

Editorial



BVerfG zum „Deal“ und BAG zu CGZP-Folgen

Liebe Leserinnen und Leser,

in den von mir vertretenen Disziplinen haben zwei Entscheidungen in jüngster Zeit Aufsehen erregt:

- Zum einen die Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts vom 19.03.2013 zur Absprache im Strafprozess, nach denen – wen wundert es wirklich – das höchste deutsche Gericht den **informellen Deal für unwirksam** erklärt hat und eine Selbstverständlichkeit noch einmal betonen musste, nämlich, dass der Deal ausschließlich auf dem Boden der Strafprozessordnung zu erfolgen hat; dieser Entscheidung widmet sich mein Kollege Dr. Ralf Heimann.
- Zum anderen einige wichtige Folgeentscheidungen zur Tarifunfähigkeit der CGZP des Bundesarbeitsgerichts, denen ich mich in dieser Ausgabe unseres e_newsletters annehmen werde. Vorab soviel: Die individualvertraglich vereinbarten Ausschlussfristen halten – wenigstens dies ein konsequentes und überzeugendes Judikat!

Wir wünschen Ihnen geruhsame Osterfeiertage und uns allen besseres Wetter!

Es grüßt Sie aus Nürnberg

Jörg Steinheimer
Rechtsanwalt
FA für Arbeitsrecht
FA für Strafrecht

Aktuelles BGH-Urteil zur Prominenten-Berichterstattung

bild.de hatte im Juni 2010 anlässlich des damals laufenden Strafverfahrens gegen den Moderator Kachelmann über dessen Sexualpraktiken berichtet. Später wurde der Moderator vom Vorwurf der Vergewaltigung rechtskräftig freigesprochen. Der Bericht über intime Einblicke dessen Liebesleben hatte ein juristisches Nachspiel, nachdem der Moderator auf Unterlassung wegen Persönlichkeitsverletzung geklagt hatte. Der Fall ging zuletzt zum BGH, der mit Urteil vom 19.03.2013, Az.: VI ZR 93/12 entschieden hat.

Grundsätzlich gilt: Die Intimsphäre, zu der auch das Sexualeben zählt, ist auch bei Personen des öffentlichen Lebens tabu und darf nicht von den Medien öffentlich gemacht werden.

bild.de hatte sich bei der Berichterstattung auf die Nachrichtenseite des Magazins Focus bezogen, die wiederum auf der Aussage des Moderators vor dem Untersuchungsrichter gründete. Das Vernehmungsprotokoll war in der öffentlichen Hauptverhandlung verlesen worden.

Der BGH urteilte nun, dass die Berichterstattung von bild.de rechtswidrig war, da das Persönlichkeitsrecht des Moderators verletzt wurde. Ein Anspruch auf Unterlassung wurde gleichwohl verneint, da nach der öffentlichen Protokollverlesung eine aktuelle Prozessberichterstattung nicht unzulässig war. Es durfte über öffentlich gewordene Verfahrensinhalte aus dem Gerichtssaal hinaus grundsätzlich auch über intime Details berichtet werden.

Zugleich hat der BGH jedoch auch die Grenzen der Verdachtsberichterstattung hervorgehoben. Aufgrund der geltenden Unschuldsvermutung sei dem Betroffenen immer zuerst Gelegenheit zur konkreten Stellungnahme zu geben. Zudem muss ein Mindestbestand an Beweistatsachen recherchiert werden. Die zur Last gelegte Tat muss dabei von einiger Schwere sein, was auch Auswirkung auf die notwendige Recherchearbeit habe. Über die Zulässigkeit einer Verdachtsberichterstattung entscheide außerdem, inwieweit der Betroffene selbst die Öffentlichkeit sucht. Neugier und Sensationslust allein

reichen nicht, um eine Berichterstattung rechtfertigen zu können. Der Verdacht müsse im Bericht stets klar erkennbar sein, sodass eine Vorverurteilung verboten sei. Neben belastenden seien in jedem Fall auch entlastende Umstände zu nennen.

Das Urteil ist schon deshalb interessant, als der Fall „Kachelmann“ geradezu ein Musterbeispiel für eine öffentliche Vorverurteilung eines Prominenten durch die Medien darstellt. Der Freispruch des Moderators bildete im Vergleich zur gesamten Verfahrensberichterstattung nur eine Randnotiz. Auch wenn der Moderator im Hinblick auf den Unterlassungsanspruch unterlegen ist, ist das Urteil gleichwohl von Bedeutung für die Prozessberichterstattung der Medien.

Annette Lieb, LL.M.
Rechtsanwältin

Erhöhte Anforderungen bei der Anerkennung von Ehegattenarbeitsverträgen

Das Finanzgericht Düsseldorf hatte jüngst zu einem Ehegattenarbeitsverhältnis in einer Zahnarztpraxis zu urteilen. (Urteil vom 16.11.2012, Az.: 9 K 2351/12-E). Im Ergebnis wurden die Ausgaben für das Arbeitsverhältnis nicht als Betriebsausgaben anerkannt.

Sachverhalt

Ein Zahnarzt beschäftigte über Jahre in seiner Praxis seine Ehefrau. Der hierzu geschlossene Arbeitsvertrag bestimmte, dass die Ehefrau bei verwaltungstechnischen Arbeiten in der Zahnarztpraxis, insbesondere bei der Vorbereitung der Buchhaltung, des Zahlungsverkehrs und der zahnärztlichen Kassen- und Privat abrechnung mitwirkt. Die Arbeitszeit betrug nach dem Vertrag 45 Stunden monatlich, wobei die Arbeitszeit in Abhängigkeit von den betrieblichen Notwendigkeiten frei gestaltet werden konnte. Die Ehefrau erbrachte unstreitig je nach Bedarf und Arbeitsanfall Arbeitsleistungen von zu Hause aus. Aufzeichnungen über die erbrachten Arbeitsleistungen und geleisteten Arbeitsstunden wurden nicht geführt. Im Rahmen einer Betriebsprüfung wurde das Arbeitsverhältnis nicht anerkannt, da nur eine monatliche Arbeitszeit festgelegt war und Stundenzettel fehlten. Auch habe die Ehefrau, so die Finanzprüfung, Tätigkeiten entfaltet, welche sonst im

Rahmen der ehelichen Lebensgemeinschaft erfolgten.

Entscheidung

Das Finanzgericht Düsseldorf gab der Klage des Zahnarztes nicht statt. Es bemängelte das Fehlen fester Arbeitszeiten sowie die vage Bezeichnung der von der Ehefrau zu erbringenden Arbeitsaufgaben. Im Einzelnen führte das Gericht aus:

- Nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs muss ein Ehegatten-Arbeitsverhältnis zivilrechtlich wirksam vereinbart und der Vereinbarung entsprechend tatsächlich durchgeführt werden. Es muss inhaltlich sowohl in der Vereinbarung als auch in der Durchführung dem entsprechen, was bei Arbeitsverträgen unter Fremden üblich ist (BFH vom 27.11.1978, GrS 8/77; vom 27.11.1989, GrS 1/88).
- Es ist unter Fremden nicht üblich, dass sich der Arbeitnehmer lediglich zu einer bestimmten wöchentlichen oder gar monatlichen Anzahl von Arbeitsstunden verpflichtet und es dabei völlig dem Arbeitgeber überlassen bleibt, zu bestimmen, wann die Arbeit im Einzelnen zu leisten ist oder aber dies in der freien Entscheidung des Arbeitnehmers liegt. Dies kann zwar auch unter Fremden ausnahmsweise vorkommen. Dann sind aber Nachweise der vom Arbeitnehmer erbrachten Arbeitsleistungen in Form von Stundenzetteln üblich.
- Eine Regelung der Arbeitszeiten wäre entbehrlich gewesen, wenn sich die Arbeitszeiten zumindest annähernd aus der zu leistenden Tätigkeit ergeben hätten oder wenn nach der zu leistenden Arbeit zumindest eine gewisse Gewähr dafür bestanden hätte, dass die vereinbarten Arbeitsstunden abgearbeitet werden. Die in dem Arbeitsvertrag beschriebene Mitwirkung bei verwaltungstechnischen Arbeiten in der Zahnarztpraxis sei dahingehend zu verstehen, dass eine nicht verantwortliche, untergeordnete Zusammenarbeit mit einem oder mehreren anderen Praxisangehörigen zu leisten war, wobei der Arbeitsanteil der Ehefrau nicht festgelegt war. In der mündlichen Verhandlung bestätigte die Ehefrau, dass sie nicht in alleiniger Verantwortung die Arbeiten erledigte.

- Dadurch, dass die Ehefrau die Arbeit zu Hause leistete und nicht in der Praxis arbeiten musste, war eine Kontrolle, ob sie tatsächlich 45 Stunden pro Monat arbeitete, über die Anwesenheitszeiten in der Praxis nicht möglich.

Praxistipp: Der Zahnarzt und seine Ehefrau beriefen sich erfolglos auf die von ihnen vorgelegten Musterverträge von IHK und Datev, welche den dem Finanzgericht Düsseldorf beanstandeten Klauseln ähnelten. Das Finanzgericht meinte hierzu, dass selbst bei einer Orientierung an besagten Musterverträgen im Einzelfall einem Arbeitsverhältnis zwischen Ehegatten die steuerliche Anerkennung zu versagen ist. Das Urteil ist rechtskräftig. Es ist zu erwarten, dass Prüfer Arbeitsverhältnisse unter nahen Angehörigen künftig noch kritischer bewerten werden.

Die gezahlten Arbeitslöhne sowie die hierauf entrichteten Sozialversicherungsbeiträge, Lohnsteuern und Kirchensteuern sowie die gezahlten Solidaritätszuschläge sind bei Nichtanerkennung des Ehegattenarbeitsvertrages nicht als Betriebsausgaben zu berücksichtigen, sondern Aufwendungen des Ehemannes, um private Unterhaltszahlungen an seine Ehefrau als Zahlung von Arbeitslohn darzustellen. Sie stellen sich damit als Entnahmen dar.

*Dr. Klaus Lieb
Rechtsanwalt
FA für Medizinrecht*

Haltung von Hunden und Katzen in einer Mietwohnung nicht generell verboten

Wie der BGH am 20.03.2013 - VIII ZR 168/12 entschieden hat, kann die Hunde- und Katzenhaltung in einer Mietwohnung nicht durch Allgemeine Geschäftsbedingung untersagt werden.

Der BGH hatte zu entscheiden, ob eine Formulklausel in einem Wohnraummietvertrag wirksam ist, mit der die Haltung von Hunden und Katzen in einer Mietwohnung generell untersagt wurde. Der Mietvertrag sah - wie bei der klagenden Genossenschaft üblich - als zusätzliche Vereinbarung vor, dass der beklagte Mieter, ein Genossenschaftsmitglied, verpflichtet sei, "keine Hunde und Katzen zu halten."

Der Beklagte zog mit Familie und einem Hund mit einer Schulterhöhe von etwa 20 cm in die Wohnung ein. Er wurde von der Klägerin aufgefordert, den Hund binnen vier Wochen abzuschaffen. Nachdem der Beklagte dieser Aufforderung nicht nachkam, nahm die Klägerin ihn auf Entfernung des Hundes aus der Wohnung und auf Unterlassung der Hundehaltung in der Wohnung in Anspruch. Erstinstanzlich wurde der Klage noch stattgegeben, auf die Berufung des Beklagten jedoch das erstinstanzliche Urteil abgeändert und die Klage abgewiesen.

Auch die vom Berufungsgericht zugelassene Revision der Klägerin hatte keinen Erfolg. Der zuständige VIII. Zivilsenat des Bundesgerichtshofs entschied nun, dass eine Allgemeine Geschäftsbedingung des Vermieters, welche die Haltung von Hunden und Katzen in der Mietwohnung generell untersagt, gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB unwirksam ist und den Mieter unangemessen benachteiligt, weil die Klausel eine Hunde- und Katzenhaltung ausnahmslos und ohne Rücksicht auf besondere Fallgestaltungen und Interessenlagen verbietet. Zugleich verstößt eine solche Regelung gegen den wesentlichen Grundgedanken der Gebrauchsgewährungspflicht des Vermieters in § 535 Abs. 1 BGB. Ob eine Tierhaltung zum vertragsgemäßen Gebrauch im Sinne dieser Vorschrift zählt, erfordert im Einzelfall eine umfassende Interessenabwägung. Eine generelle Verbotsklausel würde - in Widerspruch dazu - eine Tierhaltung auch in den Fällen ausschließen, in denen eine solche Abwägung eindeutig zugunsten des Mieters ausfiele.

Die Unwirksamkeit der Klausel führt allerdings nicht dazu, dass der Mieter Hunde oder Katzen ohne jegliche Rücksicht auf andere halten kann. Es geht vielmehr darum, dass eine nach § 535 Abs. 1 BGB gebotene umfassende Abwägung der im Einzelfall konkret betroffenen Belange und Interessen der Mietvertragsparteien, der anderen Hausbewohner und der Nachbarn zu erfolgen hat. Im vorliegenden kam der BGH zu dem Ergebnis, dass das Berufungsgericht eine Zustimmungspflicht der Klägerin zur Hundehaltung rechtsfehlerfrei bejaht habe.

*Annette Lieb, LL.M.
Rechtsanwältin*

Deal or no Deal

Formelle Absprachen - sog. „ Deals“- in Strafprozessen waren und sind zulässig. So entschied jetzt am 19.03.2013 das Bundesverfassungsgericht. Informelle Absprachen hingegen wurden gerügt.

Absprachen erfolgen nach § 257c StPO zwischen den Verfahrensbeteiligten wie Gericht, Staatsanwaltschaft und Verteidigung. Durch die informelle Absprache können sich die Beteiligten z.B. auf eine Strafobergrenze einigen.

Die Verständigung birgt aber auch Gefahren und darf nicht auf den „Trümmern der Wahrheit“ errichtet werden. Der Deal darf nicht dazu führen, dass der Angeklagte unter dem Druck einer hohen Strafandrohung oder gar eines Freiheitsentzuges ein Geständnis ablegt, obwohl er die Tat (so) nicht begangen hat. Andernfalls würde die Absprache zu einem Handel mit der Wahrheit im Strafprozess der Gerechtigkeit degradiert. Bis dato zeigte sich aber laut einer Studie des Düsseldorfer Kriminologen Karsten Altenhain die Praxis der Absprachen in Strafprozessen besorgniserregend. Die gesetzlichen Bestimmungen zu Absprachen wurden laut der Studie häufig von Richtern ignoriert. So führte Altenhain aus, dass fast 60 Prozent der Richter die Mehrzahl der Absprachen ohne die vorgeschriebene Protokollierung, also informell traf. Der Deutsche Anwaltverein warnte vor der Gefahr von Fehlurteilen. 55 Prozent der Verteidiger hatten der Studie zufolge angegeben, dass ihre Mandanten schon mutmaßlich falsche Geständnisse abgegeben hätten, um die Zusage einer milden Strafe zu erlangen.

Die Erforschung der Wahrheit, eine elementare Aufgabe eines Strafprozesses, kommt daher bei einer Absprache oft zu kurz. Laut Studie überprüften 28% der Richter nach einem Deal bestenfalls „manchmal“, ob das abgelegte Geständnis glaubhaft ist. BGH-Präsident Klaus Tolkdorf sah sogar strukturelle Probleme, da sich im Prinzip Konsens und Strafrecht nicht vertragen sollen.

Letztlich ist aber die Absprache in der Praxis kaum noch wegzudenken. Sie sollte aber auf Grund einer sorgfältigen Wahrheitserforschung und Abwägung erfolgen.

Dr. Ralf Heimann
Rechtsanwalt

CGZP: Wenigstens die individualvertraglichen Ausschlussfristen halten

„Erfurt locuta, causa finita“ – mit fünf Revisionsentscheidungen vom 13.03.2013 dürfte der 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) die seit der Entscheidung des 1. Senats vom 14.12.2010 (1 ABR 19/10) brodelnden Diskussionen um die Konsequenzen aus der Tariffähigkeit der „Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA“ (CGZP) im Wesentlichen beendet haben.

Zwar liegen die Entscheidungsgründe noch nicht vor. Aus der Zusammenschau der Pressemitteilung Nr. 17/13 und der jeweils zur Revision anstehenden LAG-Berufungsentscheidung lassen sich jedoch die wesentlichen Grundlinien des BAG bereits herausfiltern.

1. Kein Vertrauensschutz in die Tariffähigkeit

Sämtlichen Vertrauensschutzerwägungen hat das BAG entgegen einer Vielzahl von Stimmen in der juristischen Literatur (siehe auch unser e-newsletter 01/2011 und *Steinheimer/Haeder*, Erdbeben in der Zeitarbeitsbranche, NZA 2012, 903 und ausführl. im Online-Aufsatz 4/2012 vom 27.08.2012, abrufbar unter www.nza.de) eine Absage erteilt: **Etwaiges Vertrauen der Personaldienstleister in die Tariffähigkeit der CGZP sei nicht geschützt.**

2. Unwirksame Verweisung mehrgliedrigen Tarifvertrag vom 15.03.2010

Soweit auf den neuen mehrgliedrigen Tarifvertrag, der zwischen AMP auf der einen und CGZP sowie einer Reihe christlicher Arbeitnehmervereinigungen auf der anderen Seite unter dem 15.03.2010 abgeschlossen worden war, arbeitsvertraglich Bezug genommen worden ist, hat das BAG diese Bezugnahme wegen **Intransparenz nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB** für unwirksam erklärt, wenn nicht ersichtlich ist, welches der tariflichen Regelwerke bei sich widersprechenden Regelungen den Vorrang haben soll. In diesem Punkt hat sich das BAG dem LAG Berlin-Brandenburg (20.09.2011, 7 Sa 1318/11) angeschlossen (Revisionsurteil 5 AZR 954/11). Da eine derartige Vorrangregel in den vom AMP vorgeschlagenen Text der Bezugnahme Klausel nicht beinhaltet war, dürfte der Strick „Bezugnahme auf den neuen mehrgliedrigen Tarifvertrag“ in den weitaus überwiegenden Fällen reißen.

3. Individualvertragliche Ausschlussfristen greifen!

Die gute Nachricht: Das BAG stellt die tradierten Konzepte „individualvertragliche Ausschlussfristen“ und „Verjährung“ nicht in Frage. Anders als das LAG Berlin-Brandenburg (a.a.O.) lässt das BAG eine wirksam vereinbarte individualvertragliche Ausschlussfrist durchgreifen. Es folgt damit nicht der Meinung des LAG, die Fälligkeit sei bis zum 14.12.2010 aufgeschoben gewesen.

Folgende Grundsätze lassen sich insoweit der vorgenannten Pressemitteilung zum diesbezüglichen Revisionsurteil 5 AZR 954/11 entnehmen:

- Der gesetzliche Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt nach § 10 Abs. 4 AÜG (sog. Differenzlohn) wird zu dem arbeitsvertraglich für die Vergütung vereinbarten Zeitpunkt fällig (in der Regel mit dem Monatsende, § 614 BGB).
- Der Differenzlohn unterliegt wirksam vereinbarten Ausschlussfristen.
- Die Ausschlussfrist darf drei Monate nicht unterschreiten (insoweit knüpft das BAG an Bekanntes an, nämlich seine Entscheidungen vom 25.05.2005 – 5 AZR 572/04 – und 28.09.2005 – 5 AZR 52/05).
- Zur Verhinderung des Verfalls genügt eine Geltendmachung des gesetzlichen Anspruchs dem Grunde nach.

Dieses Durchgreifen von Ausschlussfristen ist – entgegen vereinzelt geäußelter Kritik – im Übrigen meines Erachtens auch **europarechtskonform**. Die Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern vom 20.03.2002 ist nicht verletzt, wenn das nationale Recht Ausschlussfristen zur Geltung verhilft. Es bleibt den Mitgliedsstaaten überlassen, **Anspruchsbegrenzungen, die die Geltendmachung des Anspruchs nicht schlechthin unmöglich machen**, vorzusehen (vgl. für die tarifliche Beschränkung der Übertragung von Urlaubsansprüchen langzeiterkrankter Arbeitnehmer EuGH 22.11.2011 – C-214/10, NZA 2011, 1333).

4. Verjährung

Nach dem Revisionsurteil 5 AZR 424/12 unterliegt der Differenzlohn der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren. Verjährungsbeginn ist der Schluss desjenigen Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Leiharbeitnehmer Kenntnis von den anspruchsbegründenden Umständen hat (§ 199 Abs. 1 BGB).

Das BAG hielt damit eine Entscheidung des LAG Hamm (21.03.2012, 3 Sa 1526/11), die in erfreulich klarer Diktion den allgemein anerkannten Grundsätze des Verjährungsrechts zur Geltung verhalf.

Kurzgefasst: Auf die rechtliche Würdigung der Umstände kommt es nicht an, namentlich hindert diese nicht den Verjährungsbeginn. Wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit erbracht hat, ist dies der anspruchsbegründende Umstand und der Arbeitnehmer hat – bezogen auf seinen evtl. Differenzlohnanspruch – Kenntnis (so auch *Steinheimer/Haeder*, a.a.O.).

5. Gesamtvergleich

Mit dem Revisionsurteil 5 AZR 294/12 hat das BAG klargestellt, dass bei der Berechnung von „Equal Pay“ ein **Gesamtvergleich aller Entgelte** im Überlassungszeitraum stattzufinden hat. Nur eingeschränkt hat sich das BAG dabei dem LAG Hamm (25.01.2012, 3 Sa 1544/11) angeschlossen, das zwanglos auch den (äußerst umstrittenen) Aufwendungsersatz mit in den Gesamtvergleich einstellte: Nach dem BAG sei dies nur möglich, wenn es sich um „verschleiertes“ und damit steuerpflichtiges Arbeitsentgelt handele.

Zu diesem Aspekt wird mit Interesse den Entscheidungsgründen entgegen gesehen, denn letztlich würde ein Sachvortrag in diese Richtung unweigerlich auf die Einräumung einer steuerlich nicht korrekten Behandlung auf Seiten des Personaldienstleisters hinauslaufen – mit allen steuerrechtlichen oder gar strafrechtlichen Konsequenzen. Man bedarf keiner hellseherischen Fähigkeiten, um vorherzusagen, dass entsprechendes Vorbringen vor den Arbeitsgerichten wohl eher selten erfolgen wird.

*Jörg Steinheimer
Rechtsanwalt
FA für Arbeitsrecht*

Auftrag für „kleines Geld“, volle Haftung für Planungsmängel

Gegenüber einem Schadensersatzanspruch wegen eines Planungsmangels kann ein selbstständiger Architekt nicht einwenden, dass der Auftraggeber das in keinem Verhältnis zum Honorar stehende Kalkulationsrisiko in unzulässiger Weise auf ihn abgewälzt habe.

OLG Naumburg, Urteil vom 27.05.2011 – 5 U 1/11; BGH, Beschluss vom 25.10.2012 – VII ZR 158/11 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen, IBR 87/2013)

Sachverhalt

Ein Generalunternehmer wurde vom Bauherrn mit der schlüsselfertigen Errichtung eines Einkaufszentrums beauftragt. Er übertrug die unter Zeitdruck zu erbringende Ermittlung der Rohbaumassen inklusive Angaben zu möglichen Optimierungen unter Vereinbarung eines Honorars von € 3.500,00 an einen Architekten. Dessen Berechnungen flossen in die Kalkulation des vom Generalunternehmer mit dem Bauherrn vereinbarten Pauschalpreises über rund € 23 Mio. Später stellte sich heraus, dass die Rohbaumassen zu niedrig ermittelt waren. Der Generalunternehmer nahm den Architekten auf Schadensersatz in Anspruch und trug vor, dass er bei Kenntnis der richtigen Massen mit dem Bauherrn einen höheren Pauschalpreis vereinbart hätte.

Entscheidung

Das Oberlandesgericht Naumburg verurteilte den Architekten in zweiter Instanz zur Zahlung eines Schadensersatzes von rund € 260.000,00. Der Architekt könne nicht einwenden, dass er für ein Honorar in Höhe von € 3.500,00 nicht das Kalkulationsrisiko für ein Millionenprojekt haben übernehmen wollen. Es sei allein Sache des Architekten als Auftragnehmer gewesen, einzuschätzen, ob er den Auftrag in der zur Verfügung stehenden Zeit ordnungsgemäß ausführen könne und das mit dem Auftrag verbundene Haftungsrisiko eingehen wolle. Ein Mitverschulden des Generalunternehmers, die Mengenermittlung nicht auf Plausibilität geprüft zu haben, liege nicht vor. Der Generalunternehmer habe den Architekten gerade wegen seiner Spezialkenntnisse herangezogen. Ferner gelte die Rechtsprechung zum Arbeitsrecht, wonach der Übertragung einer erhöhten Risikoverantwortung ein entsprechender Gehaltsausgleich ohne Missverhältnis gegenüberste-

hen müsse, nicht. Beim Outsourcen der Leistung auf einen selbstständigen Unternehmer fehle es an der für ein Arbeitsverhältnis typischen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Praxishinweis: Das zur Vergütung unverhältnismäßig hohe Haftungsrisiko ist auch in anderen Bereichen nicht ungewöhnlich. Dem kann nur begegnet werden, dass man das Risiko versichert oder nicht eingeht.

Dr. Klaus Lieb
Rechtsanwalt

Impressum

v.i.S.d.P.: Rechtsanwalt Jörg Steinheimer
LIEB.Rechtsanwälte
Lorenzer Strasse 31 / 90402 Nürnberg
Fon + 49 (0)911 2179090 / Fax +49 (0)911 21790999
joerg.steinheimer@lieb-online.com
www.lieb-online.com

Hinweis: Dieser Newsletter kann keine Einzelfallberatung ersetzen. Alle Angaben ohne Gewähr und Anspruch auf Vollständigkeit. Für die Abmeldung aus dem Verteiler schreiben Sie bitte eine E-Mail an joerg.steinheimer@lieb-online.com

© LIEB.Rechtsanwälte 2013