

Baugewerks-Innung Köln

Stadt Köln und Rhein-Erft-Kreis



13.07.2009

5-2009

Chef-Info Bau

Themen



Rahmenabkommen RWE Rhein-Ruhr AG.
- Sonderkonditionen Strompreis -



Urteile zum Arbeitsrecht.



Buchtipps.



Jubiläen und Geburtstage.

Sie haben die Möglichkeit diese Informationen auch per Email oder per Telefax zu erhalten. Bitte teilen Sie uns Ihre aktuelle Email-Adresse bzw. Telefaxnummer mit!



Rahmenabkommen RWE Rhein-Ruhr AG - Sonderkonditionen Strompreis -

Seitdem bereits seit Jahren ein Rahmenabkommen mit der RheinEnergie AG über den Bezug günstigen Stroms besteht, hat nunmehr auch RWE Rhein-Ruhr AG ihr Interesse am Abschluss eines solchen Vertrages für die Mitglieder der der Kreishandwerkerschaft angeschlossenen Innungen bekundet.

Um die Verhandlungen zügig abschließen zu können, benötigen wir von unseren Mitgliedsbetrieben die Stromdaten der Lieferstelle (Name, Anschrift) sowie den letzten Periodenverbrauch (Jahresverbrauch in kWh / a).

Meine Lieferstelle lautet

Name: _____

Anschrift: _____

Mein letzter Jahresverbrauch betrug: _____ kWh

per Fax an: 0 22 34 / 22 90 3



Urteile zum Arbeitsrecht

1. Kündigung des Arbeitnehmers

- BAG, Urteil vom 12. März 2009 - 2 AZR 894/07

Spricht der Arbeitnehmer eine schriftliche außerordentliche Kündigung aus, so kann er sich später regelmäßig nicht auf die Unwirksamkeit der Kündigung berufen.

In dem am 12. März 2009 vom Zweiten Senat des Bundesarbeitsgerichts entschiedenen Fall hatte der Kläger im August 2003 fristlos gekündigt, weil die Gehaltszahlungen des Arbeitgebers unregelmäßig erfolgten. Einige Monate später verlangte der Kläger von der jetzigen Beklagten Zahlung der ausstehenden Gehälter mit der Begründung, die Beklagte sei Rechtsnachfolgerin seines Arbeitgebers, weil sie dessen Betrieb im September 2003 übernommen habe (Betriebsübergang, § 613a BGB- bei dem die Arbeitsverhältnisse ohne Änderung vom neuen Firmeninhaber übernommen werden müssen). Seine zuvor ausgesprochene fristlose Kündigung sei unwirksam gewesen, weil kein wichtiger Grund vorgelegen habe. Die Beklagte hat den Betriebsübergang bestritten und eingewandt, das Arbeitsverhältnis habe schon vor dem behaupteten Betriebsübergang durch die fristlose Kündigung sein Ende gefunden.

Die Klage blieb - wie schon in den Vorinstanzen - auch vor dem Bundesarbeitsgericht erfolglos. Zwar bedarf auch die fristlose Kündigung des Arbeitnehmers nach § 626 Abs. 1 BGB eines wichtigen Grundes. Ein solcher wichtiger Grund kann z. B. dann vorliegen, wenn der Arbeitgeber mit Gehaltszahlungen in Rückstand ist und der Arbeitnehmer den Arbeitgeber deshalb abgemahnt hat. Fehlt es an einem wichtigen Grund, ist die dennoch ausgesprochene Kündigung unwirksam. Der Arbeitgeber kann die Unwirksamkeit der Kündigung auch gerichtlich geltend machen. Nimmt er die Kündigung jedoch hin, so kann sich der Arbeitnehmer, der zuvor selbst schriftlich gekündigt hat, regelmäßig nicht auf die Unwirksamkeit der Kündigung berufen. Andernfalls verstößt er gegen das Verbot widersprüchlichen Verhaltens.

2. Verletzung des Persönlichkeitsrechts durch schikanöses, systematisches Anfeinden (sog. Mobbing)

Leitsätze:

1. Bei der Gesamtbetrachtung zahlreicher einzelner behaupteter Schikanehandlungen durch eine Vorgesetzte sind Konfliktsituationen auszunehmen, die im Arbeitsleben üblich sind (vgl. Rspr. d. BAG v. 16.05.2007 - 8 AZR 709/06; BAG v. 24.04.2008 - 8 AZR 347/07).

2. Damit scheiden grundsätzlich alle Konflikte für die Beurteilung einer schadensersatzbegründenden Persönlichkeitsrechtsverletzung aus, die im Zusammenhang mit der Ausübung des Direktionsrechts stehen, soweit diese wiederum nicht offensichtlich willkürlich und schikanös ist.

Anmerkung zu LArbG Hannover, Urteil vom 09.03.2009, 9 Sa 378/08

A. Problemstellung

Im vorliegenden Fall geht es um Ansprüche wegen Verdienstausfall und Schmerzensgeld wegen angeblicher Mobbinghandlungen. Streitentscheidend war dabei die Frage, wie einzelne Mobbing-Vorwürfe rechtlich zu behandeln sind, die vorwiegend in der Ausübung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts begründet sind.

B. Inhalt und Gegenstand der Entscheidung

Die 1952 geborene Klägerin war seit dem 01.04.1993 bei der Beklagten als Pflegehelferin beschäftigt. Seit dem 17.05.2006 war die Klägerin arbeitsunfähig erkrankt und befindet sich in stationärer Behandlung (Suizidversuch). Die Klägerin hat folgende Mobbinghandlungen geltend gemacht, wobei Einzelheiten zwischen den Parteien streitig sind:

- Konflikt mit der Leiterin des Heimbereichs über die Weisung, nicht in Gegenwart von Besuchern über interne Arbeitsanweisungen zu sprechen,
- Ablehnung von Fortbildungsveranstaltungen,
- Konflikt um eine Anweisung der Beklagten hinsichtlich der Kleidung der Heimbewohner,
- Streit um die Anweisung der Beklagten an die Klägerin, wonach diese keine Telefonate mehr mit Betreuern oder Angehörigen der Patienten führen dürfe,
- Anordnung der Leiterin des Heimbereichs, dass die Klägerin eine Liste zur Kontrolle des Medikamentenschranke führen solle sowie
- Konflikt wegen des Inlineskatens der Klägerin auf der Station u.a.

Diese jahrelangen Streitigkeiten und Herabsetzungen hätten sie, so die Klägerin, krank gemacht. Sie hat deshalb die Leiterin des Heimbereichs und die Arbeitgeberin auf entgangenes Arbeitsentgelt sowie Schmerzensgeld gerichtlich in Anspruch genommen. Die Beklagten sehen den Vorwurf des Mobbing als nicht gegeben an, da es sich bei den kritisierten Vorfällen zumeist um rechtmäßige Anweisungen gehandelt habe.

Dieser Argumentation der Beklagten haben sich sowohl das erstinstanzliche Arbeitsgericht als auch das LArbG Hannover angeschlossen. Das LArbG Hannover hat ausgeführt, dass es zu den arbeitsrechtlichen Nebenpflichten des Arbeitgebers gehört, den Arbeitnehmer vor Mobbinghandlungen und damit vor Verletzungen des Persönlichkeitsrechts zu schützen. Die rechtliche Besonderheit der als Mobbing bezeichneten Erscheinungen liegt darin, dass nicht eine einzelne, abgrenzbare Handlung, sondern die Zusammenfassung mehrerer Einzelakte in einem Prozess zu einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts oder der Gesundheit des betroffenen Arbeitnehmers führt. Die Zusammenfassung der einzelnen Verhaltensweisen erfolgt dabei durch die ihnen zugrunde liegende Systematik und Zielrichtung, Recht und Rechtsgüter des Betroffenen zu beeinträchtigen (vgl. BAG v. 16.05.2007 - 8 AZR 709/06; BAG v. 25.10.2007 - 8 AZR 593/06).

Im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen, die sich durchaus auch über einen längeren Zeitraum erstrecken können, sind nicht geeignet, derartige rechtliche Tatbestände zu erfüllen. Das heißt, dass Weisungen, die sich im Rahmen des dem Arbeitgeber zustehenden Direktionsrechts bewegen und bei denen sich nicht eindeutig eine schikanöse Tendenz entnehmen lässt, nur in seltenen Fällen eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts darstellen. Die von der Klägerin behaupteten Sachverhalte sind nach Auffassung des LArbG Hannover nicht geeignet, Mobbinghandlungen im definierten Sinne zu begründen.

C. Tipps für die Praxis

Das Thema Mobbing ist nach wie vor aktuell. Die zahlreichen Urteile der Landesarbeitsgerichte und des BAG belegen dies (siehe BAG v. 24.04.2008 - 8 AZR 347/07; BAG v. 16.05.2007 - 8 AZR 709/06; LArbG Mecklenburg-Vorpommern v. 18.03.2009 - 2 TaBV 18/08; OVG Nordrhein-Westfalen v. 19.02.2009 - 6 A 356/06; LArbG Rostock v. 13.01.2009 - 5 Sa 86/08; LArbG Mainz v. 30.10.2008 - 10 Sa 340/08; LArbG Kiel v. 15.10.2008 - 3 Sa 196/08).

Viele Arbeitnehmer fühlen sich - ob zu Recht oder zu Unrecht mag dahingestellt bleiben - durch ihren Arbeitgeber schikaniert. Das kann im Einzelfall - wie auch hier - zum Suizidversuch führen. Immer mehr Betroffene machen ihrem Unmut oder ihrer Verzweiflung mit einer Mobbingklage Luft. Aber nicht alles, was subjektiv aus Sicht des einzelnen Arbeitnehmers als Mobbing betrachtet wird, ist es nach der Rechtsprechung auch.

Dabei hat sich die Rechtsprechung wiederholt - wie auch im vorliegenden Fall - mit von Arbeitnehmern kritisierten Arbeitsanweisungen der Arbeitgeber zu befassen gehabt. Die Rechtsprechung ist hierzu mittlerweile recht eindeutig. Es gilt zusammengefasst Folgendes:

1. Im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen sind grundsätzlich nicht geeignet, die Tatbestandsvoraussetzungen einer Vertragsverletzung oder einer unerlaubten Handlung zu erfüllen.
2. Weisungen, die sich im Rahmen des dem Arbeitgeber zustehenden Direktionsrechts bewegen und bei denen sich nicht eindeutig eine schikanöse Tendenz entnehmen lässt, erfüllen in der Regel nicht den „Mobbingtatbestand“.
3. Gleiches kann für den Rahmen des Direktionsrecht überschreitende Weisungen gelten, denen jedoch sachlich nachvollziehbare Erwägungen des Arbeitgebers zugrunde liegen (so BAG v. 16.05.2007 - 8 AZR 709/06).
4. Etwas anderes gilt nur dann, wenn über das Direktionsrecht der betreffende Arbeitnehmer systematisch schikanös gegängelt wird. Die Darlegungs- und Beweislast hierfür trägt der Arbeitnehmer.

3. BGB § 648a – Sicherungsverlangen nach Bauabnahme

BGH, Urteil vom 16.04.2009 – VII ZR 9/08

Leistet der Besteller auf ein berechtigtes Sicherungsverlangen nach der Abnahme die Sicherheit nicht, ist der Unternehmer berechtigt, die Mängelbeseitigung zu verweigern. Das gilt auch, wenn die Parteien die Einbeziehung der VOB/B vereinbart haben.

Aus dem Urteil:

Der Unternehmer, der bereits erfolglos berechtigterweise eine Sicherheit nach § 648a Abs. 1 BGB verlangt hat, kann dem Besteller eines Bauwerks nach dessen Abnahme in sinngemäßer Anwendung des § 648a Abs. 5 Satz 1 i. V. m. § 643 Satz 1 BGB eine Nachfrist zur Sicherheitsleistung mit der Erklärung setzen, dass er die Mängelbeseitigung verweigere, wenn die Sicherheit nicht fristgerecht geleistet werde. Nach fruchtlosem Ablauf der Nachfrist wird er von der Pflicht zur Mängelbeseitigung frei, § 643 Satz 2 BGB (BGH, Urteil vom 22. JBGfHZ 157, 335, 342; Urteil vom 9. Dezember 2004 – VII Januar 2004 – VII ZR 183/02, BGHZ 157, 335, 342; Urteil vom 9. Dezember 2004 – VII ZR 199/03, BauR 2005, 555 = NZBau 2005, 146 = ZfBR 2005, 257). Das gilt auch, wenn die Parteien die Einbeziehung der VOB/B vereinbart haben (Ingenstau/(Korbion/Joussen, VOB, 16. Aufl., B Anh. 2, Rdn. 129 und 175; Fran-

ke/Kenper/Zanner/Grünhagen, VOB-Kommentar, 3. Aufl., Anh. Zu B § 17, Rdn. 162; Leinemann, VOB/B, 3. Aufl., § 648a, Rdn.4). Ein Sicherungsverlangen ist auch dann an den Vertragspartner zu richten, wenn die Gewährleistungsansprüche abgetreten sind (BGH, Urteil vom 27. September 2007 – VII ZR 80/05, BauR 2007, 2052, 2056 = NZBau 2008, 55 = ZfBR 2008, 39). Das gilt nicht nur für das erstmalige Sicherungsverlangen, sondern ebenso für das wiederholte Sicherungsverlangen, das mit einer Nachfrist verbunden wird.

Wird die Sicherheit trotz eines berechtigten und ordnungsgemäßen Sicherungsverlangens gemäß § 648a Abs. 1 BGB nicht gestellt, so ist der Unternehmer berechtigt, die Mängelbeseitigung zu verweigern. Er kann deshalb nicht in Verzug mit der Mängelbeseitigung geraten. Ein Kostenerstattungsanspruch oder ein Anspruch auf Ersatz der Mängelbeseitigungskosten gemäß § 633 BGB kann nicht entstehen (BGH, Urteil vom 27. September 2007 – VII ZR 80/05, aaO). Ebenso wenig kann ein Anspruch aus § 13 Nr. 5 Abs. 2 VOB/B entstehen.

Voraussetzung für ein berechtigtes Sicherungsverlangen ist, dass der Unternehmer bereit und in der Lage ist, die Mängel zu beseitigen. Hat der Unternehmer die Beseitigung der Mängel endgültig verweigert, so steht fest, dass er eine abzusichernde Vorleistung nicht mehr erbringen wird. Er kann sich dann nicht auf Leistungsverweigerungsrecht nach § 648 a BGB berufen. Entfällt eine zunächst vorhandene Bereitschaft, Mängel nach Sicherheitsleistung zu beseitigen, so kann der Unternehmer in Verzug geraten und können die auf Ersatz von Mängelbeseitigungskosten gerichteten Ansprüche entstehen (BGH, Urteil vom 27. September 2007 – VII ZR 80/05, aaO).



Buchtip

Praxis-Software Schimmelpilzschäden Gefährdungsbeurteilungen und Schutzmaßnahmen nach Biostoffverordnung

Von Dr. Ing. Wolfgang Lorenz und Ulrich Sünkel.

Die Sanierung von Schimmelpilzschäden muss fachgerecht geplant und durchgeführt werden und gleichzeitig die Anforderungen zum Arbeitsschutz und Umgebungsschutz erfüllen. Eine Grundpflicht ist dabei laut Biostoffverordnung (BioStoffV) die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung und die Festlegung geeigneter Schutzmaßnahmen.

Die „Praxis-Software Schimmelpilzschäden“ unterstützt Sanierungsbetriebe, Bauleiter und Sachverständige bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung. Der Nutzer kann Schritt für Schritt die möglichen Gefahren für Mitarbeiter und Umwelt beurteilen. Auch der Einsatz von Desinfektionsmitteln, von Ozon sowie von Brennern zum Abflämmen findet Berücksichtigung. Auf Basis dieser Gefährdungsbeurteilung erstellt das Programm die dazugehörige Betriebsanweisung, die die erforderlichen Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln festlegt. Entscheidungshilfen zu Sofortmaßnahmen und zu Materialanalysen ergänzen die Software.

Zur Dokumentation der getroffenen Maßnahmen kann der Nutzer die Gefährdungsbeurteilung und Betriebsanweisung ausdrucken. Zusätzlich können Checklisten zur Objektbegehung und zur Sanierung, Probenahme-Protokolle sowie Warn- und Hinweisschilder im Wunschformat ausgedruckt werden.

Die Software berücksichtigt die BGI 858 „Handlungsanleitung Gesundheitsgefährdungen durch biologische Arbeitsstoffe bei der Gebäudesanierung“ der BG Bau (Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft).

2009. Software in DVD-Box.

12 x 17,8 cm.

EURO 89,--

ISBN 978-3-481-02624-0

VERLAGSGESELLSCHAFT RUDOLF MÜLLER GmbH & Co. KG
Stolberger Str. 84 50933 Köln
Telefon: 0221 5497-120 Telefax: 0221 5497-130
service@rudolf-mueller.de www.baufachmedien.de

Betriebsjubiläum

Allen unseren Mitgliedsfirmen, die im Juli und August ein rundes Jubiläum feiern, gratulieren wir recht herzlich und wünschen das Beste für die Zukunft!

03.07. 30 Jahre Fliesenfachgeschäft Franz-Josef Scharwat

Geburtstagskinder

Allen "runden" Geburtstagskindern unter den Firmeninhabern und Geschäftsführern gratulieren wir recht herzlich – auch nachträglich - zu Ihrem Ehrentag!

80 Jahre

01.08. Herr Heinz Wollwert Bauunternehmung Wollwert GmbH & Co. KG

60 Jahre

10.07. Herr Wilfried Korbmacher Fliesenfachgeschäft Peter Korbmacher GmbH
12.07. Herr Wilhelm Hagedorn Fliesen – Hagedorn GmbH
13.07. Herr Dieter Keppeler Baugeschäft Dieter Keppeler
18.08. Herr Francesco Zappala Bauunternehmung ENGEL GmbH

55 Jahre

03.07. Herr Klaus Weile W + S Dämmtechnik GmbH
13.07. Herr Zoltan Parak Bauunternehmung Zoltan Parak
19.07. Herr Antonio Da Cruz Fliesenfachgeschäft Antonio Da Cruz GmbH

50 Jahre

06.08. Frau Beatrix Zirwes Fliesenfachgeschäft Schmitz GmbH, Inh. B. Zirwes
19.08. Herr Wilhelm Rasmussen Fliesenfachgeschäft Wilhelm Rasmussen
29.08. Herr Ernst-Wolfgang Bayer Fliesenfachgeschäft Fries + Sohn GmbH & Co.