

Recht

› Arbeitsplatzkündigung ◀

Schriftform für Arbeitsaufhebungsvertrag

Nach § 623 BGB bedarf die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Auflösungsvertrag oder durch Kündigung der Schriftform. Ein mündlich geschlossener Auflösungsvertrag ist danach ebenso unwirksam wie eine mündlich erklärte Kündigung. Es verstößt in aller Regel nicht gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB), wenn sich derjenige, der in einem kontrovers geführten Gespräch eine Kündigung ausgesprochen oder sich mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden erklärt hat, nachträglich darauf beruft, die Schriftform sei nicht eingehal-

ten. Der gesetzliche Formzwang soll die Parteien des Arbeitsvertrages vor Übereilung bei Beendigungserklärungen bewahren (Warnfunktion) und dient außerdem der Rechtssicherheit (Klarstellungs- und Beweisfunktion). Von ihm kann deshalb nur in seltenen Ausnahmefällen abgewichen werden (BAG, Az.: 2 AZR 659/03).

› Arbeitsrecht ◀

Schlägerei rechtfertigt fristlose Kündigung

Die Beteiligung an einer Schlägerei unter Kollegen rechtfertigt stets eine fristlose Kündigung. Dies gilt auch, wenn ein Strafverfahren „wegen geringer

Schuld“ eingestellt wurde. Arbeitnehmer, die sich zu Schlägen gegen Kollegen hinreißen lassen, müssen damit stets den Verlust ihres Arbeitsplatzes hinnehmen. Die fristlose Kündigung ist gerechtfertigt, um den Betriebsfrieden zu wahren (ArbG Frankfurt/Main, Az.: 53 Ca 6074/03).

› GmbH-Geschäftsführer ◀

Haftungsrisiko Lohnsteuer

Der Geschäftsführer einer GmbH kann sich nicht auf Liquiditätsprobleme der GmbH berufen, selbst wenn er aus diesem Grund die Lohnsteuer nicht in ordnungsgemäßer Höhe abgeführt hat. Reichen die vorhandenen finanziellen Mittel nicht aus, um

Lohnsteuer und Löhne zu zahlen, darf er den Mitarbeitern nur einen Vorschuss oder Abschlag überweisen. Die Lohnsteuer ist in voller Höhe nach der durchgeführten Abrechnung zu entrichten. Dies entschied das Finanzgericht Düsseldorf am 10. 1. 2006 (Geschäftsnummer 10 K 4216/02 H).

Sofern der GmbH-Geschäftsführer dieser Verpflichtung nicht nachkommt, droht ihm die persönliche Haftung für die nicht gezahlte Lohnsteuer. Da das Arbeitsentgelt jedoch in der Regel zehn Tage vor der Lohnsteuer entrichtet wird, wirft dies praktische Probleme auf. Ist der GmbH-Geschäftsführer also nicht sicher, dass er zum Zeitpunkt der Fälligkeit die Lohnsteuer vollständig aufbringen kann, so muss er die Löhne und Gehälter kürzen.

› Lohnsteuer ‹

Zahlung bei geringfügig Beschäftigten

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte in seinem Urteil vom 1. 2. 2006 fest, dass bei geringfügiger Beschäftigung der Arbeitnehmer die Lohnsteuer selbst dann zu tragen habe, wenn eine Bruttovergütung im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Das gilt auch für Arbeitsverträge, die vor Inkrafttreten der gesetzlichen Steuerpflicht für geringfügig Beschäftigte, also dem 1. 3. 2003, abgeschlossen wurden. Seit Inkrafttreten der Lohnsteuerpflicht dürfen Arbeitgeber die pauschale Lohnsteuer von 2 % vom Lohn abziehen.

Nur wenn eine so genannte „Nettolohnabrede“ zwischen den Arbeitsvertragsparteien abgeschlossen wurde, muss der Arbeitgeber die Lohnsteuer selbst tragen. Diese Nettolohnabrede muss im Vertrag jedoch hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen; allein das bis zum 1. 3. 2003 geübte Auszahlungsverhalten des Arbeitgebers reicht hierfür nicht aus. BAG, Urteil vom 1. 2. 2006, 5 AZR 628/04

› Sonn-/Feiertagsarbeit ‹

Kein gesetzlicher Anspruch auf Zuschläge

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, ob allein aus den gesetzlichen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes Arbeitnehmer gegenüber ihren Arbeitgebern einen Anspruch auf Zahlung von Zuschlägen für Sonn- und Feiertagsarbeit haben. Das BAG stellte in seinem Urteil vom 11. 1. 2006 fest, dass ein solcher gesetzlicher Anspruch nicht besteht. Um Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit zu erhalten bedarf es eines entsprechenden individuell ausgehandelten Vertrages oder eines Tarifvertrages, der die Gewährung derartige Zu-

schläge regelt. Auch aus betrieblicher Übung oder dem Gleichbehandlungsgebot kann sich ein Anspruch eines Arbeitnehmers ergeben. Allein aus dem Gesetzeswortlaut des Arbeitszeitgesetzes lässt sich ein solcher Anspruch jedenfalls nicht herleiten. Urteil des BAG vom 11. 01. 2006 – 5 AZR 97/05

› Werklohn ‹

Fälligkeit nach Schlussrechnung

Nach VOB kommt der Schlussrechnung eine besondere Bedeutung zu. Wenn der Auftraggeber nicht binnen zwei Monaten nach Zugang der Schlussrechnung Einwendungen gegen deren Prüfbarkeit erhebt, wird der Werklohn fällig. Bei dieser Ausgangslage hat sich der Bundesgerichtshof im Urteil vom 8. 12. 2005 – VII ZR 50/04 – mit einem Sachverhalt befasst, wo die Schlussrechnung als nicht prüfbar zu qualifizieren war. Darauf kommt es aber nach Ablauf der zwei Monate nach Zugang nicht mehr an. Der Auftraggeber ist danach mit dem Einwand der mangelnden Prüfbarkeit der Schlussrechnung ausgeschlossen. Er verstößt dann gegen Treu und Glauben, wenn er sich auf die Mangelhaftigkeit der Schlussrechnung beruft.

› VOB ‹

Einbeziehung in Werkvertrag

Wenn bei Abschluss eines Werkvertrages nichts Besonderes vereinbart wird, gelten für die Beziehungen der Vertragsparteien die Vorschrift über den Werkvertrag, wie sie im BGB enthalten sind. Die Verdingungsordnung für Bauleistungen (VOB) enthält teilweise vom Werkvertragsrecht des BGB abweichende Regelungen. Sie gelten für einen Werkvertrag aber nicht ohne weiteres; vielmehr muss die Einbeziehung der VOB

in den Werkvertrag vereinbart werden.

Dabei ist davon auszugehen, dass die VOB nur dann Vertragsinhalt wird, wenn der sogenannte Verwender, also derjenige, der sie in das Vertragsverhältnis hineinbekommen will, der anderen Vertragspartei die Möglichkeit verschafft, in zumutbarer Weise von ihrem Inhalt Kenntnis zu nehmen. Gegenüber einer weder im Baugewerbe tätigen noch sonst im Baubereich bewanderten Vertragspartei kann die VOB nicht durch eine Klausel in den Werkvertrag einbezogen werden, dem Vertragspartner werde vom Verwender der Text auf Wunsch kostenlos zur Verfügung gestellt. Ein Hinweis auf die VOB im Vertrag genügt für eine wirksame Einbeziehung allerdings dann, wenn für die Vertragspartei des Verwenders ein mit der Bedin-

gung Vertrauter – etwa ein Architekt – auftritt; dann darf der Verwender davon ausgehen, dass sich dieser selbst ohne Weiteres die nötigen Kenntnisse verschaffen kann. Diese Auffassung hat das Oberlandesgericht Bremen im Urteil vom 29. 9. 2005 – 5 U 9/05 – vertreten.

› Leistungsbeschreibung < Bindung an Angebot

Nachdem sich herausgestellt hatte, dass von mehreren Angeboten eines das günstigste war, machte dieser Bieter geltend, er hätte die in den Vorbemerkungen genannten Leistungen bei seinem Angebot nicht einkalkuliert und sei nur gegen eine zusätzliche Vergütung bereit, diese Leistungen zu erbringen. Darauf ging

die ausschreibende Stelle nicht ein. Der Auftrag wurde dem nächst günstigsten Bieter erteilt. Danach verlangte der Bauherr Schadensersatz. Dabei war davon auszugehen, dass der günstigste Bieter sich ernsthaft und endgültig geweigert hatte, sich an seinem bindenden Vertragsangebot festhalten zu lassen. Nach dem Urteil des Bundesgerichtshofes vom 24. 11. 2005 – VII ZR 87/04 – stellt ein solches Verhalten des Bieters, durch das zum Ausdruck gebracht wird, dass er nicht bereit ist, nach Annahme seines Angebots die Leistung vertragsgemäß zu erbringen, eine Pflichtverletzung dar. Wird der Angebotsempfänger dadurch veranlasst, das Angebot nicht anzunehmen, ist er berechtigt, den Schaden geltend zu machen, der ihm durch diese Pflichtverletzung, also dadurch ent-

standen ist, dass der Vertrag mit dem Bieter nicht zustande kam, sondern er einen anderen Bieter beauftragen musste.

Der günstigste Bieter war nicht berechtigt gewesen, die in den Vorbemerkungen zum Vertrag genannten Leistungen zu verweigern. Bei Annahme des Auftrages wäre es in Frage gekommen, die Vertragsbedingungen noch einer gerichtlichen Prüfung zuzuführen.

› Vergütungsanspruch < Erfüllungsverweigerung durch Nachtragsangebot

Nach der VOB ist der Unternehmer dazu verpflichtet, nicht vereinbarte Leistungen, die zur Aus-

führung der vertraglichen Leistungen erforderlich werden, grundsätzlich – auch bei einem Streit über den vertraglichen Leistungsumfang – mit auszuführen. Nur ausnahmsweise kommt eine Erfüllungsverweigerung in Frage, nämlich dann, wenn bei objektiver Betrachtung die Leistungsfortführung nach den Grundsätzen von Treu und Glauben unzumutbar ist. Dies kann der Fall sein, wenn der Auftraggeber dem berechtigten Verlangen des Auftragnehmers auf Anpassung der Vergütung ganz eindeutig grundlos und wiederholt ausweicht oder zweifelsfrei sachfremde Erwägungen anführt, um der rechtlichen Vereinbarung zu entgehen.

Wenngleich eine Unsicherheit über das künftige Verhandlungsergebnis vorhanden ist, darf der Auftragnehmer nicht verkennen, dass es zu einem Mehrvergütungsanspruch kommen kann. Kommt es trotzdem zu einer Erfüllungsverweigerung des Auftragnehmers, ist der Auftraggeber zur Kündigung des Werkvertrages berechtigt (Brandenburgisches Oberlandesgericht, Urteil vom 19.10.2005 – 1-21 U 151/04 –).

Nach Kündigung des Werkvertrages aus wichtigem Grund hat der Auftragnehmer allerdings Anspruch auf Bezahlung der ordnungsgemäß erbrachten Leistungen. Er muss dafür eine Abrechnung vornehmen. Kommt der Auftragnehmer dieser Verpflichtung nicht nach, ist der Auftraggeber berechtigt, eine eigene prüfbare Rechnung zu erstellen (Oberlandesgericht Düsseldorf, Urteil vom 10.11.2005 – I – 21 U 178/03-).

› Prozesskosten ‹

Unternehmer müssen Vorsorge treffen

Grundsätzlich kommt eine Prozesskostenhilfe auch für Gewerbetreibende und Selbständige in Frage. Jedoch sind dabei die Interessen des Antragstellers und denen der Allgemeinheit abzu-

wägen. Nach dem Beschluss des Oberlandesgerichts Celle vom 4.8.2005 – 9 W 81/05 – kommt es auf die Zumutbarkeit einer Eigenvorsorge vor der Antragstellung an. Selbständige und Gewerbetreibende müssen also für das Risiko der Notwendigkeit gerichtlicher Durchsetzung von Ansprüchen oder die Verteidigung gegen gerichtliche Inanspruchnahme in geschäftlichen Angelegenheiten Vorsorge treffen. Zum Nachweis dennoch bestehender Bedürftigkeit müssen derartige Personen darlegen und belegen, dass sie zu aktiver Zeit Rücklagen in ausreichender Höhe gebildet hatten und das und wofür diese Rücklagen später verbraucht worden sind. Nach Überzeugung des Gerichts geht es nicht an, dass Selbständige ihre Erlöse vollständig vereinnahmen, dann aber das Risiko etwaiger Prozesse aus dem Zusammenhang ihrer selbständigen Tätigkeit auf die öffentliche Hand verlagern.

› Arbeitsrecht ‹

Kündigung wegen Tätlichkeit

Tätlichkeiten unter Arbeitnehmern können einen ausreichenden Grund für eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung darstellen. Ein tätlicher Angriff auf einen Arbeitskollegen stellt dabei eine schwere Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Rechte und Interessen des anderen Arbeitnehmers dar. Bei Tätlichkeiten unter Arbeitskollegen bedarf es vor Ausspruch der Kündigung auch keiner Abmahnung. Umsetzungs- und Versetzungsmöglichkeiten sind zwar auch bei verhaltensbedingten Kündigungsgründen grundsätzlich zu berücksichtigen. Im Fall einer erheblich verschuldeten Vertragspflichtverletzung wie einer Tätlichkeit ist eine Versetzung oder Umsetzung dem Arbeitgeber aber regelmäßig unzumutbar (BAG, Az.: 2 AZR 280/04).