die „typischen“ Verkehrsunfälle von Haltern von Fahrzeugflotten deswegen nicht anwendbar, weil bei Letzteren regelmäßig mindestens zwei Kraftfahrzeuge involviert sind.

Mit anderen Worten: Wenn ein Kfz gegen eine Leitplanke fährt und diese beschädigt, ist dies ein völlig anderer Lebenssachverhalt als derjenige, bei dem z.B. zwei Fahrzeuge im Straßenverkehr miteinander streifend oder frontal kollidieren.

Dennoch führen Schadenabteilungen der Kfz-Haftpflichtversiche-

rungen häufig das Argument ins Felde, Halter einer Fahrzeugflotte seien regelmäßig geschäftlich versiert und könnten daher einen Verkehrsunfall ohne Einschaltung eines externen Rechtsanwaltes bearbeiten. Diesen blumigen Ausführungen wird jedoch nahezu einhellig von der Rechtsprechung der Amts- und Landgerichte eine klare Absage erteilt.

Die wesentlichen Leitlinien dieser Rechtsprechung lauten in etwa wie folgt:

1. Das „Regulierungsverhalten“ einiger Versicherer hat selbst maßgeblich dazu beigetragen, dass infolgedessen eine nicht mehr überschaubare Rechtsprechung zu ersatzfähigen Unfallschäden entstanden ist. Allein die Frage nach der zutreffenden Höhe der zu regulierenden Schadenspositionen wie z.B. Reparaturkosten und Nutzungsausfall führt dazu, dass Verkehrsunfälle nicht mehr als einfach gelagerte Fälle zu klassifizieren sind (vgl. LG Mannheim -VRR 2007, 471, 472).
2. Aufgrund des „Regulierungsverhaltens“ einiger Versicherer befindet sich die Rechtsprechung bei Unfallschäden darüber hinaus in einem ständigen Prozess der Fortentwicklung (vgl. LG Itzehoe, Schadenpraxis 2009, Seite 31). Diese ständig im Fluss befindliche Rechtsprechung ist für einen meist rechtsunkundigen Halter einer Fahrzeugflotte nicht mehr zu überschauen.

## Grundsätzlicher Anspruch auf Erstattung von Rechtsanwaltskosten für Halter von Fahrzeugflotten

(Fortsetzung von Seite 10)

3. Bei einem nicht ganz einfach gelagerten Schadensfall gilt sowohl für Privatleute, als auch für Behörden oder Unternehmen (vgl. BGH NJW 1995, Seite 446), dass diese zur eigenen Müheverwaltung bei der Schadensabwicklung nicht verpflichtet sind (vgl. BGH, a.a.O.). Nach hier vertretener Rechtsansicht würde die Anerkennung einer solchen Verpflichtung auf eine unbillige Entlastung des Schädigers hinausführen und außerdem zur Folge haben, dass der Geschädigte überobligationsmäßige Anstrengungen zu unternehmen hätte, welche dem Schädiger bzw. seiner Versicherung nicht zugutekommen dürfen.
4. Verkehrsunfälle mit mindestens zwei Kraftfahrzeugen haben in rechtlicher Hinsicht zur Folge, dass eine Abwägung der jeweils mitwirkenden Betriebsgefahren nach § 17 II StVG vorzunehmen ist. In solchen Konstellationen, welche geradezu paradigmatisch für Verkehrsunfälle von Fahrzeugen einer Fahrzeugflotte im alltäglichen Straßenverkehr sind, ist die Einschaltung eines Rechtsanwalts grundsätzlich geboten (vgl. LG Mannheim, a.a.O.; LG Straßenverkehr, LG Itzehoe, a.a.O.).
5. Des Weiteren wurde in Einzelfällen auch dann eine Verpflichtung zur Erstattung der Rechtsverfolgungskosten angenommen, wenn u.a.
  - die Rechtsabteilung einer größeren Firma nicht für die Unfallschadenabwicklung eingerichtet worden ist (AG Duisburg - Urteil vom 20. Dezember 2012 – 3 C 2446/12)
  - der Versicherer selbst die Haftungslage erst nach Einsicht in die Ermittlungsakten beurteilen wollte und bei mindestens einer Schadenspositionen „Schwierigkeiten gemacht hat“ (AG Münster - Urteil vom 8. Mai 2013 - 55 C 4095/12)
  - der Schädiger den Unfallort unerlaubt verlassen hat, weil dann regelmäßig eine Einsicht in die polizeilichen Ermittlungsakten erforderlich ist (AG Bad Homburg v.d.H. - Urteil vom 31. Dezember 2012 - 2 C 2061/12)
  - der Versicherer während der Regulierung auch nur eine Schadensposition bestritten hat, weil dann das Argument, es habe sich um eine „ganz einfache Angelegenheit“ gehandelt, nicht mehr verfängt (AG Nürnberg - Urteil vom 18. Dezember 2012 – 13 C 6057/12)
  - auch die vorherige Zahlungsverweigerung ein weiteres Argument für die Anwaltseinschaltung sein kann (AG Oldenburg - Urteil vom 18. Dezember 2012 – 6 C 6237/12)
  - der Versicherer dann, wenn er sich verklagen lässt, weil er nicht freiwillig alles zahlt, sich im Nachhinein nicht darauf berufen kann, ein Anwalt sei nicht erforderlich gewesen (AG Lübeck, Urteil vom 4. Oktober 2012 - 23 C 2312/12)
  - letztlich das Argument, der Halter einer Fahrzeugflotte sei geschäftlich versiert und müsse bzw. könne sich ohne anwaltlichen Beistand um die Regulierung selbst kümmern, keine allgemeingültige Geltung beansprucht (AG Hamburg St. Georg - Urteil vom 21. April 2011 – 915 C 520/10).

Nach alledem kann Unternehmen und insbesondere Haltern von Fahrzeugflotten nur angeraten werden, bei der außergerichtlichen Regulierung von Verkehrsunfällen ihrer Flottenfahrzeuge nicht auf die Inanspruchnahme anwaltlichen Beistands zu verzichten.

Die vorgenannten Ausführungen dokumentieren, dass die Rechtsprechung regelmäßig auf Seiten des geschädigten Halters einer Fahrzeugflotte steht.

Bertil Jakobson  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Verkehrsrecht  
Fachanwalt für Strafrecht  
Moers  
Kontakt:  
[info@kanzlei-jakobson.de](mailto:info@kanzlei-jakobson.de)



(© PublicDomainPictures - [www.pixabay.de](http://www.pixabay.de))

## Nach einem Verkehrsunfall... - Ist es sinnvoll, den von der eigenen Rechtsschutzversicherung empfohlenen Anwalt zu beauftragen?

Nach einem Verkehrsunfall stehen die Beteiligten oft vor der Frage, ob es sinnvoll ist, den von der eigenen Rechtsschutzversicherung empfohlenen Anwalt für die Unfallabwicklung zu beauftragen.

Versicherungen sind wirtschaftlich tätige Unternehmen mit viel Konkurrenz und in der Regel mit dem Ziel, Gewinne zu erwirtschaften. Um optimalen Gewinn zu erwirtschaften, müssen die Einnahmen gesteigert und die Ausgaben minimiert werden. Je niedriger die Ausgaben, desto mehr Gewinn bleibt übrig. Die Einnahmen der Versicherungen kommen aus den Beiträgen der Versicherungsnehmer. Hier versucht die Versicherung mit Werbung etc. mehr Kunden zu akquirieren, was aufgrund der großen Konkurrenz immer schwieriger wird.

Weitaus einfacher ist es deshalb für Versicherungen, durch gezielte Maßnahmen die Ausgaben zu reduzieren. Eine Rechtsschutzversicherung hat somit grundsätzlich ein Interesse daran, so wenig wie nur möglich zu bezahlen.

Eine der Maßnahmen der Rechtsschutzversicherungen zur Einspa-

rung von Kosten sind sogenannte „Rationalisierungsabkommen“ mit ausgewählten Rechtsanwältinnen.

In diesen Abkommen ist geregelt, dass der Vertragsanwalt wesentlich weniger für seine Leistungen berechnen darf, als ein regulärer Anwalt normalerweise für sein Tätigwerden erhält.

Wer sich nun in die Lage eines solchen Vertragsanwaltes versetzt, der „an seinem Mandaten“ wesentlich weniger verdient als an einem Mandanten, welcher eine Rechtsschutzversicherung bei einem Unternehmen hat, mit welchem der Anwalt kein Abkommen hat, oder selbst zahlt, kann sich vorstellen, dass das Engagement bei höherem Verdienst wohl auch deutlich höher ausfällt und bei einem Mandanten mit Rationalisierungsabkommen dementsprechend geringer.

Ein Rationalisierungsabkommen zu schließen lohnt sich für einen Rechtsanwalt nur, wenn von der Rechtsschutzversicherung viele Fälle geschickt werden - die Masse macht's dann für den Vertragsanwalt. Aber auch hier muss der Geschädigte dann wiederum überlegen, ob er ein Mandant in der

„Masse“ sein will...

Deutlich wird die „Einsparung“ auch in Bußgeldfällen, in denen es sinnvoll wäre, bereits vorgehend z.B. die Geschwindigkeitsmessung durch einen Sachverständigen für Verkehrsmesstechnik überprüfen zu lassen. Rechtsanwälte mit Rationalisierungsabkommen werden dies eher seltener einholen, um die Rechtsschutzversicherung nicht mit zusätzlichen Kosten zu überziehen, obwohl dies im Interesse des Mandanten eigentlich sinnvoll wäre.

Der Mandant sollte also immer selbst entscheiden, wo er besser vertreten wird. Jeder Geschädigte hat bei seiner Rechtsschutzversicherung das Recht auf freie Anwaltswahl. Ein Geschädigter sollte daher nicht unbedingt auf die Empfehlung seiner Rechtsschutzversicherung vertrauen, sondern immer einen Anwalt seines Vertrauens zu Rate ziehen.

S. Patrick Rümmler  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Verkehrsrecht  
Berlin  
Kontakt:  
ruemmler@trettinruemmler.com



## Private Zahnzusatzversicherung - kein Versicherungsschutz, wenn zahnmedizinisch notwendige Heilbehandlung schon vor Vertragsbeginn begonnen hat

Immer wieder schließen Patienten eine private Zahnzusatzversicherung ab, nachdem bei einem Zahnarztbesuch die Behandlungsbedürftigkeit ihres Gebisses festgestellt worden ist.

Das kann später zu Schwierigkeiten mit dem Versicherer führen, wie nun das Oberlandesgericht (OLG) Karlsruhe in zwei anhängigen Verfahren entschieden hat.

In beiden Verfahren verlangten die Kläger von ihrer Zusatzkrankenversicherung Leistungen für die Versorgung mit Implantaten.

Im ersten Fall hatte der Kläger im April 2009 seine Zahnärztin aufgesucht. Diese behandelte ihn nicht nur wegen eines akuten Eiterherdes im Oberkiefer, sondern überwies ihn Anfang Mai 2009 noch in eine oralchirurgische Praxis zur Anfertigung eines Orthopantomogramms und beriet ihn über Zahnersatz und Implantate. Zu diesem Zeitpunkt waren keine der vorhandenen Zähne mehr erhaltungsfähig. Danach schloss der Kläger mit der Beklagten die Zusatzversicherung ab mit Vertragsbeginn Juli 2009 bei einer Wartezeit von 8 Monaten. Im Frühjahr 2010 informierte die Zahnärztin den Kläger über die verschiedenen Möglichkeiten einer Prothesenversorgung und stellte eine medizinische Indikation für eine Implantatversorgung fest. Implantate wurden eingesetzt. Insgesamt sind Kosten in Höhe von über 25.000 Euro entstanden, die der Kläger entsprechend dem Versicherungsvertrag zur Hälfte ersetzt haben möchte.

Der Senat hat das zusprechende

Urteil des Landgerichts Mosbach aufgehoben und die Klage abgewiesen.

Der Versicherungsschutz beginnt nicht vor Abschluss des Versicherungsvertrages und vor Ablauf der Wartezeit. Damit haftet die Versicherung nicht für Versicherungsfälle, die vor Beginn des Versicherungsschutzes und damit hier vor März 2010 eingetreten sind. Der Versicherungsfall war hier jedoch bereits früher eingetreten. Versicherungsfall ist die „medizinisch notwendige Heilbehandlung“. Für den „Beginn der Heilbehandlung“ ist der richtige Bezugspunkt nicht der konkrete Auftrag des Patienten an den Arzt, sondern die behandlungsbedürftige Krankheit selbst. Heilbehandlung ist jede ärztliche Tätigkeit, die durch die betreffende Krankheit verursacht worden ist, sofern die Leistung des Arztes von ihrer Art her in den Rahmen der medizinisch notwendigen Krankenpflege fällt und auf die Heilung oder Linderung der Krankheit abzielt. Die Heilbehandlung beginnt mit der ersten Inanspruchnahme einer solchen ärztlichen Tätigkeit, also schon mit der ersten ärztlichen Untersuchung, die auf die Erkennung des Leidens abzielt ohne Rücksicht darauf, ob sofort oder erst nach weiteren Untersuchungen eine endgültige oder richtige Diagnose gestellt und mit den eigentlichen Heilmaßnahmen begonnen wird. Zur Heilbehandlung gehört auch die Erstellung eines Heil- und Kostenplans. Der Versicherungsfall endet erst dann, wenn nach objektiv medizinischem Befund keine Behandlungsbedürftigkeit mehr besteht.

Hier ist der Versicherungsfall schon vor Eintritt des

Versicherungsschutzes eingetreten. Mit der Entfernung des eitrigen Abszesses war die begonnene Heilbehandlung nicht abgeschlossen. Schon im Mai 2009 bestand ein paradontal zerstörtes Gebiss und die Entfernung aller verbliebenen Zähne war notwendig. Bereits bei der Entfernung des Abszesses lag über die akute Schmerzbehandlung hinaus ein akuter Behandlungsbedarf vor, der auch der behandelnden Ärztin nicht entgangen sein dürfte. Nach den Feststellungen des Sachverständigen, denen sich auch der Senat angeschlossen hat, ist aus medizinischer Sicht die Eiterabszessbehandlung als chronisches Mitsymptom der schlechten Gebissstruktur zu werten und ist die Behandlung des krankhaften Gebisszustandes mit der Entfernung des Eiters nicht abgeschlossen, sondern nur unterbrochen gewesen. Die folgenden zahnärztlichen Behandlungen zur Implantatversorgung stellten sich damit als notwendige Fortsetzung der Behandlung des bereits im Mai 2009 behandlungsbedürftigen Gebisses dar.

Im zweiten Fall suchte der Kläger Mitte August 2008 seinen Zahnarzt auf, der eine Röntgenaufnahme anfertigte und im Anschluss auch eine Parodontose-Behandlung durchführte. Bei den Untersuchungen wurde auch festgestellt, dass im Bereich anderer Zähne (15 bis 17) ein nicht idealer Gebisszustand mit teilinsuffizienter Brücken- bzw. Kronensituation vorhanden war. Der Kläger war diesbezüglich jedoch beschwerdefrei. Für die Neuanfertigung von Zahnersatz lag nach Auffassung des Zahnarztes kein akuter Behandlungsbedarf vor.

(Fortsetzung siehe Folgeseite)

## Private Zahnzusatzversicherung - kein Versicherungsschutz, wenn zahnmedizinisch notwendige Heilbehandlung schon vor Vertragsbeginn begonnen hat

(Fortsetzung von Seite 13)

Mit Wirkung zum November 2008 schloss der Kläger die Zahnzusatzversicherung ab. 2011 wurden dann beim Kläger Implantate an den Zähnen 15 bis 17 eingesetzt. Dafür wurden ihm rund 7.000 Euro in Rechnung gestellt, von denen er entsprechend seinem Versicherungsvertrag 80 % geltend macht.

Das Landgericht Karlsruhe hatte die Klage abgewiesen, da der Versicherungsfall schon vor Beginn des Versicherungsschutzes eingetreten sei, schon die erste ärztliche Untersuchung, die auf die Erkennung des Leidens abziele, gehöre zur Heilbehandlung.

Die dagegen gerichtete Berufung des Klägers hat Erfolg, so Kroll. Der Senat hat das landgerichtliche Urteil aufgehoben und den Versicherer zur Zahlung verurteilt. Mit der Untersuchung der Zähne 15 bis 17 war die damalige Heil-

behandlung insoweit beendet. Die spätere Implantatversorgung stellte einen neuen Versicherungsfall dar. Der gerichtliche Sachverständige hat für August 2008 festgestellt, dass es ärztlicherseits gut vertretbar gewesen sei, von einer Behandlung abzu- sehen. Ebenso vertretbar sei es gewesen, der vorgefundenen Situation schon 2008 paradontologisch, chirurgisch und prothetisch zu begegnen.

Die Frage der Behandlungsbedürftigkeit bemisst sich nach objektiven Kriterien, wobei ein Entscheidungsspielraum für den Arzt eröffnet ist. Die Entscheidung, die Implantatbehandlung im August 2008 nicht durchzuführen, war medizinisch gut vertretbar. Ist der Verzicht auf eine ärztliche Heilbehandlung aus medizinischer Sicht eine gut vertretbare Alternative, so ist die mit der Untersuchung begonnene

Heilbehandlung auch wieder abgeschlossen. Der Kläger hat wegen der Situation an den Zähnen 15 bis 17 seinen Zahnarzt erst wieder aufgesucht, als im Jahre 2010 eine schmerzhafte Zyste zu Tage getreten war. Dies gab dann den Anlass für die Implantatbehandlung. Diese ist damit erst nach Abschluss des Versicherungsvertrags und nach Ablauf der Wartezeit im Sinne einer Heilbehandlung notwendig geworden.

(OLG Karlsruhe, Urteil vom 07.05. 2013, 12 U 153/12 und Urteil vom 27.06.2013, 12 U 127/12)

Matthias W. Kroll, LL.M.  
Rechtsanwalt  
Master of Insurance Law  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für  
Versicherungsrecht  
Hamburg  
Kontakt: kroll@nkr-hamburg.de



**Geschenke mit individuellen Motiven???**

Einfach online bestellen.  
Den Zugang zu unseren Online-Shops  
finden Sie unter  
[www.jam-foto.de](http://www.jam-foto.de)

## Werbung im taxLegis.de - Magazin für freie Werbepartner

Wir bieten Anzeigengrößen im Format von 1/8, 1/4, 1/2, und einer kompletten (1/1) DIN-A4-Seite.

Nachstehend unsere Preisliste für Anzeigenwerbung:

Größe	Monatspreis 1 Ausgabe	Werbepaket 1 4 Ausgaben - 3 zahlen	Werbepaket 2 7 Ausgaben - 5 zahlen	Werbepaket 3 10 Ausgaben - 7 zahlen	Jahrespaket 12 Ausgaben - 8 zahlen
1/8 Seite	250,00 €	750,00 € (statt 1.000,00 €)	1.250,00 € (statt 1.750,00 €)	1.750,00 € (statt 2.500,00 €)	2.000,00 € (statt 3.000,00 €)
1/4 Seite	450,00 €	1.350,00 € (statt 1.800,00 €)	2.250,00 € (statt 3.150,00 €)	3.150,00 € (statt 4.500,00 €)	3.600,00 € (statt 5.400,00 €)
1/2 Seite	875,00 €	2.625,00 € (statt 3.500,00 €)	4.375,00 € (statt 6.125,00 €)	6.125,00 € (statt 8.750,00 €)	7.000,00 € (statt 10.500,00 €)
1/1 Seite	1.500,00 €	4.500,00 € (statt 6.000,00 €)	7.500,00 € (statt 10.500,00 €)	10.500,00 € (statt 15.000,00 €)	12.000,00 € (statt 18.000,00 €)

Für unsere Mitglieder sowie die Kooperationspartner gelten Sondertarife.  
Bei Interesse wenden Sie sich bitte an [schriftleitung@taxlegis.de](mailto:schriftleitung@taxlegis.de).

**Auftrag per Fax an: 06241-93800-58**

Hiermit erteile ich verbindlich Auftrag für eine Werbeanzeige im taxLegis.de-Magazin in folgender Größe (Vorlage wird als Datei geliefert):

- 1/8 Seite                                       1/4 Seite  
 1/2 Seite                                       1/1 Seite

für folgende Zeitdauer:

- 1 Monat     4 Monate (= Werbepaket 1)  
 7 Monate (= Werbepaket 2)               10 Monate (= Werbepaket 3)  
 12 Monate (= Jahrespaket)

### Kontaktdaten:

Name

Firma

Straße, Nr.

Plz, Ort

Telefon

Telefax

Ort, Datum

Unterschrift

## Impressum



**taxLegis.de**  
**Verband**  
**für den Mittelstand**  
**in Deutschland e.V.**

Walkerdamm 1  
24103 Kiel

Eingetragen beim Amtsgericht  
- Registergericht - Kiel  
VR 5686 KI

**TELEFON:**  
(0431) 9743050

**FAX:**  
(0431) 9743055

**E-MAIL:**  
[info@taxlegis.de](mailto:info@taxlegis.de)

**INTERNET:**  
[www.taxLegis.de](http://www.taxLegis.de)

---

**Redaktion:**  
Ralf Hartmann  
Redakteur  
München

**Schriftleitung:**  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für Strafrecht  
Jürgen Möhrath  
Worms

**Layout und Fotos:**  
© Angelika Möhrath  
(soweit nicht anders vermerkt)  
Management & Consulting  
Worms

## Mitglieder von taxLegis.de

haben (kostenlos) folgende Möglichkeiten:

Eine kurze Firmenpräsentation

In jeder weiteren Ausgabe werden wir Mitgliedsunternehmen vorstellen:  
Geschichte - Produkte - Personen  
Unsere Redaktion steht hierbei zur Verfügung

Kleinanzeigen auf [www.taxLegis.de](http://www.taxLegis.de) im „Marktplatz“ unter den Rubriken:

- Unternehmensabgabe/Unternehmenssuche
- Nachfolger gesucht
- Geschäftspartner gesucht
- Kapitalmarkt/Unternehmensbeteiligungen
- Karriere-/Arbeitsmarkt (Stellenangebote/ -suche)
- Immobilienmarkt

Zum Vorzugstarif: Anzeigen (auch farbig) im Magazin