



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

Mitglied von LEGITAS - eine Kooperation
selbständiger Rechtsanwaltskanzleien

GERBER + KOLLEGEN
Steuerberatungsgesellschaft mbH

NORDDEUTSCHE REVISIONS- UND TREUHAND AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

KONTAKT

ALTE KÖNIGSTRASSE 18
22767 HAMBURG

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

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

NEWSLETTER

SEPTEMBER / OKTOBER 2008

TRANSPORT- und ARBEITSRECHT

TRANSPORTRECHT

Keine automatische Anwendung der CMR bei kombinierten See- und Landtransport

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat kürzlich klargestellt, dass bei einem Vertrag über die kombinierte See- und Landbeförderung für die Beförderung per Lkw auf der zweiten Teilstrecke nicht ohne weiteres die CMR anzuwenden ist.

Im zugrunde liegenden Fall hatte ein in Japan ansässiger Versender einem in Japan ansässigen Spediteur den Auftrag, erteilt 24 von ihm gepackte Container von Tokio nach Mönchengladbach zu befördern, wo dessen deutsches Tochterunternehmen ein zentrales Auslieferungslager unterhält. Für den ihm erteilten Transportauftrag stellte der Spediteur einen eigenen Hausfrachtbrief aus. Die Container wurden zunächst in seinem Auftrag auf dem Seeweg von Tokio nach Rotterdam befördert. Von dort sollten die Container anschließend per Lkw nach Mönchengladbach weitertransportiert werden. Für den Transport von Rotterdam nach Mönchengladbach hatte der Spediteur einen eigenen CMR-Frachtbrief ausgestellt. Noch im Hafen von Rotterdam stürzte der mit dem Container beladene Trailer des von dem Spediteur beauftragten Frachtführers bei einem Linksabbiegemanöver um. Dabei wurde der Container stark deformiert und an seiner Stirnseite von einem drei Meter langen Stahlrohr durchbohrt. In dem beschädigten Container befanden sich 50 Kopierergeräte, welche das deutsche Tochterunternehmen von dem Versender gekauft hatte.

Die Empfängerin klagte auf Ersatz der Sachschäden an den Kopierergeräten, der für die Feststellung des Schadens aufgewendeten Kosten, sowie nutzloser Frachtkosten und Zölle von insgesamt € 207.235,18.

Nachdem das Landgericht (LG) Mönchengladbach die Klage abgewiesen hatte, verurteilte das Oberlandesgericht (OLG) Düsseldorf die Beklagte antragsgemäß unter Berufung auf die Vorschriften der CMR.

Der BGH hob diese Entscheidung nun wegen fehlender internationaler Zuständigkeit der deutschen Gerichte auf. Der Fall habe keine Inlandsberührung. Insbesondere scheide auch ein deutscher Gerichtsstand und eine Haftung der Beklagten nach der CMR aus.

Die ausländischen Parteien hätten einen kombinierten, sog. „multimodalen,“ Frachtvertrag vereinbart. Auch wenn der Schaden auf der LKW-Teilstrecke eingetreten und ein CMR-Frachtbrief ausgestellt worden sei, sei das Abkommen auf diese Vertragsart weder direkt, noch entsprechend anwendbar. Zwar sei dies nach der Formulierung durchaus denkbar, die Entstehungsgeschichte und die Sonderregelung im Abkommen für die Huckepack-Transporte (Ro-Ro Verkehr) sprächen aber dagegen.

BGH, Urteil vom 17. Juli 2008 - Az. I ZR 181/05

MÖBELTRANSPORT

Mehrarbeit wegen Aussortieren auch bei Festpreis zusätzlich abrechenbar

In einer kürzlich von uns erstrittenen Entscheidung hat das Amtsgericht (AG) Norderstedt die Klage einer Kundin auf Rückzahlung von Umzugsvergütung abgewiesen. Im streitigen Fall war ein Festpreis vereinbart gewesen, der u.a. einen geschätzten Aufwand von 2 Packern á 7 Stunden für das Einpacken umfasste. Auch war hierin keine Entsorgung der KÜcheneinrichtung umfasst, wozu sich die Kundin aber während des Umzugs entschied. Da die Kundin am Umzugstag außerdem weitgehend unschlüssig war, welche Gegenstände befördert und welche verschenkt oder entsorgt werden sollten, fielen für diese Arbeiten ca. 12 Stunden zusätzlich an.

Das AG stellte nun zutreffend fest, dass diese Tätigkeiten und damit die Arbeitszeit und das Material nicht mehr vom angebotenen Festpreis erfasst, sondern zusätzlich zu vergüten seien. Dies ergebe sich schon aus dem Wortlaut des Auftrages. Unabhängig von der streitigen Frage, ob die Mitarbeiter auch mitsortiert oder nur gepackt hatten, war die von der Kundin verschuldete Verzögerung in jedem Fall so erheblich, dass diese erkennbar nicht einkalkuliert werden konnte.

AG Norderstedt, Urteil vom 12. September 2008 – Az. 41 C 386/08

ARBEITSRECHT

Fristlose Kündigung eines Gefahrgut-Fahrers bei Verstoß gegen absolutes Alkoholverbot

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat die fristlose Kündigung eines Gefahrgut-Fahrers wegen Verstoßes gegen das absolute Alkoholverbot bestätigt. Der Fahrer fuhr ein mit flüssigem Stickstoff beladenes Fahrzeug. Er hatte um 4.45 Uhr seine Fahrt angetreten. Kurz nach 9.00 Uhr wurde bei ihm eine Blutalkoholkonzentration (BAK) von 0,2 Promille gemessen. Für entsprechende Transporte gilt eine Promille-Grenze von 0,00.

Der Arbeitgeber hatte seine Fahrer zuvor über das absolute Alkoholverbot jährlich in einer Schulung ordnungsgemäß belehrt. Auch der Arbeitsvertrag enthielt einen Hinweis auf eine fristlose Kündigung bei Fahren unter Alkoholeinfluss. Der Auftraggeber, für den das Transportunternehmen fuhr, hat außerdem aufgrund dieses Vorfalles den Fahrer dauerhaft gesperrt.

Das LAG Köln glaubte den Angaben des Fahrers, er habe lediglich ein alkoholhaltiges Medikament eingenommen, nicht und sah dies als Schutzbehauptung an. Wegen der Gefährlichkeit des Fahrens von Gefahrgut unter Alkoholeinfluss für die Allgemeinheit und der hohen Gefährdung des Geschäftsinteresses der Arbeitgeberin sei hier auch die fristlose Kündigung trotz der schon siebenjährigen Dauer des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt.

Auch die Tatsache, dass der 56-jährige Fahrer schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt habe, ändere nichts hieran. Angesichts der eingehenden Unterweisung und der besonderen Gefährlichkeit des Verstoßes sei auch eine vorherige Abmahnung in diesem Fall nicht erforderlich gewesen.

LAG Köln, Urteil vom 19. März 2008 – Az. 7 Sa 1369/07

„Selbstständige“ Fahrer ohne eigenen LKW sind Arbeitnehmer

Das Sozialgericht (SG) Würzburg hat in einem kürzlich gefassten Beschluss nochmals die Rechtsprechung bestätigt, wonach Fahrer, welche für mehrere Auftraggeber Frachtaufträge auf deren LKWs ausführen, dennoch als Arbeitnehmer anzusehen sind.

Im Streitfall ging es um Beitragsnachforderungen der Krankenkasse aufgrund einer Betriebsprüfung. Der Kläger ist Inhaber eines Transportunternehmens, für das mehrere Fahrer tätig waren. Die Fahrer hatten ausschließlich selbst die Fahraufträge angenommen und durchgeführt und sich nicht durch andere Personen vertreten lassen.

Das Gericht sah in diesen Fällen kein unternehmerisches Risiko der Fahrer. Auch wenn sie in der Lage und berechtigt gewesen sein sollten, Hilfskräfte und eigenes Personal einzustellen, so hätten sie dies jedoch nicht getan. Da es bei der Beurteilung aber stets auf die tatsächlichen Verhältnisse ankommt, war daher von einer "Scheinselbständigkeit" auszugehen.

SG Würzburg, Beschluss vom 27. Mai 2008 - Az. S 2 R 656/07

Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags mit Änderungen führt zu unbefristetem Vertrag

Wenn bei einem ohne Begründung befristeten Arbeitsvertrag im Rahmen der Verlängerung die Arbeitsbedingungen, wie etwa die Arbeitszeit, geändert werden, kommt es zu einem unbefristeten neuen Arbeitsvertrag. Dies hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 16. Januar 2008 entschieden.

Im streitigen Fall war eine Kassiererin zunächst aufgrund eines ohne Begründung befristeten Arbeitsvertrags in 20 Stunden in Teilzeit beschäftigt. Vor Ablauf dieser Frist vereinbarten die Parteien eine Verlängerung auf 30 Stunden und mit entsprechend erhöhtem Gehalt.

Das BAG befand, dass es sich damit nicht mehr um eine reine Verlängerung handelte. Werden bei einer Verlängerung die Arbeitsbedingungen geändert, handele es sich um einen neuen - unbefristeten - Arbeitsvertrag, da eine erneute Befristung wegen des bereits bisher bestehen

den Arbeitsverhältnisses ohne Sachgrund nicht mehr zulässig ist. Die Änderung des Vertragsinhalts anlässlich einer Verlängerung sei allerdings u. a. dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Verlängerung einen Anspruch auf die Vertragsänderung hatte. Ein solcher Anspruch der Kassiererin war aber nach Auffassung des Gerichts hier nicht gegeben

BAG, Urteil vom 16. Januar 2008 – Az. 7 AZR 603/06

Firmennachfolger haftet nicht für alte Sozialversicherungsbeiträge

Nach einer für die Praxis äußerst bedeutsamen Entscheidung des Landessozialgerichtes (LSG) Rheinland-Pfalz haften Firmenübernehmer nicht für Ansprüche wegen der Nachforderung von Beiträgen zur gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung gegenüber dem Rechtsvorgänger der übernommenen Firma.

In Fällen, wo vom früheren Firmeninhaber keine oder zu niedrige Sozialversicherungsbeiträge abgeführt wurden, haben sich die Krankassen häufig bei dem Firmennachfolger schadlos gehalten.

Zu Unrecht, wie jetzt das LSG befand: Für eine Haftung gäbe es auch bei Fortführung der Firma keine gesetzliche Grundlage. Insbesondere ergibt sich eine solche nicht aus § 25 des Handelsgesetzbuches (HGB), da dieser nur für „Geschäftsverbindlichkeiten“ gilt. Dies seien aber nur Verbindlichkeiten, die mit dem Betrieb des Geschäfts in innerem Zusammenhang stehen. Anders als für Steuern und Abgaben, die nach einer ausdrücklichen Regelung in der Abgabenordnung (AO) zu diesen Geschäftsverbindlichkeiten nach § 25 HGB zählen, gibt es keine entsprechende Regelung zum Forderungsübergang für öffentlich-rechtliche Beiträge zur Sozialversicherung. Diese Lücke könne man zu Lasten des Übernehmers auch nicht durch entsprechende erweiternde Auslegung schließen.

LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13. August 2008 – Az. L 4 R 366/07

Keine Zustimmungspflicht des Betriebsrats des Entleihers über Lohneingruppierung der Leiharbeitnehmer

Das Bundesarbeitsgericht hat jüngst in einer Entscheidung klargestellt, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eines Entleiherbetriebs bei der Eingruppierung der dort tätigen Leiharbeitnehmer in Gehaltsgruppen nicht besteht.

Im entschiedenen Fall beschäftigte ein Betrieb für elektronische Geräte etwa vierzig Arbeitnehmer. Bei Bedarf stellte er Leiharbeitnehmer eines gewerblichen Verleihers ein, auf welche die Tarifverträge zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) und mehreren DGB-Gewerkschaften Anwendung fanden. Nach dem Entgelttarifvertrag waren die Arbeitnehmer nach Maßgabe ihrer tatsächlich ausgeübten Tätigkeit in unterschiedliche Entgeltgruppen eingruppiert.

Ab Juni 2006 stimmte der Betriebsrat zwar jeweils der Einstellung mehrerer Leiharbeitnehmer zu. Zugleich erklärte er aber, dass er der Lohn-Eingruppierung widerspreche. Sowohl die Vorinstanzen wie auch das BAG wiesen die Feststellungsanträge des Betriebsrats zurück.

Zur Begründung wurde ausgeführt, dass der entleihende Arbeitgeber keine Entscheidung über die Eingruppierung der Leiharbeitnehmer treffe, an der ein in seinem Betrieb gewählter Betriebsrat zu beteiligen wäre. "Eingruppierung" in diesem Sinn sei nur die erstmalige Einreihung des Arbeitnehmers in eine für sein Arbeitsverhältnis geltende Vergütungsordnung. Diese findet regelmäßig schon im Zusammenhang mit seiner Einstellung statt.

Danach ist für die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts bei der Eingruppierung von Leiharbeitnehmern nicht der Betriebsrat im Betrieb des Entleihers, sondern der im Betrieb des Verleihers zuständig. Bei Maßnahmen, die Leiharbeitnehmer betreffen, richtet sich die Abgrenzung der Zuständigkeiten des Betriebsrats des Verleiher- und des Entleiherbetriebs danach, ob der Verleiher als Vertragsarbeitgeber oder der Entleiher die mitbestimmungspflichtige Entscheidung trifft.

Ein Recht auf Beteiligung an dieser Entscheidung steht dem Betriebsrat zu, der für den Betrieb des Verleihers errichtet ist. Nur dieser kann seine Beteiligungsrechte gegenüber dem Vertragsarbeitgeber und Inhaber des Verleiherbetriebs wahrnehmen. Aus § 14 Abs. 3 AÜG folge nur, dass "vor der Übernahme" eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung der Betriebsrat des Entleiherbetriebs nach § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes zu beteiligen sei. Diese Beteiligung meine aber nur die Einstellung, nicht die Eingruppierung des Leiharbeitnehmers.

BAG, Beschluss vom 17. Juni 2008 - Az. 1 ABR 39/07