

OLG München:
Abweichung führt
nicht zwingend
zur Haftung

Neues zur psychi-
schen Gefährdungs-
beurteilung nach § 5
Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG

► Werkvertragsrecht

Lph 8: Sind Herstellerangaben zwingend einzuhalten?

| In Leistungsbeschreibungen werden oft Angaben oder Einbauvorschriften des Herstellers als Vertragsgegenstand vereinbart. Werden diese bei der Ausführung nicht eingehalten, hat das nicht automatisch eine mangelhafte Leistung zur Folge. Auch bei Abweichungen von Einbauvorschriften oder Herstellerangaben muss erst geklärt werden, ob die Abweichung Ursache des Mangels ist. Das hat das OLG München entschieden. |

Liegt also z. B. bei der Installation einer Abwasserhebeanlage die ausgeführte Anschlusshöhe unterhalb der vom Hersteller empfohlenen und fällt die Anlage nach der Abnahme aus, liegt allein deshalb kein Mangel vor. Der Auftragnehmer haftet für den Wasserschaden nicht. Eine Haftung kommt nur in Frage, wenn nachgewiesenermaßen feststeht, dass sich die tatsächliche Anschlusshöhe negativ auf die Funktionstüchtigkeit der Anlage ausgewirkt hat (OLG München, Urteil vom 8.7.2015, Az. 13 U 4157/14 Bau, Abruf-Nr. 146115).

► Personalmanagement

Elf Arbeitsplatz-Faktoren belasten die Psyche Ihrer Mitarbeiter

| Die „Initiative Gesundheit und Arbeit“ hat in einer Studie elf Faktoren ausgemacht, die Mitarbeiter am Arbeitsplatz psychisch besonders belasten. Die Ergebnisse sind für Ihre Pflicht aus § 5 Abs. 3 Nr. 6 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), jeden Arbeitsplatz im Hinblick auf sein Gefährdungspotenzial für die Psyche des Mitarbeiters zu beurteilen, von großer Bedeutung. |

Hintergrund | Die Krankheitstage aufgrund psychischer Störungen sind rasant gestiegen. Der Gesetzgeber hat deshalb den betrieblichen Arbeitsschutz um Maßnahmen zur psychischen Gesundheitsprävention erweitert. Wer dieser Pflicht nicht nachkommt, sitzt auf einer haftungsrechtlichen Zeitbombe. Präventionsmaßnahmen müssen da ansetzen, wo die Belastungsfaktoren besonders hoch sind. Das sind laut Studie (Abruf-Nr. 146075) unter anderem:

- Hohe Arbeitsintensität
- Geringer Handlungsspielraum
- Kombination aus beidem gepaart mit geringer sozialer Unterstützung
- Ungleichgewicht zwischen erlebter geforderter Leistung und dafür erhaltener Belohnung bzw. Wertschätzung
- Überstunden, Schichtarbeit
- Geringe soziale Unterstützung
- Rollenstress, aggressives Verhalten am Arbeitsplatz
- Arbeitsplatzunsicherheit

▾ WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- Beitrag „Haftungsfalle Burn-out vermeiden: Führen Sie eine psychische Gefährdungsbeurteilung durch“, PBP 10/2015, Seite 19

ARCHIV

Ausgabe 10 | 2015
Seite 19 – 22

