



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

NORDEUTSCHE 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

MÄRZ / APRIL 2009

TRANSPORT- und ARBEITSRECHT

TRANSPORTRECHT

Keine Sichtprüfung der Bremscheiben durch LKW-Fahrer vor Fahrtantritt

Das Oberlandesgericht (OLG) Celle hat mit Urteil vom 3. Februar 2009 eine amtsgerichtliche Entscheidung aufgehoben. Das Amtsgericht hatte einen Lkw-Fahrer wegen eines Verstoßes gegen § 30 Abs. I Nr. 1 StVZO zu einem Bußgeld von € 100,00 verurteilt, weil dieser vor Fahrtantritt nicht den Zustand der Bremscheiben dadurch überprüft hatte, indem er durch die Aussparungen in den Felgen geschaut hatte. Der Sattelzug war von Mitarbeitern der Bundesamtes für Güterverkehr (BAG) auf einem Autohof überprüft worden. Dabei wurde festgestellt, dass die vordere rechte Bremscheibe des Lkws zahlreiche deutlich sichtbare Wärmerisse hatte, die bis in den Bereich der Innenbelüftung liefen. Sie umfassten "ca. 80 % des Wirkungsbereichs der Bremscheibe". Diese Beschädigungen waren durch Löcher in den Felgen des Fahrzeugs nach Auffassung der Beamten deutlich zu erkennen.

Das Gericht hielt dies für sachfremd und übertrieben: Zunächst sei nicht eindeutig nachgewiesen, ob die Bremsanlage des vom Betroffenen geführten Lastzugs überhaupt einen die Verkehrssicherheit wesentlich beeinträchtigenden Mangel aufwies. In jeden Fall fehlte es jedoch hier an einem Verschulden des Fahrers. Es bestehe zwar eine generelle Pflicht zur Überprüfung der Bremsanlage vor Fahrtantritt etwa durch Bremsprobe und u.U. Nachschau einer ausreichenden Bremsflüssigkeit sowohl verkehrsrechtlich als auch nach den Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft. Ein weitergehende Pflicht bestünde schon mangels Ergiebigkeit solcher Kontrollen nicht: Abhängig von Größe und Lage der Felgenlöcher, sofern überhaupt vorhanden, sei eine solche nur teilweise oder überhaupt nicht möglich, in jedem Fall aber nicht umfassend und für den Fahrer daher unzumutbar.

OLG Celle, Urteil vom 03. Februar 2009 - Az. 311 SsRs 138/08

Kein Anspruch des Lkw-Mieters auf Erstattung von Eigenreparaturen

In einem vor dem Oberlandesgericht (OLG) Düsseldorf in zweiter Instanz geführtem Verfahren verlangte ein Speditionsunternehmen von seinem Lkw-Vermieter Schadenersatz für einige von ihm selbst in Auftrag gegebene Reparaturen am Fahrzeug in Höhe von € 7.423,83.

Auch in der Berufung hatte der Unternehmer kein Glück mit seinem Argument, weil die Mängel hier teilweise im Ausland aufgetreten seien und ein enormer Zeitdruck im Speditionsgewerbe herrsche, sei es nicht möglich bzw. zumutbar gewesen, den Vermieter jeweils zur Beseitigung aufzufordern, um bei Beschädigungen schnellstmöglich die Funktionstüchtigkeit des Fahrzeugs wiederherzustellen.

Ein Verzug des Vermieters mit der Beseitigung lag jeweils in diesen Fällen unzweifelhaft nicht vor. Das Gericht hielt aber auch eine umgehende Beseitigung zur Erhaltung des Lkws für nicht gegeben. Grundsätzlich soll dem Vermieter der Vorrang bei der Beseitigung eines Mangels zukommen. Das diene seinem Schutz vor Minderungs- und Schadensersatzansprüchen des Mieters und ermögliche ihm, die Mietsache darauf zu überprüfen, ob der behauptete Mangel überhaupt besteht, auf welcher Ursache er beruht sowie ob und auf welche Weise er beseitigt werden kann, außerdem, um hierfür gegebenenfalls Beweise zu sichern.

Demgegenüber lasse sich der Verlust dieser Möglichkeit durch eigenmächtige Mängelbeseitigung des Mieters nicht rechtfertigen. Der Zeitdruck des Unternehmers betreffe das eigene Geschäftsrisiko und befreie diesen nicht davon, seinen Vermieter zumindest telefonisch von den aufgetretenen Mängeln in Kenntnis zu setzen und ihm die Möglichkeit zu geben, über das Ob und Wie einer Reparatur zu entscheiden. Auch ein solcher allgemeiner Handelsbrauch im Transportgewerbe sei nicht feststellbar.

OLG Düsseldorf, Urteil vom 05. Februar 2009- Az. I-10 U 128/08

ARBEITSRECHT

Keine Rücknahme einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitnehmers

Nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist auch ein Arbeitnehmer an seine wirksam ausgesprochene Eigenkündigung gebunden, auch wenn es sich dabei um eine außerordentliche handelt.

Ein Arbeitnehmer hatte wegen Verzugs des Arbeitgebers mit Gehaltszahlungen im August 2003 fristlos gekündigt. Im September 2003 wurde der Betrieb von einem Erwerber gem. § 613a BGB übernommen. Einige Monate später verlangte der Mitarbeiter nun vom neuen Inhaber die rückständigen Gehälter und berief sich auf die Unwirksamkeit seiner eigenen Kündigung.

Zu Unrecht, wie das BAG fand: Zwar bedarf die außerordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers genau wie eine solche des Arbeitgebers eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB. Das Fehlen eines Grundes könne der Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen Frist auch durch Klage geltend machen. Wenn er dies aber nicht tue, habe die Kündigung Bestand. Der Arbeitnehmer handele dann widersprüchlich und rechtsmissbräuchlich, wenn er sich selbst später darauf berufe.

BAG, Urteil vom 12. März 2009- Az. 2 AZR 894/07

Widerruf der privaten Nutzung eines Dienstwagens

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin hat einen Widerrufsvorbehalt des Arbeitgebers zum Entzug der privaten Nutzung eines Firmenwagens gebilligt, obwohl dieser hierfür nur allgemein „wirtschaftliche Gründe“ nannte.

Im entschiedenen Fall wurde die Nutzung des Pkws einer Vertriebsmitarbeiterin eingeschränkt, welche dagegen klagte, weil sie die Klausel für zu unbestimmt hielt. Das Gericht bestätigte zwar, dass die Regelung als Allgemeine Geschäftsbedingung transparent und für den Mitarbeiter ohne weiteres verständlich sein müsse. Dieser müsse wissen, was auf ihn zukommt, um sich gegebenenfalls darauf einstellen und vielleicht den Eintritt der Voraussetzungen für den Widerruf auch noch abwenden zu können.

Zum Wissen des Mitarbeiters zählten dabei aber auch die Kriterien der Zurverfügungstellung des Fahrzeuges. Im fraglichen Fall waren hierzu bestimmte Angaben zum Nutzungsumfang zu machen und es wurde geprüft, wie viele Dienstreisen mit welchen Kilometerzahlen für das jeweilige Jahr zu prognostizieren waren. Diese Angaben waren nach den Richtlinien auch jährlich zu aktualisieren. Daher musste der Mitarbeiterin auch so bereits deutlich werden, dass der Arbeitgeber genau diese Kriterien einer Prüfung der Wirtschaftlichkeit und damit der Vergabe des Fahrzeuges zugrunde legen werde. Der Wegfall dieser Kriterien konkretisierte damit zugleich auch die "wirtschaftlichen Gründe" im Vertrag.

Die Vereinbarung des Widerrufs war der Mitarbeiterin unter grundsätzlichen Gesichtspunkten zumutbar. Der Entzug der privaten Nutzung des Pkw betraf rechnerisch deutlich weniger als 25 % ihres regelmäßigen Verdienstes, somit bedurfte es hier auch keiner Änderungskündigung. Da die tatsächliche Zahl der Dienstreisen und der Kilometerleistungen der Klägerin pro Jahr erheblich hinter den prognostizierten Werten zurückgeblieben waren, war auch die Ausübung des Widerrufs nicht willkürlich.

LAG Berlin, Urteil vom 24. November 2008 – Az. 2 Sa 1462/08

Rücknahme eines wohlwollenden Zeugnisses bei später festgestellten Schadensersatzansprüchen

Eine Arzthelferin ließ gegen ihren ehemaligen Arbeitgeber ein Ordnungsgeld verhängen, da dieser ein im gerichtlichen Vergleich versprochenes wohlwollendes Zeugnis mit guter Beurteilung nicht mehr erteilen wollte. Der Arzt hatte inzwischen festgestellt, dass die Ex-Mitarbeiterin Kassenabrechnungen nicht ordnungsgemäß erstellt habe. So habe sie erkennbar aus Nachlässigkeit Behandlungen doppelt erfasst. Die kassenärztliche Vereinigung verlange daher die Rückzahlung eines Betrages in 5-stelliger Höhe. Der Arbeitgeber könne somit den Zeugnisan-spruch nicht erfüllen, da er ja ein wahrheitsgemäßes Zeugnis erstellen müsse.

Sowohl Arbeitsgericht Aachen als nun auch das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln mochten dem nicht folgen:

Es liege mit dem gerichtlichen Vergleich ein vollstreckbarer Titel vor. Sofern sich der Arbeitgeber bei Abschluss des Vergleichs in einem Irrtum über eine sog. „verkehrs wesentliche Eigenschaft“ seiner Ex-Mitarbeiterin im Hinblick auf deren Fähigkeiten befunden hätte, muss er zunächst den Vergleich wegen Irrtums anfechten und im Erfolgsfall die Fortsetzung des Kündigungsschutzprozesses betreiben. Solange der Vergleich aber noch nicht aufgehoben sei, könne die Mitarbeiterin hieraus auch vollstrecken und ein entsprechendes Zeugnis erzwingen.

LAG Köln, Urteil vom 07. Mai 2008, Az. 9 Ta 126/08

CGZP nun doch nicht tariffähig?

Kürzlich hat das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin in einem schon lange schwelenden Streit zugunsten des Landes Berlin als Antragsteller gegen die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) entschieden und festgestellt, diese seien nicht tariffähig im Sinne von § 2 Abs. III des Tarifvertragsgesetzes. Das Gericht meinte, es fehle der CGZP an der erforderlichen "Sozialmächtigkeit" nach der Rechtsprechung des BAG. Das BAG setze für die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie voraus, dass die jeweiligen sozialen Gegenspieler über ein Mindestmaß an Durchsetzungskraft gegenüber der tariflichen Gegenseite verfügen. Eine solche besitze die CGZP aber nicht. Zwar habe sie eine Reihe von Tarifverträgen abgeschlossen hat, was aber im Gegensatz zum Regelfall hier keine Indizwirkung für eine Sozialmächtigkeit habe. Wegen der ansonsten drohenden Verpflichtung zum „equal-pay“ müsse im Rahmen der Zeitarbeit die Arbeitgeberseite nicht zum Abschluss eines Tarifvertrages gedrängt werden, diese hätte stattdessen ihrerseits ein massives eigenes Interesse hieran. Die weiteren Merkmale, wie beispielsweise die Mitgliederzahl in den Organisationen, hätte ebenfalls nicht für die Annahme der Sozialmächtigkeit ausgereicht.

Das Beschwerdeverfahren gegen diese Entscheidung vor dem Landesarbeitsgericht Berlin aber läuft bereits.

ArbG Berlin, Beschluss vom 01. April 2009- Az. 35 BV 17008/08