Arbeitszeugnis: Arbeitgeber muss Beurteilung begründen

Das Arbeitsgericht Berlin hatte sich mit der Frage zu befassen, wer im Streitfall die Beweislast für das Vorliegen der Voraussetzungen für eine „gute" Beurteilung in einem Arbeitszeugnis trägt. Die Richter legten dem Arbeitgeber die Nachweispflicht dafür auf, warum er die Leistung eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers in dem ausgestellten Arbeitszeugnis lediglich mit „befriedigend" und nicht – wie von dem betroffenen Mitarbeiter verlangt – besser beurteilt hatte. Dies wurde damit begründet, dass nach gesicherten Erhebungen mittlerweile in 86,6 Prozent der erteilten Arbeitszeugnisse „gute" oder bessere Leistungen bescheinigt werden. Daher kann dem Arbeitnehmer nicht dafür auferlegt werden, dass er zu Unrecht in die Gruppe der schwächsten 13,4 Prozent aller Beschäftigten eingereiht worden ist.

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 26.10.2012, 28 Ca 18230/11

Es schreibt für Sie

RA Albrecht W. Omankowsky

Am Justizzentrum 3 · 50939 Köln
Telefon: (02 21) 9 41 57 57
Telefax: (02 21) 9 41 57 59
E-Mail: info@rechtsanwalt-omankowsky.de
Rechtsberatung für DHBV-Mitglieder: Montag–Donnerstag von 14.00 Uhr bis 17.00 Uhr

Bei Mängelbeseitigung aus Kulanz:

Kein Neubeginn der Gewährleistungsfrist!

Ein Anerkenntnis im Sinne des § 212 Abs. 1 Nr. 1 BGB liegt nicht vor, wenn ein Unternehmer auf Aufforderung des Bauherrn eine Mängelbeseitigung vornimmt, dabei jedoch deutlich zum Ausdruck bringt, dass er nach seiner Auffassung nicht zur Mängelbeseitigung verpflichtet ist.

BGH, Beschluss vom 23.08.2012 – VII ZR 155/10

Sachverhalt:

Eine Projektgemeinschaft nimmt den von ihr beauftragten Rohbauunternehmer (Auftragnehmer) unter anderem auf Mängelbeseitigungskosten in Höhe von 9.520,00 Euro und Freistellung wegen fehlerhafter Abdichtung des Verblendmauerwerks in Anspruch.

Die fünfjährige Gewährleistungsfrist begann am 03. 12. 1999.

In einem Rechtsstreit des Bauherrn gegen ein Mitglied der Projektgemeinschaft hatte das Landgericht im Oktober 2002 festgestellt, dass die Abdichtung des Verblendmauerwerks mangelhaft ausgeführt und die sogenannte „Z-Sperre" über dem Schlafzimmerfenster zu erneuern war. Auf Aufforderung der Projektgemeinschaft nahm der Auftragnehmer im Februar 2002 die Abdichtungsarbeiten vor. Gegen den in 2007 rechtshängig gemachten Anspruch der Projektgemeinschaft berief er sich auf Verjährung. Das Oberlandesgericht sah die Ansprüche nicht als verjährt an, da der Auftragnehmer durch Vornahme der Mängelbeseitigungsarbeiten die Ansprüche anerkannt habe, wodurch gemäß § 212 Abs. 1 Nr. 1 BGB die Verjährung neu laufe.

Entscheidung:

Der Bundesgerichtshof hebt das Urteil wegen Verletzung rechtlichen Gehörs auf und verweist die Sache an das Oberlandesgericht zurück. Nach § 212 Abs. 1 Nr. 1 BGB beginnt die Verjährung erneut, wenn der Schuldner dem Gläubiger gegenüber den Anspruch durch Abschlagszahlung, Zinszahlung, Sicherheitsleistung oder in anderer Weise anerkennt. Ein solches Anerkenntnis liegt vor, wenn sich aus dem tatsächlichen Verhalten des Schuldners gegenüber dem Gläubiger klar und eindeutig ergibt, dass ihm das Bestehen der Schuld bewusst ist und angesichts dessen der Gläubiger darauf vertrauen darf, dass sich der Schuldner nicht auf den Ablauf der Verjährung berufen wird. Der Schuldner muss dabei sein Wissen, zu etwas verpflichtet zu sein, klar zum Ausdruck bringen. Ob in nicht nur unwesentlichen Nachbesserungsarbeiten ein solches Anerkenntnis liegt, ist unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalles zu entscheiden. Das OLG hatte bei seiner Bewertung erheblichen Vortrag des Auftragnehmers übergangen. Dieser hatte nämlich vorgetragen, dass er der Projektgemeinschaft gegenüber unmittelbar vor Veränderung der Z-Sperre erklärt habe, fachgerecht und mangelfrei gearbeitet zu haben. Er habe die Z-Sperre auf Bitten der Projektgemeinschaft verändert, da die Verblendsteine nachher wieder angebracht und die Veränderung der Folie nur mit wenig Aufwand verbunden gewesen sei. Unter Zugrundelegung dieses Vortrages liegt ein Anerkenntnis des Anspruchs auf Mängelbeseitigung nicht vor.

Denn der Auftragnehmer hatte nicht etwa gezeigt, dass er sich seiner Nachbesserungspflicht bewusst ist, sondern hatte vielmehr deutlich zum Ausdruck gebracht, dass er sich zur Mängelbeseitigung nicht verpflichtet fühlt.

Praxishinweis:

Oft werden Mängelbeseitigungsmaßnahmen ein Anerkenntnis im Sinne von § 212 Abs. 1 Nr. 1 BGB darstellen. Dies gilt aber nicht, wenn sie ausdrücklich nur aus Kulanz ausgeführt werden.

Im VOB-Vertrag führt dagegen jegliche Nachbesserung gemäß § 13 Abs. 5 Nr. 1 Satz 3 VOB/B zu einer neuen Verjährungsfrist von mindestens zwei Jahren ab Abnahme der Mängelbeseitigungen.

Prämienlohn im Holz- und Bautenschutz-Gewerbe

Eine juristisch/betriebswirtschaftliche Betrachtung – Teil I

Der Mitarbeiter als Mitunternehmer. Zielgerichtet und stets motiviert. Eine Idealvorstellung, die in der Praxis zwar eher selten anzutreffen ist, dessen ungeachtet aber ein lohnenswertes Ziel bleibt. Das motivierte Mitarbeiter entscheidend zum unternehmerischen Erfolg beitragen ist sicherlich keine neue Erkenntnis. Betrachtet man den zeitlichen Umfang, den die Arbeit in unserem Leben einnimmt, so prägt das Arbeitsklima doch wesentlich unsere Lebensqualität insgesamt.

Auch wenn die Einkommenshöhe letztlich, wie Untersuchungen gezeigt haben, nicht der entscheidende Faktor ist, der die Qualität der Zufriedenheit bestimmt, so bleibt sie doch eine wichtige. Insbesondere die individuelle Bewertung der Relation zwischen erbrachter Leistung und dafür erzielter Entlohnung bestimmt den persönlichen Grad der Motivation.

Diesem Ansinnen wird die nach wie vor häufigste anzutreffende Entlohnungsform im Handwerk, die Bezahlung nach geleisteten Stunden anhand eines vereinbarten Stundenlohns, nicht immer gerecht.

Insbesondere Mitarbeiter, die in der zeitlichen Hierarchie einen unteren Platz einnehmen, sich aber wesentlich leistungsstärker präsentieren als langjährige Kollegen, fühlen sich in diesem System benachteiligt. Dass sich der Betrieb im Falle eines Auftragsrückgangs aufgrund der Bestimmung des Kündigungsschutzgesetzes auch noch von diesen Mitarbeitern zuerst trennen muss, verschlechtert die wirtschaftliche Situation zusätzlich. Während die Regularien des Kündigungsschutzgesetzes Ausdruck der gesellschaftspolitischen Stimmungslage sind, kann eine leistungsbezogene Vergütung, hier unter dem Gesichtspunkt des Prämienlohnes, eine rechtliche und wirtschaftlich attraktive Gestaltung der Arbeitsvergütung darstellen. Sowohl Arbeitgeber, wie auch Arbeitnehmer, können aus dieser Regelung Vorteile ziehen, die sich auf beiden Seiten finanziell positiv auswirken.

Abgrenzung Akkordlohn – Prämienlohn

Oftmals wird im umgangssprachlichen Gebrauch die Begrifflichkeit des Prämienlohns mit dem des Akkordlohns vermischt, obwohl es sich hier um zwei klar zu trennende Entlohnungsformen handelt. Der Akkordlohn ist eine

leistungsbezogene Lohnform. Der Bezugspunkt für die Vergütung ist hier die erbrachte Arbeitsmenge, z. B. nach Stück, Maß, Fläche usw. Hier wird für die Arbeitsmengeneinheit ein Geldbetrag (Geldakkord) oder eine fest vorgegebene Zeit (Zeitakkord) als Verrechnungsfaktor bestimmt.

In der praktischen Anwendung scheitert der Akkordlohn an der oftmals fehlenden Akkordfähigkeit der Arbeitsinhalte.

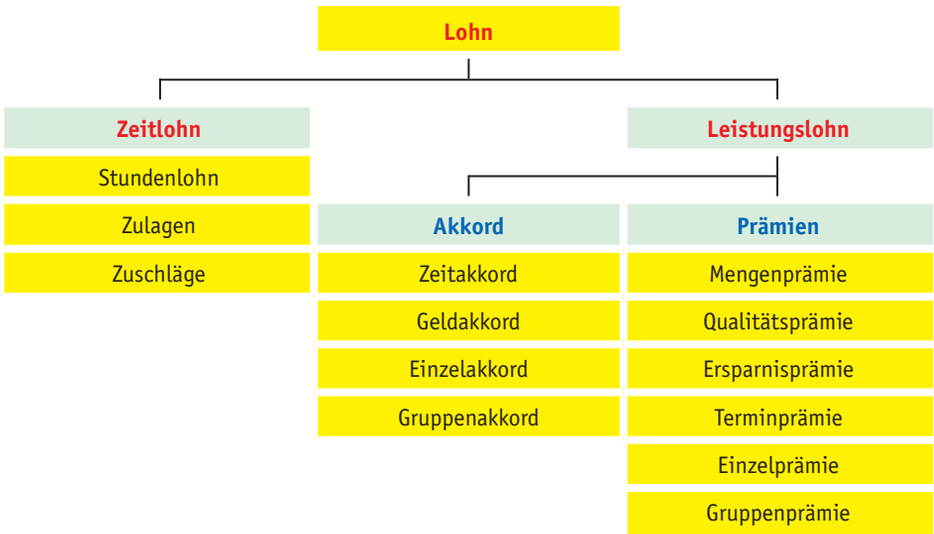
Die Akkordfähigkeit bezeichnet die Eigenschaften, die eine Arbeit aufweisen muss, damit diese überhaupt im Akkordlohn vergütet werden kann. Und das sind im Wesentlichen drei Faktoren:

(1) Der Arbeitsablauf muss in einer im Voraus bekannten oder bestimmbaren Weise wiederholbar und damit auch zeitlich messbar sein.
(2) Die Arbeitsergebnisse müssen mengenmäßig erfassbar sein.
(3) Der Arbeitsplatz muss zweckentsprechend gestaltet sein und die bei der Vorgabezeitermittlung vorhandenen Arbeitsbedingungen müssen während der Akkordarbeit tatsächlich bestehen bleiben.

Arbeiten, und hierzu dürften auch die klassischen Tätigkeitsgebiete im Holz- und Bautenschutz zählen, deren Ablauf und Verfahren sich prozessbedingt verändern (bspw. Reparatur- und Instandsetzungsarbeiten, Arbeiten dispositiver Art) sind somit wenig akkordfähig. Daher findet der Akkordlohn in dieser Branche selten Anwendung.

Bei einem Prämienlohn ist die Gestaltung der Vergütungsgrundlagen freier. Hier erhält der Arbeitnehmer bspw. eine Prämie für die Erbringung einer höheren qualitativen oder quantitativen Leistung. Andere Zweckbestimmungen, die für die Firma eine besondere Bedeutung haben, aber nicht auf eine Leistung gerichtet sind, sind generell möglich. Z. B. Pünktlichkeit oder Anwesenheitsprämien oder das Verhalten gegenüber Kunden. Ein Merkmal, das für Betriebe wichtig sein kann, die stark im Privatkundenbereich tätig sind.

Der Prämienlohn ist dadurch gekennzeichnet, dass er eine Leistung des Arbeitnehmers bewertet, die im Bezug zu einer vorher festgesetzten Normalleistung steht. Kombinationen sind, wie gesagt, möglich.



Prämienlohn, positive und negative Erwartungen

Unternehmer:

Auch wenn ein Prämienlohn zu einer höheren Motivation der Mitarbeiter führen soll, so geschieht dies natürlich nicht aus reinem Selbstzweck, sondern als legitimes Mittel einer Produktivitätssteigerung, an die der Mitarbeiter selbstverständlich partizipieren soll. Ausgelöst durch eine bessere Eigenorganisation, Reduzierung von unproduktiven Zeiten, einer stärkeren Identifizierung mit den betrieblichen Zielen und Erfordernissen sowie den Erfolgserlebnissen durch Prämienzahlungen. Dem stehen Bedenken gegenüber, wie in diesem System Baustellen eingebunden werden können, deren Akquisition vorrangig den Zielen der Beschäftigung oder Erlangung von Nachfolgeaufträgen geschuldet sind, als einer Gewinnerreichung im klassischen Sinne.

Auch hat sich gezeigt, dass die Einführung von Prämienlohnsystemen die Cliquenbildung von leistungsstarken Mitarbeitern fördert und vermeintlich schwächere Mitarbeiter ausgegrenzt werden.

Handelt es sich bei der Prämie um eine leistungsbezogene Variante, in der die Unterschreitung einer vorgegebenen Ausführungszeit prämiert wird, besteht die Gefahr, dass die Zeitersparnis zu Lasten der Qualität geht.

Mitarbeiter:

Das direkte Erfolgserlebnis nach Abschluss der Baustelle, die Anerkennung und Nachweis des persönlichen Arbeitseinsatzes und die damit verbundene Einkommensverbesserung durch Prämienzahlungen sind wohl die primären positiven Erwartungen, die der Mitarbeiter mit einem Prämienlohnsystem verbindet. Hochwertige, individuelle Arbeiten, die ein zeitaufwendiges Arbeiten erfordern, werden hingegen nicht ausreichend berücksichtigt. Auch wird befürchtet, dass die stetige Unterschreitung von Zeitvorgaben mittelfristig zu einer nach unten gerichteten Korrektur der Vorgaben führt und dann für das gleiche Einkommen mehr geleistet werden muss.

Rechtliche Voraussetzungen

Nach § 2 Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe ist geregelt, dass ein Leistungslohn möglich ist. Verwiesen wird dabei auf den Rahmentarifvertrag für den Leistungslohn im Baugewerbe. Dieser Rahmentarifvertrag bildet die Grundlage des Handels für einen Leistungslohn.

Im Tarifvertrag wird explizit auch auf den Prämienlohn eingegangen. Dabei sind die Vereinbarungen bzw. des Prämienlohnes frei zu verhandeln. Die tarifvertraglichen Regelungen gelten soweit diese auf die konkret vereinbarten Prämienlohnmodelle anwendbar sind.

Hier werden die rechtlichen Voraussetzungen und Möglichkeiten des Prämienlohnes unter Beachtung der tarifvertraglichen Regelungen dargestellt. Je nach Ausgestaltung des Prämienlohnes sind evtl. einige der hier dargestellten Rahmenbedingungen nicht oder nur begrenzt anwendbar.

Kurzprofil Autor:

Wolfgang Krauß, Diplom Betriebswirt, seit über 22 Jahren in der betriebswirtschaftlichen Beratung von Handwerksbetrieben tätig.

Kontakt:
Weichselbrunn 8
83137 Schonstett
E-Mail: wolfgangkrauss-beratung@t-online.de
Mobil: (01 72) 7 49 91 02
Internet: www.beratungfuershandwerk.de

Kurzprofil Autor:

RA Andreas Becker
Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht

Kontakt:
Schiffgraben 17
30159 Hannover
Telefon: (05 11) 37 48 41 0
Telefax: (05 11) 37 48 41 20
E-Mail: info@kb-recht.de
Internet: www.kb-recht.de