



NEWSLETTER

03/2017

In dieser Ausgabe:

- Stationärer Einzelhandel unter Druck – Sonntagsverkauf zur Attraktivitätssteigerung? (Seite 1)
- Schönheitsreparaturen – Strenge Regeln auch bei Gewerberaummieta? (Seite 2)
- Neue Spielregeln bei (unwirksamer) Versetzung von Arbeitnehmern (Seite 3)
- Alles bleibt, wie es ist – die Befristung von Arbeitsverhältnissen (Seite 4)
- Dienstwagen – Glücksgriff oder teures Vergnügen? (Seite 5)
- Neues Bauvertragsrecht ab 2018 (Seite 6)

Stationärer Einzelhandel unter Druck – Sonntagsverkauf zur Attraktivitätssteigerung?

Wer durch klassische Einkaufsstraßen geht, erkennt unschwer, dass der Einzelhandel vielerorts einem massiven Strukturwandel unterliegt. Die inhabergeführten Einzelhandelsgeschäfte werden angesichts der Übermacht der nationalen und international agierenden Filialisten immer weiter zurückgedrängt. Zudem setzen der florierende Online-Handel sowie der Boom von Outlet-Centern auf der grünen Wiese den stationären Einzelhandel in den Innenstädten spürbar unter Druck. Um die Attraktivität zu erhöhen und verlorene Kundengruppen zurückzugewinnen, setzen lokale Einzelhandelsverbände zunehmend auch auf Sonntagsverkäufe.

Einer zu großzügigen Genehmigungspraxis vieler Kommunen zulasten des verfassungsrechtlich verankerten Sonntagschutzes sind zunächst zahlreiche Oberverwaltungsgerichte entschieden entgegengetreten. Dieser Rechtsprechungslinie hat sich nun auch das Bundesverwaltungsgericht angeschlossen (vgl. *BVerwG, Urt. v. 17.05.2017 - 8 CN 1.16*).

Der Entscheidung des BVerwG lag ein Sonntagsverkauf in der Stadt Worms zugrunde. Diese hatte für den letzten Sonntag des Jahres 2013 ohne Anlassbezug einen „Silvesterverkauf“ genehmigt, der von 13:00-18:00 Uhr in sämtlichen Verkaufsstellen im Stadtgebiet stattfinden sollte. Nach Erteilung der Genehmigung beantragte der Einzelhandelsverband noch eine straßenrechtliche Sondernutzungserlaubnis für einen „Silvestermarkt“ in der Innenstadt, der als Anknüpfungspunkt für die Ladenöffnung dienen sollte.

Das BVerwG entschied, dass die Freigabe der Ladenöffnung durch die Stadt Worms unwirksam war. Art. 140 GG sehe vor, dass der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe gesetzlich geschützt seien. Jede Ladenöffnung an einem Sonn- oder Feiertag müsse daher durch einen Sachgrund gerechtfertigt sein. Als Sachgrund reiche das alleinige Umsatz- und Erwerbsinteresse des Handels und das Shopping-Interesse der Kundschaft nicht aus. Vielmehr müsse ein darüber hinausgehendes öffentliches Interesse bestehen, dass hinreichend gewichtig ist, um die beabsichtigte Ladenöffnung in ihrem zeitlichen, räumlichen und gegenständlichen Umfang zu rechtfertigen. Der nach der Genehmigung des Sonntagsverkaufes beantragte Silvestermarkt könne allein wegen der zeitlichen Abläufe keinen ausreichenden Sachgrund darstellen.

Das BVerwG bestätigt somit die fast durchweg restriktive Auslegung des Sonntagsschutzes durch die Oberverwaltungsgerichte. In der Praxis ist zu beobachten, dass die Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di einzelne Städte geradezu „ins Visier genommen“ und dort gleich mehrfach erfolgreich Sonntagsverkäufe gekippt hat. Einzelhändler in diesen Städten fühlen sich daher insbesondere gegenüber Konkurrenten in Nachbarkommunen benachteiligt. Um dem entgegenzuwirken, will die neue nordrhein-westfälische Landesregierung die Anzahl der verkaufsoffenen Sonntage ab dem Jahr 2018 von vier auf acht verdoppeln und den Anlassbezug streichen. Ob diese Regelung den (bundes-) verfassungsrechtlichen Vorgaben an den Sonntagsschutz genügt, darf durchaus angezweifelt werden.

Unabhängig davon, ist bei der Planung von Sonntagsverkäufen dringend eine sorgfältige Planung in Zusammenarbeit mit der Standortkommune und eine juristische Beratung zu empfehlen.

Schönheitsreparaturen – Strenge Regeln auch bei Gewerberaummiete?

Nachdem der BGH in seinem *Urteil v. 18.03.2015 (VIII ZR 185/14)* seine bisherige Rechtsprechung zu Schönheitsreparaturen in gemieteten Wohnräumen grundlegend geändert hat, stellt sich die Frage, ob die neue Rechtslage auch für Gewerberaummiete gilt: Vermieter – bei Wohnraum wie auch bei Gewerberäumen – verwenden in der Regel Formularverträge. Diese sind unwirksam, soweit sie den Vertragspartner „unangemessen benachteiligen“. Eine solche unangemessene Benachteiligung sah der BGH in einer Klausel, die den Mieter verpflichtete, bei unrenoviert oder renovierungsbedürftig übergebenem Wohnraum in regelmäßigen Abständen oder bei seinem Auszug Schönheitsreparaturen durchzuführen.

Ausgangspunkt für diese Entscheidung des BGH war, dass der Mieter auch bei Übernahme einer nicht renovierten oder renovierungsbedürftigen Wohnung durch den Formularvertrag nur zu den auf seine eigene Vertragslaufzeit entfallenden Reno-

vierungsleistungen verpflichtet werden darf. Der Vermieter kann den Mieter hingegen nicht mit der Beseitigung von Gebrauchsspuren der Vormieter belasten. Denn dies könnte dazu führen, dass der Mieter die Wohnung vorzeitig renovieren oder die Wohnung in einem besseren Zustand zurückgeben muss, als er sie selbst vom Vermieter erhalten hat.

Unrenoviert oder renovierungsbedürftig ist laut BGH eine Wohnung nicht erst dann, wenn sie übermäßig stark abgenutzt oder völlig abgewohnt ist. Maßgeblich ist, ob die dem Mieter überlassene Wohnung Gebrauchsspuren aus einem vorvertraglichen Zeitraum aufweist. Es kommt letztlich darauf an, ob die überlassenen Mieträume den „Gesamteindruck einer renovierten Wohnung“ vermitteln.

Der gewerbliche Mieter ist zwar nicht so schutzbedürftig wie der Mieter von Wohnraum, weshalb die strenge Rechtsprechung des BGH nicht ohne weiteres und eins zu eins auf Gewerberaummietverhältnisse übertragbar ist. Allerdings haben nun bereits zwei Gerichte, das LG Lüneburg in einem *Urteil v. 04.08.2015 (5 O 353/14)* und das OLG Celle in einem *Beschluss v. 13.07.2016 (2 U 45/16)*, die höchstrichterliche Rechtsprechung auf eine Klausel aus einem Mietvertrag über Geschäftsräume angewendet. Das OLG Celle hatte in einem Streit über einen Gewerberaummietvertrag über die folgende mietvertragliche Klausel zu entscheiden: *„Die laufenden Schönheitsreparaturen hat der Mieter während der Mietzeit auf eigene Kosten fachgerecht vorzunehmen. Zu den Schönheitsreparaturen gehören das Streichen von Wänden, Decken und Böden, Heizkörpern einschließlich Rohren, Innentüren sowie Fenstern und Außentüren von innen. Die Schönheitsreparaturen sind fachgerecht, dem Zweck und der Art der Mieträume entsprechend regelmäßig auszuführen, wenn das Aussehen der Räume mehr als nur unerheblich den Gebrauch beeinträchtigt.“*

Das OLG Celle hielt also die Klausel über die Abwälzung der laufenden Schönheitsreparaturen für unwirksam, da die Geschäftsräume in einem unrenovierten Zustand übergeben wurden. Zur Begründung

für eine Übertragbarkeit der BGH-Rechtsprechung zur Wohnraummiete auf die Vermietung von Geschäftsräumen führte das OLG Celle an, dass der Wohnraummietler in Bezug auf Schönheitsreparaturen nicht schutzbedürftiger sei als der Mieter einer gewerblich genutzten Immobilie. Auch der Mieter von Gewerberäumen werde dieser durch die Abwälzung von Schönheitsreparaturen bei unrenovierten Räumlichkeiten „unzumutbar benachteiligt“, was zur Unwirksamkeit der Klausel führt (vgl. § 307 Abs. 1 BGB).

Wir wissen gegenwärtig zwar nicht, ob der BGH in dieser Frage dieselbe Auffassung vertreten wird wie das OLG Celle und das LG Lüneburg. Allerdings sollte jeder Gewerberaummieter, dessen Mietverhältnis demnächst endet, sich seinen Vertrag ansehen und prüfen, inwieweit ihm die Verpflichtung zur Vornahme von Schönheitsreparaturen auferlegt worden ist. Wurden ihm die Geschäftsräume unrenoviert übergeben, so sollte er sich auf die neue Rechtsprechung berufen.

Gewerberaummieter, die eine Immobilie neu anmieten, sollten im Übergabeprotokoll den Zustand der Immobilie sehr detailliert erfassen, um ihn dann später – bei Ende des Mietverhältnisses – beweisen zu können.

Neue Spielregeln bei (unwirksamer) Versetzung von Arbeitnehmern

Es ist allgemein bekannt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer an einen anderen Arbeitsplatz versetzen darf – es sei denn, im Arbeitsvertrag wurde etwas anderes vereinbart, wie z.B. eine bestimmte Tätigkeit oder ein Arbeitsort.

Das arbeitgeberseitige Weisungs- oder auch Direktionsrecht ist jedoch nicht schrankenlos: Geänderte Arbeitsbedingungen – inhaltlich oder örtlich – müssen dem Arbeitnehmer „zumutbar“ sein. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur einen gleichwertigen Arbeitsplatz zuweisen darf und er bei der Ausübung seines Direktionsrechts auch die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers im Blick behalten muss. Unzulässig ist z.B. die Versetzung an einen weit entfernt gelegenen Arbeitsort,

dessen Erreichen für den Arbeitnehmer mit erheblichen Fahrtzeiten verbunden ist. Starre Kilometer-Grenzen stellen die Gerichte hierzu jedoch nicht auf. Die gesetzliche Schranke des Weisungsrechts auferlegt es dem Arbeitgeber, bei der Verteilung der Arbeitszeit oder auch der Zuweisung eines Arbeitsortes familiäre Belastungen des Arbeitnehmers angemessen zu berücksichtigen. Hat der Arbeitgeber die Wahl zwischen mehreren Arbeitnehmern, denen er eine bestimmte Arbeit an einem auswärtigen Arbeitsort zuweisen will, so muss er den Arbeitnehmer auswählen, für den die Änderung des Arbeitsorts die geringste Belastung mit sich bringt.

Bei der Ausübung seines Weisungsrechts hat der Arbeitgeber selbstverständlich auch Recht und Gesetz zu beachten, er kann z.B. nicht den Arbeitnehmer anweisen, ein verkehrsunsicheres Fahrzeug zu benutzen, ohne Fahrerlaubnis zu fahren oder bestimmte Unfallverhütungsvorschriften oder das Arbeitszeitgesetz nicht einzuhalten. Derartige Weisungen muss der Arbeitnehmer nicht befolgen. Nimmt der Arbeitgeber hingegen eine „unbillige“ Leistungsbestimmung vor, erteilt er also eine Weisung oder spricht er eine Versetzung aus, deren Zumutbarkeit für den Arbeitnehmer zwischen den Arbeitsvertragsparteien zwar streitig, die aber nicht zweifelsfrei gesetzwidrig ist, so galt bisher, dass der Arbeitnehmer der Anweisung des Arbeitgebers zunächst Folge leisten musste, bis ein Arbeitsgericht rechtskräftig über die Wirksamkeit oder Unwirksamkeit der Weisung entschieden hatte (so der 5. Senat des BAG in ständiger Rechtsprechung und zuletzt in einem Urteil vom 22.2.2012, 5 AZR 249/11).

Diese Rechtslage war für den Arbeitnehmer natürlich misslich, insbesondere wenn die Versetzung für ihn mit einer erheblichen Veränderung seiner Lebensumstände verbunden war. Bis zur rechtskräftigen Entscheidung eines Arbeitsgerichts oder Landesarbeitsgerichts können ohne weiteres viele Monate und manchmal auch mehr als ein Jahr vergehen. Der Arbeitnehmer befand sich mithin während dieses Zeitraums in einer Zwangslage:

Wollte er seinen Arbeitsplatz nicht wegen Arbeitsverweigerung verlieren, so musste er der jedenfalls nach seiner subjektiven Wahrnehmung nicht hinnehmbaren Weisung zunächst Folge leisten. Der 10. Senat des BAG will nun den Arbeitnehmer entlasten: Nach seiner Auffassung soll der Arbeitnehmer nicht verpflichtet sein, eine unbillige Ausübung des Weisungsrechts durch den Arbeitgeber zu befolgen. Deshalb fragte er bei dem 5. Senat des BAG an, ob dieser an seiner bisherigen Rechtsprechung festhalten wolle (*vgl. Beschluss v. 14.6.2017, 10 AZR 330/16(A)*). Dies verneinte der 5. Senat. In der Konsequenz können Arbeitnehmer nun, wenn sie eine arbeitgeberseitige Versetzung oder sonstige Anweisung für unzumutbar halten, die Befolgung verweigern und parallel das Arbeitsgericht um Überprüfung der Wirksamkeit der Versetzung bitten. Bis ein rechtskräftiges Urteil vorliegt, müssen die Arbeitnehmer der Versetzung oder der Weisung nicht Folge leisten (*vgl. den Antwortbeschluss des 5. Senats des BGH vom 14.9.2017, 5 AS 7/17*).

Alles bleibt, wie es ist – die Befristung von Arbeitsverhältnissen

Die Arbeitsministerin Andrea Nahles hatte kurz vor der Bundestagswahl angekündigt, im Falle der weiteren Regierungsbeteiligung der SPD die sog. Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverhältnissen abschaffen zu wollen. Dazu dürfte es unter einer Koalitionsregierung von „Jamai-ka“ nicht kommen. Arbeitgeber haben jedoch, wenn sie Arbeitsverhältnisse wirksam befristen wollen, wichtige Grundregeln zu beachten:

Die Befristung muss vor Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich vereinbart werden.

Bei einer sachgrundlosen Befristung darf der Arbeitnehmer in den letzten drei Jahren nicht bei demselben Unternehmen (demselben Rechtsträger) beschäftigt gewesen sein.

Während der Befristung ist das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht ordentlich kündbar – es sei denn, Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren die Kündigungsmöglichkeit ausdrücklich.

Die sachgrundlose Befristung ist grundsätzlich für die Dauer von bis zu zwei Jahren möglich (Ausnahmeregelungen mit längerer Befristungsmöglichkeit gelten für neugegründete Unternehmen sowie ältere Arbeitnehmer mit vorheriger Arbeitslosigkeit). Man muss sich allerdings nicht sofort auf zwei Jahre festlegen, sondern kann das Arbeitsverhältnis innerhalb des Zwei-Jahreszeitraums bis zu dreimal auf maximal zwei Jahre verlängern. Anlässlich der Verlängerung dürften die übrigen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses nicht geändert werden. Änderungen sind allerdings während eines laufenden Befristungszeitraums möglich (Beispiel: Sie stellen den Arbeitnehmer befristet für sechs Monate ein, nach sechs Monaten verlängern Sie das Arbeitsverhältnis für weitere sechs Monate. Anlässlich der Verlängerung dürfen Sie dem Arbeitnehmer kein höheres Gehalt versprechen, Sie können dies jedoch z.B. nach sieben Monaten tun.)

Wirksam befristete Arbeitsverhältnisse enden auch dann, wenn der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses als schwerbehinderter Mensch anerkannt wird, wenn er sich zum Betriebsrat hat wählen lassen oder wenn eine Arbeitnehmerin schwanger wird.

Keine zeitliche Grenze gilt für Arbeitsverhältnisse, welche aus „sachlichem Grund“ befristet worden sind. Die Gründe sind im Gesetz abschließend geregelt, vgl. § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Besonders praxisrelevant sind Befristungen wegen – vorübergehendem betrieblichen Bedarf – wobei dieser Bedarf objektiv gerechtfertigt sein muss, eine Unsicherheit des Arbeitgebers, ob er über einen bestimmten Zeitpunkt hinaus für den Arbeitnehmer einen Beschäftigungsbedarf hat. Ein betrieblicher Bedarf besteht hingegen z.B. für Messzeiten, Sonderöffnungen, erhöhtem Arbeitsaufkommen anlässlich der Einführung neuer Produkte etc.

Befristet werden kann das Arbeitsverhältnis schließlich auch zur Erprobung – allerdings maximal für die Dauer von sechs Monaten, da eine längere Befristung zu einer Umgehung des Kündigungs-

schutzgesetzes führen würde (der Arbeitnehmer erlangt bei entsprechender Betriebsgröße des Arbeitgebers nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit den Schutz des Kündigungsschutzgesetzes). Statt einer Befristung zur Erprobung empfehlen wir regelmäßig die Vereinbarung einer sachgrundlosen Befristung mit der oben erwähnten Verlängerungsmöglichkeit auf die Dauer von bis zu zwei Jahren.

Die größte Praxisrelevanz dürfte die Vertretungsbefristung haben. Hier ist sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsplatz des ausgefallenen Arbeitnehmers beschäftigt wird oder, bei einer sog. mittelbaren Vertretung, dass er mit Arbeiten betraut wird, welche zwar nicht der ausgefallene Arbeitnehmer selbst erledigt hat, die der Arbeitgeber dem ausgefallenen Arbeitnehmer jedoch hätte zuweisen können.

Vorsicht ist geboten bei der Befristung aus in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen, § 14 Abs. 1 Ziff. 6 TzBfG. Rechtssicher kann hier eigentlich nur die Befristung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt des Arbeitnehmers in den Ruhestand vereinbart werden oder eine feststehende Auswanderung, die Nichtverlängerung einer Arbeitserlaubnis etc.

Mit einem skurrilen Fall der Befristung von Arbeitsverhältnissen hatte sich jüngst das Bundesarbeitsgericht zu befassen:

In zwei unterschiedlichen Verfahren klagten mehrere „Fernsehkommissare“. Einer davon, der Kommissar „Werner Rietmann“ aus der Krimiserie „Der Alte“, spielte den Kommissar 28 Jahre lang aufgrund mehrfacher befristeter Arbeitsverhältnisse. Als der letzte befristete Arbeitsvertrag nicht verlängert wurde, klagte er. Auch der Kommissar „Axel Richter“, welcher 18 Jahre lang diese Rolle ausgefüllt hatte, erhob eine sog. Entfristungsklage. Das BAG wies beide Klagen ab mit der Begründung, die Befristungen seien durch die „Eigenart der Arbeitsleistung“, § 14 Abs. 1 Ziff. 4 TzBfG, gerechtfertigt. Die Freiheit der Kunst könne nur durch einen entsprechenden Gestaltungsspielraum des Arbeitgebers gewahrt werden. Zwar sei nicht allein die Kunstfreiheit zu beachten, sondern auch ein Mindestbestandsschutz des künstlerisch tätigen Arbeitnehmers zu be-

rücksichtigen. Beide Belange seien gegeneinander abzuwägen. Dennoch könne der Arbeitgeber – hier die Filmproduktionsgesellschaft – die Rolle kurzfristig streichen (vgl. BAG Urteile v. 30.8.2017, 7 AZR 864/15 und 7 AZR 440/16).

Dienstwagen - Glücksgriff oder teures Vergnügen?

Nicht nur für Außendienstler spielt sich das Arbeitsleben zu einem nicht unerheblichen Teil auf der Straße ab. Deshalb ist ein Arbeitsplatz umso attraktiver, wenn ein Arbeitgeber entweder gleich zu Beginn oder später als kostengünstige Art der Gehaltserhöhung einen Dienstwagen zur Verfügung stellt.

Die Vorteile für beide Seiten liegen auf der Hand: Der Arbeitgeber profitiert von steuerlichen Vergünstigungen durch die Überlassung des Dienstwagen, der Arbeitnehmer erhält ein schickes Statussymbol und muss sein privates Fahrzeug nicht (mehr) für Dienstfahrten aufwenden, wodurch er sich so u.a. den durch die vermehrte Abnutzung etc. eintretenden Wertverlust des eigenen KfZ erspart. Noch erheblicher ist der Vorteil, wenn der Dienstwagen, was regelmäßig der Fall ist, privat genutzt werden darf. Dann kann der Arbeitnehmer auf die Anschaffung eines eigenen PKW sogar vollständig verzichten und so nicht nur die Kosten für den PKW selbst, sondern auch die erheblichen Unterhaltskosten einsparen. KfZ-Steuer und Versicherungen fallen für ihn gar nicht erst an. Denn der Arbeitgeber, der das meist zum Zweck der Überlassung geleaste Fahrzeug zur Verfügung stellt, bleibt Halter und ist mit Blick auf die Rechtsprechung u.a. gehalten, eine Vollkaskoversicherung zu unterhalten. Die Selbstbeteiligung, soweit vorhanden, beläuft sich in der Regel auf wenige hundert Euro. Die Risiken im Falle einer Beschädigung sind also überschaubar - oder etwa doch nicht?

Das böse Erwachen kommt meist erst, wenn das Kind in den Brunnen gefallen, d.h. wenn es zu einem Verkehrsunfall gekommen ist. Wer den Autounfall auf einer Dienstfahrt hatte, kann sich – vorausge-

setzt, dass niemand verletzt wurde - noch glücklich schätzen. Denn nach ständiger Rechtsprechung des BAG zum innerbetrieblichen Schadensausgleich ist der Arbeitnehmer bei leichter Fahrlässigkeit in der Regel nicht verpflichtet, den entstandenen Schaden zu ersetzen. Bei mittlerer Fahrlässigkeit haftet er anteilig unter Berücksichtigung aller Umstände des Schadensfalls und nur bei grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz kann sich der Arbeitgeber bei dem Arbeitnehmer vollständig schadlos halten.

Anders sieht es allerdings aus, wenn sich der Unfall auf einer Privatfahrt ereignet hat. Die Überlassungsverträge sehen häufig – und dies wird von der Rechtsprechung auch so zugelassen –, dass der Arbeitnehmer in diesem Fall unabhängig von dem Verschuldensgrad, also auch bei leichtester Fahrlässigkeit, den entstandenen Schaden vollständig zu ersetzen hat. „*Es geht ja nur um ein paar hundert Euro Selbstbeteiligung*“, wird der ein oder andere nun denken. Das ist aber etwas kurz gegriffen. Denn liegt beispielsweise ein selbst verursachter wirtschaftlicher Totalschaden vor, an dem kein anderer Verkehrsteilnehmer beteiligt war, und wird das verunfallte Fahrzeug daraufhin an das Leasingunternehmen zurückgegeben, da eine Reparatur sich nicht mehr lohnt, so ermittelt dieses den Ablöswert, den der Leasingnehmer, d.h. der Arbeitgeber, zu zahlen hat. Dieser setzt sich zusammen aus dem fiktiven Restwert zum geplanten Leasingende und den monatlichen Leasingraten, die bis zum Ende der geplanten Leasinglaufzeit noch angefallen wären, wegen der vorzeitigen Beendigung des Leasingvertrages nun aber nicht mehr anfallen. Von diesem Betrag wird der nach dem Unfall verbleibende Restwert des PKW abgezogen, ebenso die Versicherungsleistung der Vollkaskoversicherung. Danach bleibt aber meist noch eine Differenz, die – je nach Art und Alter des Dienstwagens und des bereits abgelaufenen Leasingzeitraums – schnell vierstellig ausfallen und so ein großes Loch in die Haushaltskasse des verunfallten Arbeitnehmers reißen kann. Denn wer hat schon für diesen speziellen, aber nach allgemeiner Lebenserfahrung doch nicht unwahrscheinlichen Fall vorgesorgt und kann nun

je nach Ausmaß des Unfalls ein bis drei oder sogar vier Bruttomonatsgehälter für den zu ersetzenden Schaden aufwenden, ohne dass es an die Substanz geht?

Der rettende Anker ist in solchen Fällen eine GAP-Versicherung, die der Arbeitgeber zu Beginn der Fahrzeugüberlassung in weiser Vorausschau für genau solche Fälle abschließen kann. Diese GAP-Versicherung deckt die Lücke (engl. „gap“) zwischen Ablöswert und Wiederbeschaffungswert des Leasingfahrzeugs, den die Kasko-Versicherung bezahlt.

GAP-Klauseln sind inzwischen in vielen Kaskoversicherungen für Leasingfahrzeuge ohne bzw. ohne nennenswerte Mehrkosten enthalten. Dennoch lohnt sich hier ein prüfender Blick in die Versicherungsbedingungen - sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer - und eine entsprechende Regelung in zukünftigen Überlassungsverträgen, um das Risiko von vornherein tatsächlich nur auf „die paar hundert Euro Selbstbeteiligung“ zu begrenzen. Nur so kann verhindert werden, dass der Arbeitnehmer im Fall der Fälle einem finanziellen Schlag ins Kontor ausgesetzt wird, der das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regelmäßig erheblich belasten kann.

Neues Bauvertragsrecht ab 01.01.2018

Mit Wirkung ab dem 01. Januar 2018 tritt die größte Reform des Werkvertragsrechts seit 2002 in Kraft. Diese wirkt sich erheblich auf alle am Bau Beteiligten aus, also auf alle Handwerksunternehmen, Bauunternehmen und potenzielle Bauherren. Diese Auswirkungen werden nachfolgend dargestellt.

1. Bauvertrag und Verbrauchervertrag

Mit der Gesetzesnovelle führt der Gesetzgeber neue Regelungen speziell für die sog. Bauverträge ein. Gem. § 650 a Abs. 1 BGB n.F. handelt es sich bei dem Bauvertrag um einen Vertrag über die Herstellung, die Wiederherstellung, die Beseitigung oder den Umbau eines Bauwerks, einer Außenanlage oder eines Teils davon. Zudem hat der Gesetzgeber spezielle

Vorschriften für den sog. Verbrauchervertrag formuliert. Diese neuen Bestimmungen betreffen Verträge zwischen Unternehmern auf der einen Seite und Verbrauchern auf der anderen. Diese Regelungen gelten also immer dann, wenn Handwerks- oder Bauunternehmen für Private tätig werden. Erfasst sind auch die klassischen Aufträge für Reparaturarbeiten an Bestandsimmobilien.

2. Neuregelungen für sämtliche Bauverträge

Unabhängig davon, ob es sich um einen Verbrauchervertrag oder um einen Bauvertrag zwischen zwei Unternehmern handelt, sind zukünftig die neuen Regelungen für die nachträgliche Änderung des Vertrages und der Vergütung zu beachten. Bislang stand dem Auftraggeber kein Recht zu, den Vertragsinhalt einseitig zu ändern. Sollte beispielsweise bei einer Renovierungsmaßnahme ein Boden mit Laminat verlegt werden, konnte der Auftraggeber sich nicht nachträglich ohne das Einverständnis des Handwerkers umentscheiden und das Verlegen eines Teppichs beanspruchen. Stimmt der Handwerker einer Änderung des Vertrages nicht zu, blieb dem Auftraggeber nur die mitunter teure Kündigung. Anders war das in der Vergangenheit, wenn die VOB/B Vertragsbestandteil wurde. Diese enthielt als spezielles Regelwerk für Bauverträge seit jeher ein einseitiges Anordnungsrecht. Diesem Vorbild folgte nunmehr auch der Gesetzgeber für sämtliche Formen der Bauverträge. Allerdings müssen sich die Parteien nach der Neuregelung zunächst um eine einvernehmliche Regelung bemühen.

Neu wurde zudem die Schriftform für die Kündigung von Bauverträgen eingeführt. Nach der Gesetzesformulierung soll die schwächere Textform, also ein Text ohne eigenhändige Unterschrift, beispielsweise eine E-Mail, ein Computerfax oder das abgespeicherte Dokument auf einen Datenträger nicht ausreichen, um die Wirksamkeit der Kündigung zu begründen.

3. Sonderregelungen für Verbraucherverträge

Grundlegend neu ist die Pflicht, dem Verbraucher vor Vertragsbeginn eine Baubeschreibung zur Verfügung zu stellen. Die verpflichtende Baubeschreibung muss Mindestangaben zu Bauzeit Art und Umfang der angebotenen Leistung enthalten. Die Baubeschreibung wird – wenn nichts anderes ausdrücklich vereinbart – verbindlicher Vertragsinhalt. Unklarheiten in der Baubeschreibung gehen zu Lasten des Unternehmers, § 650 j Abs. 2 BGB n.F. Diese Regelungen werden auch von Handwerkern bei Arbeiten an Gebäuden zu wahren sein. Diese Regelung wird sich damit erheblich auf die Vertragspraxis auswirken.

Von mindestens ebenso großer Bedeutung ist das vierzehntägige Widerrufsrecht bei Verbraucherverträgen. Die Frist beginnt mit dem Zurverfügungstellen einer Widerrufsbelehrung.

4. Sonstige Neuerungen

Neben speziellen Regelungen zum Bau-trägervertrag und zum Architektenvertrag, ist besonders die Neufassung des § 439 BGB hervorzuheben: Mit der Novelle beendet der Gesetzgeber eine für Werkunternehmer unbefriedigende Härte. Nach derzeitiger Rechtslage und Rechtsprechung haftet ein Bauunternehmer bei Mängeln auch für den Ausbau des mangelhaften Materials und den Einbau des mangelfreien Materials. Von seinen Lieferanten kann er demgegenüber nur die Lieferung eines mangelfreien Materials verlangen. Der Werkunternehmer bleibt bislang also regelmäßig auf den Aus- und Einbaukosten sitzen. Zukünftig werden Lieferanten für diese Ein- und Ausbaukosten aufkommen müssen, wenn die gelieferte Sache ihrer Art und ihrem Verwendungszweck nach dazu bestimmt ist, in eine andere Sache eingebaut zu werden. Diese Regelung wird sich zukünftig erheblich auf die Lieferanten von Baustoffen auswirken, weil mit dem Aus- und Einbau regelmäßig erhebliche Kosten verbunden sind.

Die Inhalte dieses Newsletters werden zur Verfügung gestellt durch die Kanzlei

S T R E I T B Ö R G E R ■ S P E C K M A N N

STREITBÖRGER SPECKMANN PartGmbH – Rechtsanwälte Steuerberater

Die Anwaltssozietät Streitbörgler Speckmann PartGmbH ist seit vielen Jahren Mitglied des ServiCon Netzwerks.

Die Anwaltssozietät Streitbörgler Speckmann PartGmbH ist mit mehr als 70 Rechtsanwälten an fünf Standorten tätig. Die spezialisierten Anwälte der Sozietät – 40 von ihnen sind Fachanwälte und 13 zugleich Notare – beraten und vertreten Unternehmen aus dem In- und Ausland. Die meisten Anwälte von Streitbörgler Speckmann sind zugleich Partner der Sozietät und somit selbst Unternehmer. Das prägt ihr Handeln. Ziel jeder Beratung ist, das Problem des Mandanten schnellstmöglich und bestmöglich zu lösen.

Zu unserer Mandantschaft zählen überwiegend mittelständische und große Unternehmen sowohl aus dem produzierenden Gewerbe wie auch aus dem Handel.

Eigene Anwaltszulassungen in New York und Madrid sowie durch Hochschulabschlüsse im Ausland erworbene Kompetenzen in den Rechtsprachen Englisch, Französisch, Italienisch, Spanisch, Schwedisch, Polnisch und Russisch sind die tragfähige Basis einer international ausgerichteten Beratungstätigkeit.

Wir verstehen uns ausdrücklich als mittelständische Kanzlei und nicht als Großkanzlei. Trotz höchster Spezialisierung der einzelnen Anwälte hat jeder Mandant feste Ansprechpartner, die sich um seine Belange kümmern und, soweit erforderlich, spezialisierte Kollegen hinzuziehen. Unser Engagement ist niemals Standard, sondern geht umfassend auf die individuellen Bedürfnisse des Mandanten ein.

www.streitboerger-speckmann.de
Adenauerplatz 4 · 33602 Bielefeld
Heßlerstraße 40 · 59065 Hamm
Johann-Krane-Weg 10 · 48149 Münster
Elisabethstraße 16 · 40217 Düsseldorf
Hegelallee 4 · 14467 Potsdam
Kiesbergstraße 20 · 49809 Lingen
Leisewitzstraße 37b · 30175 Hannover

Impressum:

ServiCon Service & Consult eG
An Lyskirchen 14 - 50676 Köln
Telefon: 0221 / 35 53 71 - 0, Telefax: 0221 / 35 53 71 - 50; E-Mail: info@servicon.de; Internet: <http://www.servicon.de>
Vorstand: Jörg Glaser, Jan Schmüser, Dr. Ludwig Veltmann
Vorsitzender des Aufsichtsrates: Günter Althaus
Amtsgericht Köln - GnR 819

Verantwortlich im Sinne des MDSIV: RA Dr. Marc Zgaga

Wenn Sie den NEWSLETTER nicht mehr erhalten möchten, können Sie ihn bei m.zgaga@servicon.de abbestellen.