

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

JULI / AUGUST 2011

TRANSPORT- und ARBEITSRECHT

TRANSPORTRECHT

Keine vollständige Entlastung des Frachtführers bei Fahrzeugbrand

In einem erst kürzlich veröffentlichten Urteil des Oberlandesgerichts (OLG) Brandenburg ging es um die Frage, ob sich ein als Frachtführer in Haftung genommener Sammelladungsspediteur bei einem Schaden durch Lkw-Brand vollständig entlasten kann.

Der Spediteur hatte im Sammelgutverkehr u.a. eine Sendung mit Peracid-Granulat im Wert von rund € 12.000,- befördert. Auf der Fahrt kam es aufgrund ungeklärter Ursache zum Brand, bei welchem der Lkw und seine Ladung fast vollständig zerstört wurden.

Der Spediteur war der Meinung, es liege der Fall eines unabwendbaren Ereignisses vor, welches er auch mit der größtmöglichen Sorgfalt nicht habe abwenden können. Der Lkw habe sich vor Fahrtantritt in ordnungsgemäßen Zustand befunden. Er sei zuvor regelmäßig kontrolliert worden, auch habe der Fahrer während der Fahrt keinerlei Unregelmäßigkeiten festgestellt und auch keine Fehlermeldung aus dem Computersystem erhalten.

Als mögliche Schadensursachen verblieben daher entweder eine nicht vorhersehbare Fehlfunktion oder das Ansaugen einer glühenden Zigarette in das Belüftungssystem.

Damit kam er jedoch nicht zum Ziel:

Zwar würde nach Meinung des Gerichts in beiden Varianten ein unabwendbares Ereignis für den Frachtführer vorliegen, jedoch konnte der Spediteur keines von beiden tatsächlich beweisen.

Das vom erstinstanzlichen Gericht eingeholte technische Sachverständigengutachten konnte aufgrund der Konstruktion des Luftfilters ausschließen, dass eine unter Umständen eingesogene Zigarette oder deren Glut hätte bis ins Fahrzeuginnere gelangen und einen Brand auslösen können.

Auch konnte der Spediteur nicht eine vollständige technische Mängelfreiheit des Lkws bei Fahrtantritt beweisen, da der Kfz-Sachverständige diese vor dem Schadensfall nicht mit der notwendigen 100%igen Sicherheit festzustellen vermochte. Auch das Ausbleiben von Fehlermeldungen im Computer sei als Nachweis hierfür nicht ausreichend.

OLG Brandenburg, Urteil vom 21. Juli 2004 – Az. 7 U 189/02

Keine Haftung des Frachtführers bei Fahrzeugbrand auf Fähre

Ebenfalls um einen Lkw-Brand ging es in dem Fall, welchen das OLG Hamburg jetzt zu entscheiden hatte.

Ein auf einer Fähre von Pendik / Türkei nach Triest / Italien verladener Sattelzug mit Textilien brannte aufgrund eines aus ungeklärten Umständen an Bord ausgebrochenen Feuers vollständig aus.

Es stellte sich dabei die Frage, ob der Frachtführer nach den hier anwendbaren CMR wegen Leichtfertigkeit vollständig in Höhe von rund € 25.000,-, nur eingeschränkt mit rund € 10.500,- oder aber gar nicht haftet.

Das zunächst zuständige Landgericht (LG) Hamburg verurteilte ihn nur in Höhe der € 10.500,-. Es hielt zwar die CMR für anwendbar, nahm aber keine erweiterte Haftung wegen Leichtfertigkeit an.

keit an. Das Feuer sei unstreitig außerhalb des Lkws ausgebrochen, eine nähere Aufklärung der Ursache sei dem Frachtführer auch nicht möglich und zumutbar.

Dies sah das OLG aber nun anders:

Bei einer Beförderung im sog. „Huckepack-Verkehr“ (Ro-Ro Fähre) haftet der Frachtführer nämlich dann nicht, wenn der Schaden nicht durch eine eigene Handlung oder Unterlassung verursacht wurde, dieser ausschließlich **während** und gerade **wegen** der Huckepack-Beförderung eingetreten ist und der Frachtführer im Falle eines - gedachten - unmittelbaren Vertrags über diese Strecke auch nicht haften würde.

Das OLG sah all diese Voraussetzungen hier als gegeben an:

Der Frachtführer habe den Schaden nicht selbst verursacht und es handele sich auch um ein typisches Risiko der Seebeförderung. Zwar liege hier kein „klassisches“ Risiko vor, wie z.B. Untergang des Schiffes, Strandung, starker Seegang oder die Berührung mit Salzwasser. Allerdings zeigten die Umstände, dass eine ungehinderte Ausbreitung des Brandes unter den auf den Decks dicht zusammen geparkten Lkws und eine Bekämpfung des Feuers nur mit Bordmitteln ohne einen sofortigen professionellen Einsatz der Feuerwehr ebenfalls als typisches Seerisiko anzusehen wäre.

Insofern kommen für diese Seebeförderung nach türkischem Seefrachtrecht die „Haager Regeln“ zur Anwendung. Diese sehen jedoch eine Haftung des Seefrachtführers für Schäden, welche durch Feuer entstanden sind, generell nicht vor.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung dieser Frage hat das OLG jedoch die Revision zum BGH zugelassen.

OLG Hamburg, Urteil vom 14. April 2011 - Az. 6 U 47/10

ARBEITSRECHT

Beifahrerzeiten im Lkw müssen bezahlt werden

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat kürzlich eine Frage beantwortet, die viele Arbeitgeber der Transportbranche - allerdings auch Unternehmer mit Werkverkehr und Busunternehmer – betrifft.

Die Notwendigkeit, statt einen zwei oder sogar drei Fahrer auf Tour zu schicken, ergibt sich im Fernverkehr wegen der Beschränkung der täglichen und wöchentlichen Lenkzeiten und der einzuhaltenden Pausen und Ruhezeiten. Bei einer 2-Fahrerbesetzung gibt es hier einige Lockerungen.

Die Zeiten, welche die Beifahrer im Lkw verbringen, werden von vielen Unternehmen bislang nicht als Arbeitszeit angesehen und daher auch nicht bezahlt. Sie konnten sich hierin bestätigt fühlen durch die Ausnahmeregelung in § 21a Absatz 3 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), wonach bei Arbeitnehmern, die sich beim Fahren abwechseln, die während der Fahrt neben dem Fahrer oder in einer Schlafkabine verbrachte Zeit keine Arbeitszeit ist.

Zur Überraschung vieler Arbeitgeber bedeutet dies aber leider nicht, dass diese Anwesenheitszeit nicht trotzdem zu bezahlen ist:

Hierzu hat das BAG ausgeführt:

Das ArbZG diene dem Arbeitnehmerschutz. Bei der arbeitsrechtlichen Frage nach der Vergütung komme es dem gegenüber nur darauf an, ob sich der Beifahrer auf Veranlassung des Arbeitgebers für eine von diesem festgelegte Zeit an einem von ihm bestimmten Ort aufhalte. Dann liege nämlich Arbeitsbereitschaft vor, die generell auch zu bezahlen ist.

Wie diese bezahlt werden muss, kann im Einzelnen vertraglich geregelt werden. Die pure Anwesenheit kann vor allem auch geringer als eine „echte“ Arbeitsleistung bezahlt werden, z.B. mit 50 % des sonstigen Stundenlohns. Fehlt aber eine solche Regelung, ist im Zweifel die volle Vergütung geschuldet. Ein vollständiger vertraglicher Ausschluss einer Vergütung hierfür wäre ebenfalls unwirksam.

BAG, Urteil vom 20. April 2011 - Az. 5 AZR 200/10

Fremdvergabe von Arbeiten auf eigenem Betriebsgelände als Arbeitnehmerüberlassung

Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz wies in zweiter Instanz die Kündigungsschutzklage eines Arbeitnehmers ab, der als Werker auf einem Biegeplatz beschäftigt gewesen war. Sein ehemaliger Arbeitgeber schloss mit einer polnischen Firma einen Werkvertrag, wonach dessen Mitarbeiter nach konkreten Vorgaben die entsprechenden Arbeiten zu erledigen hatten. Danach kündigte sie allen Arbeitnehmern aus diesem Bereich aus betrieblichen Gründen.

Der Kläger war der Meinung, solche Gründe lägen tatsächlich nicht vor, vielmehr handele es sich bei dem Vertrag um illegale Arbeitnehmerüberlassung. Der reine „Austausch“ von zwei Arbeitnehmern sei nämlich kein zulässiger Kündigungsgrund.

Obwohl die erste Instanz noch dieser Meinung folgte, vertrat nun das LAG Mainz eine andere Auffassung: Der Arbeitgeber habe mit der Fremdvergabe eine zulässige unternehmerische Entscheidung getroffen. Es läge auch keine verkappte Arbeitnehmerüberlassung vor. Die polnische Firma schulde einen konkreten Arbeitserfolg in Eigenregie. Sie werde grundsätzlich nach Leistungsverzeichnis und Aufmass und nur ausnahmsweise nach Stundensätzen bezahlt. Auch enthielt der Vertrag Bestimmungen über Abnahme und Gewährleistung hinsichtlich der Leistungen. Schließlich liege auch das Weisungsrecht gegenüber den Mitarbeitern generell bei der polnischen Firma. Einzelne Kontrollrechte und Einflussmöglichkeiten des deutschen Auftraggebers würden daran nichts ändern. Sie seien nur Ausdruck eines projektbegleitenden Qualitätsmanagements.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 03. Februar 2011 - Az. 11 Sa 314/10

Keine Kündigung wegen Schlechtleistung trotz einzelner gravierender Fehler

Einer Mitarbeiterin kann nicht allein wegen einzelner nachgewiesener Fehler bei ihrer Arbeitstätigkeit gekündigt werden, auch wenn diese jeweils gravierend sind und abgemahnt wurden. Dies hat jetzt das Landesarbeitsgericht (LAG) München in zweiter Instanz festgestellt.

Es ging um die ordentliche Kündigung einer Mitarbeiterin, welche für die Erfassung nationaler und internationaler Frachtdaten zuständig war. Zu ihren Aufgaben gehörte die Bearbeitung von Frachtbriefen, u.a. die Aufnahme der Postleitzahl des Empfängers, das einscannen der Barcodes und die Überprüfung dieser Daten, z.B. Empfangsort und Postleitzahl, auf deren Plausibilität.

Die Mitarbeiterin wurde u.a. wegen privater Telefonate nach Brasilien während der Arbeitszeit und wegen mehrfacher Eingabe falscher Daten in das System „Domino“ abgemahnt. Schließlich wurde ihr wegen „qualitativer Minderleistung“ vom Arbeitgeber ordentlich gekündigt.

Der Arbeitgeber hat behauptet, die Mitarbeiterin mache trotz zehnjähriger Tätigkeit im Betrieb immer wieder dieselben sachlichen Fehler. So erkenne sie z.B. zwar die Fehler von Kollegen in der Vorerfassung, korrigiere diese aber nicht. Ferner hätte sie bei einem Kunden die Lieferscheine nicht, wie es geboten gewesen wäre, nach Lieferorten in Deutschland und im Ausland getrennt. Bei Erfassung einer Sendung nach Irland habe sie nicht das korrekte Länderkennzeichen "IRL", sondern das Kennzeichen "IR" für Iran eingegeben.

Sowohl der ersten Instanz als auch jetzt dem LAG reichten diese Gründe jedoch nicht aus:

Es genüge nämlich nicht, eine Reihe objektiver Fehlleistungen der Mitarbeiterin aufzuzeigen. Dies selbst dann nicht, wenn es sich um gravierende Fehler handelt, die zu erheblichen betrieblichen Störungen bzw. Schäden führen können. Vielmehr sei eine Kündigung wegen einer Minderleistung nur gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer nicht dasjenige tut, was er soll, und zwar so gut, wie er dies kann.

Die Leistungspflicht sei nicht starr, sondern orientiere sich immer an der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers. Wenn ein Arbeitnehmer nicht die "objektive Normalleistung" erbringe, könne dies zwar bedeuten, dass er seine Leistungsfähigkeit nicht in der Weise anspannt, wie es ihm objektiv möglich wäre. Es kann aber auch so sein, dass der Arbeitnehmer schlicht nicht mehr leisten könne.

Der Arbeitgeber muss daher nachweisen, dass der Mitarbeiter die durchschnittliche Leistung einer vergleichbaren Gruppe erheblich und längerfristig unterschritten habe. Erst dann wäre zu prüfen, ob ihm dies vorwerfbar sei, insbesondere also nicht an seinen zu geringen Fähigkeiten liege.

LAG München, Urteil vom 03. März 2011 – Az. 3 Sa 764/10

Diese Zusammenstellung genießt urheberrechtlichen Schutz für den Verfasser Rechtsanwalt Frank Geissler. Eine Weitergabe oder Verwertung in jeder Form gegenüber Dritten ist nur mit schriftlicher Zustimmung zulässig.