

STEINSCHLAG

Lkw-Fahrer haften

Ein Lkw-Fahrer haftet unter Umständen für Steinerschlag-Schäden bei nachfolgenden Pkw. Es genügt dabei die Annahme, dass der Stein von der Ladefläche stammen könnte, wie das Landgericht Heidelberg entschieden hat. In dem verhandelten Fall fuhr ein Kieslaster, der seine Ladung nicht über eine Plane gesichert hatte, dem beschädigten Fahrzeug voraus. Die theoretische Möglichkeit, dass der Laster den Stein verloren habe, genüge für seine Schuld, stellten die Richter fest. Für einen Haftungsausschluss müsse der Lkw-Fahrer das Gegenteil beweisen (Az.: 5 S30/11).

ALKOHOLKONTROLLE

Zustimmung reicht aus

Veranlasst die Verkehrspolizei bei einem volltrunkenen Verkehrsteilnehmer eine Blutentnahme, dann reicht dessen Zustimmung aus. Der Eingriff ist rechtmäßig, auch wenn keine richterliche Anordnung vorliegt (Oberlandesgericht Thüringen, Az.: 1 Ss 82/11). In dem Fall hatte die Polizei bei einem Mann per Atem-Alkoholtest 4,02 Promille festgestellt. Bei diesem Promille-Grad sei die Schuldfähigkeit des Betroffenen zum Tatzeitpunkt nicht auszuschließen, teilt die Deutsche Anwaltshotline mit. Es komme also auf eine schnellstmögliche Blutentnahme an. Der Verkehrsteilnehmer erklärte sich damit auch einverstanden. Allerdings hat er die spätere Verurteilung und den Entzug der Fahrerlaubnis angefochten. Er führte an, dass die Polizei ohne richterliche Anordnung nicht hätte handeln dürfen. Er selbst sei nicht zurechnungsfähig gewesen. Dies wiederum wies die Polizei zurück. Er habe sich ohne fremde Hilfe bewegen können. Die Richter erklärten, dass es ausreiche, mit dem für die Blutentnahme verbundenen körperlichen Eingriff einverstanden zu sein und dessen unmittelbare Risiken zu erfassen.

UNFALL-GUTACHTEN

Alle Beteiligten müssen zahlen

Sind an einem Unfall mehrere Autofahrer schuld, müssen sie auch gemeinsam die Kosten für ein Gutachten zahlen. Das entschied der Bundesgerichtshof (BGH) in Karlsruhe. Damit beendeten die obersten Richter die unterschiedliche Rechtsprechung der Oberlandesgerichte (OLG) in dieser Frage. Geurteilt wurde über einen Verkehrsunfall mit Totalschaden im hessischen Neu-Isenburg. Das OLG Frankfurt hatte im April 2011 entschieden, dass der Beklagte die Gutachterkosten allein tragen muss, obwohl beide Autofahrer zu jeweils 50 Prozent für den Zusammenstoß verantwortlich waren. Das OLG Celle kam in einem vergleichbaren Fall im August 2011 zu einem anderen Ergebnis: Es teilte die Kosten zwischen den Parteien auf. Dabei berücksichtigte es, dass ein Autofahrer zu 60 Prozent und der andere zu 40 Prozent am Unfall schuld war. Der BGH folgte der Ansicht, dass Sachverständigenkosten Schadenspositionen wie ein Schaden am Kotflügel seien. Bei geteilter Schuld müssten deshalb die Kosten für das Sachverständigengutachten ebenso von beiden Parteien anteilig getragen werden wie die Kosten für einen kaputten Kotflügel.

Auf der sicheren Seite

Werkverträge: Im Einzelhandel ist das Outsourcen von Lagerarbeiten gängige Praxis. Die kürzlich stattgefundenen Razzia bei Netto und Kaufland zeigt jedoch, dass Auftraggeber und Dienstleister einen schmalen Grat beschreiten.



Fotos: Zimmer, AVSL, Berggrath

Einzelhandel im Visier: Um sich vor ungeliebtem Besuch zu schützen, sollten Spediteure auf vertragliche Feinheiten achten.

Ende Januar hat der Zoll sechs Warenverteilzentren der beiden Einzelhandelskonzerne Netto und Kaufland, mehrere Lager externer Dienstleister sowie Wohn- und Geschäftsräume von Verantwortlichen durchsucht (siehe Kasten). Die beiden Lebensmittelgroßhändler stehen unter Verdacht, unwirksame Werkverträge mit externen Dienstleistern abgeschlossen und dadurch Tariflöhne erheblich unterschritten zu haben.

Beide Handelsunternehmen weisen die Verantwortung von sich und beteuern in ihren Stellungnahmen, dass die bestehenden Verträge mit den beauftragten Dienstleistern geltendem Recht entsprechen. Kaufland zeigt sich nach eigenen Angaben kooperativ und unterstützt die Zollbeamten bei der Ermittlung. Der Einzelhändler versichert zudem, mit den beteiligten Akteuren weitere detaillierte Vereinbarungen getroffen zu haben. Damit sollte sichergestellt werden, dass auch Werkangestellte den betrieblichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde erhalten. Netto stößt in dasselbe Horn und beteuert, mit seinen externen Partnern vertragliche Absprachen fixiert zu haben, die dem Werkpersonal den gesetzlichen Mindestlohn garantieren.

Ob die Vorwürfe der Staatsanwaltschaften Bamberg, Regensburg und Stuttgart tatsächlich ins Leere laufen, ist bei dem momentanen Stand der Ermittlungen noch unklar. Erhärten sie sich, könnte es für

die Unternehmen eng werden. Ist ein Vorsatz nachweisbar, hätte dies für Netto und Kaufland sogar strafrechtliche Konsequenzen.

In der Praxis hat die Anwendung eines Werkvertrages oft ihre Tücken. Bei einem engen und vertrauensvollen Arbeitsverhältnis zwischen Auftraggeber und Dienstleister kann der Leistungsumfang des geschlossenen Werkvertrags auch ungewollt überschritten werden. Besonders bei langjährigen Arbeitsbeziehungen ist es schnell passiert, dass die Angestellten des Dienstleisters aus Gefälligkeit Arbeitsaufträge annehmen, die eigentlich in die Zuständigkeit interner Mitarbeiter fallen.

»Es kommt deshalb nicht allein darauf an, was in einem Werkvertrag schriftlich fixiert ist, sondern entscheidend ist, wie das Verhältnis zwischen Auftraggeber und Dienstleister tatsächlich gelebt wird«, erklärt Judith Lachmayer, Fachanwältin für Arbeitsrecht beim Arbeitgeberverband Spedition und Logistik Baden-Württemberg (AVSL).

Um bei Werkverträgen auf der sicheren Seite zu sein, ist es deshalb wichtig, sich im Vorfeld über die Unterschiede zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung im Klaren zu sein. Wird durch die Beschäftigung eines Dienstleisters ein sogenannter Werkerfolg erzielt, handelt es sich um einen Werkvertrag. Gegenstand des Vertrages ist dabei ein gewisser Erfolg oder die Schaffung eines soge-

»Entscheidend, wie Verhältnis gelebt wird«

UNTER VERDACHT



Der Zoll hat Ende Januar sechs Warenverteilzentren von Netto und Kaufland sowie die Räume der an der Lager- und Verteillogistik beteiligten Werksfirmen durchsucht. Die beiden Lebensmittelgroßhändler stehen unter Verdacht, externe Kommissionierer und Staplerfahrer in ihren Warenverteilzentren über illegale Scheinwerkverträge zu beschäftigen. Bei der Razzia wurden mehr als 60 Durchsuchungsbeschlüsse in Auftrag gegeben. Laut Aussage des Zolls waren dabei mehr als 450 Ermittlungsbeamte im Einsatz.

ABGRENZUNG

Werkvertrag

Der Werkvertrag wird über die §§ 631 ff. des BGB geregelt.

Für einen Werkvertrag sind folgende Merkmale maßgeblich:

- ◆ Erstellung eines konkret bestimmten Werkergebnisses beziehungsweise die Veränderung einer Sache.
- ◆ Eigenverantwortliche Organisation aller Handlungen durch den Werkunternehmer.
- ◆ Weisungsrecht des Werkunternehmers gegenüber seinen Arbeitnehmern.
- ◆ Keine Eingliederung der Arbeitnehmer in die Arbeitsabläufe oder in den Produktionsprozess des Leistungsnehmers.
- ◆ Ergebnisbezogene Vergütung, grundsätzlich keine Abrechnung nach Zeiteinheiten.
- ◆ Beiträge zur Sozialkasse werden durch das Werkunternehmen gezahlt.

Arbeitnehmerüberlassung

Die Arbeitnehmerüberlassung wird über das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt.

Merkmale der Arbeitnehmerüberlassung:

- ◆ Arbeitgeber (Verleiher) überlässt seine Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) einem Dritten (Entleiher) für eine bestimmte Arbeitsleistung.
- ◆ Überlassung erschöpft sich, indem der Arbeitgeber geeignete Arbeitskräfte zur Verfügung stellt.
- ◆ Entleiher darf dabei die entliehenen Arbeitnehmer nach seinen eigenen Erfordernissen in seinem Betrieb einsetzen.
- ◆ Die Vergütung erfolgt nach den gesetzlich vereinbarten Tariflöhnen.
- ◆ Verleiher ist verpflichtet, die Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, haftet im Einsatzfall der Entleiher.

nannten Werkes. Dies kann laut einschlägigen Expertenportalen wie www.rechtswoerterbuch.de ein körperlicher oder ein unkörperlicher Werkerfolg sein, also etwa die Herstellung einer Sache oder auch die Erstellung eines Gutachtens. Im Gegensatz dazu handelt es sich bei einer reinen Leistungserbringung um eine Arbeitnehmerüberlassung.

Des Weiteren muss die Weisungsbefugnis klar definiert sein. Diese liegt bei einem Werkvertrag nämlich allein beim Dienstleister. Juristin Lachmayer rät deshalb, dass Werkangestellte ihre Anweisungen von einem Angestellten des Dienstleisters erhalten. So stellen Auftraggeber und -nehmer sicher, dass beide keine ungewollte Arbeitnehmerüberlassung eingehen.

Wichtig: Ist das Arbeitsverhältnis trotz Werkvertrag mit dem einer Arbeitnehmerüberlassung vergleichbar, sind die Sozialversicherungsbeiträge durch den Auftraggeber zu entrichten, wenn der Dienstleis-



Arbeitsrechtlerin Lachmayer: Klare Weisungsbefugnis nötig.

ter dies nicht tut. Sollten sich demnach die Vorwürfe gegenüber den Lebensmittelgroßhändlern Netto und Kaufland bestätigen, müssen laut Expertenauskunft beide Unternehmen allein im günstigsten Fall mit einer dicken Nachzahlung in die Sozialkassen rechnen. Knut Zimmer

DIENSTHANDY

Aufpassen bei der Nutzung

Obwohl es vom Arbeitgeber nicht gestattet war, nutzte ein Hubwagenfahrer sein Diensthandy für private Gespräche – und wurde dafür fristlos gekündigt. Zu Recht, entschied das Landesarbeitsgericht Hessen (Az.: 17 Sa 153/11). Der Arbeitnehmer hatte das Handy zur Ausübung seiner Tätigkeit erhalten, die private Nutzung war unter vorheriger Eingabe einer privaten Pin-Nummer möglich. Bei einer Überprüfung fiel dem Unternehmen jedoch ein hoher Betrag auf, der auf Telefonate zurückging, die über die Dienstnummer des Betroffenen im Ausland geführt wurden. Der Arbeitnehmer gab an, er habe es irrtümlich versäumt, das Handy während der Nutzung im Urlaub auf den Betrieb für private Nutzung umzustellen. Grundsätzlich wäre die unerlaubte Privatnutzung eines Diensthandys schon geeignet, eine außerordentliche Kündigung auszusprechen, stellte das Gericht fest. Es könne auch nicht ausgeschlossen werden, dass sich derartige Vorfälle in Zukunft wiederholen würden. Demnach sei hier eine Abmahnung nicht erforderlich.

KÜNDIGUNG

Beleidigung ist nicht genug

Wird ein Vorgesetzter von einem Angestellten beleidigt, kann das zu einer außerordentlichen Kündigung führen. Allerdings muss zuvor die Schwere des Einzelfalles abgewogen werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Mainz entschieden (Az.: 2 Sa 232/11). In dem Fall erhielt der Lagerist eines Supermarkts die fristlose Kündigung, nachdem er den Marktleiter als »Wichser« bezeichnet hatte. Zuvor hatte der Vorgesetzte das Vorgehen des Angestellten beim Einreichen einer Krankmeldung kritisiert, was der Lagerist als Kündigungsandrohung aufgefasst habe. Obwohl die Beleidigung eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen könnte, entschied das Gericht in diesem Fall für den Arbeitnehmer. Die außerordentliche Kündigung sei aufgrund des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ungerechtfertigt. Grundsätzlich setze die Kündigung wegen einer Vertragspflichtverletzung eine Abmahnung voraus, da sie nach neuerer Rechtsprechung als milderes Mittel zur Wiederherstellung des Vertrauens in die Redlichkeit des Arbeitnehmers ausreiche.

ABSCHLEPPEN

Schon die Anfahrt kostet

Der Abschleppwagen ist schon da, doch der Falschparker kommt schnell genug zurück, um sein Auto selber wegzufahren. Zahlen muss er dennoch, entschied das Verwaltungsgericht Aachen (Az.: 7 K 2213/09), so der Deutsche Anwaltsverein (DAV). In dem Fall musste der Mann trotz abgebrochenen Abschleppvorgangs zunächst die Abschleppkosten und das Verwarnungsgeld zahlen, was er auch tat. Die Kommune forderte aber zusätzlich noch die übliche Verwaltungsgebühr ein. Dagegen klagte er – ohne Erfolg. Die Kommune darf laut dem Gericht für sogenannte Leerfahrten, die durch abgebrochene Abschleppvorgänge entstehen, dieselbe Regelgebühr wie für vollendete Abschleppmaßnahmen erheben.