



RECHTSANWALT

FRANK GEISSLER

- Deutsche Gesellschaft für Transportrecht e.V.
- Logistik-Initiative Hamburg e.V.
- Hamburgischer Anwaltsverein e.V.

zugelassen im Bezirk der Rechtsanwaltskammer Hamburg

KOOPERATIONEN

LEGITAS


Mitglied von LEGITAS - eine Kooperation selbständiger Rechtsanwaltskanzleien

GERBER + KOLLEGEN

Steuerberatungsgesellschaft mbH

NORDEUTSCHE REVISIONS- UND TREUHAND AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

KONTAKT

BERATERHAUS AM DOMPLATZ 
CURIENSTRASSE 2
20095 HAMBURG

TELEFON: 040 / 69 65 93 0
TELEFAX: 040 / 69 65 93 10

geissler@legitas.de
www.legitas.de/geissler

NEWSLETTER

Januar / Februar 2008

TRANSPORT- und ARBEITSRECHT

TRANSPORTRECHT

Verjährung nach HGB auch bei Schäden beim Entladen

Der BGH hatte vor kurzem darüber zu entscheiden, ob die in § 439 HGB geregelte Verjährungsfrist von einem Jahr, bzw. drei Jahren bei Vorsatz oder Leichtfertigkeit, auch für einen Schadensersatzanspruch gilt, der auf einer Handlung des Fahrers beim Entladen beruht.

Im fraglichen Fall war ein Subunternehmer damit beauftragt, eine Bäckereimaschine, die der Auftraggeber für eine Ausstellung zur Verfügung gestellt hatte, zu diesem zurückzubefördern. Bei der Anlieferung der Maschine am 5. März 1999 wurde diese beschädigt, als der Fahrer, nachdem er die Ladebordwand geöffnet, die Sicherungen der Maschine gelöst und diese am Rand der Ladebordwand abgestellt hatte, den Motor des Fahrzeugs nochmals anließ, um aus nicht aufgeklärten Gründen einige Meter vorzufahren, und die Maschine daraufhin auf die Straße fiel. Der Auftraggeber hatte zunächst den Subunternehmer auf Ersatz des durch die Beschädigung der Maschine entstandenen Schadens in Anspruch genommen. Diese Klage wurde allerdings rechtskräftig mit der Begründung abgewiesen, der Schaden sei erst nach Ablieferung der Maschine eingetreten.

In Februar 2002 erfuhr der Auftraggeber die Anschrift des Fahrers und beantragte unter dem 13. März 2003 einen Mahnbescheid. Landgericht Leipzig und Oberlandesgericht Dresden verurteilten den Fahrer antragsgemäß.

Der BGH hob beide Urteile nun auf. Auch die Ansprüche im Anschluss an eine Beförderung seien solche aus einer Beförderung im Sinne des HGB. Für den erforderlichen unmittelbaren Zusammenhang des geltend gemachten Schadensersatzanspruchs mit der Beförderung reiche es aus, dass die Beschädigung des Transportguts wie hier im unmittelbaren räumlichen und zeitlichen Zusammenhang mit dessen Ablieferung erfolgt ist. Es komme daher nicht darauf an, ob die Maschine im Zeitpunkt ihrer Beschädigung bereits abgeliefert war. Danach waren auch

auf die Ansprüche gegen den Fahrer wegen der kurzen Frist der Verjährung von einem Jahr gemäß § 439 HGB verjährt.

BGH, Urteil vom 10.01.2008 - Az. I ZR 13/05

Haftung des Spediteurs bei eigener ungenügender Verpackung

In einem ebenfalls vom BGH entschiedenen Fall ging es um die Frage, ob ein sowohl mit der Besorgung der Beförderung als auch der Verpackung beauftragter Spediteur für Schäden infolge von Verpackungsmängeln nach Fracht- oder nach Werkvertragsrecht haftet.

Die Klägerin beauftragte die Beklagte, ein Unternehmen für Verpackungen und Logistik, mit der Verpackung und der Versendung von vier Maschineneinheiten für eine Produktionsstrasse für Pkw-Motoren zu Fixkosten in die Vereinigten Staaten von Amerika. Die Beklagte sollte hierbei die Maschinen unter Verwendung einer neuen Methode zum Schutz vor Korrosion verpacken. Der Versand erfolgte durch einen Subunternehmer der Beklagten in vier Lieferungen per Lkw nach Bremerhaven und von dort per Schiff in die USA. Die Klägerin behauptet, dass aufgrund einer unzureichenden Verpackung an den Maschinen Korrosionsschäden in Höhe von ca. € 380.00,- eingetreten seien. Die Beklagte hat sich auf die in ihren Allgemeinen Verpackungsbedingungen enthaltenen Haftungsbegrenzungen und Haftungsausschlüsse berufen. Die Verpackung sei ausreichend gewesen, im Übrigen seien die Ansprüche verjährt.

Landgericht und Oberlandesgericht haben die Klage jeweils abgewiesen. Auch die Revision zum BGH brachte kein anderes Ergebnis: Der BGH hat wie die Vorinstanzen angenommen, dass beide vertraglichen Leistungen voneinander zu trennen sind. Hinsichtlich der Verpackung gelte allein Werkvertragsrecht, wonach etwaige Schadensersatzansprüche nach § 638 Abs. 1 Satz 1 BGB in der alten Fassung binnen 6 Monaten nach Abnahme verjährt gewesen sind. Des weiteren liege noch ein Speditionsvertrag zu festen Kosten vor, so dass die Beklagte für die Beförderung insoweit nach Frachtrecht haftet. Obwohl der Fixkostenspediteur grundsätzlich nicht zur Verpackung verpflichtet ist, kann er aufgrund besonderer Vereinbarung dies als zusätzliche Speditionsleistung übernehmen. In diesem Fall gelten auch insoweit die speditonsrechtlichen Vorschriften. Im fraglichen Fall war aber die Verpackung nicht eine bloße Nebenpflicht im Rahmen eines Speditionsvertrags, sondern eine selbständige, unabhängig von der Speditionsleistung bestehende Hauptleistungspflicht. Dies ergebe sich daraus, dass die Beklagte ein Spezialunternehmen für Verpackungen sei, eigene Geschäftsbedingungen verwende, die sich ausschließlich auf die Verpackung beziehen und hierfür auch besondere Angebote vorgelegt habe.

Hinsichtlich etwaiger - noch nicht verjährter - Schadensersatzansprüche aus dem Land- bzw. dem Seefrachtvertrag komme dagegen der Haftungsausschluss nach § 427 Abs. 1 Nr. 2 bzw. § 608 Abs. 1 Nr. 5 HGB zum tragen, da die Beschädigung des Gutes auf eine ungenügende Verpackung durch den Absender zurückzuführen sei. Eine Verpackung durch den Absender liegt nämlich auch dann vor, wenn - wie hier - der Frachtführer als sog. Erfüllungsgehilfe des Absenders aufgrund eines besonderen Vertrages die Verpackung vorgenommen hat.

BGH, Urteil vom 13.09.2007, Az. I ZR 207/04

Volle Haftung bei Diebstahl von Flachbildschirmen aus Planen-LKW

Das OLG Düsseldorf hatte einen Rechtsstreit zu entscheiden, in welchem eine Sendung von insgesamt 9 Paletten mit 563 TFT-Computerbildschirmen im Wert von € 144.368,- auf dem Weg von Linden nach Madrid verloren ging. Bei Öffnung des Planenauflegers in Madrid war der Laderaum leer und auf dem Boden befanden sich Schleifspuren. Die Klägerin behauptet, sie habe dem Frachtführer bei Übernahme mitgeteilt, dass es sich bei der Warensendung um Computerkomponenten gehandelt habe. Die Warensendung sei während des Transports unter Beteiligung des Fahrers gestohlen worden.

Die Beklagte hat behauptet, der Diebstahl könne nur zwischen 8.00 Uhr und 12.30 Uhr auf dem Speditionsgelände der Empfängerin erfolgt sein. Ihr sei der Wert der Warensendung nicht bekannt gewesen, weil die Klägerin bei Auftragserteilung hierzu keinerlei Angaben gemacht habe. Hätte sie, die Beklagte, gewusst, um welche Ware es sich handle, hätte sie den Transportauftrag entweder gar nicht angenommen oder sie hätte - gegen Vereinbarung einer höheren Transportvergütung - einen Kofferaufleger mit zwei Fahrern für diesen Transport eingesetzt.

Das Landgericht hat die Beklagte nur nach der Höchstbetragshaftung der CMR in Höhe von € 8,33 Sonderziehungsrechten x 2.780 kg = 23.157, 40 SZR entsprechend € 38.371,81 verurteilt. Die Beklagte habe den Warenverlust nicht leichtfertig verursacht. Dass der Fahrer am Diebstahl der Warensendung beteiligt gewesen sei, stehe nicht fest. Die Klägerin habe auch nicht beweisen können, dass die Beklagte bei Auftragserteilung gewusst habe, dass die zu befördernde Warensendung besonders diebstahlsgefährdet gewesen sei.

Auf die Berufung hat das OLG dagegen die Beklagte in voller Höhe verurteilt. Insofern sei gemäß Art 29 CMR von einer leichtfertigen Schadensverursachung des Frachtführers auszugehen, wenn Schadensursache und Schadenshergang im Dunkeln liegen, weil der Frachtführer seiner sog. Einlassungsobliegenheit nicht nachgekommen ist. Dies sei hier schon deshalb der Fall, weil die Beklagte es unmittelbar nach Aufdeckung des Verlusts unterlassen hat, durch Befragung des Fahrers die Fahrt zu rekonstruieren und sie deshalb nicht plausibel darlegen könne, dass die Warensendung nicht schon auf einem vorherigen Streckenabschnitt verloren gegangen ist.

Auch hätte es der Beklagten obliegen, den Diebstahlshergang zu beweisen. Da der von der Beklagten als Zeuge benannte Fahrer unbekanntes Aufenthaltsort war, könne seine Vernehmung nicht durchgeführt werden. Der Inhalt der vom Fahrer erstatteten Diebstahlsanzeige reiche insofern nicht aus. Die Schleifspuren auf dem Boden des Auflegers würden im übrigen belegen, dass die Paletten bis zu seinem Rand geschoben wurden. Dies müsse zwangsläufig so viel Geräusch verursacht haben, dass dem Fahrer dies selbst dann hätte auffallen müssen, wenn er zu Beginn dieses Verschiebens noch im Fahrzeug geschlafen haben sollte. Außerdem sei es nur schwer vorstellbar, dass es den Tätern ohne den Einsatz von Ladehilfsmitteln nur mit Körperkraft gelungen sein könnte, die jeweils 300 kg schweren Paletten vom LKW herunterzuheben und auf die Ladefläche des Täterfahrzeugs zu hieven.

Auch muss sich die Klägerin kein Mitverschulden an der Entstehung des Schadens anrechnen lassen. Unstreitig hatte diese der Beklagten bis zum Eintritt des Schadens zwar nicht mitgeteilt, welchen Wert die Warensendung hatte. Allerdings würde nur dann eine Hinweispflicht bestehen, wenn ein „ungewöhnlich hoher Schaden“ drohe. Das OLG hat diese Grenze erstmals in der Höhe festgelegt, wenn der Warenwert den 10fachen Schadensersatzbetrag überschreitet, der im Verlustfall nach der gesetzlich vorgesehenen oder in den AGBs des Frachtführers gere

gelten Höchstbetragshaftung geschuldet wird. Es hat wegen der grundsätzlichen Bedeutung dieser Rechtsfrage die Revision zum BGH zugelassen.

OLG Düsseldorf, Urteil vom 08.01.2008 - Az. 19 U 200/06

ARBEITSRECHT

Kündigung eines Fahrers wegen regelmäßiger Verspätung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg hatte über eine ordentliche Kündigung wegen Leistungsmängeln eines angestellten Kraftfahrers zu entscheiden. Dieser war nach längerer Einarbeitung als Beifahrer mit der Auslieferung von Farben und Materialien beauftragt. Er benötigte stets für die von ihm gefahrenen Touren erheblich mehr Zeit als die anderen bei dem Arbeitgeber beschäftigten Fahrer für ähnliche Touren. Dieser kündigte daher das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 08. September 2005 mit Wirkung zum 28. Februar 2006 aus personenbedingten Gründen.

Der Kläger hat diese Kündigung vor dem Arbeitsgericht angegriffen und behauptet, er sei in den letzten Monaten zu erheblichen Überstundenleistungen gezwungen gewesen. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das LAG hat diese Entscheidung bestätigt. Zwar könne eine sog. personenbedingte Kündigung sozial gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber für das vereinbarte Entgelt keine angemessene Gegenleistung enthält. Dies kann der Fall sein, wenn die Leistungen des Arbeitnehmers die normale Durchschnittsleistung vergleichbarer Arbeitnehmer langfristig um ein Drittel oder mehr unterschreiten. Hierfür gebe es in diesem Fall auch Anhaltspunkte. Die unstreitig vom Kläger für die Fahrten benötigte Zeit überschreitet die „Normalzeit“, sehr deutlich. Die anderen Fahrer hätten die jeweilige Tour innerhalb der Regelarbeitszeit von acht Stunden bewältigen können, der Kläger habe aber nach eigenen Angaben bis zu 30 Überstunden pro Woche für dieselbe Arbeit benötigt. Seine Leistung weiche daher um mehr als 50 % von der Normalleistung ab.

Dennoch hielten das Arbeitsgericht und das LAG die ausgesprochene Kündigung für sozial nicht gerechtfertigt. Die beklagte Arbeitgeberin hätte nämlich nicht alles Erforderliche getan, um dem Kläger die Erbringung seiner Arbeitsleistung in angemessener Form zu ermöglichen. Die Beklagte hatte den Kläger nicht abgemahnt und begründe die Kündigung allein mit der fehlenden persönlichen Fähigkeit des Klägers, die Leistung innerhalb angemessener Zeit zu erbringen. Sie trage insofern vor, der Kläger habe entweder keinerlei Orientierungssinn, oder er könne die Lieferscheine nicht ausreichend lesen oder verstehen. Sie habe dabei nicht einmal untersucht, wo die eigentlichen Probleme des Klägers mit der zu erbringenden Arbeitsleistung liegen. Selbst wenn der Kläger im Januar und Februar sechs Wochen mit anderen Kollegen mitgefahren sei, genüge dies nicht. Vielmehr hätte sie eine andere Person beim Kläger mitfahren lassen müssen, um festzustellen, welche Probleme wirklich hinsichtlich der Arbeitsleistung bestehen. Gerade bei einem Arbeitnehmer, der im Kündigungszeitpunkt mehr als 15 Jahre bei ihr beschäftigt und fast 61 Jahre alt war, wäre es ihr zumutbar gewesen, dementsprechende Anstrengungen zu unternehmen. Dabei seien auch gewisse altersbedingte Abschlüsse der Leistungsfähigkeit hinzunehmen.

Hätte man das Problem des Klägers festgestellt, wären auch andere zumutbare Verbesserungen vorstellbar. Die Beklagte hätte zum Beispiel die Lieferscheine deutlich durchnummerieren oder in einen Hefter einlegen können, damit sie der Kläger nicht hätte durcheinander bringen

können oder hätte diese Tätigkeit dem Kläger auferlegen können. Sie hätte dem Kläger u. U. beim Aufladen der auszufahrenden Produkte behilflich sein können. Auch wäre die Anschaffung eines Navigationsgerätes zumutbar gewesen.

Die weiteren Ausführungen des Gerichts zu einer besseren Arbeitsorganisation entbehren zwar nicht einer gewissen Komik, sind aber derart wirklichkeitsfremd, dass wir sie hier nicht im einzelnen wiedergeben möchten.

Schließlich fehlt es nach Auffassung des LAG auch an einer vorherigen Abmahnung, im übrigen hätte der Arbeitgeber dem Kläger als milderer Mittel eine andere zumutbare Beschäftigung, notfalls zu geänderten Vertragsbedingungen, anbieten müssen.

LAG Nürnberg, Urteil vom 12.06.2007 - Az. 6 Sa 37/07

6-Monate Probezeit bei Transportmitarbeiter doch in Ordnung

Das Bundesarbeitsgericht hat die Bestimmung einer Probezeit von sechs Monaten in dem Arbeitsvertrag eines Transportmitarbeiters und damit die Möglichkeit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen nun doch für wirksam erklärt. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm als Berufungsinstanz hatte noch eine Probezeit von nur maximal drei Monaten für zulässig gehalten, da bei derart einfachen Tätigkeiten eine Einarbeitung und Erprobung „innerhalb kurzer Zeit“ hätte abgeschlossen werden können. Eine längere Frist sei dagegen unangemessen und damit unwirksam (vgl. unser NEWSLETTER Juli / August 2007, Seite 4).

Dies sieht das BAG anders:

Eine Probezeitvereinbarung sei nicht gemäß § 622 Abs. III BGB im konkreten Fall hinsichtlich der Dauer der vereinbarten Probezeit auf ihre Angemessenheit hin zu überprüfen. Dies gilt auch dann, wenn es sich um vom Arbeitgeber vorformulierte Arbeitsverträge und damit „Allgemeine Geschäftsbedingungen“ handelt. Mit einer vertraglich bestimmten Probezeit von bis zu sechs Monaten nutzten die Parteien nur den ihnen vom Gesetz zur Verfügung gestellten Rahmen aus. Es liegt damit auch nach Auffassung des BAG keine Abweichung von einer Rechtsvorschrift vor. Eine solche Abweichung ist jedoch Voraussetzung für eine richterliche Kontrolle des Inhalts und der Angemessenheit einer Regelung.

BAG, Urteil vom 24.01.2008 – Az. 6 AZR 519/07