

Kanzleizeitschrift

Ausgabe 10



Rechtsanwälte - Fachanwälte
Weikopf & Coll.
Thomas-Mann-Str. 13, 07743 Jena

Telefon: 03641-4691-0
Fax: 03641-469120
Internet: www.weikopf.de
Email: kanzlei@weikopf.de

Zum Inhalt dieser Ausgabe:

Das vorliegende Heft ist eine **Jubiläumsausgabe** unserer Kanzleizeitschrift.

Da die früheren Ausgaben der Kanzleizeitschrift vergriffen sind, haben wir die wichtigsten Beiträge der vergangenen Ausgaben überarbeitet und in diesem Heft zusammengefasst.

Es handelt sich durchweg um Beiträge, die für die Praxis nach wie vor von besonderer Bedeutung sind bzw. um Rechtsgebiete, bei denen erfahrungsgemäß häufig Fehler gemacht werden.

Den Schwerpunkt dieses Heftes nimmt naturgemäß das **Arbeitsrecht** ein, da dieses Gebiet für die meisten unserer Mandanten besonders wichtig ist und weil in diesem Bereich auch einer der Schwerpunkte unserer anwaltlichen Tätigkeit liegt.

Der erste Beitrag zum **Arbeitsrecht** betrifft die Frage, wie man sich als Arbeitnehmer am zweckmäßigsten verhalten sollte, wenn man mit einzelnen Regelungen seines **Arbeitsvertrages** nicht einverstanden ist.

So überraschend es klingt: Manchmal ist es besser, eine ungünstige Klausel zu akzeptieren, als auf eine Änderung zu dringen.

Der zweite Beitrag befasst sich mit der Frage, worauf bei der Geltendmachung von **Überstunden** zu achten ist. Viele - an sich berechnete - Ansprüche scheitern daran, dass im Nachhinein nicht mehr genau dargelegt werden kann, wann die Überstunden genau angefallen waren, was man in dieser Zeit gearbeitet hatte und wer diese Mehrarbeit angeordnet hatte bzw. inwieweit sie zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe notwendig waren.

Der dritte Beitrag stellt die Grundzüge des **Haftungsrechts** dar: Wann und in welcher Höhe hat ein Arbeitnehmer für einen von ihm verursachten Schaden aufzukommen? Eine Situation, in die jeder einmal kommen kann.

Es folgen einige Beiträge zum **Verbraucherrecht**, insbesondere auch zu der Frage, ob man einen pauschalierten (meist relativ hohen) Schadenersatz zahlen muss, wenn man das Parkticket, o.ä. verloren hat.

Ein Kapitel für sich sind **private Darlehen** innerhalb des Familien- und Freundeskreise.

Inhaltsverzeichnis

Schwerpunkte der Kanzlei	2
Arbeitsrecht: Ungünstige Regelungen	3
dto.: Bezahlung von Überstunden?	4
dto.: Haftung des Arbeitnehmers	5
Verbraucherrecht: Wichtiges zu Krediten	8
dto.: Widerruf von Verträgen ?	9
dto.: Parkschein verloren - Schadenersatz?	10
Humor: Neues zu Arbeitszeugnissen	11
Darlehen im privaten Bereich	12
Arbeitsrecht: Nebentätigkeitsverbote	14
Erbrecht: Lohnt sich ein Testament?	14
Humor: Wie erzwingt man eine Kündigung?	16
Impressum	9

Häufig kommt es bei der Rückzahlung zum Streit, der nicht nur die Freundschaft belastet und die Familie auseinanderbringen kann, sondern im schlimmsten Fall zum Totalverlust des Geldes führt, wenn man nicht aufgepasst hat.

Mancher Arbeitnehmer möchte eine **Nebentätigkeit** aufnehmen. In vielen Arbeitsverhältnissen ist jedoch geregelt, dass man hierfür die Genehmigung des Arbeitgebers benötigt. Ist dies so? Wie ist die Rechtslage?

In dem letzten Beitrag geht es um die Frage, in welchen Fällen ein Testament sinnvoll ist. Erfahrungsgemäß erfüllen viele (vor allem selbst verfasste) **Testamente** nicht den Zweck, den Willen des Erblassers auch nach seinem Tod umzusetzen und Streitigkeiten zwischen den Angehörigen zu vermeiden. Hierzu gibt der Beitrag einige wichtige Anregungen.

Wie in jedem Heft, soll auch in dieser Jubiläumsausgabe der **Humor** - bezogen auf juristische Themen - nicht zu kurz kommen. Sehr schön finde ich u.a. das kleine Wortspiel auf S. 3 zum „Meinungsaustausch“, aber auch die Hinweise auf der letzten Umschlagseite zum Thema „Wie man Kollegen in den Wahnsinn triebt“.

Wir wünschen **viel Spaß** bei der Lektüre dieser **Jubiläumsausgabe** unserer Kanzleizeitschrift.

Die Anwälte der Kanzlei



Unsere Schwerpunkte und Tätigkeitsbereiche

1. Arbeitsrecht

Traditionell ein besonderer Schwerpunkt der Kanzlei. Herr Rechtsanwalt **Weikopf** und Herr Rechtsanwalt **Baas** sind **Fachanwälte für Arbeitsrecht** und bearbeiten die ganze Palette des Arbeitsrechts.

2. Familienrecht

Frau Rechtsanwältin Machalet ist als **Fachanwältin für Familienrecht** Expertin auf dem Gebiet des Familienrechts, also insbesondere den Bereichen Scheidung, Unterhalt, Vermögensauseinandersetzung.

3. Erbrecht

Dieses Gebiet wird schwerpunktmässig von Frau **Rechtsanwältin Brückner** bearbeitet, die sich auf das Erbrecht spezialisiert hat, u.a. aufgrund des erfolgreichen Abschlusses eines **Fachanwalt-Lehrganges**.

4. Versicherungsrecht, Verkehrsrecht

Herr Rechtsanwalt Kilian ist als **Fachanwalt für Versicherungsrecht** und als **Fachanwalt für Verkehrsrecht** Experte in beiden Rechtsgebieten.

5. Sozialrecht

Herr Rechtsanwalt Baas ist **Fachanwalt für Sozialrecht** und zudem **Fachanwalt für Arbeitsrecht**. Diese Kombination von Spezialisierungen wird wegen der wachsenden Bedeutung dieser Gebiete immer wichtiger.

6. Sonstiges:

Außerdem natürlich die **üblichen anwaltlichen Tätigkeitsbereiche**, wie z. B.

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| - Grundstückssachen | - Arzthaftungssachen |
| - Haftpflichtsachen | - Inkasso / Vollstreckung |
| - Straf- und Bußgeldsachen | - Vertragssachen |

Arbeitsrecht Ungünstige Verträge

Sehr häufig wird über einzelne Regelungen im **Arbeitsvertrag** heftig gestritten, vor allem bei einer Neueinstellung oder einem Änderungsvertrag. Denn oft gefällt dem Arbeitnehmer die eine oder andere Klausel nicht, und er möchte sie geändert haben.

Dies scheidet oft am Widerstand des Arbeitgebers, der auf den für ihn günstigen Vertragsklauseln i.d.R. besteht.

Häufig lohnt es sich nicht, hierüber zu streiten. Denn oft genug ist die **Klausel** für den Betrieb **nur scheinbar günstig**.

Und nur zu oft kann sich eine Bestimmung, die für den Betrieb auf den ersten Blick günstig zu sein scheint, bei näherem Hinsehen als ein Bumerang erweisen.

Denn seit einigen Jahren gilt für Arbeitsverträge das AGB-Recht. Und da kann der Arbeitgeber schnell eine böse Überraschung erleben, wenn er es im Arbeitsvertrag „übertreibt“, also einseitig nur seine Interessen durchzusetzen versucht.

Dies gilt z. B. bei der **Arbeitszeit**.

So kann bei einem bestimmten Arbeitnehmer - je nach der Höhe seines Gehalts und seiner Stellung im Betrieb - u.U. eine Klausel zulässig sein, wonach z. B. **5 Überstunden** pro Woche nicht gesondert vergütet werden. Wenn im Arbeitsvertrag jedoch steht, dass **sämtliche** Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sein sollen, wäre diese Klausel unwirksam. Denn sie wäre zu unbestimmt und zu weitgehend.

Es wäre nun das Verkehrteste, was der Arbeitnehmer machen könnte, wenn er sich einer derartigen Bestimmung des Arbeitsvertrages widersetzen und den Arbeitgeber auf diese Rechtslage hinweisen würde!

Denn was wäre die Folge?

Völlig klar: Die Klausel würde vom Arbeitgeber „entschärft“, und in „5 Überstunden“ umformuliert. Und damit wäre die ursprünglich unwirksame Klausel jetzt wirksam.

Viel besser wäre es, eine derartige Klausel zu akzeptieren und den Vertrag so zu unterschreiben. Man kann sich dann später auf die Unwirksamkeit der Klausel berufen

und eine Bezahlung der Überstunden - und zwar sämtlicher! - verlangen.

Was nicht möglich wäre, wenn der Vertrag geändert worden wäre!

Ähnlich ist es z. B. bei der **Rückzahlung** von **Fortbildungskosten**.

Wenn hier eine zu lange Bindungsfrist vereinbart ist (der Arbeitnehmer also nach Abschluss der Maßnahme zu lange im Betrieb bleiben muss, um eine Rückzahlung der Fortbildungskosten zu vermeiden), ist die **gesamte** Rückzahlungsvereinbarung unwirksam. Der Arbeitnehmer kann also sozusagen am ersten Tag ausscheiden und muss **überhaupt nichts** zurückzahlen!



Wenn dieser also nach langem Kampf eine Verkürzung der Bindungsfrist durchgesetzt hat (z. B. von unwirksamen 5 Jahren auf wirksame 2 Jahre), hat er sich damit einen Bärenienst erwiesen. Denn nun muss er nach Ende der Maßnahme 2 Jahre im Betrieb bleiben und kann z. B. kein lukratives Konkurrenzangebot annehmen.

Auch an diesem Beispiel bewahrheitet sich der alte Satz, der ganz besonders im Arbeitsrecht gilt:

„Reden ist Silber,

Schweigen Gold

Und auch für die **Arbeitgeber** unter unseren Lesern an dieser Stelle eine **dringende Empfehlung**:

Es lohnt sich, alte Verträge zu durchforsten und dem neuen Recht anzupassen. Man vermeidet auf diese Weise böse Überraschungen.

Arbeitsverträge sollte man ohnehin alle 3-5 Jahre fachkundig überprüfen lassen. Statt dessen begegnet man immer wieder Standardverträgen, die 10 oder 15 Jahre alt sind. Dies ist arbeitsrechtlich **„Steinzeit“**



Meinungsaustausch ist, wenn man mit seiner Meinung zum Chef geht, und mit dessen Meinung zurückkommt.

Arbeitsrecht Überstunden

Ein häufiger Streit entsteht im Arbeitsleben wegen der Frage, ob - und ggf. in welcher Höhe - Überstunden zu bezahlen sind.

Entgegen einer weit verbreiteten Meinung sind geleistete Überstunden durchaus nicht immer zu bezahlen. Daneben gibt es eine Reihe weiterer Klippen, vor allem bei der wichtigen Frage der Beweisbarkeit. Folgende Hinweise sollen helfen, Fehler zu vermeiden:

1. Pflicht zur Leistung von Mehrarbeit?

Der Arbeitnehmer ist nur dann zur Leistung von Überstunden **verpflichtet**, wenn dies im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag vereinbart ist. Ansonsten ist der Arbeitnehmer nur in Notfällen (nicht schon in Eilfällen) zur Leistung von Überstunden verpflichtet.

Allerdings wird der Arbeitnehmer im Normalfall der Bitte des Chefs, Überstunden zu leisten, wohl zustimmen, weil sie ihm ja Geld bringen.

2. Bezahlung der Mehrarbeit?

Aber nicht immer. Eine rechtliche **Verpflichtung** des Arbeitgebers, geleistete Mehrarbeit **zu bezahlen**, besteht **nur** in den folgenden 3 Fällen:

Nämlich wenn sie vom Arbeitgeber **angeordnet** worden ist,

oder wenn sie zur Erledigung der Arbeitsaufgabe **erforderlich** war und dies für den Arbeitgeber **erkennbar** war

Bsp.: Der Chef gibt der Sekretärin 10 Min. vor Büroschluss noch ein Band zum Schreiben, das voraussichtlich rund 2 Std. dauern wird.

oder wenn die Überstunden vom Arbeitgeber gebilligt oder geduldet waren.

Also nicht schon dann, wenn man einfach länger arbeitet

oder mittags durchmacht, ohne dass es der Arbeitgeber weiß.

3. Genaue Angaben nötig

Wenn der Arbeitgeber die Überstunden bestreitet, muss der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht die **genaue zeitliche Lage** darlegen (also nicht nur die Anzahl, sondern ganz genau nach Tag und Stunden).

Er muss auch angeben, **wer genau** die fraglichen Arbeiten angeordnet bzw. wissentlich geduldet hatte (ganz wichtig!)

Also **nicht** etwa so:

Datum	Zahl der Überstunden
03.05.2005	3,5
04.05.2005	2,5
05.05.2005	2,5
06.05.2005	2,0
07.05.2005	2,5
insgesamt:	13,0

Sondern z. B. so, wie in dem unten stehenden Musterbeispiel.

4. Anspruch auf Überstundenzuschlag?

Während Überstunden grundsätzlich zu bezahlen sind, besteht ein Anspruch auf **Zuschläge** nur, wenn die Zuschläge ausdrücklich vereinbart worden sind, z. B. im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag.

Eine **Ausnahme** gibt es nur bei Nachtarbeit. Für diese ist ein "angemessener Zuschlag" (15 bis 40 % - meist 25 %) zu zahlen.

Dagegen besteht weder bei Arbeit am Wochenende noch an Feiertagen ein Anspruch auf Zahlung von Zuschlägen. Ebenso ist es bei Überstunden. Hier ist nur die reine Arbeitszeit zu vergüten.

5. Beweisbarkeit:

Streitigkeiten wegen Bezahlung von Überstunden gibt es erfahrungsgemäß meist „erst hinterher“, i.d.R. nach einer Kündigung.

Die genaue Lage der Überstunden ist dem Arbeitnehmer dann meist nicht mehr bekannt. Er kommt dann häufig an die entsprechenden Nachweise nicht mehr heran und hat oft große **Beweisprobleme**.

Deshalb unbedingt **vorher Beweise sichern**, also Kopien der entsprechenden Schriftstücke anfertigen, bevor man sie im abgibt!

Dies ist (für diesen Zweck) erlaubt, auch wenn der Chef dies anders sieht oder wenn es im Arbeitsvertrag anders stehen sollte.

Noch besser ist es, sich geleistete Überstunden jeweils abzeichnen zu lassen. Dann hat man gleich ein gutes Beweismittel.

Und wenn sich der Chef weigert, dann weiß man wenigstens, woran man ist. Und wird sich dann rechtzeitig um Beweismittel bemühen.

Richtig wäre z. B.:

Datum	gearbeitet	also	abzgl. Pausen	Arbeitszeit	Tätigkeit
03.05.05	7.00 - 19.00	12.0 Std.	0,5 Std.	11,5	Baustelle XYZ
04.05.05	7.00 - 18.00	11.0 Std.	0,5 Std.	10,5	Fahrt Fa. Meyer
05.05.05	7.00 - 18.00	11.0 Std.	0,5 Std.	10,5	Inventur
06.05.05	7.00 - 17.30	10.5 Std.	0,5 Std.	10,0	Messestand
07.05.05	7.00 - 18.00	11.0 Std.	0,5 Std.	10,5	Reparatur LKW
insgesamt:		53,0			
regulär		- 40,0			
Mehrarbeit		13,0			

Arbeitsrecht

Arbeitnehmerhaftung

Wo gearbeitet wird, werden Fehler gemacht. Aber wer trägt die Folgen?

1. Vorüberlegungen:

Aus der praktischen Erfahrung weiß jeder: Fehler lassen sich nicht immer vermeiden, und wenn man sich noch so sehr bemüht.

Aber aus der Sicht der anderen Seite: Muss man die Fehler der Mitmenschen einfach so hinnehmen?

Hierzu ein Beispiel aus einem anderen Rechtsgebiet: Muss man es z. B. tolerieren, dass ein anderer Autofahrer beim Einparken unaufmerksam ist und ein ordnungsgemäß abgestelltes Fahrzeug beschädigt? Kann der andere sich darauf berufen, dass Fehler „nun einmal unvermeidbar“ seien?

Sicherlich nicht. Wohl jeder würde in einer solchen Situation vollen Schadenersatz verlangen und erhalten (von dem anderen Kraftfahrer bzw. seiner Versicherung, was auf das gleiche hinausläuft).

2. Aber gilt dies immer?

Andererseits gibt es aber auch Situationen, in denen es unbillig wäre, von dem anderen vollen Schadenersatz zu verlangen. Vor allem wenn man ihm selbst das Risiko auferlegt hat, einen Fehler zu machen.

Dazu muss man das Beispiel nur geringfügig abändern: Wie wäre es, wenn man den anderen Kraftfahrer aufgefordert hätte, das Fahrzeug in die enge Parklücke einzuparken, und er hierbei den Schaden verursacht? - Die Sache würde dann sicherlich schon etwas anders aussehen.

Aber dagegen könnte man einwenden: Er hätte es ja nicht machen müssen. Er sei selber schuld, wenn er ein so riskantes Fahrmanöver unternimmt, nur weil es ihm jemand sagt.

Dies ist sicher zum Teil richtig. Niemand springt im 2. Stock aus dem Fenster, nur weil ihn jemand dazu aufgefordert hat.

Aber gehen wir noch einen Schritt weiter: Was wäre, wenn der andere verpflichtet ist, der Aufforderung nachzukommen? Beispielsweise als Soldat bei der Armee, als Schüler im Sportunterricht oder als **Arbeitnehmer** im Arbeitsverhältnis?

Da könnte er es ja nicht mehr ohne weiteres ablehnen, eine unter Umständen gefährliche Tätigkeit auszuüben. Diese ist ja vielleicht gerade sein Beruf. Beispielsweise als **Feuerwehrmann** oder im Rettungsdienst.

Wenn ihn also der Vorgesetzte anweist, den Firmen-LKW in die enge Parklücke auf dem Betriebshof einzuparken, müsste er es sicher tun. Er riskiert andernfalls eine Kündigung wegen Arbeitsverweigerung, wenn er es auf Dauer ablehnt.

Und wenn er den LKW nun dabei beschädigt - muss er dann wirklich den vollen Schadenersatz leisten? Wäre es billig, d. h. würde es dem Gerechtigkeitsempfinden entsprechen, wenn er (bei einem Monatslohn von 1.500 €) den Schaden am LKW von 5.000,- € bezahlen müsste?

Genau diese Überlegungen haben das Bundesarbeitsgericht (BAG) schon vor vielen Jahren veranlasst, **innerbetriebliche** Schadensfälle anders zu behandeln als die „normalen“ Schadensfälle.

Für die „normalen“ Fälle gilt nach wie vor der Grundsatz: Wer einem anderen einen Schaden zufügt, muss diesen ersetzen.

Anders im Arbeitsrecht. Hier hat das BAG zugunsten des Arbeitnehmers die Haftung erheblich gelockert.

2. Beispiele:

Diese Rechtsprechung ist von großer praktischer Bedeutung. Denn die Gefahren, die im Arbeitsleben lauern, sind vielfältig. Hierzu einige Beispiele aus unserer Praxis, quer durch alle Berufe:



- Beim Kopieren bleibt ein Blatt hängen. Beim Versuch, das Blatt aus dem Kopiergerät zu entfernen, beschädigt die **Sekretärin** versehentlich die Selentrommel.

Schadenshöhe: 400,- €. Muss die Sekretärin den Schaden bezahlen, der durch keine Versicherung gedeckt ist?

- Aufgrund eines Tipp-Versehens der **Buchhalterin** kommt es zu einem Kalkulationsfehler. Der Auftrag führt zu einem hohen Verlust.
- Der **Staplerfahrer** bleibt oben am Hallentor hängen, weil das Rolltor noch nicht ganz geöffnet ist. Oder er fährt beim Rangieren versehentlich gegen einen Stapel mit Ware und beschädigt mehrere wertvolle Fernsehgeräte.

Solche Fälle sind in der Praxis sehr häufig. Schaden am Stapler und am Tor: 4.000,- €, Schaden an der Ware: 3.000,- €. - Muss der Fahrer dies bezahlen?

Und oft sind die Fälle existenzbedrohend:

- Der **LKW-Fahrer** fährt zu schnell, es kommt zum Unfall. Der LKW mit Anhänger kippt um. - Schaden am LKW: 30.000,- €, und Schaden an der Ladung (elektronische Geräte): nochmals 50.000,- €.

Der Fahrzeugschaden ist versichert, aber mit einer Selbstbeteiligung von 3.000,- €. Die Ware ist nicht versichert. Wer zahlt die 53.000,- €?



Und es gibt noch weit höhere Schäden:

- Ein **Straßenbahnfahrer** übersieht ein Signal und fährt auf eine andere Straßenbahn auf. Allein der Sachschaden (ohne den Personenschaden) beläuft sich auf 120.000,- €. Die Kaskoversicherung übernimmt 90 %, die Selbstbeteiligung beträgt 12.000,- €.
- Der **Baggerfahrer** beschädigt eine unterirdische Gasleitung. Das ausströmende Gas explodiert, 2 Häuser werden zerstört.
- Die Deckungssumme der Haftpflichtversicherung ist überschritten. Es bleiben 200.000,- €, die der Bauunternehmer von seinem Baggerfahrer ersetzt haben will.

Muss dieser jetzt sein privates Einfamilienhaus verkaufen, um für den Schaden aufzukommen?

Man sieht: In keinem Beruf ist man vor Schadensfällen sicher. Und im Extremfall könnte es die Existenz kosten.

4. Grundsätze der Haftung

Aus den eingangs genannten Gründen hat die Rechtsprechung die Haftung des Arbeitnehmers jedoch erheblich eingeschränkt.

Anders als im normalen Schadensrecht des täglichen Lebens, wo jeder, der einem anderen einen Schaden zufügt, auch dafür aufkommen muss, ist dies im Arbeitsleben nur ganz selten der Fall.

Hier müssen nämlich **sämtliche Umstände gegeneinander abgewogen** werden:

- Maßgeblich ist vor allem der **Grad des Verschuldens**. Hier nimmt man eine 3-Teilung vor.

Bei **Vorsatz** (Absicht) oder **grober Fahrlässigkeit** trifft den Arbeitnehmer die volle Haftung. - Dies ist auch verständlich: Wer einem anderen bewusst, vielleicht sogar mit Absicht einen Schaden zufügt, hat kein Entgegenkommen verdient.

Bei **leichter Fahrlässigkeit** („eine Sekunde nicht aufgepasst“) besteht gar keine Haftung.

Bei **mittlerer Fahrlässigkeit** (also den „Normalfällen“) erfolgt eine Schadensteilung, d. h. der Arbeitnehmer haftet nur in Höhe einer bestimmten Quote.

- Hierbei sind die gesamten Umstände des Falles gegeneinander **abzuwägen**.

- **Grad des Verschuldens:** Lag es mehr in die Richtung grobe Fahrlässigkeit oder mehr in Richtung leichte Fahrlässigkeit?

- **Gefahrgeneigtheit der Arbeit:** Handelte es sich um eine gefährliche Arbeit, bei der eher schon einmal mit einem Schadensfall zu rechnen ist? (wie z. B. beim Baggerfahrer)

- **Soziale Gesichtspunkte**, wie Dauer der Betriebszugehörigkeit, persönliche Verhältnisse, Lebensalter, Berufserfahrung.

Denn bei einem Berufsanfänger ohne große Erfahrung ist - anders als bei einem „alten Hasen“ mit 20 Jahren Berufserfahrung - schon eher einmal mit einem Fehler zu rechnen.

Nach dem Motto „Wir haben alle einmal angefangen“.

- **Höhe des Schadens** (vgl. die obigen Beispiele: Kopiergerät einerseits, Unfall mit dem LKW, der Straßenbahn oder gar dem Bagger andererseits)
- Und ganz besonders wichtig:

Gab es die Möglichkeit, das Risiko zu versichern (also z. B. durch eine Vollkaskoversicherung)?

Eine Versicherungsmöglichkeit besteht aber meist nur im Kfz-Bereich. Und sie deckt eine Reihe eigener Schadenspositionen nicht ab, insbesondere nicht die Ladung.

Diese ist meist nicht versichert. Und der Stapler, die beschädigte Ware und das Kopiergerät sind es schon gar nicht!



Wenn es aber eine Versicherungsmöglichkeit gibt, hat der Arbeitnehmer recht gute Karten. Denn dann ist seine Haftung auf die Höhe der üblichen Selbstbeteiligung beschränkt. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber **keine Versicherung** abgeschlossen hatte.

Allerdings kann die Selbstbeteiligung natürlich ganz unterschiedlich hoch sein.

So ist die Selbstbeteiligung bei der Kaskoversicherung einer Straßenbahn um ein Vielfaches höher als bei einem PKW (weil sonst die Versicherungsprämien unerschwinglich hoch wären).

- c. Man sieht somit: Im Normalfall ist das Haftungsrisiko eines Arbeitnehmers begrenzt, je nach den Umständen des Falles und vor allem dem Grad des Verschuldens.

Der zu zahlende Betrag kann also, vor allem bei Großschäden, zwar spürbar sein. Aber die Existenz ist nicht gefährdet.

- d. Besonders fein heraus sind die Mitarbeiter im **öffentlichen Dienst**:

Sie haften (gleichgültig ob als Arbeitnehmer oder als Beamte) nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit

Im Normalfall (also bei mittlerer Fahrlässigkeit) haben sie überhaupt keine Haftung zu befürchten.

5. Zwingendes Recht

Bei den geschilderten Grundsätzen handelt es sich übrigens um **zwingendes Recht**.

Abweichende Vereinbarungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers sind daher nicht möglich!

Wenn es also im **Arbeitsvertrag** bspw. heißt:

"Der Arbeitnehmer hat für von ihm verursachte Schäden aufzukommen"

so ist diese Bestimmung unwirksam. Er haftet auch in diesem Fall nur nach den genannten Grundsätzen.

6. Ergebnis:

Schadensfälle (auch Großschäden, wie bei dem Straßenbahnfahrer oder dem Baggerfahrer) kosten den Arbeitnehmer also in aller Regel **nicht die Existenz**.

7. Umgekehrte Haftung

All dies gilt übrigens nur für Ansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer, nicht auch im umgekehrten Fall.

Wenn also dem Arbeitnehmer durch ein Verschulden des Arbeitgebers ein Schaden an seinem Eigentum entsteht, muss der Arbeitgeber hierfür in aufkommen.

8. Gründe

Die Gründe für diese Haftungserleichterung wurden oben (bei den Vorüberlegungen) bereits angedeutet: Der Arbeitnehmer ist in mehrfacher Hinsicht schutzbedürftig:

a. Zum einen erhält er ja die Arbeit zugewiesen. Er kann sie sich nicht aussuchen. Als Privatmann würde er nicht freiwillig mit einem schweren Baugerät in der Nähe von Gasleitungen im Erdboden herumwühlen.

Und auch nicht mit der Straßenbahn oder einem LKW im Berufsverkehr durch die Innenstadt fahren.

b. Außerdem haben hier kleine Ursachen oft eine große Wirkung: Nur eine Sekunde nicht aufgepasst, und schon ist der LKW kaputt, die Gasleitung beschädigt, das Haus explodiert!

c. Auch kann der Arbeitnehmer sich oft nicht absichern. Für viele Berufe gibt es keine Versicherungen für Arbeitnehmer, und wenn doch, wäre die Prämie für ihn nicht tragbar.

d. Und schließlich stehen die möglichen Schäden in keinerlei Verhältnis zu dem Lohn bzw. Gehalt, das der Arbeitnehmer für die fragliche (oft sehr gefährliche) Tätigkeit erhält.

9. Weitere Konsequenz: die Kündigung?

Oft erfolgt nach einem Schadensfall - vor allem bei größeren Schäden und in bestimmten Branchen, wie z. B. Speditionen - auch noch eine Kündigung, oft sogar eine fristlose.

Dies ist **grundsätzlich unzulässig**. In der Regel darf lediglich eine Abmahnung ausgesprochen werden.

Eine Kündigung kommt lediglich (ganz ausnahmsweise) in Betracht, wenn der Arbeitnehmer vorsätzlich gehandelt hat oder wenn er schon mehrmals gleichartige Verstöße begangen hat und deshalb abgemahnt worden war.

Dies wird aber eine eher seltene Ausnahme sein.

Falls der Arbeitgeber also wegen des Schadensfalles gekündigt hat, sollte man sich sofort rechtlich beraten lassen.

Und natürlich darf man in keinem Fall - was in der ersten Panik verständlich wäre - vorschnell etwas unterschreiben!

Insbesondere natürlich **keinen Aufhebungsvertrag** und erst recht **kein Schuldanerkenntnis**.

Denn dadurch wird die Sache nur noch schlimmer. Mit einem Aufhebungsvertrag erhält man in aller Regel eine Sperrfrist von der Agentur für Arbeit, also 12 Wochen kein Arbeitslosengeld!

10. Ergebnis

So schlimm ein Schadensfall auch sein mag: Die finanziellen Folgen sind im allgemeinen tragbar. Und den Arbeitsplatz kostet es in aller Regel auch nicht.



Wenn man Bescheid weiß, und sich fachkundig beraten lässt. Und nicht in der verständlichen Panik gleich etwas unterschreibt, was ihm vom Chef vorgelegt wird.

Also: Mit etwas Glück und einer fachkundigen Beratung kann es (auch bei großen Schäden) meistens vermieden werden, dass das private Einfamilienhaus **unter den Hammer** kommt.

In der Regel wird es genügen, das **Sparschwein** zu schlachten.

Kreditaufnahme: Beginn einer Verschuldung ?

Eine Kreditaufnahme ist oft der Beginn einer zunehmenden Verschuldung. Um dies zu vermeiden, sollten Verbraucher ein ausreichendes Eigenkapital mitbringen. Hierfür gibt es eine **einfache Faustformel**.

Die Faustformel lautet:

„2 x 2/3“.

Dies bedeutet:

1. Es sollten höchstens **2/3** des benötigten Betrages mit einem Kredit finanziert werden. Das restliche Drittel sollte angespart werden.

2. Der Kredit sollte nach spätestens **2/3** der Lebensdauer des gekauften Konsumgutes abbezahlt sein.

Beispiel: Wenn ein Auto 15.000 € kostet, muss man 5.000 € ansparen und kann 10.000 € aufnehmen.

Dieser Betrag sollte dann - bei einer durchschnittlichen Zulasungsdauer von rund acht Jahren - nach 2/3 dieser Zeit, also nach 5 bis 6 Jahren abgezahlt sein.



In den folgenden 2-3 Jahren wird dann erneut gespart: für das erste Drittel des nächsten Autos. Das gleiche gilt für alle Konsumgüter.

Was oft übersehen wird: Der Weg in die Schuldenfalle fängt schon beim "Dispo" an:

Der Dispo ist letztlich ein Kredit mit einem üppigen Zinssatz. Es fallen Zinsen von derzeit bis 18 % an, je nach Bank. Demgegenüber liegen die Zinsen für einen Ratenkredit zur Zeit bei rund 8%, je nach Laufzeit.

Auch Ratenzahlungen sind gefährlich und können sehr teuer werden.

Grundsätzlich muss man bei der Kreditaufnahme immer auf den sog. **effektiven Jahreszins** achten. Er drückt die jährlich tatsächlich anfallenden Kosten aus.

Man darf sich auch nicht von **niedrigen Monatsraten** blenden lassen: Wenn die neue Waschmaschine für Monatsraten von „nur 80 €“ bei einer Laufzeit von 24 Monaten angepriesen wird, ist sie nicht wirklich günstig, sondern kostet **fast 2.000,00 € !**

Ehegattenbürgschaft - Wie kommt man wieder raus?

Bei einer Kreditgewährung (insbes. bei kleineren Familienbetrieben, z. B. bei kleinen GmbHs) verlangen Banken oft, dass die Ehefrau, die Kinder oder sonstige Familienangehörige den Darlehensvertrag mit unterschreiben oder eine Bürgschaft übernehmen.

Die mitverpflichteten Angehörigen sind bei einer Inanspruchnahme durch das Kreditinstitut finanziell oft **völlig überfordert**, da sie über kein hinreichendes Einkommen und Vermögen verfügen.

Derartige Bürgschaften sind oft unwirksam. Nach neuerer Rechtsprechung haben mithaftende Angehörige sehr **gute Chancen**, sich gegen die Inanspruchnahme durch die Bank zur Wehr zu setzen.

Dabei ist die Rechtsprechung in diesen Fällen großzügig, wenn eine krasse Überforderung vorliegt.

Dabei kommt nur derjenige nicht in den Genuss dieser neuen Rechtsprechung, der selbst ein "eigenes Interesse an der Kreditgewährung" hat, z. B. weil ihm das Geld selbst zufließt.

Da er als "echter Mitdarlehensnehmer" anzusehen ist, kann er sich nicht darauf berufen, dass eine **krasse Überforderung** vorliege, so dass die Mithaftung sittenwidrig wäre.

Alle anderen Mithaftenden (gleichgültig ob sie den Vertrag mit unterschrieben oder eine Bürgschaft übernommen haben) können sich dagegen auf die Sittenwidrigkeit des Vertrages berufen, wenn ihre Verpflichtung eine "krasse finanzielle Überforderung" darstellt.

Dies ist z. B. dann der Fall, wenn sie nicht einmal die laufenden Kreditzinsen aufbringen können.

Dabei ist die Bank grundsätzlich verpflichtet, sich über die Leistungsfähigkeit des Mithaftenden zu unterrichten.

Wichtig: Nach der Rspr. spricht eine **Vermutung** dafür, dass sich der finanziell überforderte Angehörige bei dem Vertragsschluss nicht von einer rationalen Einschätzung des wirtschaftlichen Risikos hat leiten lassen, sondern

dass seine "emotionale Beziehung" zum Hauptschuldner der Anlass war, und dass die Bank dies in "sittlich anstößiger Weise" ausgenutzt hat. Die Bank ist also beweispflichtig.

Oft stellen auch die Allgemeinen Bankbedingungen (AGB) für den Kunden eine unangemessene Benachteiligung dar, so dass seine Mithaftung entfällt. Dies ist z. B. der Fall, wenn sich die Haftung des Bürgen auf **alle bestehenden und künftigen Forderungen** der Bank erstreckt. Eine derartig "ins Uferlose" gehende Bürgschaft ist nichtig.

Oft beruft sich die Bank darauf, die Mitverpflichtung des Ehegatten sei nur erfolgt, um einer Vermögensverlagerung zwischen den Ehegatten vorzubeugen.

Dieser Zweck entfällt jedoch, wenn die Ehe geschieden wird. Der Ehegatte ist also spätestens nach der **Scheidung** aus der Haftung zu entlassen. !

Es lohnt sich also, sich hierzu vom Anwalt beraten zu lassen.

Widerruf von Verträgen? - Nur ganz ausnahmsweise!

Es ist ein verbreiteter Rechtsirrtum, dass man sich ohne weiteres innerhalb einer **bestimmten Frist** (z. B. 1 Woche) von jedem Vertrag lösen könne.

Viele fallen aus allen Wolken, wenn sie vom Anwalt hören, dass es ein derartiges "Rücktrittsrecht" bzw. "Widerrufsrecht" nicht gibt, und dass der abgeschlossene Vertrag rechtswirksam ist und erfüllt werden muss.

Es kommt auch nicht darauf an, ob man für seinen Wunsch, sich von dem Vertrag zu lösen, einen triftigen Grund hat oder nicht.

Selbst wenn man bspw. das gekaufte Auto nicht mehr benötigt, weil man inzwischen z. B. seinen Führerschein verloren hat oder die Versetzung in eine andere Stadt sich zerschlagen hat, gilt der Satz: "Unterschrift ist Unterschrift".

Dieser Irrglauben ist einfach nicht auszurotten. Es gibt ihn in den verschiedensten Versionen. Die einen glauben, dass die Frist 24 Stunden betrage, damit man einmal "eine Nacht darüber schlafen" könne. Andere gehen von 1 oder 2 Wochen aus. Und wieder andere meinen, dass ein Rücktrittsrecht bestehe, wenn man einen triftigen Grund anführen könne.

Nichts davon stimmt. Maßgeblich ist nach wie vor der alte Rechtsgrundsatz, der schon seit über 2.000 Jahren gilt. Denn schon bei den alten Römern hieß es: "Pacta servanda sunt" ("Verträge sind zu halten").

Wer also einen Vertrag schließt, muss sich vorher überlegen, was er will. Denn wer nach Vertragsabschluss seine Meinung ändert, kann nur auf die Kulanz des Vertragspartners hoffen.



Vielleicht hat dieser Verständnis und annulliert (freiwillig!) den Vertrag. Oder er begnügt sich mit einer Abstandssumme, wobei er bei den Verhandlungen natürlich "am längeren Hebel sitzt".

Allerdings räumen viele Geschäfte ihren Kunden von vornherein das Recht ein, gekaufte Ware innerhalb einer bestimmten Frist umzutauschen.

Wahrscheinlich haben sich viele Kunden so an diese (freiwillige!) Kulanz gewöhnt, dass sie glauben, dieses Recht bestünde immer und überall.

Tatsächlich sieht das Gesetz aber nur in bestimmten **Ausnahmefällen** ein Rücktrittsrecht vor. Die wichtigsten Fälle sind

1. Haustürgeschäfte,
2. Versandkäufe, und sog.
3. Fernabsatzverträge (z. B. über das Telefon oder Internet).

Nur in diesen Fällen kann der Kunde innerhalb von 2 Wochen ohne Angabe von Gründen vom Vertrag zurücktreten.

Zur 3. Gruppe zählen übrigens auch Bestellungen per **Brief!** Als Verbraucher kann man also grundsätzlich fast jeden Vertrag, den man **per Brief** geschlossen hat, innerhalb einer Frist von 2 Wochen schriftlich widerrufen.

Im allgemeinen ist ein Rücktritt vom Vertrag jedoch nur möglich, wenn

1. der Verkäufer entweder damit **einverstanden** ist, oder
2. wenn der gekaufte Gegenstand **Mängel** aufweist und **2 Nachbesserungsversuche** des Verkäufers erfolglos waren, so dass die gesetzliche Gewährleistung eingreift.

Und es hilft i.d.R. auch nichts, wenn man (z. B. bei einem arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrag) mit dem berühmten „unter Vorbehalt“ unterschreibt. Dieser Zusatz ist völlig bedeutungslos.

Zumindest sollte man aber dazu schreiben, welchen Vorbehalt man eigentlich meint. Besser wäre es in jedem Fall, sich ein befristetes Rücktrittsrecht vorzubehalten.

Dies kann z. B. durch den handschriftlichen Zusatz geschehen:

„Ich behalte mir den Widerruf für (z. B.) 1 Woche vor. Unterschrift“

Besser ist es jedoch in jedem Fall, es sich **vorher** zu überlegen.

Impressum:

Die „Kanzleizeitschrift“ ist eine **unentgeltliche Mandantenzeitschrift** der Anwaltskanzlei Weikopf & Coll. Der Inhalt wurde nach bestem Wissen und Gewissen verfasst, es wird jedoch keine Garantie übernommen.

Zuständig für die Rechtsanwälte/Rechtsanwältinnen unserer Kanzlei ist die Rechtsanwaltskammer Thüringen, Bahnhofstraße 27, 99084 Erfurt, Tel. 0361/654 880, Telefax 0361/ 654 88 - 20.

Die maßgeblichen berufsrechtlichen Vorschriften finden Sie auf der Homepage der Bundesrechtsanwaltskammer (www.brak.de).

Verantwortlich für den Inhalt der „Kanzleizeitschrift“ und Verfasser sämtlicher Beiträge ist Herr Rechtsanwalt **Otto Weikopf**

Ein häufiger Streitpunkt:

Parkschein verloren: 40,- € fällig?

So oder ähnlich steht es auf dem Aushang an den Parkhäusern und Tiefgaragen, auf denen die **Parkgebühren** abgedruckt sind:

"Die erste Stunde 3,- €, jede weitere angefangene Stunde 2,- €.

Bei Verlust des Parkscheins ist ein Betrag von 40,- € zu zahlen."

Der hinter der Regelung stehende Gedanke ist klar: Der Parkhausbetreiber will vermeiden, dass sich ein Autofahrer damit herausredet, er habe das Fahrzeug erst vor einer Stunde hier abgestellt. Er habe nur schnell eine Besorgung machen wollen und leider den Parkschein verloren.

In dem Bemühen, solche Ausreden zu verhindern, schießen die Parkhausbetreiber aber oft über das Ziel hinaus. Denn manchmal ist dort vermerkt, dass der zu zahlende Betrag sogar höher als die Parkgebühr für einen ganzen Tag.

Auch hierfür gibt es einen einleuchtenden Grund: Damit will sich der Parkhausbetreiber vor Dauerparkern schützen.

Vor allem in Großstädten, wo Parkplätze rar und teuer sind, werden Fahrzeuge oft mehrere Tage lang in Parkhäusern abgestellt, während der Besitzer z. B. ein Seminar oder eine Messe besucht, wo er das Fahrzeug nicht benötigt. Und er dann beim Abholen des Fahrzeuges behauptet, er habe dieses erst vor 1 oder 2 Stunden abgestellt.

Wie gesagt: das Anliegen der Parkhausbetreiber ist in gewissem Maße verständlich. Aber wie so oft im Leben gilt auch hier:

"Gut gedacht, aber schlecht gemacht".

Denn so, wie sie bei den meisten Parkhäusern formuliert ist, ist diese Regelung schlicht unwirksam.

Sie verstößt nämlich, wie sehr viele Regelungen des täglichen Lebens, gegen zwingende gesetzliche Regelungen.

Bei solchen Bestimmungen in der Preisliste, auf dem Aushang, usw. handelt es sich nämlich immer um **Allgemeine Geschäftsbedingungen** (AGB).

Diese dürfen zwar Regelungen über **pauschalierten Schadenersatz** enthalten. Der Parkhausbetreiber darf also durchaus den branchenüblichen Durchschnittschaden ersetzt verlangen, der ihm dadurch entsteht, dass jemand seine Karte verliert.

Der Kunde muss aber die Möglichkeit erhalten, den **Nachweis** zu führen, dass der im konkreten Fall tatsächlich entstandene Schaden geringer war .



Und diese Möglichkeit muss ihm in den AGB des Parkhauses **ausdrücklich** eingeräumt werden. Dort muss also z. B. sinngemäß stehen, dass

"dies nicht gilt, wenn der Kunde eine tatsächliche geringere Parkzeit nachweist".

Eine derartige **ausdrückliche** Regelung fehlt fast immer. Und dann ist die gesamte Klausel unwirksam. Der Kunde muss dann **überhaupt keinen** Schadenersatz zahlen.

Weitere Fälle:

Ähnliche Situationen sind im täglichen Leben häufig. Man denke bspw. an die sog. **Verzehrkarten in Diskotheken**, die am Eingang an die Gäste ausgegeben werden und auf denen die verzehrten Getränke, usw. notiert werden.

Ab einem bestimmten Höchstbetrag wird die Karte eingezogen; die dort notierten Getränke müssen dann bezahlt werden, woraufhin der Gast eine neue Verzehrkarte erhält.

Die Verzehrkarten sind also eine Art zeitweilige Kreditkarte. Der Betreiber der Disko erspart seinem Personal und den Gästen den Aufwand, jedes einzelne Getränk nach jeder einzelnen Bestellung abrechnen zu müssen .

Um sich nun davor zu schützen, dass Gäste ihre volle Verzehrkarte angeblich "verloren" haben, hat der Inhaber der Disko häufig auf die Verzehrkarte aufdrucken lassen:

"Bei Verlust der Karte wird der volle Kreditbetrag von 50,- € fällig."

Auch diese Regelung ist in dieser Form unwirksam. Dem Besucher muss (ausdrücklich!) das Recht eingeräumt werden, einen tatsächlich niedrigeren Verzehr als 50,- € nachzuweisen.

Ob man es allerdings wagt, die Zahlung zu verweigern, wenn man feststellt, dass man die Verzehrkarte verloren hat, ist natürlich eine andere Frage.

Zumal wenn bei dieser Diskussion der - meist recht muskulöse - Türsteher auftaucht, mit denen man besser keinen Streit anzetteln will.

Und außerdem will man den Club ja vielleicht am nächsten Wochenende wieder besuchen – und zwar nach Möglichkeit körperlich unverseht.

Im täglichen Leben gibt es viele derartiger Fälle, die sich immer nach dem gleichen Schema (zugunsten des Kunden) beurteilen. - Hierzu gleich noch ein weiteres Beispiel:

Und was ist mit „Chipcoins“?

Nicht ganz so gefährlich wie der Besuch einer Diskothek mit Türsteher ist der **Besuch eines Hallenbades**.

Aber auch dort taucht häufig die gleiche Rechtsfrage auf.

So ist es vor einiger Zeit einer Mandantin ergangen, die im **hiesigen Hallenbad** ihre Plastikmünze verloren hatte, die sie am Eingang erhalten hatte (und auf der der Beginn des Badbesuches elektronisch codiert worden war).

Die Forderung der Hallenbadverwaltung war nicht berechtigt: Obwohl die Mandantin nachweisen konnte, dass sie nur knapp 2 Stunden in dem Bad gewesen war, wurde ihr ein Betrag von **rund 80,- €** in Rechnung gestellt.

Nämlich pauschalierter Schadenersatz von 40,- €, außerdem Bearbeitungsgebühren, Mehrwertsteuer und schließlich ein Betrag von 6,- € für den Verlust des "Chipcoins" (welch ein schönes Wort).

All dies ist für diese Fälle in den Nutzungsbedingungen des Hallenbades übrigens so vorgesehen.

Und beides ist unwirksam (siehe oben) !

Erst nach einem anwaltlichen Schriftwechsel ließ sich die Gesellschaft schließlich von ihrer Forderung abbringen!

Zweckmäßiges Verhalten

Wer also die Parkkarte, die Verzehrkarte oder den "Chipcoin" verloren hat und es auf einen eventuellen Rechtsstreit ankommen lassen will (und dabei insbesondere den Türwächter und seine „Argumente“ nicht scheut), sollte sich wie folgt verhalten:

- Den Wortlaut der Regelung auf der Verzehrkarte, dem Aushang, usw. notieren,
- Einblick in die AGB verlangen und alles notieren, was dort zum Thema "Kartenverlust" steht,
- prüfen, ob die AGB gut sichtbar im Eingangsbereich ausgehängt sind,
- sich sofort um einen Zeugen kümmern (Namen, Anschrift, Tel.-Nr.), der die 3 obigen Punkte bestätigen kann,
- und vor allem: Auf keinen Fall ein Schuldanerkenntnis o.ä. unterschreiben

Arbeitsrecht

Ein neues System zur objektiven Leistungsbeurteilung

Einen ständiger Streitpunkt bilden die Dienstzeugnisse, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erstellt werden. Hierbei besteht immer die Gefahr, dass versteckte Formulierungen verwandt werden könnten, die der Arbeitnehmer möglicherweise nicht erkennt.

Mit dieser **heimlichen Zeugnissprache** der Arbeitgeber soll nun ein für alle Mal Schluss sein. Wie aus gewöhnlich gut informierten Quellen zu erfahren war, beabsichtigt der Gesetzgeber, diese Fragen jetzt durch Gesetz zu regeln.

Im Bundesarbeitsministerium wird bereits an einem Gesetzentwurf gearbeitet, dem

Beurteilungsmerkmal	Anfänger	Grundstufe	Fortgeschritten	Experte	Coach
Geistige Fähigkeiten	löst sich nur selten vom Fleck	Löst Kreuzworträtsel	hat mit Lösungen Probleme	löst sich gerne von Problemen	löst auf der Stelle alle Probleme
Wissen	weiß, wo gefeiert wird	weiß, wann Feierabend ist	weiß, dass er laufend etwas falsch macht	weiß über alle Mitarbeiter Bescheid	weiß alles besser
Arbeitsleistung	reißt vor jeder Arbeit aus	reißt Witze	reißt sich zusammen	reißt sich ein Bein aus	reißt Bäume aus
Kommunikationsfähigkeit	spricht guten Getränken zu	verspricht sich oft	verspricht viel	spricht vorwiegend mit sich selbst	spricht mit Gott und Ebenbürtigen
Belastbarkeit	ist schon nach kurzer Zeit erledigt	erledigt jeden Vorgesetzten	glaubt, dass sich alles von selbst erledigt	erledigt seine Geschäfte	erledigt Unmögliches sofort
Mitarbeit in der Abteilung	feiert lieber Feste, als feste mitzuarbeiten	arbeitet mit falschen Informationen	lässt mitarbeiten	arbeitet mit Tricks	arbeitet mit Netz und doppeltem Boden
Verhalten gegen Vorgesetzte	macht Vorgesetzte an	macht sich nichts aus Vorgesetzten	macht auf Vorgesetzte einen guten Eindruck	macht Vorgesetzten die Tür auf	macht Vorgesetzte überflüssig

Vertragsrecht

Ein fast philosophisches Thema. Mit vielen Facetten:

„Beim Geld hört die Freundschaft auf.“ - Sagt man.

Andererseits heißt es aber auch:

„Gib dem Freund in der Not!“

Aber was ist richtig? Hat das alte Sprichwort Recht:

„Sei vorsichtig, Freunden Geld zu leihen. Du könntest beides verlieren.“

Juristisch ist es relativ einfach:

1.

Wer jemandem Geld leiht, das dieser nicht zurückzahlt, muss es einklagen. Dabei muss er zweierlei beweisen, nämlich

1. dass er dem anderem überhaupt Geld gegeben hat,
2. und dass dies als Darlehen geschehen ist

Der erste Punkt ist meist unproblematisch. Die Geldübergabe wird sich in den meisten Fällen beweisen lassen, falls die Gegenseite dies überhaupt bestreitet.

Um so problematischer ist i.d.R. der zweite Punkt. Hier entwickeln Schuldner oft eine enorme Phantasie. Dabei geht es nicht einmal so sehr um die Höhe von Zinsen, usw. Vielmehr wird meistens bestritten, dass überhaupt etwas geschuldet würde:

Meistens wird behauptet, dass es sich gar nicht um ein Darlehen gehandelt habe, sondern um eine **Schenkung**.

2.

Ganz typisch ist das links unten stehende, typische **Beispiel** aus unserer Praxis:

Was hindert uns eigentlich, das zu tun, was wir von anderen erwarten?

All das, was der Schuldner da so von sich gibt, muss der gutgläubige Darlehensgeber nun widerlegen.

Er hatte seinem Schwiegersohn Geld geliehen, als dieser es brauchte und ihn um Hilfe bat. Und dabei hatte er als juristischer Laie natürlich Fehler gemacht.

Er hatte „innerhalb der Familie“ (natürlich?) auch keinen Vertrag gemacht. Er war halt juristischer Laie. Und zudem gutgläubig.

Und nun wird er im Schriftsatz des Gegenanwalts seitenlang damit konfrontiert, dass es sich um überhaupt kein Darlehen gehandelt habe (vgl. links). Und dass er sich nicht an seinen (inzwischen sehr gut verdienenden) Schwiegersohn halten solle, sondern an seine arbeitslose Tochter .

Auf all diesen Schwachsinn muss er sich nun im Detail einlassen. Er muss jede noch so unsinnige Behauptung entkräften, und er muss dies (weil er als Kläger ist) auch beweisen!

Und was steht ihm an Beweismitteln in diesem privaten Umfeld zur Verfügung, in dem sich der Rechtsstreit bewegt? Letztlich nur die Familienangehörigen! Denn sonst war ja niemand dabei!

Da muss also der Sohn gegen die Mutter, die Tochter gegen den Vater, die Ehefrau gegen den Ehemann aussagen. Und am Schluss geht über all den Streitigkeiten, Verdächtigungen, Auseinandersetzungen, usw. noch die gesamte Familie kaputt - bzw. das, was dann davon noch übrig geblieben ist.

Ein Fall aus der Praxis:

Der Mandant hatte seinem Schwiegersohn ein **Darlehen** über **20.000,00 €** für dessen Praxis bzw. Betrieb gegeben. Einen schriftlichen Darlehensvertrag gab es - wie leider meistens - nicht.

Als die Tochter und der Schwiegersohn sich scheiden ließen, kam es auch hinsichtlich des Darlehens zum Streit. Als der Mandant sein Geld schließlich gerichtlich geltend machte, verteidigte sich der Schwiegersohn gegen die Klage nach dem **immer gleichen Schema**:

Man sei damals davon ausgegangen, dass er wegen der verwandtschaftlichen und freundschaftlichen Beziehung das Geld nicht zurückzahlen müsse. Dies sei damals auch nicht vereinbart worden. Man sei doch eng befreundet und verwandt gewesen. Von einem Darlehen oder einer Zurückzahlungspflicht sei nie die Rede gewesen. Es habe sich vielmehr, wenn überhaupt, um eine Zuwendung auf familiärer Basis, also um eine Schenkung, o.ä. gehandelt, aber nie im Leben um ein Darlehen. Hieran sei kein Wort war. Sämtliche Behauptungen müsse er mit Entschiedenheit zurückweisen.

Außerdem sei er sowieso der falsche Beklagte. Der fragliche Betrag, den der Schwiegervater da geltend mache, sei auch gar nicht für ihn, den Schwiegersohn bestimmt gewesen, sondern allenfalls für seine Ehefrau, die Tochter des Klägers, mit der er damals glücklich und in Frieden gelebt habe. Der Schwiegervater solle sich an seine Tochter halten.

Der Ehestreit sei auch der Grund, warum der Schwiegervater jetzt plötzlich das Geld zurückhaben wolle. Er habe sich voll auf die Seite seiner Tochter geschlagen. Er solle das Geld doch von ihr zurückfordern, aber nicht von ihm. Das Geld sei auch längst ausgegeben, und zwar von beiden Eheleuten gemeinsam. Es stimme alles nicht, was da behauptet werde. Einen mündlichen Darlehensvertrag und eine Rückzahlungsverpflichtung habe es nie gegeben. Das sei alles erstunken und erlogen.

Und überhaupt, und sowieso ...

3.

Kein Wunder also, dass der Schwiegervater, der seinem Schwiegersohn vor Jahren gutgläubig einen größeren Betrag geliehen hatte, damit dieser sich eine Existenz aufbauen kann, schließlich entnervt aufgibt und sich auf einen Kompromiss einlässt, der ihm gerade noch die Hälfte des geliehenen Geldes bringt.

Und damit ist er noch gut bedient. Denn letztlich hätte er seinen Anspruch im Erstfall kaum beweisen können.

**Ich habe ein reines Gewissen.
Denn ich habe es nie benutzt.**

Denn wem hätte der Richter glauben sollen? Schließlich steht Aussage gegen Aussage! Also richtet sich der Richter danach, wer es zu beweisen hat.

Und dies ist nun einmal der Kläger! Also geht dieser im Ernstfall leer aus bzw. muss sich mit einem mageren Kompromiss von 50 % begnügen.

Was angesichts der geschilderten Beweislage noch ein günstiges Ergebnis darstellt. Denn bei einem Urteil (statt dem Vergleich) hätte er aus den genannten Gründen den Prozess wohl verloren.

4.

Aber er ist letztlich selbst schuld. Er hat es sich selbst eingebrockt.

Denn er hätte sich ja nur eine kleine Bestätigung unterschreiben lassen müssen. Im Extremfall hätten 4-5 Worte als Schuldschein genügt, bspw.:

„20.000,00 € als Darlehen erhalten, Unterschrift“.

Mehr muss - streng genommen - in dem Vertrag nicht stehen. Der Rest ergibt sich aus dem Gesetz (Zinsen, usw.).

Es muss nur klar sein, dass es sich um einen Vertrag handelt und nicht um eine Geldüberlassung aus privaten Gründen, also um eine Schenkung.

Daher der **dringende Rat**::
Machen Sie wenigstens einen „Mini-Vertrag“.

Es genügt notfalls die genannte Formulierung:

„20.000,00 € als Darlehen erhalten, Unterschrift“.

Und schon ist man aus dem Schneider!

Und wem es peinlich ist, „innerhalb der Familie“ einen Vertrag zu verlangen, sollte zumindest auf dem Überweisungsformular als „Verwendungszweck“ das Wort „Darlehen“ schreiben.

Das wäre besser als nichts. Sogar viel besser als nichts!

5.

Meine Meinung zu diesem Thema: Einmal als Anwalt, und einmal als Mensch:

Als Anwalt:

Wenn ein Freund Sie bittet: Geben Sie es ihm!

Und wenn ein guter Freund Sie bittet: Geben Sie es ihm erst recht!

Aber denken Sie an die Gefahren. Sichern Sie sich ab!

Drei Worte auf der Rückseite eines Bierdeckels vermeiden drei Jahre Rechtsstreit durch mehrere Instanzen.

Und als Mensch:

Lassen Sie sich ruhig auch einmal von Ihrem Herz leiten. Misstrauen zerstört die Freundschaft.

Und wenn man einem Freund Geld ohne Quittung leiht, beweist ihm dies, dass man ihm vertraut. Schon um dieses Vertrauen nicht zu enttäuschen, wird er alles daran setzen, Sie nicht zu hängen zu lassen.

Jedenfalls im Regelfall. Ausnahmen gibt es immer. Aber dann war es kein Freund. Leider merkt man dies oft erst später.

Daher als **Kompromiss** eine ganz grobe 3-Teilung:

a. Bei Menschen, bei denen Sie befürchten, dass sie das Geld

nicht zurückzahlen wollen oder es nicht können:

Diesen Kreditwunsch sollten Sie ablehnen (oder eine werthaltige Sicherheit verlangen). Es sei denn, dass Sie es sich leisten können, auf das Geld notfalls zu verzichten.

b. Bei Menschen, zu denen Sie das Vertrauen haben, dass sie zur Rückzahlung willens und in der Lage sind:

Geben Sie ihrem Herzen einen Stoß! Aber sichern Sie sich ab. Und wenn es nur 5 Worte auf der Rückseite eines Bierdeckels sind.

c. Menschen, denen Sie in jeder Hinsicht blind vertrauen: Hier wäre ein Schuldschein fast eine Beleidigung.

Aber solche Menschen sind selten. Falls Sie das Glück haben, solche Freunde zu haben, geben Sie Ihnen das Geld unbesorgt. Auch ohne Vertrag und ohne Zeugen. Diese Menschen werden Sie nicht enttäuschen.

Aber solche Menschen sind selten!

6. In jedem Fall ist von privaten Krediten abzuraten, wenn der Kreditnehmer so überschuldet ist, dass er **Privatinsolvenz** anmelden muss. Dann ist es nämlich oft nicht der mangelnde Wille, sondern die Rechtslage, die die Freundschaft belastet:

Denn weil in der Privatinsolvenz alle Gläubiger gleich behandelt werden müssen, **darf** der Schuldner das private Darlehen selbst dann nicht begleichen, wenn er es wollte.

Dies wäre Gläubigerbegünstigung, die sogar strafbar ist (§ 283 c StGB).

Zusammenfassung:

Zu einem Privatkredit kann man somit nur in einem Fall raten:

„Wenn die Freundschaft auch den Verlust des Geldes aushält.“

Arbeitsrecht

Nebentätigkeitsverbote

Viele Arbeitnehmer üben neben ihrem Haupterwerb eine Nebentätigkeit aus. Dabei stellt sich die Frage nach der Zulässigkeit des **Zweitjobs**. Denn in vielen Arbeitsverträgen finden sich Klauseln, nach denen **Nebentätigkeiten verboten** oder nur mit Genehmigung des Arbeitgebers erlaubt sind.

Solche Klauseln sind jedoch unwirksam. Kein Arbeitgeber darf ein generelles Nebentätigkeitsverbot aussprechen. Mit dem Arbeitsvertrag „verkauft“ der Arbeitnehmer dem Betrieb nämlich nur ein paar Stunden des Tages. Der Rest geht den Betrieb - streng genommen - nichts an.

Die Ausübung eines Zweitjobs hat sogar Verfassungsrang und wird vom Grundgesetz garantiert (Berufsfreiheit).

Nur in Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber eine Nebentätigkeit untersagen: So darf der Zweitjob nicht die Haupttätigkeit **beeinträchtigen**.

Wer neben der Tätigkeit im Büro nachts in einer Gaststätte kellnert und am nächsten Morgen übermüdet ins Büro kommt, ist tagsüber möglicherweise so stark in seiner Konzentrationsfähigkeit eingeschränkt, dass der Arbeitgeber den nächtlichen Zweitjob untersagen darf.

Außerdem darf die gesetzliche **Höchst Arbeitszeit** von 48 Std. / Woche nicht überschritten werden. Täglich ist eine Arbeitszeit von 8 Std., in Ausnahmefällen von 10 Std. erlaubt. Arbeitet man bereits 8 Std. / Tag in seiner Haupttätigkeit, darf man nach Feierabend oder am Wochenende nur noch im Umfang von 8 Std. einer Nebentätigkeit nachgehen. Denn 40 Std. (5 Tage x 8 Std.) sind ja schon "verbraucht".

Und eine letzte Ausnahme: Natürlich ist ein Nebenjob in einem **Konkurrenzunternehmen** verboten (sog. Wettbewerbsverbot). Dies muss nicht einmal ausdrücklich im Arbeitsvertrag stehen.

Allerdings gilt dies nur so lange, wie das Arbeitsverhältnis besteht. Falls das Wettbewerbsverbot auch danach noch gelten soll, muss der Betrieb dem Arbeitnehmer hierfür eine Entschädigung (mindestens 50 % des letzten Verdienstes) bezahlen. Und dies muss vorher vereinbart worden sein.

Fazit: Grundsätzlich darf jeder so viele Arbeitsverträge abschließen und so vielen Nebentätigkeiten nachgehen, wie er möchte. Nur in den genannten Ausnahmefällen darf der Arbeitgeber dies verbieten.

Allerdings: **Informieren** muss man den Chef schon, wenn dies im Arbeitsvertrag so vereinbart ist. Denn dieser muss ja überprüfen können, ob eine der obigen Ausnahmen vorliegt.

Wenn dies allerdings nicht der Fall ist, also keine der Ausnahmen vorliegen, hat man einen **Rechtsanspruch** auf Genehmigung der Nebentätigkeit.

Erbrecht

Nur die wenigsten Menschen haben ein Testament gemacht. Hierfür gibt es verschiedene Gründe.

Die meisten wollen sich nicht mit diesem Problemkreis befassen. Sie haben eine unbewusste Scheu, an den eigenen Tod und seine Folgen zu denken. Sie verdrängen die Probleme, die sich im Zusammenhang mit dem Tod ergeben.

Außerdem meinen viele, die gesetzliche Erbfolge sei ausreichend. Aber dies ist in vielen Fällen nicht der Fall.

Hierzu einige Beispiele:

1. Kinderloses Ehepaar: Die Verwandten erben mit !

Hat ein kinderloses Ehepaar kein

Testament erstellt, in dem sich die Eheleute als jeweilige Alleinerben einsetzen, so erben die Eltern, ggf. die Geschwister des Verstorbenen.

Das Erbrecht der Geschwister lässt sich testamentarisch ganz ausschließen, und die Eltern des Verstorbenen kann man auf den Pflichtteil beschränken.

2. Und wenn man ohne Trauschein zusammenlebt ?

Dann erbt der Partner überhaupt nichts!

Der gesamte Nachlass geht an irgendwelche Verwandte. Und der Lebensgefährte geht **völlig leer** aus, obwohl man mit ihm

vielleicht viele Jahre zusammengelebt hat, und man mit ihm sogar gemeinsame **Kinder** hat !

3. Und wenn **Grundbesitz** vorhanden ist, ist ein entsprechendes Testament ein absolutes "Muss".

Denn sonst werden die Verwandten Miterben. Und dies bedeutet bspw., dass der überlebende Ehegatte nicht mehr über sein Haus oder seine Wohnung frei verfügen kann. Sondern in allem z. B. die Schwägerin, den Neffen, die Cousine, o.ä. fragen muss. Jede Kleinigkeit bedarf der Zustimmung!

Ein **Testament** ist daher äußerst wichtig. Allerdings sollte man nur ein einfaches Testament selbst

schreiben. Denn ein und dasselbe Wort kann in der Alltagssprache etwas ganz anderes bedeuten als in der Sprache des Gesetzes.

So bedeuten bspw. „vermachen“ und „vererben“ in der Umgangssprache dasselbe, haben jedoch juristisch eine ganz unterschiedliche Bedeutung.

Wenn man also in das Testament schreibt, dass man jemandem etwas **vermacht**, tatsächlich jedoch erreichen will, dass der Betreffende **erben** soll, dann hat dieser „Pech gehabt“: Er ist nämlich nicht Erbe geworden, sondern jemand anderer, den der Erblasser gerade nicht als Erben haben wollte!

Nur wenn man sein Testament von einem fachkundigen Anwalt oder Notar entwerfen lässt, ist daher gewährleistet, dass das Testament später einmal auch so verstanden wird, wie es gemeint war.

Denn Juristen haben - wie andere Berufe ja auch - eine Fachsprache, die für einen Laien manchmal unverständlich - und auch missverständlich - ist. Die jedoch den großen Vorteil hat, genau und präzise zu sein.

Ein weiterer Grund, das Testament beim Anwalt fertigen zu lassen, sind die vielen gesetzlichen Gestaltungsmöglichkeiten (und Fallstricke) des Erbrechts mit insgesamt 463 Paragraphen.

Nur dem erfahrenen Juristen ist nämlich i.d.R. bekannt, dass der Nacherbe etwas ganz anderes ist als der Schlusserbe. Wenn man diese Begriffe verwechselt - was sehr häufig vorkommt - kann das Ergebnis fatal sein.

Übrigens werden die Kosten einer anwaltlichen Beratung und der Ausarbeitung eines Testaments werden häufig überschätzt. Das erste Beratungsgespräch kostet höchstens 190,00 € zzgl. Mehrwertsteuer.

Und auch die Kosten für die Ausarbeitung eines Testaments betragen mit Sicherheit nur auf einen Bruchteil dessen, was ein

späterer Erbrechtsstreit kosten würde, der durch rechtzeitige Einholung von Rechtsrat vermieden wird.



Was kann man in einem Testament regeln?

Grundsätzlich kann der Erblasser in einem Testament frei bestimmen, wer, was, unter welchen Umständen aus seinem Vermögen erhalten soll.

1. Da ein Testament der gesetzlichen Erbfolge vorgeht, kann der Erblasser auch von dieser **abweichen** und einen oder mehrere Erben einsetzen oder einzelne gesetzliche Erben von der Erbfolge ausschließen.

2. Außerdem kann der Erblasser einem Pflichtteilsberechtigten unter bestimmten Voraussetzungen das **Pflichtteilsrecht** entziehen.

3. Der Erblasser kann auch **Ersatzerben** bestimmen oder **Vorerbschaft / Nacherbschaft** anordnen.

4. Der Erblasser kann weiterhin im Testament **Vermächtnisse** aussetzen. Hierdurch werden bestimmte Vermögenswerte (z. B. Geld, einzelne Nachlassgegenstände, usw.) einer Person zugewendet, ohne dass diese zum Erben wird.

5. Bei mehreren Erben kann der Erblasser auch bestimmen, wie der Nachlass geteilt werden soll (sog. **Teilungsanordnung**), oder dass die Teilung des Nachlasses ausgeschlossen sein soll (sog. Teilungsverbot).

Und was ist mit Schenkungen ?

Häufiger Streitpunkt in Erbrechtsfällen ist die Frage, ob

Schenkungen auszugleichen sind, die der Erblasser vorgenommen hat.

So hat der Verstorbene möglicherweise zu Lebzeiten das Wohnhaus an eines der Kinder übertragen. Für die anderen Kinder ist nicht mehr viel übrig.

Oder er hat einer der Nichten einen größeren Geldbetrag geschenkt. Können die Erben derartige Zuwendungen nach dem Tode des Erblassers ganz oder teilweise zurückfordern oder werde sie wenigstens in irgendeiner Weise angerechnet?

Diese Fragen lassen sich nicht mit einem klaren „ja“ oder „nein“ beantworten. Wie so oft im Leben, kommt es auf den Einzelfall an.

Grundsätzlich ist der Erblasser frei, was er mit seinem Vermögen anstellt. Er kann hiermit (zu Lebzeiten) praktisch nach Belieben verfahren. Er kann damit sparsam umgehen, aber er kann es auch vergeuden (bspw. eine Kreuzfahrt nach der anderen machen), und er kann es auch verschenken.

Hierbei ist er nicht verpflichtet, seine Kinder gleichmäßig zu bedenken. Und es gibt auch keine Verpflichtung für das begünstigte Kind, die anderen Geschwister vorweg „auszuzahlen“.

Eine Ausgleichspflicht kann sich jedoch u. U. nach dem Tod der Eltern ergeben.

Es würde den Rahmen des Beitrages sprengen, all dies im einzelnen dazulegen. Jedenfalls lohnt es sich, hierzu fachkundigen Rechtsrat einzuholen.

Dies gilt sowohl für den Erblasser, der einzelnen Abkömmlingen (oder auch Dritten) etwas zukommen lassen will.

Dies gilt aber auch für den übergangenen Abkömmling, der dagegen angehen will, dass jemand anders (zu seinen Lasten!) bevorzugt worden ist.

In vielen Fällen kann man hiergegen (wenigstens zum Teil) etwas machen.

Aus der Arbeitswelt:

Wer kennt ihn nicht: Die Frohnatur, die die Kollegen mit ihren Sprüchen in den Wahnsinn treibt?

Derartige Spaßvögel gibt es in den meisten Büros und Betrieben. Meistens beginnt es mit kleineren Marotten (wie Nr. 1, 6 und 7). Jedoch sind der Phantasie keine Grenzen gesetzt, um die Kollegen zu nerven. Dies zeigen die folgenden Beispiele.

Die Liste eignet sich übrigens auch hervorragend, um eine **Arbeitgeberkündigung zu erzwingen**, also wenn man aus irgendwelchen Gründen nicht selbst kündigen will. Mit der folgenden Arbeitshilfe klappt es auch bei störrischen Arbeitgebern garantiert!

1. Verlassen Sie den zentralen Kopierer stets mit den Einstellungen:
200 %, DIN A 3, 99 Kopien.
2. Desinfizieren Sie Ihren Arbeitsplatz mit Sagrotan, nachdem ein Kollege Ihren Schreibtisch berührt hat.
3. Schreiben Sie in die Betreffzeile jeder E-Mail entweder "Angebot zum Partnertausch" oder aber "Der Betriebsrat ist Dir auf der Spur".
4. Füllen Sie 4 Wochen lang entkoffeinierten Kaffee in die Kaffeemaschine.
Haben die Kollegen ihre Koffein-Sucht überwunden, steigen Sie ohne Vorwarnung auf eine Ultra-Mischung starken Espressos um.
5. Jedes Mal, wenn ein Kollege Sie um etwas bittet, fragen Sie ihn, ob er auch Pommes dazu haben möchte.
6. Suchen Sie die irrelevantesten, langatmigsten und langweiligsten Texte im Internet und schicken Sie diese mit der Bemerkung "Das dürfte euch interessieren" per Mail an Ihre Kollegen weiter.
7. Beenden Sie jeden Satz mit "Amen" .
8. Machen Sie Ihren Kollegen mitten im Gespräch klar, dass die Konversation beendet ist, indem Sie die Hände über die Ohren legen.
9. Rufen Sie laut Zufallszahlen, wenn einer Ihren Kollegen gerade am Zählen ist.
10. Stellen Sie einen Mülleimer auf Ihren Schreibtisch und beschriften Sie ihn mit "Eingang".
11. Rufen Sie beim Einsteigen in den Firmen-Fahrstuhl jedes Mal laut "Die Fahrscheine, bitte!"
12. Stellen Sie Ihren Kollegen mysteriöse oder zweideutige Fragen und notieren Sie ihre Antworten in einem Heft, auf dem Sie groß "Psychologische Profile" geschrieben haben.
13. Üben Sie das Nachahmen der Fax- und Modemgeräusche.

Für Könner: Imitieren Sie das Geräusch der Email-Benachrichtigung Ihres nächsten Kollegen.

14. Setzen Sie sich in der Kantine immer allein an den größten freien Tisch und schicken Sie alle Kollegen mit dem Hinweis "Ich erwarte noch jemanden aus Hollywood" weiter.
15. Wiederholen Sie - mit wirrem Blick - regelmäßig diesen Dialog mit sich selbst:
"Hörst Du auch diese Stimmen?" - "Welche Stimmen?" -Jetzt höre ich Sie auch nicht mehr...".



16. SCHREIBEN SIE NUR IN GROSSBUCHSTABEN.
17. schreiben sie nur in kleinen buchstaben.
18. SchReiBeN sIe AbWeChSeLnD GroÙe Und KIEiNe BuChStAbEn.
19. Benutzen Sie keine Punkte, Kommas, Ausrufe- oder Fragezeichen. Egal wann oder wem Sie schreiben. Benutzen Sie dabei möglichst auch gelbe Schrift auf weißem Grund
20. Schicken Sie pro Stunde mehrere E-Mails über den großen Verteiler, um Ihren Kollegen mitzuteilen, was Sie gerade machen. - Zum Beispiel: "Wenn mich jemand sucht, ich bin auf Toilette."
21. Fragen Sie neue Kollegen als erstes, welches Geschlecht sie haben.
22. Tragen Sie eine Handpuppe bei sich und benutzen Sie diese, um mit Ihren Kollegen zu reden.