

■ **Ausschlußfristen** **Einseitig wirksam**

Das Bundesarbeitsgericht hat seine bisherige Rechtsprechung im Urteil vom 4. 12. 1997 (Geschäfts-Nr.: 2 AZR 809/96) noch einmal bestätigt: Einseitige tarifliche Ausschlußfristen sind wirksam und verstoßen nicht gegen Artikel 3 Abs. 1 Grundgesetz. Eine einseitige tarifliche Ausschlußfrist liegt vor, wenn nur die Ansprüche des Arbeitnehmers nach Ablauf der im Tarifvertrag festgeschriebenen Frist ausgeschlossen sind. Der Ausschluß der Geltendmachung beinhaltet eine Verfallklausel, so daß die betreffenden Ansprüche des Arbeitnehmers nicht mehr durchgesetzt werden können. Dies gilt auch dann, wenn die tarifliche Ausschlußfrist sich nicht nur auf tarifliche Ansprüche, sondern auf alle Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis bezieht. Die Möglichkeit der Einräumung von Ausschlußklauseln ist im Tarifvertragsgesetz vorgesehen. Einigen sich die Tarifpartner auf eine derartige Ausschlußfrist, so beinhaltet dies die Durchsetzung des Tarifvertragsgesetzes. Aufgrund der Einigung der Tarifpartner, also der Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, liegt ein Verstoß gegen Artikel 3 des Grundgesetzes nicht vor.

■ **Gewährleistung** **Fehlende Dampfbremse**

Nachdem bei der Gestaltung einer trennenden Decke zwischen zwei Geschossen keine Dampfbremse eingeplant worden war, ergaben sich Mängel. Dafür wurde der Architekt und ein Fachmann für Heizung, Lüftung,

Klima, Sanitär- und Schwimmbadtechnik verantwortlich gemacht. Er war gegenüber dem Auftraggeber verpflichtet, seine fachplanerischen Leistungen in enger Koordinierung mit dem für das Objekt zuständigen planenden Architekten zu erbringen. Diese Vertragspflichten hatte der Fachmann schuldhaft verletzt, als er dem Architekten vor Beginn der Arbeiten im Deckenbereich erklärt hatte, eine Dampfbremse wäre nicht erforderlich. Wegen der sehr unterschiedlichen raumklimatischen Verhältnisse in den beiden



Geschossen hätte aber bei der Gestaltung der dazwischen liegenden Geschoßdecke unbedingt eine Dampfbremse geplant und eingebaut werden müssen. Es wäre erforderlich gewesen, die Daten über den Feuchtigkeitsanfall in dem unteren Geschoß und die verschiedenen Wärmewiderstandsverhältnisse unter der Decke und im Fußbodenaufbau des oberen Geschosses zu ermitteln. Zwar war die Planung dieses Bodenaufbaus Sache des Architekten. Nachdem der Fachmann aber von diesem mit der Frage der Dampfsperre unter der Decke konfrontiert worden war, hätte er nur nach einer vorherigen diffusionstechnischen Berechnung eine sachlich fundierte Aussage dazu machen können, in welchem Umfang die im unteren Geschoß anfallende Wärme- und Feuchtigkeitsbelastung durch eine Belüftungsanlage hätte abgeführt werden können. Die sachdienlichen Berechnungen hatte der Fachmann aber nicht erstellt. Nach dem Urteil – 3 U 1058/95 – des Oberlandesgerichts Ko-

blenz vom 17. 12. 1996 waren Architekt und Fachmann gesamtschuldnerisch verpflichtet, dem Auftraggeber die Sanierungskosten zu ersetzen.

■ **Arbeitsbeginn** **Im beiderseitigen Einvernehmen**

Die Parteien eines Werkvertrages können den Beginn der Arbeiten für einen bestimmten Tag vereinbaren. Voraussetzung für den Arbeitsbeginn ist dann allerdings, daß die vorhergehenden Arbeiten anderer Werkunternehmer tatsächlich abgeschlossen sind. Fehlt es hieran, kann der Auftraggeber nicht einseitig eine neue Frist für den Beginn der Arbeiten bestimmen. Er muß diese Frist mit dem Unternehmer abstimmen. Sonst hat er noch die Möglichkeit, eine angemessene, auch den Interessen des Auftragnehmers berücksichtigende, neue Frist zu setzen. Er darf dabei aber nicht willkürlich vorgehen. Sonst greift der Auftraggeber in unzumutbarer Weise in die Dispositionsbefugnis des Auftragnehmers ein. In dem konkreten Fall hatte der Unternehmer dem Auftraggeber auf dessen Aufforderung, kurzfristig mit den Arbeiten zu beginnen, mitgeteilt, daß dies während der Urlaubszeit nicht möglich wäre und einen anderen Termin für den Beginn der Arbeiten genannt. Demgegenüber hatte der Auftraggeber die Auffassung vertreten, der Unternehmer hätte ihn auf den Beginn der Betriebsferien schon vorher hinweisen müssen, als er erkannt hätte, daß der ursprüngliche Arbeitsbeginn nicht zu halten gewesen wäre. Der Auftraggeber kehrte damit die Verantwortlichkeit um. Der Unternehmer hätte daher gleichsam für den Auftraggeber disponieren müs-

sen. Der Unternehmer konnte möglicherweise erkennen, daß der ursprüngliche Termin nicht zu halten war. Es ergab sich aber nichts dafür, daß er wußte, wann die Arbeiten soweit fortgeschritten sein würden, daß er mit seiner Auftragsausführung beginnen konnte. Es war Sache des Auftraggebers, den Werkunternehmer auf den voraussichtlich neuen Termin rechtzeitig hinzuweisen und den Arbeitsbeginn mit ihm abzustimmen (Urteil – 27 U 4/96 des OLG Köln vom 10. 7. 1996).

■ **Direktversicherung** **Krankenversicherungspflicht beachten**

Von Unternehmen für Mitarbeiter abgeschlossene Direktversicherungen mit laufender Rentenzahlung gelten selbst dann als krankenversicherungspflichtige Versorgungsbezüge, wenn sie bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch einen Einmalbeitrag anstelle einer Abfindung finanziert wurden. Dies hat das Bundessozialgericht in einem gerade veröffentlichten Urteil entschieden. Wer aus seinem Unternehmen vorzeitig in den Ruhestand tritt, sollte deshalb genau abwägen, ob er nicht eher der weitgehend steuerfreien Abfindung den Vorzug gibt (Bundessozialgericht, Aktenzeichen 12 RK 21/95).

■ **Lohnsteuerkarte** **Unternehmer haften für Fehler**

Ein Arbeitnehmer, der von seiner Firma eine falsche Lohnsteuerbescheinigung erhält und deshalb zuviel Einkommensteuer zahlen muß, kann seinen Arbeitgeber für den finanziellen Schaden haftbar machen. Diese Auffassung vertrat in letzter Instanz der Bundesfinanzhof. In einem solchen Fall muß das Unternehmen dem Arbeitnehmer die aufgrund der falschen Bescheinigung zuviel gezahlte Steuer erstatten.