

Notare • Rechtsanwälte • Fachanwälte
HORNE • HEIDORN • KRÜGER
TOMADICH • GEISSLER • RICHTER • FRIEMANN

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 2012

TRANSPORT- und ARBEITSRECHT

TRANSPORTRECHT

BGH bestätigt Haftung des Messegutspediteurs

Vielleicht erinnern sich einige von Ihnen noch an den Fall des Oberlandesgerichts (OLG) Düsseldorf aus unserem **Newsletter Oktober / November / Dezember 2010**?

Der BGH hat nun auf die Revision dem OLG zwar grundsätzlich recht gegeben, eine unbeschränkte Haftung des Spediteurs jedoch abgelehnt.

Was war passiert?

Ein sog. Siebwechsler war bei der Standräumung oder der Verladung auf den Lkw nach einer Messe in Düsseldorf vermutlich von der Staplergabel gerutscht, zumindest aber schwer beschädigt worden. Dies wurde jedoch erst bei Anlieferung in Essen festgestellt. Der Transportversicherer des Auftraggebers verlangte vom Messespediteur deswegen aufgrund von Leichtfertigkeit Schadensersatz in voller Höhe von rund € 7.000,-.

Versicherer und Unternehmer stritten u.a. darüber, ob der Spediteur auf dem Messegelände schon Obhut am Frachtgut hatte, obwohl der Transport erst fünf Tage später stattfand. Außer-

dem ging der Versicherer mangels näherer Angaben zum Verladevorgang davon aus, der im Auftrag des Spediteurs agierende Staplerfahrer sei unachtsam gewesen.

Und was meint das Gericht dazu?

Das Landgericht (LG) und das Oberlandesgericht Düsseldorf sprachen dem Kläger den vollen Betrag zu, da der Haftungszeitraum des Messespediteurs schon mit der Standräumung beginne. Er hafte auch unbegrenzt, da er eine rechtzeitige Aufklärung der Umstände der Verladung vor allem durch Befragung des Fahrers des Subunternehmers nicht ermöglicht habe.

Der BGH bestätigte zwar einen Schadensfall in der Obhut des Spediteurs, da hier ein mit einer transportbedingten Zwischenlagerung vergleichbarer Fall vorliegen würde. Allerdings hielt das Gericht dessen Verhalten nicht für leichtfertig: Ein Herunterfallen vom Stapler sei nicht bewiesen, im Übrigen aber auch bei einfacher Fahrlässigkeit denkbar. Die vom Staplerfahrer geäußerte Vermutung einer Beschädigung durch einen anderen Stapler sei auch nicht völlig auszuschließen.

Die mangelnde Recherche nach dem Lkw-Fahrer wirke sich ebenfalls nicht zwingend negativ aus, weil gar sicher sei, ob dieser bei dem Vorfall überhaupt vor Ort war.

Der BGH sprach daher nur einen Betrag von rund € 900,- zu.

BGH, Urteil vom 12. Januar 2012 – Az. I ZR 214/10

Keine Leichtfertigkeit bei Aushändigung gegen Konnossement

Das OLG München hatte vor kurzem in zweiter Instanz über das „Verschwinden“ von fünf Gebrauchtwagen in Port Said zu urteilen. Dem Absender gelang es hierbei nicht, das Gericht von einem leichtfertigen Verschulden des beauftragten Fixkostenspediteurs zu überzeugen.

Was war passiert?

Ein Versender von Gebrauchtfahrzeugen schloss im Dezember 2007 einen Speditionsvertrag über den Transport von fünf PKW von München nach Port Said / Ägypten gegen ein festes Entgelt. Der Spediteur beauftragte einen weiteren Spediteur, welcher wiederum mit dem Seetransport eine Reederei beauftragte. Diese stellte am 04. Januar 2008 zunächst ein auf den Absender lautendes „Namens-B/L (Konnossement)“ aus, von dem dieser eine Ausfertigung erhielt.

Später wandte sich der Absender telefonisch an den Spediteur und bat darum, statt des Namens- nun ein Order-B/L auszustellen, was auch geschah.

In Port Said übergaben dann Mitarbeiter der Reederei die Fahrzeuge gegen Aushändigung der Absenderausfertigung des Namens-B/Ls und gleichzeitiger Übergabe des Order-B/Ls an unbekannte Personen.

Der Absender klagte im Jahre 2010 vor dem LG München auf Schadenersatz. Er behauptet, ihm sei seine Ausfertigung des Namens-B/L in Ägypten entwendet worden. Eine Ausfertigung des Order-B/L habe er nie erhalten.

Die Beklagte behauptet, die Mitarbeiter hätten die Pkw an eine offensichtlich vom Kläger bevollmächtigte Person übergeben. Ferner berufen sie sich auf eine Verjährung der Ansprüche.

Und was meint das Gericht dazu?

Das LG München verurteilte den beklagten Fixkostenspediteur zwar antragsgemäß, das OLG hob diese Entscheidung nun jedoch auf:

Die Ansprüche seien jedenfalls verjährt, da nur die einjährige und nicht dreijährige Frist gelte. Das Verhalten der Mitarbeiter der Reederei sei zumindest nicht leichtfertig gewesen, was zur verschärften Haftung und zur längeren Verjährung führen würde.

Die Schilderung der Ablieferung sei plausibel. Da der Empfänger durch das auf den Absender lautende Namens-B/L legitimiert gewesen ist, hätten die Mitarbeiter durchaus von seiner Bevollmächtigung zur Entgegennahme ausgehen dürfen. Auch lasse sich deren Darstellung grundsätzlich mit der klägerischen von einem Diebstahl des Dokuments in Einklang bringen.

OLG München, Urteil vom 21. Dezember 2011 - Az. 7 U 2281/11

ARBEITSRECHT

Einseitiger Verzicht des Mitarbeiters macht Ausgleichsquittung unwirksam

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich jüngst wieder einmal mit der Wirksamkeit einer Ausgleichsquittung beschäftigt und diese für unwirksam gehalten, weil der Arbeitnehmer ohne Gegenleistung auf etwaige weitere Ansprüche verzichtet hatte.

Was war passiert?

Ein 61-jähriger Arbeitnehmer unterzeichnete eine Erklärung, wonach er in Altersteilzeit wechselte und für die Aufgabe seines Arbeitsplatzes eine Abfindung in Höhe von € 2.168,- gemäß dem Tarifvertrag erhielt. Die vom Arbeitgeber vorformulierte Erklärung enthielt eine Klausel, wonach „darüber hinausgehende Abfindungs- oder Ausgleichsansprüche im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, gleich aus welchem Rechtsgrund, nicht besehen würden.“

Im Betrieb wurde regelmäßig vorzeitig ausscheidenden Mitarbeitern nach 15-jähriger Betriebszugehörigkeit eine Abfindung in Höhe von rund € 9.000,- gezahlt. Diese beanspruchte der Mitarbeiter auch für sich. Sie wurde ihm jedoch mit Hinweis auf die unterzeichnete Ausgleichsklausel verweigert.

Und was meint das Gericht dazu?

Das Arbeitsgericht (ArbG) gab dem Kläger recht, das Landesarbeitsgericht (LAG) wies die Klage ab, das BAG hob wiederum dessen Urteil auf.

Es meint, die Bestimmung über den Verzicht in einem Formular sei als „Allgemeine Geschäftsbedingung“ auf ihre Wirksamkeit überprüfbar. Es handele sich nicht um eine generell nicht prüf-fähige Regelung einer Hauptleistungspflicht, wie z.B. das Gehalt, sondern eine sog. Nebenabrede.

Zwar sei die Klausel nicht schon deswegen unwirksam, weil sie überraschend sei. Tatsächlich müsse der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Aufgabe eines Arbeitsplatzes mit einer Bestimmung zu einem Verzicht grundsätzlich schon rechnen.

Die Klausel sein aber unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer einseitig unangemessen benachteilige: Dieser erhalte zunächst für die Aufgabe seines Arbeitsplatzes als Gegenleistung die tarifliche Abfindung.

Der über diesen Verzicht hinausgehende weitere Verzicht auf sonstige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis werde dagegen mit nichts „erkauft“. Hierdurch würde der Arbeitnehmer daher übervorteilt.

Für die Praxis folgt hieraus, dass bei allen Beendigungsvereinbarungen, also Aufhebungs- oder Abwicklungsverträgen, nur ein **gegenseitiger** vollständiger Verzicht wirksam sein dürfte. Auch

der Arbeitgeber muss daher auf etwaige weitere Ansprüche, z.B. Schadensersatz oder Rückgabe von Arbeitsmitteln, im Gegenzug verzichten.

BAG, Urteil vom 21. Juni 2011 - Az.: 9 AZR 203/10

Keine Gehaltsrückzahlung bei späterer Insolvenz

Eine 57-jährige Frau war als alleinige Buchhalterin bei einem Unternehmen beschäftigt, welches im August 2007 Insolvenzantrag stellte. Der Insolvenzverwalter verlangte von ihr im Wege der Anfechtung für die Monate Januar bis Juli 2007 ihre Nettogehälter in Höhe von insgesamt € 10.023,30 zurück.

Was war passiert?

Das Handelsunternehmen befand sich spätestens seit dem Jahr 2006 in erheblicher finanzieller Schieflage. Es bestanden offene Forderungen in Höhe von rund € 240.000,-, die nicht mehr bedient werden konnten. Steuern, Gehälter und Sozialversicherungsbeiträge wurden jedoch bis Juli 2007 pünktlich bezahlt.

Der Verwalter meinte, die Buchhalterin habe aufgrund ihrer Einblicke in die finanziellen Verhältnisse bereits Anfang 2007 gewusst, dass die Gesellschaft zahlungsunfähig sei, weshalb die Weiterzahlung und die Entgegennahme der Gehälter in der Absicht vorgenommen worden sei, andere Gläubiger zu benachteiligen.

Und was meint das Gericht dazu?

Das ArbG Elmshorn wies die Klage in erster Instanz ab, da die Buchhalterin kein Insiderwissen in dem Maße gehabt hätte, dass sie von einer Zahlungsunfähigkeit ausgehen musste.

Das LAG Schleswig-Holstein bestätigte nun in seinem Urteil diese Auffassung: Zum einen sei nicht davon auszugehen, dass die Beklagte ein derart umfassendes Bild von der gesamten Liquiditäts- und Zahlungslage des Unternehmens besessen hätte, im übrigen fehle es jedenfalls an deren Gläubigerbenachteiligungsvorsatz.

Dieser sei nicht gegeben, wenn der Mitarbeiter lediglich eine Gegenleistung für eine vom Unternehmen empfangene Leistung erhält, wobei das Unternehmen die Leistung zu dessen Fortführung benötigt.

Da die Buchhalterin bei mangelnder Bezahlung ihre Arbeit hätte einstellen können, war die Gehaltzahlung nötig und nützte damit auch den Gläubigern im Allgemeinen.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 10. November 2011 – Az. 5 Sa 227/11

Bei Krankheit verfällt auch vertraglicher Urlaub nicht

Das LAG Schleswig-Holstein hat auf die Berufung das Urteil des ArbG Neumünster bestätigt, wonach auch der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Mehrurlaub nicht nach der arbeitsvertraglichen Klausel verfällt, wenn der Arbeitnehmer im Urlaubszeitraum bis zu seinem Ausscheiden dauerhaft krank ist.

Was war passiert?

Die Klägerin war als Altenpflegerin bei der Beklagten seit Januar 2009 beschäftigt. Von August 2009 bis zu ihrem Ausscheiden aufgrund eigener Kündigung zum 15. März 2011 war sie dauerhaft erkrankt.

Ihr Arbeitsvertrag enthielt die verbreitete Klausel, wonach nicht genommener Urlaub nach dem 31. März des jeweiligen Folgejahrs verfällt. Eine Unterscheidung zwischen gesetzlichem Mindesturlaub und dem darüber hinausgehenden vertraglichen „Mehrurlaub“ machte die Klausel nicht.

Die Klägerin verlangt für insgesamt 43 Urlaubstage (10 Tage Resturlaub für 2009, 28 Tage Urlaub für 2010 und 5 Tage Urlaub 2011) von der Beklagten Urlaubsabgeltung in Höhe von € 3.788,81 € brutto.

Und was meint das Gericht dazu?

Sowohl das Arbeitsgericht Neumünster wie auch das LAG in Kiel hielten die Ansprüche für begründet.

Nach den bekannten Urteilen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) und der Rechtsprechung des BAG sind die fraglichen Vorschriften des deutschen Urlaubsrechts unwirksam. Zwar gelte dies nicht auch für die zusätzlichen vertraglichen Urlaubsansprüche. Diese können durchaus verfallen. Wenn der Arbeitsvertrag an dieser Stelle aber nicht ausdrücklich unterscheidet, meint der Arbeitgeber im Zweifel beide Arten; die Klausel gilt damit insgesamt nicht.

Nach Erlass dieses Urteils hat der EuGH übrigens entschieden, dass vertraglich nun doch eine Verfallfrist auch für den gesetzlichen Urlaub vereinbart werden kann. Diese muss aber mindestens 15 Monate nach Ende des jeweiligen Urlaubsjahrs betragen – siehe dazu unseren **Newsletter November / Dezember 2011**.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 05. Oktober 2011 – Az. 6 Sa 282/11

Hinweis: Die erfassten Urteile wurden redaktionell bearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine gewerbliche Weiterverarbeitung- oder -verbreitung an Personen oder Institutionen außerhalb des Empfängerkreises ist nicht gestattet.