

Mängelbeseitigung kann hohe Kosten verursachen:

Teurer Spaß

Wenn neue Fenster (d.h. eine Werkleistung) Mängel aufweisen, kann der Auftraggeber laut Gesetz die Beseitigung der Mängel fordern. Zusätzlich kann er in diesem Fall vom Fensterbauer (d.h. dem Auftragnehmer) Schadensersatz für alle Aufwendungen verlangen, die ihm durch die Mängelbeseitigung entstanden sind.

Der Auftraggeber ist im Falle von Mängeln aber verpflichtet, dem Auftragnehmer eine Frist zur Mängelbeseitigung mit einer Ablehnungsandrohung zu setzen. Diese Verpflichtung entfällt nur dann, wenn eine Mängelbeseitigung durch den Auftragnehmer für den Auftraggeber unzumutbar ist. Maßgeblich für den Umfang der Mängelbeseitigung ist das vertraglich geschuldete Werk, d.h. die im Vertrag festgelegten

Leistungen müssen erbracht werden. Diesen Zustand hat im vorliegenden Beispiel der Fensterbauer als Auftragnehmer herzustellen.

Eine Mängelbeseitigung, die nicht den vertraglich geschuldeten Erfolg herbeiführt, d.h. die im Vertrag festgelegten Leistungen, muss der Auftraggeber grundsätzlich nicht akzeptieren.

Der Schadensersatzanspruch beschränkt sich nicht auf die geringeren Kosten einer

Beim Transport können leicht Schäden entstehen, für die der Glaser oder Fensterbauer als Auftragnehmer gerade stehen muss. Richtig teuer kann es aber bei fehlerhafter Ausführung oder Montage werden, da hier oft noch zusätzliche Kosten für den Handwerker hinzukommen

Bild: glaswelt-Archiv



Ersatzlösung, die den vertraglich geschuldeten Erfolg nicht herbeiführt. Der Auftraggeber muss sich auch nicht darauf verweisen lassen, dass der durch eine nicht vertragsgemäße Nachbesserung verbleibende Minderwert durch eine Minderung des Werklohns abgegolten wird.

Vorteil liegt beim Auftraggeber

Auf die Unverhältnismäßigkeit der Mängelbeseitigungskosten kann sich der Fensterbauer als Auftragnehmer nur ausnahmsweise berufen. Unverhältnismäßig sind die Aufwendungen erst dann, wenn der in Richtung auf die Beseitigung des Mangels erzielte Erfolg bei Abwägung aller Umstände des Einzelfalls in keinem vernünftigen Verhältnis zur Höhe des dafür erforderlichen Geldaufwands steht. Es muss für den Handwerker unzumutbar sein, die vom Auftraggeber in nicht sinnvoller Weise gemachten Aufwendungen tragen zu müssen. Diese Voraussetzungen liegen aber nicht vor, wenn die Mängel auf einem groben Verschulden des Handwerkers beruhen. Diese Auffassung vertrat der Bundesgerichtshof in einem Urteil vom 27. August 2003 – VII ZR 443/01.

Zu ersetzen sind weiter die Aufwendungen für solche Leistungen, auf die sich auch die Nachbesserungspflicht des Auftragnehmers bezieht. Diese erstreckt sich nicht nur darauf, die eigene mangelhafte Leistung nachträglich in einen mangelfreien Zustand zu versetzen. Sie umfasst vielmehr auch alles, was vorbereitend erforderlich ist, um den Mangel an der eigenen Leistung zu beheben. Hinzu kommen die Arbeiten, die notwendig werden, um nach durchgeführter Mängelbeseitigung den davor bestehenden Zustand wiederherzustellen. Der Auftragnehmer muss auch Schäden am sonstigen Eigentum des Auftraggebers beheben, die im Zuge der Nachbesserung zwangsläufig entstehen. *Dr. Otto*

Kündigung wegen Führerscheinverlust:

Führerschein weg – Job weg

Beim Entzug der Fahrerlaubnis kann auch die fristlose Kündigung eines Arbeitnehmers gerechtfertigt sein. Zu diesem Urteil kam das Landesarbeitsgericht in Frankfurt am Main (LAG, Az.: 5 Sa 522/03).

Im vorliegenden Fall hatte ein als Kraftfahrer beschäftigter Mann seinen Führerschein eingebüßt, als er mit seinem Privatauto betrunken unterwegs war. Nach dem Entzug der Fahrerlaubnis erhielt der Mann die fristlose Kündigung durch seinen Arbeitgeber.

Das hessische Landesgericht befand die fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber für rechtmäßig, da der Kraftfahrer ohne Führerschein seiner Tätigkeit nicht mehr nachgehen könne.

Die Richter vertraten die Auffassung, dass der Arbeitnehmer für den Verlust des Führerscheins selbst verantwortlich sei, dass er seinen arbeitsvertraglichen Pflichten nicht nachkommen könne. Die Nachteile, die dem Arbeitgeber durch eine Weiterbeschäftigung entstehen würden, werteten die Richter schwerwiegender als das Interesse des Mitarbeiters an seinem Arbeitsplatz.

Trotz dieses Urteils sollten Unternehmen jedoch beachten, dass eine Kündigung nicht in jedem Fall – insbesondere bei nur kurzem Führerscheinentzug und lange Zeit bestehendem Arbeitsverhältnis – rechtmäßig ist. ■