

Quelle: <https://www.arbeitssicherheit.de//document/56c8a173-b8af-4976-9d36-07d725b0bdef>

#### Bibliografie

<b>Zeitschrift</b>	arbeitssicherheits.journal
<b>Autor</b>	Judith Engst
<b>Rubrik</b>	arbeitssicherheit.recht
<b>Referenz</b>	Arbeitssicherheitsjournal 2010, 19 (Heft 7)
<b>Verlag</b>	Carl Heymanns Verlag

## Engst, Arbeitssicherheitsjournal 2010, 19 So urteilen die Gerichte

Judith Engst

Engst: So urteilen die Gerichte - Arbeitssicherheitsjournal 2010 Heft 7 - 19

### Kunde hilft mit und verletzt sich – ein Arbeitsunfall?

**Wer Waren direkt anliefert, bekommt beim Abladen nicht selten Hilfe von seinen Kunden. Was aber, wenn ein Kunde sich dabei verletzt? Ob dann ein Arbeitsunfall vorliegt und die Berufsgenossenschaft zahlen muss, war eine Frage, mit der sich das Sozialgericht Aachen beschäftigte.**

**Der Fall:** Ein Landwirt lieferte Brennholz an einen Endkunden. Da er das Fahrzeug ungünstig geparkt hatte und daher die hintere Ladeklappe nicht öffnen konnte, wollte er den Anhänger seitlich entladen. Er bat seinen Kunden, einen von zwei Verschlüssen der Seitenklappe zu öffnen. Die schwere Klappe löste sich daraufhin unkontrolliert und riss ihn und den Kunden zu Boden. Dabei zog sich der Kunde erhebliche Verletzungen an seinem linken Bein und seiner rechten Hand zu.

Der Unfall wurde der Berufsgenossenschaft gemeldet. Die weigerte sich jedoch, das Geschehen als Arbeitsunfall anzuerkennen. Der Kunde habe lediglich mit ein paar Handgriffen beim Holzabladen geholfen, lautete die Begründung. Es habe sich dabei nicht um eine Tätigkeit für ein fremdes Unternehmen gehandelt, denn er habe die Ladeklappe nur betätigt, damit das für ihn bestimmte Holz schneller abgeladen werden können.

Gegen diese Entscheidung wehrte sich die Kfz-Haftpflichtversicherung des Landwirts. Sie beantragte, das Geschehen als Arbeitsunfall einzustufen und zog gegen die Berufsgenossenschaft vor Gericht.

**Die Entscheidung:** Das Sozialgericht Aachen schloss sich der Argumentation der Kfz-Versicherung an, wonach der Unfall als Arbeitsunfall eingestuft werden muss. Denn nicht nur die Anlieferung des Holzes sei im Leistungsumfang des Landwirts inbegriffen, sondern auch das Abladen. Folglich habe der Kunde seinem Lieferanten bei der Erfüllung von dessen vertraglichen Pflichten geholfen. Daher sei er zu behandeln wie ein pflichtversicherter Mitarbeiter (17.03.2010, Az.: S 8 U 34/09).

**Was das in der Praxis bedeutet:** Auch Kunden – und speziell private Verbraucher – fallen manchmal unter den gesetzlichen Versicherungsschutz eines Unternehmens. Das ist der Fall, wenn sie Pflichten ausüben, die eigentlich das Unternehmen leisten müsste, und dabei tätig werden wie unternehmenseigene Mitarbeiter. Voraussetzung ist allerdings, dass sie dabei nach dem ausdrücklichen oder mutmaßlichen Willen des Unternehmers handeln. Außerdem muss die Tätigkeit (hier: das Abladen) genau dem entsprechen, was sonst ein Mitarbeiter leisten würde.

Die Richter wiesen ausdrücklich darauf hin: Es ist hier nicht von Belang, dass der Kunde nicht wie ein Mitarbeiter persönlich vom Unternehmer abhängig ist. Er muss auch nicht in dessen Betrieb eingegliedert sein. Dagegen ist eine Einstufung als Arbeitsunfall nicht möglich, wenn der Kunde gegen den ausdrücklichen oder mutmaßlichen Willen des Unternehmens verstößt. Das wäre beispielsweise gegeben, wenn er in einem Baumarkt eigenmächtig schwere Ware aus dem Hochregal zerren würde, ohne sich an

das dafür zuständige Personal zu wenden.

## Zulagen für Wechselschichten müssen trotz Urlaub gezahlt werden

**Darf ein Arbeitgeber die Wechselschichtzulage streichen, wenn der Arbeitnehmer wegen Urlaubs wochenlang keine Nachtschicht hat? Dass dies nicht möglich ist, zeigt ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts.**

**Der Fall:** Der Krankenpfleger eines kommunalen Krankenhauses war für den Einsatz in Wechselschichten eingeteilt, arbeitete also abwechselnd tagsüber und nachts. Das Krankenhaus legte bis zum 15. jedes Monats den Dienstplan für den Folgemonat fest. Für die Wechselschichten sah der Tarifvertrag einen monatlichen Zuschlag von 105 € vor.

Der Pfleger nahm seinen Urlaub von Mitte August bis Mitte September 2006. Im September wären aber mindestens zwei Nachtschichten fällig gewesen, die der Krankenpfleger nun urlaubsbedingt nicht leisten konnte. Aus diesem Grund strich ihm das Krankenhaus die Wechselschichtzulage für den Monat September. Stattdessen zahlte sie ihm lediglich die Zulage für ständige Schichtarbeit aus, die laut Tarifvertrag nur 40 € betrug. Das wollte der Pfleger nicht hinnehmen und verklagte seine Arbeitgeberin auf Auszahlung der noch fehlenden Differenz von 65 €.

**Die Entscheidung:** Die Vorinstanzen hatten dem Krankenhaus recht gegeben, aber nicht so das Bundesarbeitsgericht. Es entschied in letzter Instanz: Schichtdienst, der entfällt, weil ein Arbeitnehmer Erholungsurlaub nimmt, muss normal entlohnt werden. Maßgeblich ist die Frage, ob der Beschäftigte ohne Urlaub die geforderten Schichten geleistet hätte (24.03.2010, Az.: 10 AZR 58/09).

**Was das in der Praxis bedeutet:** Es ist in der Regel nicht möglich, Mitarbeitern zeitweise weniger zu zahlen als die regelmäßige Vergütung, zu der auch die vereinbarten Wechselschicht- und Nachtzulagen gehören. Das gilt nicht nur bei Urlaub, sondern auch im Falle einer Lohnfortzahlung. Denkbar wäre ein Aussetzen dieser Zulagen nur, wenn das im Tarifvertrag ausdrücklich anders geregelt ist als in den einschlägigen Gesetzen (Bundesurlaubsgesetz und Entgeltfortzahlungsgesetz). In der für kommunale Krankenhäuser geltenden Fassung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD-K) ist das nicht der Fall.

|