

Personalüberlassung: Welcher Chef haftet?

Personalüberlassung ist in der Umzugsbranche gang und gäbe. Doch wer haftet, wenn der Packer Schäden verursacht? Rechtsanwältin Claudia Eller dröselte die Haftungsgrundlagen bei der Personalüberlassung auf.

Foto: fotolia



Wenn Packer Freddie Fettnapf überlassen wird und Schaden verursacht, welcher seiner Chefs haftet?

Die Auftragslage stimmt. Doch das Personal fehlt. Dem Umzugsspediteur bleibt nur die Wahl: Lässt er den kompletten Umzug von einem Subunternehmen ausführen, oder bestellt er von einem anderen Umzugsunternehmen Personal, das seinen Leuten bei der Arbeit hilft? Die Alternativen unterscheiden sich rechtlich. In diesem Beitrag soll die Haftung bei der Personalüberlassung näher betrachtet werden: am Beispiel des Möbelpackers Freddie Fettnapf.

Denn Freddie Fettnapf schleppt seit Stunden Kartons. Heute Morgen hat ihn sein Chef Samuel Sub an das Umzugsunternehmen Gerd Groß ausgeliehen, damit er dessen Team als Packer verstärkt. Jetzt hat Freddie Durst. Der letzte Tropfen Wasser kullert aus der Flasche in seinen Mund. „Macht nichts“, denkt sich Freddie, „ich packe ja seit geraumer Zeit

Weinflaschen im Keller des Kunden ein. Da fällt es nicht auf, wenn eine fehlt.“ Freddie, der noch nie auf der Arbeit Alkohol getrunken hat, lässt sich von dem guten Tropfen - er hat extra die verstaubte Flasche gegriffen - einlullen.

„Den Schaden muss der Sub ersetzen!“

Eine Stunde später findet man ihn im Weinkeller - glücklich singend, die zweite Flasche eines seltenen und teuren Rotweins leerend. Umzugsunternehmer Gerd Groß wütet: „Den Schaden hat der Sub zu ersetzen. Freddie ist schließlich sein Mitarbeiter.“ Samuel Sub, erstaunt über das Verhalten seines sonst vorbildlichen Mitarbeiters, sieht das anders. Er weigert sich zu zahlen. Und er ist im Recht. Obwohl Freddie sein Angestellter

ist, muss er für den Schaden nicht aufkommen. Hier in diesem Punkt unterscheidet sich die Personalüberlassung von der Abgabe des kompletten Umzugs. Bei der Abgabe verspricht der Subunternehmer einen Erfolg - zum Schluss ist das Umzugsgut von A nach B transportiert - und haftet für das, was in der Zwischenzeit passiert. Es gelten die Regeln nach dem Handelsgesetzbuch (HGB).

Freddie Fettnapf war bislang tadellos

Verleiht der Subunternehmer aber nur Mitarbeiter, verspricht er keinen Erfolg, sondern lediglich geeignetes Personal, das zum richtigen Zeitpunkt zur Verfügung steht. Er haftet nur für diese zwei Positionen (BGH vom 09.03.1971, Az. VI ZR 138/69). Bei diesem Leiharbeitsverhältnis gelten die Regeln des Dienstleistungsvertrags nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB).

Und da Freddie Fettnapf vorher noch nie betrunken war und immer gute Arbeit geleistet hat, hat Samuel Sub den Vertrag tadellos erfüllt: er hat geeignetes Personal zum richtigen Zeitpunkt überlassen.

Zur Person

„Wer die Transportbranche vertritt, muss wissen wie sie tickt.“ Unter diesem Credo nimmt Rechtsanwältin Claudia Eller seit 2008 die rechtlichen Interessen von Umzugsunternehmen wahr. Vor ihrem Studium der Rechtswissenschaften war Rechtsanwältin Eller mehr als zehn Jahre als Zeitungsjournalistin tätig. Kontakt: www.anwaltskanzlei-eller.de, 06181/277720.

Der Schwarze Peter liegt bei Gerd Groß. In dem Moment, in dem er Freddie seinem Teamleiter unterstellte und ihm Weisungen erteilte, hat er ihn in seinen Betrieb eingegliedert. Mit der Folge, dass Gerd Groß für Freddie's Verhalten einstehen und den Schaden ersetzen muss. Zahlt er zudem Samuel Sub nicht vereinbarungsgemäß, kann der Sub das Geld innerhalb der nächsten drei Jahre bei Groß einklagen. Groß kann sich aber an Freddie schadlos halten. Denn Freddie wollte die Flaschen öffnen und leeren; er hat vorsätzlich gehandelt. Bei vorsätzlichem und grob fahrlässigem Handeln muss er den dadurch entstehenden Schaden ausgleichen.

Trifft Freddie kein Verschulden oder handelt er nur leicht fahrlässig, ist er als Arbeitnehmer von der Haftung befreit. Erleichtert darüber, dass er seinem

Mitarbeiter keinen exklusiven Schoppen ausgeben musste, lehnt sich Samuel Sub abends zurück und fragt sich: „Hätte ich heute eigentlich eine Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) benötigt?“

Gesetzgeber hat 2011 geantwortet

Der Gesetzgeber hat die Frage Ende 2011 eigentlich mit nein beantwortet und eine Ausnahme ins Gesetz geschrieben (§ 1 Abs. 3 Ziff. 2a AÜG). Allerdings hat er handwerklich schlecht gearbeitet. Zurzeit weiß niemand, wo die Ausnahme anfängt und aufhört. Im Gespräch ist, dass nur eine einmalige Ausleihe ohne Wiederholung erlaubnisfrei sein sollte.

Wer also zu 100 Prozent auf der sicheren Seite stehen möchte, nimmt die nicht



Foto: privat

Claudia Eller: „Personalüberlassung unterscheidet sich von der Abgabe eines Umzugs.“

geringen Kosten auf sich und beantragt eine Erlaubnis. Ansonsten bleibt nur abzuwarten, wie Behörden und Gerichte mit dem Paragraphen umgehen.

Claudia Eller

Anzeige



Brandeis
Verlag und Medien



Unsere Erfahrung für Ihren Erfolg.

Ob der **möbelspediteur**, das FEDEMAC-Adressbuch, www.umzuege.de oder wiederablösbare Etiketten, Formulare, Umzugsbroschüren und Wandkalender: Mit unserem umfangreichen Verlagsprogramm erreichen Sie Kollegen und Kunden gleichermaßen.



Infohotline: 06145 5442400
www.brandeisweb.de/shop

