

› Arbeitsvertrag ‹

Privattelefonate während der Arbeitszeit

Ist im Betrieb das Führen von Privattelefonaten während der Arbeitszeit erlaubt oder geduldet, so ist eine Kündigung wegen „übermäßiger Privattelefonate“ sowohl unter dem Gesichtspunkt der anfallenden Telefongebühren als auch wegen der Arbeitszeitversäumnis regelmäßig nur nach vorangehender Abmahnung gerechtfertigt. Allein bei kostenträchtigen Auslandsgesprächen oder 0190er-Anwahlen ist eine vorangehende Abmahnung entbehrlich (LAG Hamm, Az.: 8 [17] Sa 1773/04).

› Gesellschaft ‹

Gewerbeverbot für Limited

Haben die Ordnungsbehörden gegen einen ehemaligen GmbH-Geschäftsführer ein Gewerbeverbot verhängt, dann gilt dieses Verbot auch für die Tätigkeit als Leiter der inländischen Niederlassung einer englischen Limited. Zudem kann die Eintragung der Limited in das Handelsregister verweigert werden, da der Schutz der Allgemeinheit vor geschäftlicher Tätigkeit von Personen, die nicht die nötige Gewähr für die Einhaltung der einschlägigen Vorschriften bieten, im Vordergrund steht (OLG Jena, Az.: 6 W 693/05).

› Mietnebenkosten ‹

Betriebskostennachforderung beim Gewerberaum

Bei der Vermietung von Wohnraum ist der Vermieter verpflichtet, über die geleisteten Mietnebenkostenvorauszahlungen binnen eines Jahres nach Abschluss der Abrechnungsperiode

dem Mieter eine Abrechnung zu erteilen. Nach Ablauf dieser Frist ist der Vermieter mit etwaigen Nachforderungen ausgeschlossen. Diese gesetzliche Regelung (§ 556 Absatz 3 BGB) gilt nach dem Gesetzeswortlaut nicht unmittelbar auch für Geschäftsraummietverhältnisse. Hierzu hat das Amtsgericht Wiesbaden nunmehr entschieden, dass diese Vorschrift sinngemäß auch auf gewerbliche Mietverhältnisse Anwendung findet. Der Mieter soll nach einer überschaubaren Zeit Klarheit darüber haben, ob er über ein sich bei der Abrechnung zu seinen Gunsten ergebendes Guthaben verfügen kann oder ob und in welcher Höhe er mit einer Nachforderung des Vermieters rechnen muss. Dies gilt nicht nur für den Mieter einer Wohnung, sondern auch für den Mieter einer gewerblich genutzten Immobilie (AG Wiesbaden, Az.: 93 C 349/05).

› Kündigung ‹

Briefe auf Firmenkosten verschickt

Arbeitnehmer, die private Briefe auf Firmenkosten verschicken, riskieren die fristlose Kündigung. Dies gilt auch dann, wenn es sich nur um einzelne Briefe handelt und der Schaden für das Unternehmen gering ist. In diesem Streitfall wollte der Mitarbeiter neun Privatbriefe durch die Firmenfrankiermaschine laufen lassen. Obwohl die Frankierkosten nur bei rund fünf Euro lagen sprach das Unternehmen die fristlose Kündigung aus und wurde insoweit auch vom Arbeitsgericht bestätigt (ArbG Frankfurt/Main, Az.: 22 Ca 966/06).

› Schikanös ‹

Verspätete Krankmeldung

Zeigt ein Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeit nur deshalb nicht rechtzeitig an, weil er seinen Arbeits-

lohn mit einigen Tagen Verzögerung erhielt und wollte er sich damit für die Zahlungsverzögerung revanchieren, so zerstört der Arbeitnehmer damit unwiederbringlich das Vertrauen des Arbeitgebers in eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit. Ein solches Verhalten ist schikanös und berechtigt auch ohne Abmahnung den Anspruch einer ordentlichen Kündigung. Das Gericht bestätigte damit die Kündigung und hielt die Lohnzahlungsverzögerung, die auf einer Zahlungsverzögerung durch Kunden beruhte, für unbeachtlich (LAG Thüringen, Az.: 5 Sa 319/04).

› Gewährleistung ‹

Mangelhafte Warmluftheizung

Als einem Unternehmer vorgeworfen wurde, er hätte eine Warmluftheizung mit Mängeln installiert, machte er geltend, die Anlage wäre vom Architekten bereits falsch geplant worden. Jedoch war der Unternehmer vom Auftraggeber lediglich mit Grundrissplänen des Bauobjekts sowie der Maßgabe, eine Warmluftheizung einzubauen, ausgestattet worden. Es fehlte an einer Fachplanung für das Heizungsgewerk.

Nach dem Urteil des Oberlandesgerichts Celle vom 21. 10. 2004 – 14 U 26/04 – konnte sich der Unternehmer nicht mit dem Hinweis entlasten, dass er die Architekten des Auftraggebers auf die Erforderlichkeit einer Entlüftungsvorrichtung hingewiesen hätte, diese aber aus Kostengründen darauf hätten verzichten wollen. Ein solcher Hinweis wäre – wegen der Haltung der Architekten – nur dann von Bedeutung gewesen, wenn der Unternehmer den Auftraggeber selbst informiert hätte. So war der Unternehmer dafür verantwortlich, dass die Luftmenge der Anlage um mindestens 60 % zu klein war. Die Anlage konnte nicht ihrem Zweck gerecht werden.

› Schönheitsreparatur ‹

Renovierungspflichten im Gewerbemietrecht

Wie im Wohnraummietrecht enthält auch die Formalklausel in einem gewerblichen Mietvertrag „Schönheitsreparaturen sind mindestens in der Zeitfolge von drei Jahren in Küche, Bad und Toilette sowie von fünf Jahren in allen übrigen Räumen auszuführen“ einen starren Fristenplan, der den Mieter unangemessen benachteiligt und zur Unwirksamkeit der Renovierungsklausel führt (OLG Düsseldorf, Az.: 10 U 174/05).

› Modernisierung ‹

Funkheizkostenverteiler in Mietwohnungen

Beim Einbau von elektronischen Funkheizkostenverteilern an den Heizkörpern der Mietwohnung handelt es sich um Modernisierungsmaßnahmen, weil hierdurch der Wohnwert verbessert wird. Der Mieter muss den Geräte-austausch dulden (AG Frankfurt/Main, Az.: 33 C 2742/05-20).

› Gewerberecht ‹

Umfang des Konkurrenzschutzes

Der Vermieter schuldet dem Mieter von Geschäftsraum einen Konkurrenzschutz. Dies auch dann, wenn dieser Konkurrenzschutz im Mietvertrag nicht ausdrücklich erwähnt wird. Dieser Schutz erstreckt sich nicht nur auf das eigentliche Mietgrundstück, sondern auch auf die Nachbargrundstücke desselben Vermieters. Er bezieht sich aber nicht mehr auf Grundstücke desselben Vermieters, die nicht unmittelbar an das Mietgrundstück angrenzen (OLG Rostock, Az.: 3 W 130/04).

› Werkvertrag ‹

Unterschriebene Stundenlohnzettel

Wenn für einen Werkvertrag vereinbart wird, dass der Werklohn nicht nach Einheitspreisen abzurechnen ist, sondern auf Taglohnbasis, wird trotzdem die Verpflichtung des Unternehmers begründet, die geschuldete Leistung gemäß der erforderlichen Güte sowie den gesetzlichen Bestimmungen durchzuführen. Die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden wird dann allgemein auf Stundenlohnzetteln

festgehalten, die dem Auftraggeber zur Anerkennung durch Unterschrift vorgelegt werden. Wird diese Anerkennung erklärt, kann der Auftraggeber später nicht pauschal bestreiten, dass die in den Stundenlohnzetteln aufgeführte Arbeitsleistung nicht mit den abgerechneten Stunden erbracht worden ist. Den Stundenlohnzetteln kommt insbesondere dann eine Bedeutung zu, wenn die verwendeten Arbeitskräfte mit den von ihnen geleisteten Stunden namentlich aufgeführt werden. Eine weitere Beschreibung und Aufschlüsselung der ausgeführten Arbeiten ist dann nicht erforderlich, wenn die Geltung der VOB für den Werkvertrag nicht vereinbart worden ist. Sonst gelten die Anforderungen des § 15 Nr. 3 VOB/B.

Wenn in den Stundenlohnzetteln eine detaillierte Beschreibung der Stunden unterbleibt, wird durch die Unterschrift allerdings lediglich bestätigt, dass der Auftragnehmer die aufgelisteten Stunden abgeleistet hat, nicht dagegen, dass der abgerechnete Stundenaufwand erforderlich war. Der Einwand einer unwirtschaftlichen Arbeitsweise kann aber nicht einfach vom Auftraggeber erhoben werden. Er hat die Beweislast dafür, dass die aufgewandten und berechneten Stunden zur Erbringung der vertraglich geschuldeten Leistung nicht erforderlich waren und daher keine angemessene Vergütung für den erzielten Leistungserfolg darstellen. Insofern ist von Bedeutung, dass es sich bei einem Stundenlohnvertrag nicht um einen Leistungsvertrag, also einen Vertrag handelt, bei dem die Angemessenheit der Vergütung an dem späteren sichtbaren Leistungsergebnis bemessen werden kann, sondern um einen sogenannten Aufwandsvertrag, bei dem die Vergütung nach Zeit- und gegebenenfalls Materialaufwand ohne besondere Rücksicht auf das sichtbare Ergebnis der Leistung gemessen wird. Diese Auffassung hat das OLG Karlsruhe im Urteil vom 15. 10. 2002 – 17 U 96/01 – vertreten.