

Häufig wird es teurer als zunächst vereinbart

Wie verbindlich ist bei Reparaturen ein Kostenvoranschlag der Werkstatt?

Wird die Reparatur eines Fahrzeuges, einer Waschmaschine oder eines Videogerätes teurer als zunächst von der Werkstatt veranschlagt, so ist das in jedem Fall ärgerlich. Gründe für den höheren Preis sind in der Regel zusätzliche Arbeiten. Fragt sich, ob der Kunde dies stets hinnehmen muss.

Zum einen kann es sich um einen Zusatzaufwand für die Werkstatt handeln, der nicht in Auftrag gegeben worden war. Zum anderen kann es sein, dass wider Erwarten ein höherer Aufwand an Material und/oder Arbeitszeit erforderlich wurde. Inwieweit ist die Werkstatt in dem jeweiligen Fall an ihren Kostenvoranschlag gebunden?

Es versteht sich, dass „nicht bestellte“ Arbeit nicht bezahlt werden muss – wenn auch dieser Fall selten vorkommen wird. Denn eine Begründung für zusätzliche Arbeiten wird sich (fast) immer finden lassen. Bei einer objektiv notwendigen Erweiterung des Arbeitsauftrages hat es der Kunde schon schwerer, wenn er nicht mehr als anfangs vereinbart bezahlen will.

Dazu gehört zunächst, dass er einen verbindlichen Kostenvoranschlag vereinbart, sich also nicht nur auf eine mündliche Zusage zum

Beispiel des Werkstattleiters oder des Kundenservices eingelassen hat. Ein solcher Kostenvoranschlag ist für den Händler bindend. Das bedeutet: Wird aufgrund eines solchen Kostenvoranschlags ein Auftrag erteilt, so darf der darin angegebene Preis nur mit Zustimmung des Auftraggebers überschritten werden.

Die Frage, in welcher Höhe die veranschlagten Kosten ohne vorherige Zustimmung überschritten werden dürfen, kann sich also nur für den unverbindlichen Kostenvoranschlag stellen. Zum Beispiel für die Angabe, die Reparatur werde „circa 500 Euro“ kosten. Dann kann der geschätzte Preis um etwa 15 bis 20 Prozent überschritten werden – wenn dafür eine plausible Begründung (also nicht nur ein Rechenfehler) angegeben wird. Wie viel bei Streit vom Richter anerkannt wird, hängt vom Einzelfall ab.

Die Waffen des Gesetzes gegen eine

zum Beispiel 30 Prozent betragende Kostenerhöhung erweisen sich in der Praxis allerdings als stumpf. Selbst wenn die Werkstatt ihrer Pflicht nachkommt, bei einer zu erwartenden Überschreitung des Kostenvoranschlags den Kunden unverzüglich zu informieren, so wird ihm sein verbrieftes Recht im Regelfall nicht viel helfen. Wer möchte schon ein halb repariertes Auto abholen und dafür auch noch die (anteilige) Vergütung bezahlen? Auch wird man nur in seltenen Fällen eine andere Werkstatt finden, von der man weiß, dass sie die noch durchzuführenden Arbeiten zu einem günstigeren Preis erledigt. Letztlich nutzt das Kündigungsrecht also nur, wenn angesichts der zu erwartenden höheren Kosten von der Reparatur überhaupt abgesehen werden soll.

Informiert die Werkstatt jedoch nicht über das unerwartete Kostenplus, wird der Kunde also von einer wesentlich höheren Rechnung überrascht, so hat er zwar einen Schadensersatzanspruch. Der setzt jedoch den Nachweis voraus, dass er – wäre er rechtzeitig über die Zusatzkosten in Kenntnis gesetzt worden – anders entschieden hätte. Maßgebend ist eben, dass bei einem unverbindlichen Kostenvoranschlag kein Rechtsanspruch darauf besteht, die in Auftrag gegebenen Reparaturarbeiten zum veranschlagten Preis (zuzüglich 15 bis 20 Prozent Überschreitung) ausgeführt zu erhalten.

Fazit: Nur ein verbindlicher Kostenvoranschlag, bei dem die Werkstatt die Preisansätze garantiert, schützt vor Überraschungen. Überschreitungen eines unverbindlichen Voranschlags wird man hingegen im Regelfall – wenn auch zähneknirschend – hinnehmen müssen. *wb*



Foto: Jörn Buchheim/fotolia

Vor Überraschungen beim Erhalt einer Werkstattrechnung schützt nur ein vorab vereinbarter, verbindlicher Kostenvoranschlag.

Details regelt das Beschäftigungsförderungsgesetz

Beim „Job-sharing“ haben Arbeitnehmer spezielle Rechte

Wer sich mit einem anderen einen Arbeitsplatz teilt („Job-sharing“), der weiß oft über seine speziellen Rechte nicht Bescheid. Das Beschäftigungsförderungsgesetz regelt insbesondere zwei Kernfragen, die immer wieder zu Streitigkeiten führen.

Arbeitnehmer, die sich einen Arbeitsplatz teilen, können nicht im Voraus verpflichtet werden, bei Ausfall eines „Job-sharers“ als Vertretung einzuspringen – also zum Beispiel für diese Zeit von einer Halbtags- auf eine Vollzeitbeschäftigung überzugehen. Vielmehr muss für jeden Einzelfall eine Vereinbarung getroffen werden. Generell kann eine solche Vertretungspflicht nur für den Fall vereinbart werden, dass dringende betriebliche Erfordernisse vorliegen, etwa die Gefahr, dass sonst die Produktion unterbrochen werden müsste. Aber auch in einem solchen Fall ist der Arbeitnehmer nur dann zur Vertretung eines Partners verpflichtet, wenn ihm das zumutbar ist. Die Mutter, die nachmittags keine Betreuung für ihr Kind hat, ist nicht verpflichtet, in dieser Zeit im Betrieb zu arbeiten.

Dem Mitglied einer Arbeitsgruppe, die aus zwei oder mehr Partnern bestehen kann, darf nicht deshalb gekündigt werden, weil ein anderes Mitglied das Arbeitsverhältnis beendet hat oder ihm vom Arbeitgeber gekündigt wurde. Es ist allein Aufgabe des Arbeitgebers, den freien Platz neu zu besetzen. Kann der Platz nicht besetzt werden, oder wird die bisherige Arbeitsplatzteilung im Unternehmen aufgegeben, so hat der Arbeitgeber das Recht, eine Änderungskündigung auszusprechen. Voraussetzung dafür ist wiederum, dass es für den oder die verbleibenden Job-sharer keine anderen arbeitsteilige Arbeitsplätze im Unternehmen gibt. In diesem Fall kann der Arbeitgeber alternativ einen Vollzeitarbeitsplatz anbieten. Führt das nicht zum Erfolg, so darf er dem Job-sharer kündigen.

Den Variationen von job-sharing sind kaum Grenzen gesetzt. So besteht die Möglichkeit, pro Tag einige Stunden am Vor- oder am Nachmittag zu arbeiten. Man kann auch einen Tag arbeiten und den nächsten aussetzen. Auch eine Wochenteilung ist realistisch. Selbst monatlich kann mit dem anderen Partner der Arbeitsplatz getauscht werden. Hier heißt es aber aufpassen: Nur dann, wenn der Arbeitgeber den Verdienst „gleichmäßig auf alle Entgeltzeiträume“ (mit oder ohne Arbeitsleistung) aufteilt und regelmäßig auszahlt, besteht für arbeitsfreie Monate die Sozialversicherung weiter. Im Übrigen kann ein Job-sharing-Arbeitsverhältnis auch auf 400-Euro-Basis abgeschlossen werden. Allerdings zahlt dann der Arbeitgeber pauschal Beiträge zur Kranken- und zur Rentenversicherung (28 Prozent vom Arbeitsverdienst) und gegebenenfalls 2 Prozent als Steuerpauschale, die er allerdings vom Mitarbeiter zurückverlangen kann. *wb*



Foto: Ilan Amith/fotolia

Wer beim „Job-sharing“ nur zu bestimmten Zeiten arbeiten kann, ist nicht in jedem Fall dazu verpflichtet, seinen Kollegen zu ersetzen.

Urteile aus dem Sozialrecht

Kosten für schwer pflegebedürftige Kinder müssen übernommen werden

In zahlreichen Fällen haben die Sozialgerichte in den vergangenen Monaten geurteilt – nicht immer im Sinne der Betroffenen. So muss zwar die Krankenkasse für die Pflege zweier Kinder zahlen, eine behinderte Schülerin sei dagegen aufgrund ihres Alters nicht mehr gesetzlich unfallversichert.

„Rund um die Uhr-Pflege“ wird voll bezahlt

Gesetzliche Krankenkassen müssen auch dann die Kosten einer 24-stündigen Behandlungspflege in vollem Umfang übernehmen, wenn die Grundpflege von einer anderen Pflegekraft erbracht wird. Das hat das Hessische Landessozialgericht entschieden. Im konkreten Fall benötigten zwei schwer erkrankte Kinder eine 24-stündige Überwachung ihrer Atmung, die von einer Fachkraft durchzuführen und im Rahmen der häuslichen Krankenpflege von der Kasse zu bezahlen ist. Die Krankenkasse zog aber den Zeitaufwand für die Grundpflege ab, die von den Eltern erbracht worden ist, weil sie der Ansicht war, die Kosten hierfür müsse die Pflegeversicherung übernehmen. Dagegen klagten die Eltern mit Erfolg. Soweit eine Behandlungspflege „rund

um die Uhr“ von einer Pflegefachkraft erbracht werde, Grundpflege und hauswirtschaftliche Versorgung jedoch von Angehörigen geleistet würden, seien die gesamten Kosten für die Behandlungspflege von der Krankenkasse zu tragen. Die



Foto: liveostockimages/fotolia

Ohne Ansehen der Person – so fällt Justitia ihre Urteile.

Grundpflege dürfe die Kasse nur abziehen, wenn sie von derselben Fachkraft erbracht werde (AZ: Hessisches LSG, L1KR187/10 u. a.).

Mit 20 Jahren gelten auch Behinderte nicht als „Kinder“

Besucht eine 20-jährige Behinderte während der Schulzeit eine Förderschule und nimmt sie in den Ferien an einer schulischen Ferienfreizeit teil, die von dem Verein „Lebenshilfe“ veranstaltet wurde, so ist sie während dieser Zeit nicht auf Staatskosten gesetzlich unfallversichert. Solche Maßnahmen sind nach dem Gesetz auf Kinder bis zum 14. Lebensjahr beschränkt. Das gelte auch für behinderte Schüler – selbst wenn für sie eine längere Schulpflicht bestehe und die Ferienfreizeit eine „schulische Veranstaltung“ gewesen sei (AZ: BSG, B2U 15/10/R). *wb*

Verbindliche Briefkommunikation im Internet

So funktioniert der E-Postbrief

In deutschen Büros werden pro Jahr schätzungsweise 800 000 Tonnen DIN-A4-Papier verbraucht. Die Deutsche Post will mit dem E-Postbrief eine verbindliche Briefkommunikation ins Internet bringen.

Von der Funktionalität ist der E-Postbrief dem E-Mail-Verkehr ähnlich. In einigen Punkten unterscheidet sich jedoch der neue Service der Deutschen Post wesentlich. Beispielsweise besteht die E-Postbrief-Adresse für Privatpersonen stets aus dem Vornamen und Nachnamen – Fantasienamen sind nicht möglich. Außerdem können E-Postbriefe nur versendet werden, wenn man sich per Online-Registrierung ein E-Postfach anlegt und sich per Postident-Verfahren in einer Postfiliale identifiziert. Der Versand des E-Postbriefes kostet stets 0,55 Euro – Gewicht und Größe des Schreibens spielen beim elektronischen Versand keine Rolle. Abgerechnet wird über ein Guthabenkonto, das per Lastschrift, giropay oder Kreditkarte aufgeladen werden kann. Jeder E-Postbrief ist auf seinem Weg vom Absender bis zum Empfänger verschlüsselt. Empfänger können sich kostenlos per SMS informieren lassen, wenn Sendungen in ihrem E-Postfach eingehen. Denn wie ein herkömmlicher Briefkasten, muss auch das E-Postfach „entleert“ werden – im Idealfall täglich.

Allerdings ist zum Empfangen von E-Postbriefen nicht unbedingt ein E-Postfach notwendig. Hat der Empfänger keines, druckt die Post das Schreiben aus und stellt es per Postboten zu. Die Kosten für den Absender liegen dabei zwischen 0,55 und 1,55 Euro. Gegen Aufpreis kann der E-Postbrief auch als Einschreiben versandt werden. Außer Briefen können über das E-Postfach auch Faxe empfangen und versendet werden. Auch können Nutzer ihre persönlichen E-Mail-Konten in das Portal einbinden.



Weitere Details zum E-Postbrief der Deutschen Post gibt es auf www.epost.de.