

# KANZLEIZEITUNG

ZIELORIENTIERT BERATEN



Bild: © SZ-Designs - Fotolia.com

**VERTRAGSRECHT**

## FORDERUNGEN GEGEN BANKEN VERJÄHRUNG ENDE 2014!

Im Laufe dieses Jahres hat es mehrere Entscheidungen des Bundesgerichtshofes gegeben, die sich mit Praktiken der Banken bei der Vergabe von Verbraucherkrediten beschäftigt haben. Zwei Aspekte sind für Mandanten dabei von besonderem Interesse. Zum einen geht es um die sog. Bearbeitungsgebühren. Zum anderen hat der Bundesgerichtshof Entscheidungen zum Widerrufsrecht bei Darlehensverträgen getroffen, welche den Darlehensnehmern oftmals einen Ausstieg aus den Verträgen ohne die sog. Vorfälligkeitsentschädigung ermöglichen.

### 1. Bearbeitungsgebühr – Verjährung beachten!!!

Der Bundesgerichtshof hat zunächst entschieden, dass die sog. Bearbeitungsgebühr rechtswidrig ist, da sie für Tätigkeiten der Banken erhoben wird, die allein in deren eigenem Interesse und nicht im Kundeninteresse stehen. Auch sei die Bearbeitungsgebühr letztlich nichts anderes, als eine Art verdeckter Zins, mit dem der Kunde über die wahre Zinshöhe der Kredite getäuscht werde.

Des Weiteren, und dies ist besonders wichtig, hat der Bundesgerichtshof am 28.10.2014 entschieden, dass ein Rückforderungsanspruch gegen die Banken selbst für Kredite noch in Betracht kommt, die ab dem Jahr 2004 abgeschlossen wurden. Eigentlich ist die Verjährungsfrist für solche Rückforderungsansprüche längst abgelaufen (3 Jahre ab Jahresende des Abschlusses des Kreditvertrages). Da bislang in der Rechtsprechung aber Uneinigkeit über die Behandlung solcher Ansprüche bestand und eine erste höchstrichterliche Entscheidung zu diesem Thema erst im Jahr 2011 erging, läuft die 3-jährige Verjährungsfrist erst ab Ende 2011 an. Da zugleich eine 10-jährige sog. Höchstverjährungsfrist zu beachten ist, ist für alle Kreditverträge ab 2004 Eile geboten. Für die Kredite, welche in den Jahren 2004 – 2011 abgeschlossen wurden, können Bearbeitungsgebühren nur bei einer Geltendmachung gegenüber der Bank (ggf. durch Mahnbescheid) bis Ende 2014 zurückgefordert werden. Ab 2015 bestehen entsprechende Ansprüche nur noch für die ab 2012 abgeschlossenen Kreditverträge. Jeder, der in den Jahren 2004 – 2011 einen Verbraucherkreditvertrag, z. B. über einen Pkw, elektronische Geräte, Möbel, Grundstücke oder im Rah-

	<b>ARBEITSRECHT-SPEZIAL</b> • Alles rund um die Kündigung	Seite 2
	<b>ERBRECHT</b> • Erben steht Urlaubsabgeltung zu	Seite 3
	<b>EHE- &amp; FAMILIENRECHT</b> • Kindergeld – ohne Anrechnung von Eigeneinkommen	Seite 3
	<b>SOZIALRECHT</b> • Keine Anrechnung von ehrenamtlicher Tätigkeit	Seite 3
	<b>MIET- &amp; PACHTRECHT</b> • Vermieter haftet auch für Schäden des Mieters	Seite 4
	<b>VERKEHRSRECHT</b> • Handyverbot am Steuer gilt nicht immer	Seite 4
	<b>INTERVIEW</b> • Herr Marco Schmidt, Geschäftsstellenleiter der Deutschen Vermögensberatung AG	Seite 4

men einer Umschuldung abgeschlossen hat, sollte sich daher schnellstmöglich entscheiden, ob er die Bearbeitungsgebühr zurückfordern will. Noch nicht geklärt ist die Frage der Bearbeitungsgebühren bei Förderkrediten für Verbraucher. Bei Bausparverträgen ist hingegen zu beachten, dass die Bearbeitungsgebühr für die Bausparverträge selbst rechtmäßig ist. Eine entsprechende Entscheidung des Bundesgerichtshofes zu diesem Thema liegt seit längerer Zeit vor. Sollte jedoch für den Bausparkredit (noch) eine Bearbeitungsgebühr gefordert worden sein, wäre auch dies als rechtswidrig zu bewerten.

### 2. Widerrufsrecht bei Verbraucherkreditverträgen

Bei Verbraucherkreditverträgen muss dem Darlehensnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften ein Widerrufsrecht eingeräumt werden, soweit Zinsen geschuldet sind. Entspricht die Formulierung des Widerrufsrechtes nicht wortwörtlich einen vom Gesetzgeber vorgegebenen Mustertext, ist die Widerrufsbelehrung als nicht

korrekt zu bewerten und die sonst übliche, sehr begrenzte Widerrufsfrist (max. 1 Monat) ist noch nicht abgelaufen. Dies führt dazu, dass mitunter auch nach vielen Jahren noch ein Widerruf des Kreditvertrages und damit eine Ausstiegsmöglichkeit in Betracht kommen. Angesichts der aktuellen Zinsentwicklung können Darlehen derzeit zu besonders günstigen Konditionen in Anspruch genommen werden. Wer also in der Vergangenheit ein Darlehen zu einem sehr hohen Zinssatz aufnehmen musste, könnte seine finanziellen Belastungen durch Umschuldung des Darlehens deutlich reduzieren. Zwar kann man als Verbraucher aus einem Darlehensvertrag jederzeit aussteigen, der Haken an der Sache ist jedoch, dass die Bank für diesen Fall eine Vorfälligkeitsentschädigung fordern darf. Diese macht den durch die Umschuldung erhofften Zinsvorteil wirtschaftlich oftmals zunichte. Hat man hingegen ein Widerrufsrecht für den Kreditvertrag, so wird das gesamte Vertragsverhältnis rückabgewickelt und es muss keine Vorfälligkeitsentschädigung gezahlt werden. Rein praktisch ist diese Möglichkeit insbesondere für Darlehensverträge interessant, die in der Zeit vor oder noch während der Finanzkrise 2008/2009 abgeschlossen wurden, da diese oftmals einen vergleichsweise hohen Zinssatz aufweisen. Viele Banken haben zudem erst ab 2010 begonnen, die gesetzlichen Vorschriften exakt zu beachten. Bei langjährigen Kreditverträgen aus der Zeit vor 2010 lohnt es sich daher oft, eine Widerrufsmöglichkeit für den Kreditvertrag zu prüfen, sofern man eine Bank findet, welche einem bei der Umschuldung des Kredites unterstützt. Mitunter kann es aber auch ratsam sein, mit der eigenen Bank in Verhandlung über eine Reduzierung der Darlehenszinsen zu treten.

## ARBEITSRECHT SPEZIAL

### Alles rund um die Kündigung

Durch eine Kündigung kann ein Arbeitsverhältnis einseitig beendet werden. Der Zugang der Kündigung löst den Lauf der Kündigungsfrist aus und mit Ablauf der Kündigungsfrist endet das Arbeitsverhältnis. Es ist also insbesondere keine Mitwirkung des anderen Vertragspartners an der Kündigung erforderlich. Dies führt zugleich dazu, dass ein einfacher Widerspruch gegen eine Kündigung nichts an selbiger ändert. Grundsätzlich kann man sich nur mit einer Kündigungsschutzklage gegen eine Kündigung wehren. Auf der anderen Seite kann eine Kündigung aber auch nicht einfach zurückgenommen werden. Eine Rücknahme ist nur mit dem ausdrücklichen Einverständnis desjenigen möglich, welcher gekündigt wurde.

Es gibt verschiedene Formen der Kündigung. Zunächst einmal unterscheidet man die ordentliche und die außerordentliche Kündigung. Der Unterschied liegt dabei in der Kündigungsfrist. Darüber hinaus werden die betriebs-, die personen- und die verhaltensbedingte Kündigung voneinander unterschieden, wobei der Unterschied hier im Kündigungsgrund liegt.



Bild: © Fotoflethar - Fotolia.com

#### ordentliche Kündigung

Unter einer ordentlichen Kündigung versteht man eine Kündigung unter Einhaltung einer bestimmten Kündigungsfrist. Diese können im Arbeitsvertrag, in einem Tarifvertrag oder im Gesetz geregelt sein. Das Gesetz stellt dabei Mindestbedingungen auf, von welchen in einem Arbeitsvertrag nur zu Gunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden darf. Ein Tarifvertrag hingegen ermöglicht kürzere Kündigungsfristen als das Gesetz vorschreibt und zwar sowohl für den Arbeitnehmer, als auch für den Arbeitgeber.

Grundsätzlich gilt, dass ein Arbeitsverhältnis von beiden Vertragsparteien mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden kann. Für den Arbeitgeber verlängert sich diese Kündigungsfrist mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses.

#### Kündigung während Probezeit

Einen Spezialfall stellt die Kündigung während der Probezeit dar. Für einen Zeitraum von max. 6 Monaten ist dabei eine Kündigung innerhalb von 14 Tagen jederzeit möglich. Eine solche Kündigungsmöglichkeit muss aber im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart werden. Sie ist auch über die Zeitdauer von 6 Monaten hinaus nicht verlängerbar.

Dem gegenüber kann in Tarifverträgen für beide Parteien des Arbeitsvertrages eine deutlich kürzere Kündigungsfrist vereinbart werden.

#### Zugang der Kündigung

Der Beginn der Kündigungsfrist richtet sich nach dem Zugang der Kündigung. Der Zugang ist dabei nicht unbedingt gleichzusetzen mit dem sprichwörtlichen „in den Händen halten“ der Kündigung. Entscheidend ist eine sogenannte Kenntnisnahmemöglichkeit von der Kündigung. Eine Kündigung gilt insbesondere, wenn man sie auf dem Postweg oder per Boten zustellt, als zugeworfen, wenn der Empfänger die Möglichkeit hat, von der Kündigung Kenntnis zu nehmen. Wird eine Kündigung an einem Werktag bis ca. 15.00 Uhr in den Briefkasten eingeworfen, wird der Zugang der Kündigung für diesen Tag unterstellt. Erfolgt der Einwurf erst in den Abendstunden oder an einem Sonntag, kann der Zugang der Kündigung erst am Folgetag angenommen werden. Befindet sich der zu Kündigende im Urlaub und weiß der Arbeitgeber hiervon, muss er dies bei der Zustellung der Kündigung entsprechend berücksichtigen. Ein Zugang der Kündigung ist dann erst nach dem Urlaub anzunehmen. Etwas Anderes

gilt, wenn der Arbeitnehmer bereits vor Antritt des Urlaubes weiß, dass eine Kündigung bevorsteht. Er muss dann dafür Sorge tragen, dass Verwandtschaft oder Bekanntschaft sich während seiner Abwesenheit um die entsprechenden Dinge kümmert. Auch eine Erkrankung ist grundsätzlich kein Hindernis für den Zugang einer Kündigung. Eine per Einschreiben übersandte Kündigung ist nicht bereits dann zugeworfen, wenn sich die Benachrichtigung über das Einschreiben im Briefkasten befindet. Holt der Sendungsempfänger das Einschreiben nicht von der Post ab, gilt die Kündigung als nicht zugeworfen.

#### betriebsbedingte Kündigung

Den mit Abstand häufigsten Kündigungsgrund stellt die sog. betriebsbedingte Kündigung dar. Es wird also aus betrieblichen Gründen, z. B. bei Auftragsmangel, bei Umstrukturierung im Personalbereich oder sonstigen, arbeitnehmertreffenden Einsparmaßnahmen gekündigt. Als Arbeitnehmer sollte man allerdings immer prüfen, ob ein solcher Kündigungsgrund auch tatsächlich vorliegt oder nur vorgeschoben wird. Bei einer echten betriebsbedingten Kündigung ist ein Arbeitgeber, soweit er eine Mindestanzahl von Beschäftigten unter Vertrag hat, verpflichtet, eine sog. Sozialauswahl vorzunehmen (in der Regel bei mehr als 10 vollbeschäftigten Arbeitnehmern). Ein Arbeitgeber darf also nicht einfach nach Lust und Laune kündigen, sondern muss prüfen, welche seiner miteinander vergleichbaren Arbeitnehmer am wenigsten schutzwürdig ist. Hierbei spielen Kriterien wie das Lebensalter, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und ggf. bestehende Unterhaltspflichten des Arbeitnehmers eine wichtige Rolle. Besonders geschützt und zum Teil von der Sozialauswahl ausgenommen sind darüber hinaus Schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte Personen bzw. Schwangere und in der Elternzeit befindliche Arbeitnehmer.

#### personenbedingte Kündigung

Die personenbedingte Kündigung setzt voraus, dass in der Person des Arbeitnehmers objektive Gründe gegeben sind, welche einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen. In der Regel geht es um Fälle, in denen die Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeitstätigkeit weiter auszuüben. Dabei muss der Arbeitgeber eine Prüfung vornehmen, ob der Arbeitnehmer krankheitsbedingt auf Dauer oder zumindest auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, seine bisherige Tätigkeit weiter auszuüben. Der Arbeitnehmer ist demzufolge also auch verpflichtet, dem Arbeitgeber Auskunft über die Hintergründe seiner Erkrankung zu geben. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber aber auch prüfen, ob man dem betroffenen Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit im Unternehmen zuweisen kann, welche seinen gesundheitlichen Einschränkungen gerecht wird. Besonderen Schutz genießen in solchen Fällen Personen, welche als Schwerbehinderte gelten oder diesem Personenkreis gleichgestellt sind. Bei einer positiven Gesundheitsprognose oder einer Reintegrationsmöglichkeit des Arbeitnehmers, ist eine personenbedingte Kündigung in der Regel also nicht möglich.

### verhaltensbedingte Kündigung

Die verhaltensbedingte Kündigung setzt ein Fehlverhalten eines Arbeitnehmers voraus. Zugleich wird eine negative Verhaltensprognose für die Zukunft gefordert und eine Abwägung der beiderseitigen Interessen dahingehend, ob eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers dennoch zumutbar ist oder nicht. Bevor es zum Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung kommt, ist ein Fehlverhalten mittels einer Abmahnung zu ahnden.

Bei weniger schwerwiegendem Fehlverhalten kann auch die Aussprache mehrerer Abmahnungen erforderlich sein. Erst wenn all dies nicht hilft, ist eine verhaltensbedingte Kündigung möglich. Im Grundsatz gilt, je schwerwiegender das Fehlverhalten des Arbeitnehmers ist, umso eher kann eine verhaltensbedingte Kündigung erteilt werden. Typische Kündigungsgründe sind Fehlleistungen am Arbeitsplatz, unentschuldigtes Fehlen, Beeinträchtigungen des Betriebsfriedens, Verstöße gegen die Betriebsordnung oder Arbeitsschutzvorschriften.

### außerordentliche Kündigung

Die außerordentliche oder fristlose Kündigung ist der wichtigste Unterfall der verhaltensbedingten Kündigung, da sie nur in diesem Zusammenhang ausgesprochen werden darf.

Eine außerordentliche Kündigung muss binnen 14 Tagen nach Kenntnis des Kündigungsgrundes ausgesprochen werden, andernfalls unterstellt die Rechtsprechung, dass das Fehlverhalten nicht so schwerwiegend sein kann, dass eine sofortige Kündigung gerechtfertigt wäre. Bei Versäumung dieser Frist kann aber noch auf die fristgemäße verhaltensbedingte Kündigung zurückgegriffen werden oder natürlich auch auf eine Abmahnung.

Eine außerordentliche Kündigung setzt in der Regel den Nachweis eines schweren Fehlverhaltens des zu Kündigenden voraus. Mitunter kann aber auch schon der Verdacht eines solchen schweren Fehlverhaltens genügen und zwar insbesondere dann, wenn der zu Kündigende in einem besonderen Vertrauensverhältnis zum Kündigenden steht. Die Verdachtsmomente müssen allerdings so schwerwiegend sein, dass ein Festhalten am Arbeitsvertrag unter keinen Umständen mehr zumutbar erscheint.

Ein Recht auf eine außerordentliche Kündigung kann natürlich auch einem Arbeitnehmer zustehen, wenn es auf Seiten des Arbeitgebers zu schwerwiegenden Verstößen kommt (z. B. ausbleibende oder unpünktliche Entgeltzahlungen).

Bei der außerordentlichen Kündigung ist besonders für Arbeitnehmer zu beachten, dass ihnen neben der Kündigung noch weitere Schwierigkeiten drohen können. So sind Sozialleistungsträger (insbesondere das Arbeitsamt) für den Fall einer außerordentlichen Kündigung berechtigt, Sperrfristen zu verhängen und den Arbeitnehmer für einen Zeitraum von bis zu 3 Monaten die Zahlung von Arbeitslosengeld zu verweigern. Hintergrund ist die Annahme, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitslosigkeit selbst verschuldet hat.

### Spezielle Kündigungsfälle

Ein Spezialfall der Kündigung stellt die sogenannte Änderungskündigung dar. Dies ist eine Kombination von einem neuen Arbeitsvertragsangebot, welches mit einer Kündigung für den Fall verbunden wird, dass man den geänderten Arbeitsvertrag nicht annimmt. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall 3 Optionen. Er kann den neuen Arbeitsvertrag widerspruchslos annehmen, ihn ablehnen und sich gegen die Kündigung wehren oder aber er beschränkt seine Ablehnung auf den Änderungsinhalt. Ihm steht für diesen Fall eine gerichtliche Klärung dahingehend zu, dass die Änderungen sozial gerechtfertigt sind.

Liegt der Kündigung ein sogenannter Sozialplan zugrunde, welcher zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ausgehandelt wurde, steht dem Arbeitnehmer nur ein eingeschränkter Schutz zu. Er kann sich nur dann erfolgreich gegen die Kündigung wehren, wenn der Sozialplan in erheblichem Maße gegen Grundsätze der Sozialauswahl verstößt, seinem Namen also nicht gerecht wird.

Spezielle Voraussetzungen einer Kündigung von Arbeitnehmern sind auch im Fall der Massenentlassung oder bei der Kündigung von Schwerbehinderten zu beachten. Hier müssen im Vorfeld Anzeigen gegenüber der Bundesagentur für Arbeit bzw. Genehmigungen vom Integrationsamt eingeholt werden. Das Kündigungsrecht ist in diesen Fällen sehr komplex ausgestaltet.

### ERBRECHT

## Erben steht Urlaubsabgeltung zu

Verstirbt ein Arbeitnehmer und standen diesem zum Zeitpunkt des Todes noch Resturlaubsansprüche zu, so konnten die Erben bislang keine Urlaubsabgeltung vom Arbeitgeber fordern. Das Bundesarbeitsgericht sah einen solchen Anspruch als nicht gegeben an. Vor dem Hintergrund der in den letzten Jahren ergangenen sehr arbeitnehmerfreundlichen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zu Fragen der Urlaubsabgeltung, stellte das Landesarbeitsgericht Hamm dort eine Anfrage, ob die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes europarechtskonform sei. Der Europäische Gerichtshof entschied mit Urteil vom 12.06.2014, dass dies nicht der Fall ist und die Erben den Abgeltungsanspruch des verstorbenen Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber einfordern könnten. Noch nicht abschließend geklärt ist allerdings die Frage, ob dieser Abgeltungsanspruch sich ausschließlich auf den sog. gesetzlichen Mindesturlaub bezieht oder ob der meistens höhere tarifliche Urlaubsanspruch (sofern der Arbeitsvertrag der Tarifbindung unterliegt) relevant sei. Betrachtet man die bisherige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, spricht jedenfalls vieles für die letztgenannte Alternative. Die weitere Entwicklung der Rechtsprechung bleibt aber abzuwarten.

### EHE- & FAMILIENRECHT

## Kindergeld – ohne Anrechnung von Eigeneinkommen

Seit 2012 kommt es beim Bezug des Kindergeldes nicht mehr auf das Einkommen des Kindes an, wenn dieses sich in der sogenannten Erstausbildung befindet. Bis dahin galt eine Grenze von ca. 8.000,00 Euro Jahreseinkommen, bei deren Überschreitung der Kindergeldbezug ersatzlos gestrichen wurde. Diese Grenze gilt jetzt nur noch bei einer sogenannten Zweitausbildung, wenn das Kind also beispielsweise eine zweite Lehre absolviert. Der Streit zwischen den für die Zahlung des Kindergeldes zuständigen Arbeitsämtern und dem Bezugsberechtigten hat sich daher zunehmend auf die Frage verlagert, wann von einer Erst- und wann von einer Zweitausbildung auszugehen ist. Der Bundesfinanzhof München hat nunmehr einer allzu starren Betrachtung des Begriffs „Erstausbildung“ widersprochen. Von einer Erstausbildung kann stets dann ausgegangen werden, solange der jeweilige Ausbildungsgang an die vorige Ausbildung anknüpft, ein gewählter Ausbildungsweg also fortgesetzt wird. Wenn man sich nach der Schulausbildung also zunächst für eine Lehre entscheidet, anschließend das Abitur nachholt und sich sodann für ein Bachelor- und später gegebenenfalls noch ein Masterstudium entscheidet, ist von einer Erstausbildung auszugehen, wenn das Studium auf die in der Lehre erworbenen Kenntnisse aufbaut. Ob man neben Lehre und Studium Geld verdient und wie viel, spielt für die Bezugsberechtigung von Kindergeld keine Rolle mehr.

### SOZIALRECHT

## Keine Anrechnung von ehrenamtlicher Tätigkeit

Nach der Neuregelung der Obergrenzen für die Aufwandsentschädigung ehrenamtlich tätiger Bürger, kam es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Jobcenter einerseits und Leistungsbeziehern andererseits, ob und wie weit die Aufwandsentschädigung in das Einkommen einzurechnen ist. Die Jobcenter waren der Ansicht, dass die Aufwandsentschädigung genauso wie sonstige Einkünfte aus Arbeitstätigkeit zu behandeln und somit auch den üblichen Freibeträgen unterworfen seien. Das Bundessozialgericht stellte in einem Urteil vom 28.10.2014 klar, dass Aufwandsentschädigungen aus ehrenamtlicher Tätigkeit separat zu bewerten und von einer Anrechnung auf Einkünfte freizustellen seien, soweit ein Betrag von 200,00 Euro monatlich nicht überschritten werde. Bis zu dieser Obergrenze hat weder eine Vermischung mit sonstigen Einkünften, noch mit den üblichen Einkommensfreibeträgen zu erfolgen. Das Bundessozialgericht trägt damit dem vom Gesetzgeber gewollten Ziel der besonderen Förderung und Würdigung ehrenamtlicher Tätigkeit Rechnung.



 MIET- & PACHTRECHT

## Vermieter haftet auch für Schäden des Mieters

In einem vom Bundesgerichtshof entschiedenen Fall ging es darum, dass die 12jährige Tochter der Mieter leicht fahrlässig einen Küchenbrand verursacht hatte. Der Vermieter verweigerte es daraufhin, seine Gebäudeversicherung in Anspruch zu nehmen und die Küche ersetzen zu lassen. Die Haftpflichtversicherung der Mieter lehnte eine Einstandsverpflichtung ab. Zudem machten die Mieter eine Mietminderung wegen des verweigerten Ersatzes der Küche durch den Vermieter geltend. Das Gericht entschied, dass die Mieter im Recht waren. Der Vermieter hätte seine Gebäudeversicherung in Anspruch nehmen müssen. Da die Mieter über die Nebenkostenumlage diese Gebäudeversicherung finanzieren, haben sie einen Anspruch darauf, dass der Vermieter die Gebäudeversicherung auch nutzt. Das geringfügige Verschulden der Mieter spiele bei der Bewertung der Haftungsfragen hingegen keine Rolle.

 VERKEHRSRECHT

## Handyverbot am Steuer gilt nicht immer

Das OLG Hamm hat bei der Frage, wann das Telefonieren am Steuer eines Kraftfahrzeuges verboten ist, ganz genau hingeschaut. Ein Kraftfahrer hatte während der Rotphase einer Ampel telefoniert und war hierbei von Beamten beobachtet worden. Das in der I. Instanz zuständige Amtsgericht Dortmund war der Meinung, dass er damit gegen das Handyverbot am Steuer verstoßen hat und verhängte ein Bußgeld. Das Fahrzeug des Kraftfahrers verfügte jedoch über eine sogenannte Start-Stopp-Automatik. Der Motor hatte sich also beim Anhalten an der Ampel abgeschaltet. Erst dann hatte der Fahrzeugführer mit dem Telefonieren begonnen. Dies ließ das OLG Hamm ausreichen, um den Fahrzeugführer von der Verhängung des Bußgeldes freizusprechen. Das OLG wies darauf hin, dass es laut den Gesetzestexten ausreiche, wenn der Motor ausgeschaltet sei. Ob dies durch die Start-Stopp-Automatik geschehe oder durch das Betätigen der Zündvorrichtung, sei irrelevant. Das Gesetz trifft hier keine Unterscheidung, so dass man dem Fahrzeugführer auch keinen entsprechenden Vorwurf machen könne.



## INTERVIEW

Unser Gesprächspartner in dieser Ausgabe ist Herr Marco Schmidt, Geschäftsstellenleiter der Deutschen Vermögensberatung AG, geschäftsansässig in der August-Bebel-Straße 13 in 09405 Gornau, telefonisch unter 03725/787782 und per Mail unter [Marco.Schmidt@dvag.de](mailto:Marco.Schmidt@dvag.de) zu erreichen.

**Herr Schmidt, wir möchten Sie zunächst bitten, sich unseren Lesern kurz vorzustellen.**

**Marco Schmidt:** Sehr gern, ich bin 40 Jahre jung, habe zwei Kinder und wohne in Amtsberg. Mit 25 habe ich eine damals nebenberufliche Ausbildung zum Vermögensberater begonnen und bin mittlerweile seit 2001 hauptberuflich tätig. Seit 2008 leite ich eine Geschäftsstelle mit mehreren Mitarbeitern in Gornau.

**Was kann man sich unter dem Begriff Vermögensberater vorstellen?**

**Marco Schmidt:** Ein Vermögensberater hat die Aufgabe, den Kunden umfassend in allen finanziellen Angelegenheiten branchenübergreifend zu beraten. Das Spektrum reicht hier von Altersvorsorge, Versicherungen aller Art und Bausparen bis zu Geldanlagen und Baufinanzierung. Wir arbeiten dabei ausschließlich mit finanzstarken Produktpartnern zusammen.

**Die Schnittstelle zum Rechtsanwalt ist die Rechtsschutzversicherung, was können Sie uns dazu sagen?**

**Marco Schmidt:** Eine Rechtsschutzversicherung sollte man auf alle Fälle haben, bei Rechtsstreitigkeiten drohen dem Mandanten sonst erhebliche Kosten, welche durch diese deutlich minimiert werden können. Es fällt den Rechtsuchenden dann naturgemäß leichter, ihre Rechte wahrzunehmen, wenn keine Kostenfalle zu befürchten ist.

**Rechtsanwalt Dietze:** Dem können wir nur zustimmen. Die Kosten bestimmen sich nach Streitwerten oder werden nach Zeitaufwand abgerechnet und sind vom Mandanten grundsätzlich selbst zu tragen. Das kann im Einzelfall eine erhebliche finanzielle Belastung sein. Bei vorhandener Rechtsschutzversicherung ist es auch für uns weit angenehmer den Mandanten zu vertreten, wenn wir wissen, dass er das Prozessrisiko nicht tragen muss.

**Welche Rechtsschutzversicherung können Sie empfehlen?**

**Marco Schmidt:** Als Rechtsschutzversicherer empfehle ich natürlich Anwalts Liebling – die ADVOCARD Rechtsschutzversicherung. Die ADVOCARD Rechtsschutzversicherung sucht für den Kunden einen geeigneten Anwalt in der Nähe, in der Regel aus Partneranwaltskanzleien wie z.B. Dietze & Partner, und hilft diesem, die nächsten Schritte einzuleiten. Ein Vorteil gegenüber anderen Rechtsschutzversicherungen ist dabei, dass die ADVOCARD die Prüfung der Erfolgsaussichten grundsätzlich dem Anwalt überlässt. Außerdem gewährt die ADVOCARD Schadensfreiheitsrabatt und in bestimmten Tarifen vorsorgliche anwaltliche Beratungen bis zu Kosten in Höhe von 1.000 Euro pro Jahr.



© Foto Langhammer

**Was kostet ein vernünftiger Versicherungsschutz für eine Privatperson?**

**Marco Schmidt:** Hier muss man immer sehen, welchen Risiken der Kunde ausgesetzt ist, ob er z.B. eine Familie hat, Auto fährt und in einem Arbeitsverhältnis steht. Dann wird ein entsprechendes Paket geschnürt. Üblicherweise liegen die Monatsprämien für eine einzelne Person im Bereich des Privatrechtsschutzes (dieser deckt dann die üblichen Risiken Verkehr, Arbeit usw. ab) im Bereich von etwa 20 Euro. Durch Kundenbonusvereinbarungen kann ich diesen Betrag um bis zu 25 % reduzieren. Gern erstellen wir ein individuelles Angebot.

**Vielen Dank Herr Schmidt für dieses Gespräch.**

**Marco Schmidt:** Gerne, ich wünsche allen Lesern der Kanzleizeitung und Mandanten der Kanzlei Dietze & Partner – Rechtsanwälte Frohe Weihnachten und einen guten Rutsch ins neue Jahr.

## ADRESSEN

**Dietze & Partner – Rechtsanwälte  
Kanzlei Olbernhau**

Markt 1, 09526 Olbernhau  
Tel.: 03 73 60/2 04 70  
Fax: 03 73 60/2 04 71  
E-Mail: [olbernhau@anwaltskanzlei-dietze.de](mailto:olbernhau@anwaltskanzlei-dietze.de)

**Dietze & Partner – Rechtsanwälte  
Kanzlei Zschopau**

Altmarkt 8, 09405 Zschopau  
Tel.: 0 37 25/34 48 70  
Fax: 0 37 25/34 48 729  
E-Mail: [zschopau@anwaltskanzlei-dietze.de](mailto:zschopau@anwaltskanzlei-dietze.de)

## BÜROZEITEN

Mo.-Do.: 08.00 bis 18.00 Uhr  
Fr.: 08.00 bis 14.00 Uhr

## INTERNET

[www.anwaltskanzlei-dietze.de](http://www.anwaltskanzlei-dietze.de)  
[info@anwaltskanzlei-dietze.de](mailto:info@anwaltskanzlei-dietze.de)

zertifiziert für anwaltschaftliches Dienstleistungs- und Kanzleimanagement nach ISO 9001:2008

