

Notare • Rechtsanwälte • Fachanwälte HORNE • HEIDORN • KRÜGER • GEISSLER

MITGLIEDSCHAFTEN

Deutsche Gesellschaft für Transportrecht e.V.
Logistik-Initiativen Schleswig-Holstein e.V.
und Hamburg e.V.

zugelassen im Bezirk der
Rechtsanwaltskammer Kiel

RECHTSANWALT FRANK GEISSLER

FACHANWALT FÜR
TRANSPORT – UND
SPEDITIONSRECHT

www.fachanwalt-transportrecht-schleswig-holstein.de

KONTAKT

Ohechaussee 9 und 19
22848 Norderstedt

Tel.: 040 / 529 69 02 / 03
Fax: 040 / 529 30 91

geissler@hkt-jur.de

NEWSLETTER

JANUAR / FEBRUAR 2011

TRANSPORT- und ARBEITSRECHT

TRANSPORTRECHT

Wann liegt ein „ungewöhnlicher Schaden“ nach der CMR vor?

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat aktuell die Frage geklärt, wann ein sog. „ungewöhnlicher hoher Schaden“ vorliegt, welcher zu einem Mitverschulden des Absenders führen kann.

Alle kennen sicher inzwischen die Ausgangslage:

Bei einem Transportauftrag kommt es zu einem Verlust, der Warenwert ist erheblich, die Grundhaftung nach Kg deckt diesen jedoch nicht ab. Der Absender beruft sich auf die unbegrenzte Haftung wegen leichtfertigen Verschuldens durch den Frachtführer, z.B. weil dieser die Umstände des Schadensfalls nicht aufklären kann oder er erforderliche Sicherungsmaßnahmen außer Acht gelassen hat.

Dagegen wendet sich der Frachtführer häufig mit dem Einwand, den Absender treffe ein Mitverschulden, weil er ihn nicht auf die Gefahr des Eintritts eines „ungewöhnlich hohen Schadens“ (§ 254 Abs.2 Satz 2 BGB) hingewiesen hat.

In dem vom BGH entschiedenen Fall beauftragte der Absender im November 2003 einen Frachtführer mit der Beförderung von neun Paletten mit einem Gesamtgewicht von 2.780 kg von Deutschland nach Madrid. Dieser übernahm die mit schwarzer Folie ummantelten Paletten und verlad sie auf einen Planenaufleger. Der Fahrer füllte dabei den CMR-Frachtbrief nach den Angaben eines Mitarbeiters des Absenders aus. Er trug als Art der Ware zunächst "PC-Ware" ein. Nach der Verladung des Gutes strich er die Buchstaben "PC" auf dem Frachtbrief wieder durch. Der Fahrer traf am 25. November 2003 auf dem Gelände der Empfängerin in Madrid ein. Nach Öffnung der Plane wurde festgestellt, dass die neun Paletten verschwunden waren.

Der Transportversicherer entschädigte die Versenderin in Höhe von € 144.368 und verlangte vom Frachtführer Regress. Auf den Paletten befanden sich tatsächlich 563 Computerflachbildschirme zu diesem Verkaufswert.

Der beklagte Frachtführer bestritt eine Verwicklung des Fahrers in den Diebstahl und auch ein sonstiges leichtfertiges Verhalten, außerdem wandte er ein, er habe vom tatsächlichen Warenwert keine Kenntnis gehabt. Hätte er diesen gekannt, hätte er den Transportauftrag entweder nicht angenommen oder hierfür gegen Vereinbarung einer höheren Fracht einen Kofferauflieger mit zwei Fahrern eingesetzt.

Das Landgericht (LG) Duisburg verurteilte den Beklagten nur zu einem Teilbetrag von rund € 38.000, das Oberlandesgericht Düsseldorf gab der Klage demgegenüber in voller Höhe statt.

Der BGH hat diese Entscheidung nun bestätigt: Zutreffend hafte der Frachtführer wegen Leichtfertigkeit unbegrenzt auf vollständigen Wertersatz, dies schon deshalb, weil er den Diebstahl nicht näher aufklären könne.

Er könne sich ebenfalls nicht auf ein Mitverschulden des Absenders wegen der unterlassenen Wertdeklaration berufen. Ein Fall des ungewöhnlich hohen Schadens liege erst dann vor, wenn das 10-fache des gesetzlich vorgeschriebenen Betrages der Regelhaftung überschritten wird. Nach den Bestimmungen der CMR bzw. des HGB sind dies 8,33 Sonderziehungsrechte (SZR) pro Kg, hier also rund € 28.100. Der zehnfache Wert wäre danach mehr als € 281.000 gewesen. Da hier der Wert deutlich darunter lag, entfielen eine besondere Hinweispflicht und damit ein Mitverschulden.

Für den Fall der im innerdeutschen Verkehr zulässigen vertraglichen Vereinbarung einer geringeren Höchsthaftung durch AGB wäre von deren 10-facher Überschreitung auszugehen, bei Vereinbarung einer höheren Haftung soll es dagegen als Ausgangspunkt bei der gesetzlichen Höchsthaftung bleiben. Sofern allerdings die Vertragsparteien die Höchsthaftung im einzeln ausgehandelt haben, kommt es laut BGH stets auf deren Überschreitung an.

BGH, Urteil vom 21. Januar 2011 - Az. I ZR 215/07

Hinweis auf diebstahlgefährdete Waren zwingt nicht zum Einsatz eines Koffer-Lkws

Ebenfalls mit der Frage einer erweiterten Haftung des Frachtführers nach der CMR wegen Leichtfertigkeit hat sich der BGH in einem weiteren jüngst entschiedenen Fall befasst.

Hier ging es um eine Beförderung von 34 Paletten Autoradios zu einem Gesamtwert von rund € 260.000 im August 2004 von Deutschland nach Frankreich.

Der an den Frachtführer erteilte Frachtauftrag enthielt unter Bemerkungen: „ACHTUNG: Diebstahlgefährdete Waren! Wagen wird verplombt! ... Sollten Sie den Auftrag an einen anderen Frachtführer weitergeben, müssen o.g. Bestimmungen gleichlautend ebenfalls übertragen werden.“

Der Frachtführer holte das Gut am späten Nachmittag des 12. August 2004 mit einem Planen-Lkw vom Warenlager ab und fuhr gegen 20.00 Uhr in Belgien auf einen unbewachten Parkplatz, um dort eine vorgeschriebene Ruhepause zu verbringen. Während der Fahrer in der Führer-

hauskabine schlief, zerschnitten Diebe die Plane des Transportfahrzeugs und entwendeten insgesamt 356 Autoradios im Gesamtwert von 22.858,76 €

Im Regressprozess des Transportversicherers verlangte dieser den Restbetrag der erweiterten Haftung in Höhe von € 21.960,04 nun vom Frachtführer.

Das Landgericht Krefeld verurteilte ihn auch in dieser Höhe, auch die Berufung hiergegen bei dem OLG Düsseldorf blieb ebenfalls erfolglos.

Aber der BGH hatte nun ein Einsehen:

Er meinte, dass hier tatsächlich kein besonders schwerer Pflichtenverstoß des Frachtführers bei der Organisation des Transports angenommen werden könne.

Welche Sicherheitsvorkehrungen der Transportunternehmer zur Erfüllung seiner vertraglichen Verpflichtung ergreifen muss, um das ihm anvertraute Transportgut während der Beförderung vor Diebstahl oder Raub zu bewahren, hänge von den Umständen ab. Es komme entscheidend darauf an, ob die getroffenen Maßnahmen den für den durchzuführenden Transport erforderlichen Sorgfaltsanforderungen genügten. Je größer die mit der Güterbeförderung verbundenen Risiken, desto höhere Anforderungen sind auch an die zu treffenden Sicherheitsmaßnahmen zu stellen. Von erheblicher Bedeutung ist insofern, ob das transportierte Gut leicht verwertbar und damit besonders diebstahlgefährdet ist, welchen Wert es hat, ob dem Frachtführer die besondere Gefahrenlage bekannt sein musste und welche konkreten Möglichkeiten einer gesicherten Fahrtunterbrechung es gab, um vorgeschriebene Ruhezeiten einzuhalten.

Zwar habe es sich bei den transportierten Autoradios um leicht verwertbares und damit besonders diebstahlgefährdetes Gut gehandelt, das zudem einen ganz erheblichen Wert hatte. Jedoch hatte der Frachtführer unstreitig keine positive Kenntnis von dieser gegebenen Gefahrenlage. Diese musste sich ihm auch nicht aufdrängen:

Allein der Hinweis in dem schriftlich erteilten Transportauftrag reichte hierfür nicht aus, da er zu unbestimmt war. Dem Hinweis war weder die Art des zu transportierenden Gutes, noch dessen Wert entnehmbar. Damit ergab sich das Bestehen einer "besonderen Gefahrenlage" nicht ohne weiteres aus der weiteren Angabe im Frachtauftrag, dass 34 Europaletten befördert werden sollten. Der Absender hätte also unter Angabe des Wertes und der Art der Ware diesen Hinweis näher konkretisieren müssen.

Da die Beförderung mit nur einem Fahrer im Planen-Lkw und das Übernachten auf einem unbewachten Parkplatz in Belgien nicht grundsätzlich leichtfertig seien, komme es auch nicht zu einer unbegrenzten Haftung.

BGH, Urteil vom 01. Juli 2010 - Az. I ZR 176/08

Volle Haftung im Luftfrachtverkehr bei Leichtfertigkeit und Geltung der ADSp

Und noch einmal der BGH, zum Dritten!

Er hat sich in dieser Entscheidung mit einer weiteren, lange umstrittenen Frage befasst:

Kann sich der Spediteur, welcher die ADSp verwendet und im Rahmen eines multimodalen Transports zu fixen Kosten unter anderem eine Luftbeförderung ausführt, auch bei unbegrenzter Haftung auf die Höchsthaftungsgrenzen des Montrealer Übereinkommens (MÜ) von 17 SZR pro Kg (jetzt 19 SZR) berufen?

Im zu beurteilenden Fall hatte ein internationaler Paketdienstleister ein Paket mit Schmuck im Wert von mehr als € 11.000 und einem geringen Gewicht von Pforzheim in die Niederlande zu befördern, welches jedoch beim Empfänger nicht ankam.

Nach seinen Recherchen trat der Verlust vermutlich beim Umschlag auf dem Flughafen Charles de Gaulle in Paris ein. Nähere Einzelheiten waren jedoch nicht mehr aufzuklären.

Die Instanzgerichte und nun auch der BGH gingen aus diesem Grunde von einem leichtfertigen Verschulden und damit auch einer unbegrenzten Haftung des Spediteurs aus.

Er könne sich im Übrigen auch nicht auf die Regelung in dem für den Flug geltenden „Montrealer Übereinkommen (MÜ)“ berufen, wonach auch bei Leichtfertigkeit nur die Höchsthaftung von 17 Sonderziehungsrechten (SZR) gelte.

Die von Spediteur verwendeten ADSp seien vorrangig auf den Vertrag anzuwenden. Diese sehen zwar ebenfalls eine Haftungsbegrenzung nach den Bedingungen für das jeweils eingesetzte Transportmittel, hier das Flugzeug, vor, andererseits entfallen jedoch auch diese Haftungsbegrenzungen im Falle von Leichtfertigkeit nach Ziff. 27.2 ADSp.

Dadurch, dass in Nr. 23.1.2 ADSp auf den "gesetzlich festgelegten Haftungshöchstbetrag" verwiesen wird, ist auch die in Art. 22 Abs. 3 Satz 1 MÜ angeordnete Haftungsbegrenzung eine "vorstehende Haftungsbegrenzung" i. S. von Nr. 27 ADSp.

BGH, Urteil vom 22. Juli 2010 - Az. I ZR 194/08

ARBEITSRECHT

Klage des Arbeitnehmers auf Gutschriften auf dem Arbeitszeitkonto ist möglich

In konkreten Fall hatte ein Monteur einen Vertrag über eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden geschlossen. Ferner war hier bestimmt, dass die hierüber hinausgehende Arbeit keine Mehrarbeit sei, sondern lediglich zum Auf- bzw. Abbau eines Zeitguthabens des Arbeitnehmers führe. Eine Auszahlung von Zeitguthaben war ausgeschlossen.

Eine Betriebsvereinbarung legte ebenfalls diese Wochenarbeitszeit fest und bestimmte außerdem, dass Mehrarbeitsstunden in ein Arbeitszeitkonto zu übertragen seien.

Der seinerzeit im Betrieb noch geltende Manteltarifvertrag sah hingegen nur eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden vor.

Der Kläger verlangte, ihm für den Zeitraum vom 1. Januar 2006 bis zum 18. April 2008 insgesamt 600 Arbeitsstunden gutzuschreiben.

Alle drei Instanzen hielten den Antrag auf Gutschrift zwar jeweils für zulässig, das BAG diesen im Ergebnis jedoch für unbegründet.

Die Gutschrift von Arbeitsstunden setze zunächst voraus, dass die gutzuschreibenden Stunden bislang nicht vergütet wurden.

Der Kläger hatte hingegen im fraglichen Zeitraum eine Vergütung für 40 Arbeitsstunden wöchentlich erhalten. Damit seien jedoch keine Mehrarbeitsstunden angefallen, welche noch gutzuschreiben wären. Daran würde auch die zugunsten des Klägers unterstellte Unwirksamkeit der arbeitsvertraglichen Vereinbarung einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden wegen der Regelung im Tarifvertrag nichts ändern. Der Kläger hätte hier allenfalls für die wöchentlich „zu viel“ geleisteten Arbeitsstunden eine zu geringe Vergütung erhalten, sofern auch die arbeitsvertragliche Vergütungsvereinbarung unwirksam sein sollte. Eine zu geringe Vergütung von geleisteten Arbeitsstunden könne jedoch allenfalls einen Anspruch auf Zahlung der Vergütungsdifferenz begründen, nicht jedoch einen Anspruch, diese Stunden auf einem Arbeitszeitkonto als Mehrarbeit zu verbuchen.

Sowohl der Arbeitsvertrag als auch die Betriebsvereinbarung gingen jeweils davon aus, dass nur Mehrarbeit von über 40 Wochenstunden in das Arbeitszeitkonto aufzunehmen seien.

BAG, Urteil vom 10. November 2010 – Az. 5 AZR 766/09

Keine fristlose Kündigung wegen Missbrauch von Bonuspunkten durch Mitarbeiter

Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) Frankfurt a.M. hat in zweiter Instanz die fristlose Kündigung eines Tankstellenmitarbeiters für unwirksam gehalten.

Der Mitarbeiter war seit etwa 2 Jahren in einer Tankstelle beschäftigt gewesen. Dort gab es ein elektronisches Punkteprogramm, bei dem Kunden beim Tanken Bonuspunkte auf ihrer Kundenkarte sammeln konnten. Der fragliche Mitarbeiter verbuchte während einer Schicht in drei Fällen Umsätze von Kunden, die getankt, aber nicht an dem Programm teilgenommen hatten, in Höhe insgesamt ca. € 230,00 auf die Kundenkarte eines Kollegen. Nachdem der Arbeitgeber hiervon erfahren hatte, sprach er eine fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus.

Der Mitarbeiter erhob hiergegen eine Kündigungsschutzklage. Er war der Meinung, er habe nur aus Unkenntnis allenfalls einen Fehler gemacht, nicht aber in Kenntnis eines Verbotes sich hierüber hinweggesetzt. Insofern konnten auch bei dem Vorgängersystem dessen Klebmarken jederzeit an Dritte weitergegeben werden.

An eine Einweisung durch einen Vorgesetzten, in dem die Benutzungsweise erklärt und den Mitarbeitern eine private Nutzung untersagt und auf die arbeitsrechtlichen Folgen hingewiesen wurde, könne er sich nicht erinnern.

Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main hat der Klage stattgegeben, auch die hiergegen eingelegte Berufung des Arbeitgebers hatte keinen Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht hielt ebenfalls das Verhalten des Mitarbeiters nicht für so gravierend, um eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen.

Zwar folgte es insofern der Auffassung des Arbeitgebers, dass das Verhalten des Mitarbeiters, Tankbeträge fremder Kunden auf der Kundenkarte eines Kollegen zu verbuchen, als schwerwiegendes Fehlverhalten einzustufen sei. Die Zielsetzung von Kundenbindungssystemen sei es, Kunden an das Unternehmen zu binden. Der Kunde solle mittels der durch das Bonussystem erreichbaren Vorteile weitere Umsätze im Unternehmen statt bei einem Konkurrenzunternehmen tätigen. Nur hierfür sei der Arbeitgeber bereit, dem Kunden Vorteile zukommen zu lassen. Diese Absicht würde durch eine private Nutzung durch die Mitarbeiter unterlaufen.

Dies habe der Mitarbeiter auch erkennen können und deshalb die Buchungen auf der Karte seines Kollegen unterlassen müssen. Dennoch reiche dieser einmalige Verstoß ohne Abmahnung nicht schon für eine fristlose Kündigung:

Auch wenn es nach dem Zweck des Bonussystems selbstverständlich sei, dass keine fremden Kundenumsätze auf eigene Karten bzw. Karten von Kollegen gutgeschrieben werden dürften, wäre im Hinblick auf die teilweise zulässigen Umbuchungen eine Abmahnung notwendig gewesen, um dem Mitarbeiter die Gelegenheit zu geben, sein Verhalten künftig entsprechend auszurichten. Ein ausdrücklicher vorheriger Hinweis auf die strengen arbeitsrechtlichen Folgen konnte vom Arbeitgeber nicht bewiesen werden. Der Hinweis auf ein den Mitarbeitern überlassenes mehr als 30-seitiges Bedienerhandbuch für das Programm würde dies nicht ersetzen.

LAG Frankfurt a.M., Urteil vom 04. August 2010 - Az. 2 Sa 422/10

„Arschloch“ durch Kraftfahrer ist allein noch kein Kündigungsgrund

Das LAG Schleswig-Holstein in Kiel hatte es in der zweiten Instanz mit einem Fall zu tun, in welchem der Kraftfahrer einer Spedition bei Auslieferung mit einem ihm unbekanntem Mitarbeiter der Verwaltung eines Supermarktes aneinander geriet.

Der Fahrer war seit dem Jahre 2003 bei einem Logistikzentrum angestellt und belieferte u.a. die Filiale einer Supermarktkette in einem Ort in Schleswig-Holstein. Die Durchfahrt zum Parkdeck war dort ziemlich eng und die Durchfahrtshöhe sehr begrenzt.

Als der Fahrer am 24. März 2009 wieder einmal die Filiale belieferte und dort in das Parkdeck einfuhr, sprach ihn ein Mitarbeiter der Verwaltung des Objekts an und forderte ihn auf, wegen der beengten Verhältnisse nicht weiterzufahren. Der weitere Inhalt der Auseinandersetzung zwischen beiden war streitig.

Laut Arbeitgeber soll der Fahrer den Mitarbeiter mehrfach als „Arschloch“ bezeichnet und zu ihm gesagt haben: „Ich liefere hier seit Jahren, geh jetzt aus dem Weg, du Arsch!“

Der Fahrer fuhr dann auch weiter und soll nach Behauptung des Arbeitgebers hierbei auch eine Beschädigung an der Durchfahrt verursacht haben. Der Verwalter der Liegenschaft erteilte ihm im Anschluss daran für sechs Monate ein Hausverbot.

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 31. März 2009 fristlos und hilfsweise fristgerecht zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Das vom Fahrer gegen diese Kündigung in erster Instanz angerufene Arbeitsgericht (ArbG) Neumünster hielt die ausgesprochene Kündigung für nicht gerechtfertigt, obwohl die fraglichen Äußerungen des Fahrers in der Verhandlung bewiesen worden waren. Es hielt angesichts der Einmaligkeit des Vorfalls und der verhältnismäßig langen Beschäftigungsdauer hier eine Abmahnung zur Ahnung für ausreichend und gab der Klage statt.

Das auf die Berufung des Arbeitgebers in zweiter Instanz entscheidende LAG Schleswig-Holstein bestätigte denn auch diese Auffassung:

Zwar seien vom Arbeitnehmer ausgesprochene Beleidigungen gegenüber Kunden des Unternehmens generell auch als Grund für eine außerordentliche Kündigung geeignet. Im vorliegenden Fall musste dem Arbeitnehmer aber auch aus dem Zusammenhang nicht eindeutig bewusst sein, dass er nicht einen Unbeteiligten, sondern einen Verantwortlichen aus dem Bereich des Kunden vor sich hatte. Damit wiege die Beleidigung jedoch weniger schwer und könne auch als einmalige Fehlleistung angesehen werden. Auch das 6-monatige Hausverbot durch den Kunden sei kein tauglicher Kündigungsgrund, da der Fahrer in dieser Zeit für andere Fahrten disponiert werden könne.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 08. April 2010- Az. 4 Sa 474/09