

ALLGEMEINES

Papier ist geduldig - Newsletter schnell

Nach 20 Jahren regelmäßiger, papiergebundener Ausgaben der IDK-Innungszeitung erhalten Sie hiermit unsere erste Newsletter - Ausgabe. Hiermit können wir Sie schneller und flexibler informieren.

Der Newsletter bietet viele Vorteile: Er ist aktuell, einfach zugänglich und Sie erhalten die Neuigkeiten direkt in Ihr Postfach.

Hierfür bitten wir Sie, uns Ihre Kontakt-E-Mails für folgende Adressaten zur Verfügung zu stellen:

Geschäftsführer/Inhaber / Technischer Betriebsleiter / Verkauf / Personalabteilung / Ausbildung / Arbeitssicherheit / Allgemeines-Mitgliederservice

Bitte geben Sie die E-Mail-Adressen der zuständigen Personen ein, damit die Informationen zielgerichtet verteilt werden können. Bitte tragen Sie in jedem Feld die E-Mail-Adresse des jeweiligen Ansprechpartners ein (auch wenn dieselbe Person mehrere Gebiete abdeckt). Hier geht es direkt zur [E-Mail-Abfrage](#) !

Wenn Sie Fragen haben oder weitere Details zum neuen Newsletter wünschen, lassen Sie es uns gerne wissen!

Herbstveranstaltungen Ihrer IDKs

Informationen und Gedankenaustausch mit Kollegen in geselliger Runde

Auch in 2024 wollen wir Sie traditionell zu unseren Informationsveranstaltungen einladen. Bitte beachten Sie, dass wir uns jetzt schon im Oktober treffen.

Wir würden uns freuen, wenn wir Sie zu unseren Bezirksversammlungen persönlich begrüßen können. In der Zeit von 21.10. bis zum 24.10.2024 finden die diesjährigen regionalen IDK Veranstaltungen in Osnabrück, Hannover, Bruchhausen-Vilsen und Hameln statt.

Auch in diesem Jahr haben wir interessante Kurzvorträge aus den Bereichen Kauf -und Arbeitsrecht, Ausbildung, Arbeitssicherheit und Schadensrecht für Sie vorbereitet.

Im Anschluss können Sie in gemütlicher Atmosphäre beim gemeinsamen Essen mit Ihren Kollegen Gedanken über die Kfz-Branche austauschen.

Melden Sie sich gerne direkt über unsere Homepage an: [Anmeldung Bezirksversammlung](#)

Wir freuen uns auf Sie!

Licht-Test 2024 - Sicher durch den Winter...

...lautet das gemeinsame Ziel des niedersächsischen Kraftfahrzeuggewerbes, der Verkehrswacht und des Verkehrsministeriums.

Auch in diesem Jahr können Autofahrer/innen ihre Fahrzeugbeleuchtung in Autohäusern und Kfz-Werkstätten überprüfen lassen, um sicherer durch die dunkle Jahreszeit zu kommen.

Für das Kfz-Gewerbe ist das Thema Verkehrssicherheit sehr wichtig. Die Mängelquote der bei der Lichttestaktion 2023 geprüften Pkws ist mit 26,9 Prozent noch immer zu hoch.

In diesem Jahr können die Teilnehmer des Licht-Test 2024 einen neuen VW Golf 8 mit 85 KW (116 PS) in Kombination mit einem 6-Gang-Schaltgetriebe und Licht-und-Sicht-Paket inklusive Light-Assist gewinnen.

Begleitet wird der Licht-Test durch die Social-Media-Kampagne des Kraftfahrzeuggewerbes auf Facebook, Instagram und TikTok. Damit wolle man verstärkt junge Fahranfänger für die Verkehrssicherheit sensibilisieren.

Personalwesen

Arbeitsrecht und die Legalisierung von Cannabis

Die Legalisierung von Cannabis hat erhebliche Auswirkungen auf das Arbeitsrecht, da sie Fragen im Zusammenhang mit dem Konsum, den Arbeitsbedingungen und den Rechten der Arbeitnehmer aufwirft.

Hier sind einige wesentliche Punkte:

1. Unterschied zwischen legalem Konsum und Arbeitsfähigkeit

- **Legalität und Arbeitsplatz:** Auch wenn Cannabis legalisiert wird, bedeutet dies nicht, dass Arbeitnehmer es während der Arbeitszeit konsumieren dürfen. Ähnlich wie bei Alkohol ist der Konsum während der Arbeit oder das Erscheinen am Arbeitsplatz unter dem Einfluss von Cannabis in vielen Berufen nicht erlaubt.
- **Arbeitsfähigkeit:** Arbeitgeber haben das Recht, sicherzustellen, dass Arbeitnehmer ihre Aufgaben sicher und effektiv ausführen können. Wenn der Konsum von Cannabis die Arbeitsleistung oder die Sicherheit beeinträchtigt, kann dies arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, wie z. B. Abmahnungen oder sogar Kündigungen.

2. Arbeitsschutz und Sicherheitsvorschriften

- **Sicherheitskritische Berufe:** In Berufen, die besondere Sicherheitsanforderungen haben (z. B. Maschinenführer, Piloten, Busfahrer), gelten oft strengere Regelungen. Hier könnte ein Nachweis von Cannabiskonsum, auch wenn legal, zu einer vorübergehenden Suspendierung oder Entlassung führen.
- **Drogentests:** Arbeitgeber in sicherheitskritischen Bereichen dürfen weiterhin Drogentests durchführen. Die Legalisierung von Cannabis könnte allerdings die Art und Weise beeinflussen, wie diese Tests durchgeführt und interpretiert werden.

3. Kündigungsschutz und Diskriminierung

- **Schutz vor willkürlicher Kündigung:** Ein Arbeitnehmer darf nicht allein wegen des legalen Konsums von Cannabis außerhalb der Arbeitszeit gekündigt werden, solange dies keinen Einfluss auf seine Arbeitsleistung hat. Hierbei wird der private Konsum ähnlich wie bei Alkohol bewertet.
- **Diskriminierung:** Der Umgang mit Cannabis muss mit anderen Substanzen konsistent sein, um Diskriminierung zu vermeiden. Ein Arbeitnehmer, der Cannabis konsumiert, darf nicht diskriminiert werden, solange sein Konsum nicht die Arbeitsleistung beeinträchtigt.

4. Betriebliche Regelungen

- **Betriebsvereinbarungen:** Arbeitgeber und Betriebsräte können spezifische Regelungen zum Umgang mit Cannabis am Arbeitsplatz treffen. Solche Vereinbarungen können den Konsum, die Durchführung von Tests und die Konsequenzen bei einem Verstoß festlegen.
- **Schulungen und Prävention:** Unternehmen könnten Schulungen anbieten, um Mitarbeiter über die Auswirkungen von Cannabis auf die Arbeit und die rechtlichen Rahmenbedingungen aufzuklären.

5. Zukünftige rechtliche Entwicklungen

- **Gesetzesänderungen:** Mit der Legalisierung könnten auch Anpassungen im Arbeitsrecht erforderlich werden, um klare Richtlinien für den Umgang mit Cannabis zu schaffen. Dazu könnten spezielle Regelungen für verschiedene Branchen und Berufsgruppen gehören.

Zusammenfassung

Die Legalisierung von Cannabis erfordert ein sensibles Gleichgewicht zwischen dem Schutz der Arbeitnehmerrechte und der Aufrechterhaltung von Sicherheit und Produktivität am Arbeitsplatz. Arbeitgeber sollten klare Richtlinien entwickeln, die den legalen Konsum respektieren, aber auch die notwendigen Sicherheits- und Leistungsstandards gewährleisten.

Elternzeit? Urlaubskürzung nicht vergessen!

In einem Urteil vom 16.4.2024 (BAG 9 AZR 165/23) hat das BAG wenig überraschend entschieden, dass eine Mitarbeiterin, die insgesamt über fünf Jahre durchgehend in Elternzeit war, nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung in Höhe von fast 25.000 € (für insg. 146 Urlaubstage) geltend machen konnte.

Grund war die fehlende, arbeitgeberseitige Anordnung der Kürzung des Urlaubsanspruches während der Elternzeit. Nach § 17 Abs. 1 BEEG kann der Arbeitgeber für jeden vollen Kalendermonat, den ein Arbeitnehmer in Elternzeit ist, den Urlaub um 1/12 kürzen.

Allerdings muss der Arbeitgeber dies dem Arbeitnehmer (nachweisbar) erklären. Die Kürzung kann nicht pauschal zu Beginn des Arbeitsverhältnisses erklärt werden, sondern frühestens dann, wenn der Arbeitgeber das Elternzeitverlangen des Arbeitnehmers erhalten hat. Ebenso wenig kann die Kürzung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklärt werden.

Insofern empfehlen wir, nach Erhalt eines Elternzeitantrags die Kürzungserklärung gegenüber den Mitarbeitern auszusprechen.

Die Erklärung kann folgendermaßen lauten:

„Hiermit machen wir von unserer Befugnis gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG Gebrauch, den Erholungsurlaub, der Ihnen für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat Ihrer Elternzeit um ein Zwölftel zu kürzen.“

Berufsausbildung

Kolumne - Lehrjahre sind keine Herrenjahre

„Die Jugend von heute liebt den Luxus, hat schlechte Manieren und verachtet die Autorität. Sie widersprechen ihren Eltern, legen die Beine übereinander und tyrannisieren ihre Lehrer.“, so wurde es bereits von Sokrates (ca. 470-399 v. Chr.) überliefert. Streit und Unverständnis zwischen den Generationen gibt es vermutlich seit es den Menschen gibt und dennoch haben sich Bildung, Technik und Gesellschaften in den meisten Teilen der Erde bis zum heutigen Stand weiterentwickelt.

Ich mache kein Geheimnis daraus: Ich bin absoluter Gegner des altbekannten Spruchs „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“. Aber verstehen Sie mich nicht falsch – ich halte genauso wenig von Laisser-faire (Kuschel-)Pädagogik, denn die würde ein Ausbildungsverhältnis ad absurdum führen. Um es schon einmal vorwegzunehmen: Ich wünsche mir Ausbildungsverhältnisse, in denen Ausbild(er) und Auszubildender voneinander lernen und sich mit gegenseitigem Respekt und Wertschätzung begegnen.

Der Spruch „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ beschreibt ein Machtgefälle, das den wohl größten Konflikt im Konstrukt Ausbildung zeichnet. Die Jugendlichen, die in die Ausbildung gehen, wünschen sich Unternehmen, in denen sie auf Augenhöhe wahrgenommen werden. Wo ihre (starken) Meinungen Gehör finden und sie möglichst kritik- und konfliktfrei agieren können. Das dies Konfliktpotenzial in einem Konstrukt birgt, dass auf Anleitung und Korrektiv sowie einem nicht zu verachtenden Maß an Abhängigkeit vom Ausbilder ausgerichtet ist, verwundert nicht. Durch die Einstellung, dass Lehrjahre keine Herrenjahre seien, werden die Auszubildenden in eine Rolle gedrängt, die sie ihrer Selbstbestimmtheit und Kompetenzen enthebt. Und wenn wir ehrlich zu uns selbst sind, möchte niemand von uns auf diese Weise wahrgenommen oder angesprochen werden oder hat dies vielleicht auch am eigenen Leib, im Rahmen einer Ausbildung, erfahren.

Die mögliche Diskussion über die Aktualität des Begriffes „Lehre“ anstelle von „Ausbildung“, möchte ich an dieser Stelle nicht ausführen, aber auch nicht unerwähnt lassen. Auch die vielschichtigen und weitreichenden Begründungen und Verzweigungen, warum die Jugend heute so tickt, wie sie tickt, würde diesen Rahmen absolut sprengen. Nur so viel sei gesagt: Es ist ein Konglomerat, das aus der Entwicklung der Gesellschaft, Schnelligkeit, Egoismus, Individualismus in dennoch anonymer Masse, Druck sozialer Medien, Pandemiefolgen, einem kollabierenden Bildungssystem und diversen weiteren Dingen resultiert.

Es ist inzwischen hinreichend bekannt, dass sich der Ausbildungsmarkt gewandelt hat und das Buhlen um „die besten“ Auszubildenden zwischen den Unternehmen und Betrieben besonders auf großen Berufsbildungsmessen als Showlaufen der „Stärksten“ zu beobachten ist. Aber es sind nicht mehr die großen Namen oder die teuersten Giveaways, die am Ende über den Erfolg in der betrieblichen Ausbildung entscheiden. Es besteht ein himmelweiter Unterschied zwischen Recruiting-Erfolg und den letztlich erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungen, mit sicher gebundenen Nachwuchsfachkräften, die über Loyalität gegenüber ihrem Ausbildungsbetrieb verfügen. Ich bin überzeugt, dass sowohl im Recruiting, als auch im Verlauf der späteren Ausbildung, vor allem die Reputation durch die eigenen Auszubildenden eines Betriebes, der „Game Changer“ ist. Wenn ein Betrieb gut ausbildet, was unter anderem bedeutet, sich mit den einzelnen Charakteren und Entwicklungsstadien der Auszubildenden auseinander zu setzen und zu wissen, wo Stärken und Entwicklungspotenziale derer liegen – kurz gesagt, sich gut um seinen Nachwuchs zu kümmern, ist ein solides Fundament zum Aufbau einer Fachkraft gelegt. Und eben diese Auszubildenden tauschen sich aus, mit Mitschüler*innen, Bekannten, Geschwistern, etc. und streuen die Information über einen guten Ausbildungsbetrieb.

In größeren Betrieben scheint man dem Fachkräftemangel und dem „natürlichen Schwund“ während der Ausbildungszeit mit einer entsprechend größeren Anzahl an neuen Auszubildenden entgegenwirken zu wollen. Meine Empfehlung lautet, der Berufsausbildung einen echten Stellenwert einzuräumen, Ausbilder zu beschäftigen, die Lust auf die Aufgabe haben, sich mit den Nachwuchskräften auseinander zu setzen und sich intensiver um einzelne zu kümmern, anstatt viele in die Ausbildung zu schubsen und zu schauen, wer am Ende übrigbleibt.

Bindung ergibt sich aus wertschätzender Wahrnehmung. Sie als Betriebe und wir, als Ihre Innungsvertretenden, müssen Aufklärungsarbeit leisten und vor allem auch in den Schulen dazu beitragen, ein realistisches Bild der Arbeitswelt aufzuzeigen. Ich erachte die Aussage, dass die Schüler*innen sich nach ihren Abschlüssen die Ausbildungsplätze aussuchten könnten, als äußerst kritisch. Hierdurch wird ein künstliches Podest für potenzielle Fachkräfte errichtet, das eben diesen suggeriert, dass sie nahezu allwissend und unantastbar in den Betrieben aufgenommen werden, aber in der Realität braucht es noch einiges an Reifegrad, Horizonterweiterung und Bereitschaft zum Austausch.

Ja, die Betriebe brauchen die Auszubildenden, aber ich wünsche mir zum einen, dass das Bild der Betriebe, als starke Wirtschaftspartner, die den Wohlstand, in dem wir aktuell leben, maßgeblich miterwirtschaftet haben, wiederhergestellt und am Image des Handwerks, als respektabler Arbeitgeber, gearbeitet wird. Zum anderen wünsche ich mir Schüler*innen, die mit Offenheit und Respekt vor dem Fachwissen, über das die Mitarbeitenden der Betriebe verfügen, in die Ausbildung starten und bereit sind, von diesen zu lernen. Es wird automatisch zu Reibungen kommen, weil einige Ansätze Aufgaben zu lösen, bspw. im Umgang mit IT, allein altersbedingt sehr wahrscheinlich unterschiedlich angegangen werden. Reibung erzeugt Wärme - hier können die Mitarbeitenden von ihren Auszubildenden lernen, was letzteren zeigen würde, dass auch ihre fachliche Expertise an den richtigen Stellen wahr- und angenommen wird.

Bei allem Verständnis für den Wunsch vieler (absolut nicht aller!) Berufsstarter, nach einem guten Einkommen, bei einer möglichst attraktiven Work-Life-Balance – aber ohne Fleiß, keinen Preis. Es wird in den kommenden Jahren, vermutlich eher Jahrzehnten, für das unmittelbare Fortbestehen der Betriebe nicht helfen, über Elternhäuser, mangelndes Interesse potenzieller Auszubildender oder das gnadenlose Versagen der Bildungspolitik zu schimpfen. Es ist wie bei der Restaurierung eines alten Fahrzeugs – wir müssen mit dem Material arbeiten, das jetzt, in diesem Moment vorhanden ist. Wir müssen akzeptieren, dass bis zu einem gewissen Punkt in der individuellen Entwicklung, die Verantwortung für die nachfolgenden Generationen nicht bei der jeweiligen Generation selbst liegt, sondern im Grundsatz bei den ihnen vorausgehenden. Sinn und Zweck einer Ausbildung ist sowohl der Ausbildungs-, als auch Erziehungsauftrag, um den Auszubildenden die berufliche Handlungskompetenz zu vermitteln und sie auf ihren Wegen zu ihrem Platz, als hilfreiches Mitglied in der Gesellschaft zu begleiten.

Lehrjahre sind Lehrjahre – für beide Seiten!

Autorin: Hanna Nordhorn

Neue Regelungen in Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung

Im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und in der Handwerksordnung (HWO) wurden gesetzliche Änderungen vorgenommen, die für Sie und Ihre Auszubildenden relevant sein können:

- Der Ausbildungsvertrag kann in rein elektronischer Form geschlossen werden, zum Beispiel im pdf-Format. Der Vertrag muss abgespeichert und ausgedruckt werden können. Der Ausbilder muss aber den Empfang des elektronischen Vertrags beim Azubi nachweisen können (§ 11 Abs. 1 und 2 BBiG).
- Das Abschlusszeugnis kann bei Einverständnis des Azubis in elektronischer Form ausgestellt werden (§ 16 Abs. 1 BBiG).
- Auf die tägliche Ausbildungszeit werden weiterhin die Zeiten in der Berufsschule angerechnet und nun auch die Wegezeiten zwischen der Berufsschule und der Ausbildungsstätte (§ 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG).

Betriebswirtschaft

Meldepflicht für elektronische Kassensysteme ab dem 1. Januar 2025

Ab dem 1. Januar 2025 müssen Steuerpflichtige nach § 146a Abs. 4 AO ihr elektronisches Aufzeichnungssystem (elektronische Registrierkasse) dem zuständigen Finanzamt melden. Das elektronische Meldeverfahren soll ab dem Zeitpunkt über „Mein ELSTER“ und die ERiC-Schnittstelle zur Verfügung stehen. Die Mitteilung kann wie folgt vorgenommen werden:

- per Direkteingabe im ELSTER-Formular „Mitteilungsverfahren nach § 146a Abs. 4 AO“ auf www.elster.de,
- per Upload einer XML-Datei auf www.elster.de in MEIN ELSTER oder
- per Datenübertragung aus einer Software via der ERiC-Schnittstelle.

Zu beachtende Regelungen und Fristen:

- Alle vor dem 1. Juli 2025 angeschafften elektronischen Kassensysteme müssen bis zum 31. Juli 2025 gemeldet werden.
- Alle ab dem 1. Juli 2025 angeschafften Systeme müssen innerhalb eines Monats nach Anschaffung gemeldet werden.
- Systeme, die ab dem 1. Juli 2025 außer Betrieb gehen und nicht mehr im Betrieb vorgehalten werden, müssen innerhalb eines Monats abgemeldet werden.
- Systeme, die vor dem 1. Juli 2025 außer Betrieb gehen, müssen nur abgemeldet werden, wenn sie zuvor angemeldet worden waren.
- Bei jeder Meldung müssen stets alle elektronischen Aufzeichnungssysteme einer Betriebsstätte in einer einheitlichen Mitteilung übermittelt werden.
- Grundsätzlich gilt das alles auch für gemietete und geleaste Kassensysteme.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass es auch weiterhin keine allgemeine Registrierkassenpflicht gibt.

Sollte die vorhandene Registrierkasse die gesetzlichen Anforderungen nicht mehr erfüllen, besteht auch die Möglichkeit, wieder zur sogenannten offenen Ladenkasse zurückzukehren. Diese fällt nicht unter die vorgenannte Meldepflicht, die GoBD müssen jedoch auch hier eingehalten werden.

Für weitere Informationen wenden Sie sich an unsere Geschäftsstellen.

Technik/Werkstattrecht

Werkstattrecht: Neue Batterieverordnung - Pflichten der Kfz-Werkstatt

Seit August 2024 ist die neue Batterieverordnung in Kraft mit erheblichen Auswirkungen auf Kfz-Werkstätten. Die Verordnung basiert auf die EU-Batterieverordnung, die den Umgang mit Batterien und Akkumulatoren jetzt strenger reguliert.

Für Sie als Kfz-Werkstatt ergeben sich folgende wichtige Punkte:

1. Erweiterte Rücknahmeverpflichtung:

Kfz-Werkstätten müssen ab August 2024 alle Arten von Altbatterien und Altakkumulatoren zurücknehmen, die sie verkaufen oder bei der Reparatur von Fahrzeugen entfernen. Das schließt auch Lithium-Ionen-Batterien aus Elektrofahrzeugen ein.

2. Verpflichtung zur umweltgerechten Entsorgung:

Die zurückgenommenen Batterien müssen umweltgerecht entsorgt werden. Werkstätten sind verpflichtet, die Batterien an geeignete Rücknahmestellen oder Entsorgungsbetriebe zu übergeben. Diese Betriebe müssen dafür zertifiziert sein.

3. Dokumentationspflicht:

Werkstätten müssen die Rücknahme und Entsorgung von Batterien dokumentieren. Dies schließt den Nachweis ein, dass die Batterien an eine geeignete Rücknahmestelle übergeben wurden. Es wird erwartet, dass genaue Aufzeichnungen über die Mengen und Arten der entsorgten Batterien geführt werden.

4. Sicherheitsanforderungen beim Umgang mit Lithium-Ionen-Batterien:

Da Lithium-Ionen-Batterien als gefährlich gelten, müssen Kfz-Werkstätten spezifische Sicherheitsvorkehrungen treffen. Dies umfasst unter anderem Schulungen für das Personal, um sicherzustellen, dass diese Batterien korrekt gehandhabt und gelagert werden.

5. Kennzeichnungspflicht:

Batterien, die in Fahrzeugen verbaut werden, müssen korrekt gekennzeichnet sein. Dies umfasst Informationen über den Batterie-Typ, Kapazität, Recyclingmöglichkeiten und mögliche Gefahren.

6. Meldepflichten:

Werkstätten müssen möglicherweise Informationen über die zurückgenommenen und entsorgten Batterien an die zuständigen Behörden melden. Diese Pflichten können auch das Führen eines Registers oder einer Datenbank über die behandelten Batterien umfassen.

7. Kostenübernahme durch Hersteller:

Hersteller von Batterien sind verpflichtet, die Kosten für die Rücknahme und das Recycling zu tragen. Kfz-Werkstätten sollten sicherstellen, dass sie über diese Regelungen informiert sind und entsprechende Vereinbarungen mit Herstellern oder Entsorgern treffen.

Fazit:

Kfz-Werkstätten müssen sich auf umfassende Änderungen in Bezug auf den Umgang mit Batterien einstellen. Dies erfordert nicht nur organisatorische Anpassungen, sondern auch Schulungen und Investitionen in Sicherheitsmaßnahmen. Ein vorausschauendes Management und die Zusammenarbeit mit zertifizierten Entsorgungsunternehmen werden entscheidend sein, um die neuen Anforderungen der Batterieverordnung zu erfüllen.

Werkstattrecht: Schluss mit M+S – das „Alpine-Symbol“ wird Pflicht

Bereits im Juni 2017 wurde durch eine Änderung im § 36 StVZO die Definition der Kennzeichnung von Winterreifen novelliert und damit der Berg mit dem Eiskristall in der Mitte auf der Reifenflanke etabliert (sog. Alpine-Symbol).

Dabei wurde folgende Frist festgesetzt: Reifen mit M+S-Symbol, aber ohne Alpine-Symbol, dürfen ab Stichtag 1. Oktober 2024 nicht mehr bei winterlichen Straßenverhältnissen in Deutschland eingesetzt werden. Damit läuft dieses Jahr zum Beginn der Winterreifensaison jegliche Übergangsfrist zum Fahren mit Reifen ohne „Bergkristall-Symbol“ bei winterlichen Straßenverhältnissen aus. Diese Regel gilt für Winterreifen und Ganzjahresreifen.

Fazit:

Prüfen Sie im Vorfeld der Umbereifungszeit, ob sich bei den für Kunden eingelagerten Winterrädern noch „Altlasten“ mit einer M+S-Symbolik ohne Alpine-Symbol befinden. Nehmen Sie mit diesen Kunden Kontakt auf und weisen Sie auf die Problematik hin.

Schadensrecht: Unfallschaden - Keine Bereicherung an der Umsatzsteuer-Berechnung des merkantilen Minderwertes

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in seinem Urteil vom 16. Juli 2024 (VI ZR 243/23) klargestellt, dass bei der Berechnung des merkantilen Minderwerts eines Unfallfahrzeugs die Nettoverkaufspreise zugrunde zu legen sind. Dies bedeutet, dass die hypothetische Umsatzsteuer bei der Berechnung des Schadensersatzes nicht berücksichtigt wird.

Hintergrund ist der Wertverlust eines Fahrzeugs nach einem Unfall, auch wenn es vollständig repariert wird. Dieser Wertverlust, bekannt als merkantiler Minderwert, kann vom Geschädigten geltend gemacht werden. Der merkantile Minderwert ist die Differenz zwischen dem Marktwert des Fahrzeugs vor und nach dem Unfall.

Im konkreten Fall hatte eine Leasingnehmerin nach einem Unfall einen merkantilen Minderwert von 5.000 Euro geltend gemacht, aber nur 4.200 Euro von der Versicherung erhalten, da der Versicherer den Umsatzsteueranteil abgezogen hatte. Die Klägerin hatte vor den Vorinstanzen Erfolg, doch der BGH entschied anders.

Der BGH stellte klar, dass sowohl bei einem privaten als auch bei einem gewerblichen Verkauf die Umsatzsteuer nicht auf den Schadensersatz aufgeschlagen werden darf. Ein privater Verkäufer kann die Umsatzsteuer ohnehin nicht aufschlagen, und ein gewerblicher Verkäufer muss die eingenommene Umsatzsteuer an das Finanzamt abführen. Ein Abzug der Umsatzsteuer sei notwendig, um eine Überkompensation des Geschädigten zu vermeiden. Der Zweck des Schadensersatzes ist es, den Vermögensnachteil auszugleichen, nicht aber den Geschädigten besser zu stellen, als er vor dem Schaden stand.

In dem Urteil wurde hervorgehoben, dass bereits bei der Schadensschätzung durch einen Sachverständigen der Nettobetrag maßgeblich sein muss. Sollte der Minderwert vom Bruttoverkaufspreis ausgehend geschätzt worden sein, muss nachträglich der Betrag in Höhe der Umsatzsteuer abgezogen werden.

Innungen des Kfz-Technikerhandwerks Niedersachsen-Mitte und Osnabrück



und



Sicherheitstechnischer Beratungsdienst STD GmbH

Dieselstraße 28 • 30827 Garbsen
Tel. 05131 466630 • info@idk-hannover.de

Frida-Schröer-Straße 50 • 49076 Osnabrück
Tel. 0541 82555 • info@idk-osnabrueck.de

www.idk-hannover.de
www.std-hannover.de