

# Notare • Rechtsanwälte • Fachanwälte HORNE • HEIDORN • KRÜGER • GEISSLER

## MITGLIEDSCHAFTEN

Deutsche Gesellschaft für Transportrecht e.V.  
Logistik-Initiativen Hamburg e.V.  
und Schleswig-Holstein e.V.

zugelassen im Bezirk der  
Rechtsanwaltskammer Kiel

## RECHTSANWALT FRANK GEISSLER

FACHANWALT FÜR  
TRANSPORT – UND  
SPEDITIONSRECHT

## KONTAKT

Ohechaussee 9 und 19  
22848 Norderstedt

Tel.: 040 / 529 69 02 / 03  
Fax: 040 / 529 30 91

[www.anwalt-notar-norderstedt.de](http://www.anwalt-notar-norderstedt.de)  
[kanzlei@hkt-jur.de](mailto:kanzlei@hkt-jur.de)

## NEWSLETTER

FEBRUAR / MÄRZ 2010

---

### TRANSPORT- und ARBEITSRECHT

---

## TRANSPORTRECHT

### Keine Verladefehler bei verschobenen Querbalken im Kühl-Lkw

Kürzlich hat das Oberlandesgericht (OLG) Köln als Berufungsinstanz klargestellt, dass die Querbalken für die Doppelstockbeladung eines Kühl-Lkws eine Einrichtung des Fahrzeugs darstellen, weshalb hier der Frachtführer für die korrekte Position zu sorgen hat.

Im fraglichen Fall war eine Sendung Tiefkühlgut im Wert von rund € 43.000, -, welche auf mind. – 18°C gekühlt zu halten war, mit einer Temperatur von nur – 10°C beim Empfänger angekommen. Nach den Feststellungen des Sachverständigen war hiervon noch Ware im Wert von ca. € 8.700,- verwertbar. Dieser stellte auch fest, dass die Ware war bei Übernahme ausreichend vorgekühlt war, jedoch während des Transports die Querbalken des Doppelstocksystems nach oben geschoben und deshalb die Kühlluftkanäle zusammengedrückt worden seien. Mangels ausreichender Zirkulation ist es dann zum teilweisen Verderb gekommen.

Der Frachtführer lehnte eine Haftung vollständig ab, da es hier um einen Fehler bei der Ladungssicherung bzw. Stauung ginge, für welche allein der Absender verantwortlich sei.

Sowohl das Landgericht (LG) wie auch das OLG Köln sahen dies jedoch anders: Zwar ist grundsätzlich der Absender für die Verladung und Stauung verantwortlich. Der Frachtführer muss nur dafür sorgen, dass diese auch beförderungs- und verkehrssicher geschieht. Bei den Querbalken handele es sich aber um technische Einrichtungen des Lkws selbst, für deren Bedienung und Funktionsfähigkeit der Fahrer des Frachtführers zuständig sei. Für eine falsche Stauung durch den Absender gebe es hier keine Anhaltspunkte.

Nicht durchgedrungen ist der geschädigte Absender mit der Behauptung, eine Verwertung des nicht verdorbenen Teils sei unwirtschaftlich, da zur Vermeidung eines Imageverlustes eine

Neutralisierung der Ware erforderlich wäre. Beide Gerichte hielten dies für nicht erforderlich, da die Ware zur Weiterverarbeitung vorgesehen war.

### **OLG Köln, Urteil vom 15. Dezember 2009 – Az. 3 U 175/08**

#### **Doppelte Ausschlussklausel in Spediteur-AGB ist unwirksam**

In einem vom LG Mannheim in zweiter Instanz entschiedenen Prozess wegen Frachtlohn hatte der Spediteur als Auftraggeber in seinen Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) folgende Klausel stehen:

"Die Vertragspartner sind sich darüber einig, dass Ansprüche aus diesem Vertragsverhältnis und sonstige Ansprüche im Zusammenhang mit diesem Vertragsverhältnis, ob bekannt oder unbekannt, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner schriftlich geltend gemacht worden sind. Lehnt die andere Partei den Anspruch ab..., so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird..."

Der klagende Frachtführer versäumte sowohl die Frist zur schriftlichen Geltendmachung als auch die Klagfrist. Das Amtsgericht (AG) Mannheim wies aus diesem Grund die Klage ab.

Auf die Berufung hob das LG Mannheim nun diese Entscheidung auf. Es hielt beide Klauseln für unwirksam, da diese den Leitgedanken über die Verjährung in § 439 Abs. 1 S. 1 HGB grob verletzen und den Geschäftspartner ohne berechtigten Grund übervorteilen. Zwar enthält die genannte Bestimmung über die einjährige Verjährung unmittelbar keine Bestimmung zu der vom Spediteur hier angesetzten Ausschlussfrist. Diese sei jedoch für Gläubiger eines Anspruchs noch gravierender, da das Gericht sie im Prozess automatisch berücksichtigen und sich der Schuldner hierauf nicht einmal berufen muss.

Die gesetzliche Regelung über die Dauer der Verjährung bezweckt einen angemessenen Ausgleich zwischen dem Schutz des Schuldners vor einer späteren Beweisnot und dem möglichen Verlust von Regressansprüchen gegenüber Dritten und der Notwendigkeit, den Gläubiger vor einem ungerechtfertigten Anspruchsverlust zu bewahren. Nach aller Erfahrung kann der Spediteur seine Rechte auch im Rahmen der gesetzlichen Verjährungsfrist hinreichend wahren. Andererseits würde aus Sicht des Frachtführers eine Regelung, die sogar noch empfindlicher als die Abkürzung der Verjährungsfrist auf zwei Monate wirkt, sein Anliegen erheblich einschränken, vor Klageerhebung die Sach- und Rechtslage abschließend prüfen zu können und nicht zu voreiliger Klageerhebung gezwungen zu sein.

### **LG Mannheim, Urteil vom 19. Februar 2010 – Az. 1 S 146/09**

#### **Ersatz der Reparaturkosten bis 130% des Wiederbeschaffungswertes auch bei Sattelaufleger**

Bei einem vom Gegner verschuldeten Verkehrsunfall war ein Sattelaufleger so stark beschädigt worden, dass ein wirtschaftlicher Totalschaden vorlag. Der Unternehmer ließ den Aufleger trotzdem reparieren und verlangte von dem Schädiger den Ersatz dieser Kosten. Diese lagen nicht höher als 130% der Kosten für die Wiederbeschaffung eines vergleichbaren Anhängers.

Das Landgericht wies die Klage ab. Es meinte, es gebe bei Anhängern, anders als bei einem Lkw, kein besonderes berücksichtigungswertes Interesse – sog. Integritätsinteresse - an seinem Erhalt, da dieser nicht über einen Motor oder ein Getriebe verfüge.

Das OLG Celle sprach dem Kläger jetzt in der Berufungsinstanz auch diese Kosten zu. Seit dem Jahr 1998 gewähren die Gerichte auch bei gewerblichen genutzten Fahrzeugen, insbesondere Lkws, die Reparaturkosten, wenn diese den Wiederbeschaffungswert um nicht mehr als 130% übersteigen, die Reparatur sach- und fachgerecht ausgeführt ist und das Fahrzeug danach mindestens 6 Monate gefahren wurde.

Der BGH begründet dieses schützenswerte Integritätsinteresse damit, dass der Eigentümer eines Kraftfahrzeugs weiß, wie dieses ein- und weitergefahren, gewartet und sonst behandelt worden ist, sowie, ob und welche Mängel dabei aufgetreten und auf welche Weise sie behoben worden sind. Das OLG Celle hält dies auch bei einem Anhänger für möglich. Immerhin komme es auch hier auf die besondere technische Zuverlässigkeit an. Dies gelte umso mehr, da der Frachtführer im fraglichen Fall den Anhänger zum Transport von Papierrollen benötigt und bei diesem daher eine Sonderausstattung eingebaut worden war.

**OLG Hamm, Urteil vom 02. Dezember 2009 – Az. 14 U 123/09**

## **ARBEITSRECHT**

### **Keine Ausschlussfrist für Überstunden bei Eintrag im Dienstplan**

Eine Altenpflegekraft war aufgrund eigener fristloser Kündigung zum 01. Juni 2008 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Der Arbeitsvertrag bezog sich auf 30 Wochenarbeitsstunden, und sah für Mehrarbeit nicht ausdrücklich eine Bezahlung vor. Die Arbeitsstunden wurden jeden Monat in einen Dienstplan eingetragen und von der Dienstleitung abgezeichnet. Überstunden wurden in der Folgezeit jeweils durch Freizeit abgegolten. Als die Mitarbeiterin ausschied, standen ihr noch 44 Überstunden zu.

Mit einem Schriftsatz vom November 2008 machte die Ex-Mitarbeiterin erstmals einen Zahlungsanspruch auf Abgeltung dieser Überstunden vor dem Arbeitsgericht Eberswalde geltend. Der Arbeitgeber berief sich auf eine Klausel im Arbeitsvertrag, wonach beiderseitige Ansprüche spätestens binnen drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden müssen, andernfalls verfielen sie. Das Arbeitsgericht folgte dieser Auffassung und wies die Klage wegen der Fristversäumung ab.

Das zuständige Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin hielt dies für falsch und gab auf die Berufung der Klage nun statt. Es meinte, die Ausschlussfristen spielten keine Rolle mehr, da schon eine ausdrückliche Geltendmachung gar nicht notwendig gewesen sei. Es gelte insofern dasselbe wie bei einem Gehaltsanspruch, wenn hierüber eine Lohnabrechnung vom Arbeitgeber erteilt worden sei, da hier der Anspruch vom Arbeitgeber „streitlos“ gestellt werde. Dasselbe gelte auch bei Einstellung von Plusstunden in ein Arbeitszeitkonto. Damit drücke sich der Vergütungsanspruch lediglich in anderer Form aus.

Es könne im Übrigen auch dann auf eine Bezifferung der Anspruchshöhe verzichtet werden, wenn aufgrund der einschlägigen Bestimmungen dem Arbeitgeber eine Ermittlung des zu leis-

tenden Betrags ohne weiteres möglich ist. Dies sei hier auf der Basis der durchschnittlichen Vergütung einschließlich allgemeiner Zulage und Ortszuschlag, geteilt durch die Wochenarbeitszeit, ohne weiteres machbar.

#### **LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 09. Oktober 2009 - Az. 6 Sa 1289/09**

#### **Keine Verletzung des Fernmeldegeheimnisses bei Herausgabe von E-Mails durch den Arbeitgeber**

Der Hessische Verwaltungsgerichtshof (VGH) hat sich mit der Frage befasst, ob E-Mails, welche mit Kenntnis der Mitarbeiter nach Empfang oder Versand auf dem lokalen PC oder im Zentralspeicher des Arbeitgebers bleiben, dem Fernmeldegeheimnis unterliegen.

Mit Bescheid vom 18. April 2007 forderte eine hessische Landesbehörde auf Ersuchen der amerikanischen Wertpapieraufsichtsbehörde wegen Ermittlungen aufgrund verbotenen Insiderhandel einen Unternehmer auf, dieser alle Dokumente, E-Mails und sonstige Kommunikationsmittel, die von Personen im Zusammenhang mit den fraglichen Geschäften genutzt wurden und die bestimmte, in dem Bescheid im Einzelnen aufgeführte Namen, Stichworte oder E-Mail-Adressen enthielten, zur Verfügung zu stellen.

Der Unternehmer verweigerte dies unter Hinweis auf das Fernmeldegeheimnis, welches auch private E-Mails seiner Mitarbeiter vor Weitergabe schütze.

Das Verwaltungsgericht Frankfurt a.M. gab jedoch der Behörde Recht. Auch der VGH lehnte den Antrag auf Zulassung der Berufung gegen dieses Urteil ab.

Bei Befolgung des Auskunftsverlangens muss der Arbeitgeber nicht mit einer Strafverfolgung nach § 206 Abs. 1 StGB wegen Verletzung des Fernmeldegeheimnisses rechnen. Dieses ende in dem Augenblick, in dem die Nachricht beim Empfänger angelangt und der Übertragungsvorgang beendet sei. Die besonderen Gefahren, die mit einer räumlich distanzierter Kommunikation und den erleichterten Zugriffsmöglichkeiten von unbefugten Dritten während der Dauer der Übertragung verbunden seien, bestünden im Herrschaftsbereich des Empfängers, der eigene Schutzvorkehrungen gegen den unberechtigten Zugriff von Dritten treffen könne, nicht mehr.

Die anschließend gespeicherten Inhalte und Verbindungsdaten unterschieden sich nicht mehr von solchen Daten, die der Nutzer selbst angelegt habe.

Die hier betroffenen E-Mails würden nicht vom einem Provider, einer Strafverfolgungsbehörde oder einem sonstigen unbefugten Dritten ohne Wissen und Wollen der Teilnehmer zum Zweck der allgemeinen Überwachung, der Feststellung eines Missbrauchs des Kommunikationssystems oder aus anderen Gründen datenmäßig erfasst und gespeichert werden. Vielmehr sind diese E-Mails erst nach dem Abschluss der Übertragung über den Empfänger in den Machtbereich des betreffenden Mitarbeiters gelangt, so dass ein „nachwirkender Schutz“ des Fernmeldegeheimnisses in Bezug auf solche E-Mails, die von den Mitarbeitern in den Mailordnern gelassen oder in einen zentralen Speicher des innerbetrieblichen Netzes abgelegt werden, nicht besteht.

#### **Hessischer VGH, Beschluss vom 19. Mai 2009 – Az. 6 A 2672/08.Z**

### **Auch Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit**

Aus einer eher ungewöhnlichen Richtung kam die Initiative zu der Klage, mit welcher sich das LAG Schleswig-Holstein in zweiter und nun das Bundesarbeitsgericht (BAG) in letzter Instanz zu beschäftigen hatte.

Der Kläger war seit Februar 1985 bei einem städtischen Krankenhaus als Facharzt mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden beschäftigt. Darüber hinaus leistet er Bereitschaftsdienste.

Das Krankenhaus ordnete im Jahre 2007 an, dass der Kläger künftig bei Arbeitszeiten zwischen 6 und 9 Stunden mit anschließendem Bereitschaftsdienst nach jeweils 6 Stunden eine Ruhepause von 45 Minuten einzulegen habe. Hiergegen wandte er sich nun mit seiner Klage. Er macht geltend, die Bereitschaftsdienste seien ohne Einfluss auf die Dauer der Ruhepausen. Auch diese könnten zur Erholung genutzt werden. Da die Pausen nicht vergütet würden, würde sich eine unzulässige Verlängerung der Aufenthaltszeit am Arbeitsort ergeben, welche auch in seinem eigenen Schutzinteresse nicht geboten sei.

Das LAG Schleswig-Holstein gab jedoch dem Krankenhaus Recht. Ihm folgte nun auch das BAG. Nach § 4 Satz 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist die Arbeit durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und von mindestens 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer gem. § 4 Satz 3 ArbZG nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. Auch der Bereitschaftsdienst ist mit dem Inkrafttreten der Regelung im „Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003“ am 1. Januar 2004 Arbeitszeit iSv. § 2 ArbZG. Dementsprechend ist Bereitschaftsdienst bei der Bestimmung der Dauer von gesetzlichen Ruhepausen als Arbeitszeit zu berücksichtigen.

Die inaktiven Zeiten des Bereitschaftsdienstes stellen demgegenüber keine Pausen iSv. § 4 ArbZG dar. Beim Bereitschaftsdienst kann der Arbeitgeber den Aufenthaltsort des Arbeitnehmers bestimmen und ihn jederzeit einsetzen. Der Arbeitnehmer kann nicht frei darüber verfügen, wo und wie er seine Ruhepausen verbringt. Das steht der Annahme einer Pause entgegen, die dadurch gekennzeichnet ist, dass der Arbeitnehmer frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann.

Der Arbeitgeber ist sogar verpflichtet, die Schutzvorschriften des ArbZG umzusetzen.

**BAG, Urteil vom 16. Dezember 2009 – Az. 5 AZR 157/09**

## **SONSTIGES**

### **Keine Hemmung der Verjährung durch telefonisches Vertrösten des Gläubigers**

Das OLG Naumburg hatte es kürzlich mit einem Fall erfolgreichen Vertröstens zu tun.

Ein Subunternehmer klagte gegenüber einem anderen Bauunternehmen als seinem Auftraggeber auf Werklohn aus einer Schlussrechnung vom 10. Januar 2002. Das Bauunternehmen wies die Forderung als größtenteils unbegründet zurück.

Am 25. Mai 2002 schrieb der von dem Gläubiger eingeschaltete Inkassodienst die Schuldnerin an und unterbreitete dieser einen Vergleichsvorschlag. Mit Schreiben vom 04.06.2002 kontak-

tierte dieser erneut die Beklagte, die sich daraufhin mit Schreiben vom 06.06.2002 meldete. Auf dessen weiteres Schreiben vom 19.06.2002 reagierte die Schuldnerin nicht mehr. Ende September 2002 leitete die Gläubigerin gegen die Schuldnerin dann ein gerichtliches Mahnverfahren ein. Der Mahnbescheid wurde der Schuldnerin am 10. Oktober 2002 zugestellt. Die Schuldnerin legte fristgerecht am 15. Oktober 2002 Widerspruch ein.

Im November 2003, Juli 2004 und Sommer 2005 rief dann der Rechtsanwalt des Gläubigers mehrfach den Geschäftsführer der Schuldnerin an. Am 22.02.2006 kam es zu einem weiteren Telefonat zwischen beiden. In den zeitlichen Zwischenräumen telefonierte der Anwalt mehrfach erfolglos hinter dem Geschäftsführer der Schuldnerin her. Im Frühjahr 2006 wurde ihm von einer Sekretärin der Geschäftsleitung mitgeteilt, der Geschäftsführer komme "nur sporadisch ins Büro". Mitte des Jahres 2006 berief sich die Schuldnerin gegenüber dem Anwalt des Gläubigers auf Verjährung.

Mit Schriftsatz vom 22. Dezember 2006 setzte der Gläubiger nun das Mahnverfahren fort. Das in erster Instanz zuständige LG Halle gab der Klage auch statt.

Das OLG wies diese demgegenüber in der Berufungsinstanz wegen Verjährung ab. Die Verjährung begann am 31. Dezember 2002 und wäre daher am 31. Dezember 2005 eingetreten. Eine Hemmung dieser Verjährung durch Erlass des Mahnbescheids lief bis zum 23. April 2003. Eine weitere Hemmung wegen Verhandlungen zwischen den Vertragspartnern akzeptierte das Gericht für die Telefonate im November 2003 und im Juli 2004.

Diese Hemmung dauerte aber jeweils nur einen Monat, da dies der Zeitraum ist, in dem spätestens mit einer Rückäußerung des Schuldners zu rechnen sei. Danach seien die Verhandlungen jeweils wieder „eingeschlafen“.

Die weiteren Telefonate im Sommer 2005 und am 22. Februar 2006 seien demgegenüber dann keine tatsächlichen Verhandlungen mehr. Zwar hätte der Geschäftsführer auch in diesen immer erklärt, „er sei bereit, die Forderungsangelegenheit mit der Gegenseite zu erörtern und wolle keine gerichtliche Auseinandersetzung, sondern sei an einer außergerichtlichen Lösung interessiert.“ Spätestens ab Juli 2004 durfte sich die Gläubigerin aber auf die Zusagen des Geschäftsführers der Schuldnerin aus objektiver Sicht nicht mehr verlassen, sondern musste derartige Erklärungen als „Spielen auf Zeit“ verstehen. Der Geschäftsführer hatte zuvor auch schon mehrfach eine „eingehende Prüfung seiner Unterlagen“ versprochen und sich gleichwohl nicht mehr gemeldet.

Die Hemmungsvorschrift wolle zwar Verhandlungen ermöglichen, nicht aber den „blauäugig“ handelnden Gläubiger schützen, der die Augen davor verschließt, dass der Schuldner – allen anders lautenden mündlichen Beteuerungen zum Trotz - tatsächlich nicht bereit ist, auf die Wünsche des Gläubigers einzugehen. Die Wiederholung von „Vertröstungsformeln“ stelle daher keinen Meinungs austausch über den Anspruch dar.

### **OLG Naumburg, Urteil vom 23. Oktober 2008 – Az. 9 U 19/08**

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