

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
kanzlei@hkt-jur.de

NEWSLETTER

APRIL / MAI 2010

TRANSPORT- und ARBEITSRECHT

TRANSPORTRECHT

Verlängerte Verjährung auch des Frachtlohns bei Leichtfertigkeit oder Vorsatz

Eine für die gesamte Transportbranche äußerst wichtige Entscheidung hat kürzlich der Bundesgerichtshof (BGH) in seinem Urteil vom 22. April 2010 gefällt.

In dem fraglichen Fall bestand ein Rahmenvertrag zwischen einem Auftraggeber und einem Frachtführer, wonach dieser täglich bis zu 9 Lkws nebst Fahrer für Fahrten im Nahverkehr zu stellen hatte. Mündlich war eine Kündigungsfrist für diese Rahmenvereinbarung von einem Monat vereinbart. Der Auftraggeber kündigte dann aber mit Schreiben vom 29. zum 31. Januar 2004 und rief danach keine Fahrzeuge mehr ab. Der Frachtführer verklagte den Auftraggeber daher auf Schadensersatz wegen des im Februar 2004 entgangenen Gewinns in Höhe von rund € 31.000,-. Die Klage wurde allerdings erst im Mai 2006 eingereicht.

Die Beklagte hielt die Kündigung aus wichtigem Grund für gerechtfertigt, da die „Qualität“ eines der beauftragten Fahrer nicht ihrem „Niveau“ entspräche. Außerdem sei die Forderung wegen Geltung der einjährigen Frist verjährt.

Sowohl das erstinstanzliche Landgericht, als auch das Oberlandesgericht (OLG) Stuttgart als Berufungsinstanz entschieden zugunsten des Klägers. Letzteres meinte, es würde die dreijährige Verjährungsfrist nach BGB gelten. Auf die hiergegen durch den Beklagten eingelegte Berufung bestätigte der BGH zwar die Urteile, jedoch mit einer anderen, sehr interessanten Begründung:

Entgegen der Auffassung des OLG Stuttgarts seien auch bei diesem Rahmenvertrag die Verjährungsvorschriften des Transportrechts anzuwenden. Im konkreten Fall gelte aber nicht die einjährige, sondern die dreijährige – verlängerte - Frist, da der Auftraggeber den Vertrag zu Un-

recht fristlos gekündigt hatte und dies auch hätte erkennen können. Damit hat er zumindest leichtfertig, wenn nicht sogar vorsätzlich gehandelt. Der BGH wendet damit die bisher allgemein nur für Schadensersatzansprüche des Auftraggebers „gedachte“ Verlängerung bei Leichtfertigkeit und Vorsatz auch auf alle Ansprüche des Frachtführers bzw. Spediteurs auf Vergütung und Ersatz seiner Aufwendungen an. Das bedeutet konkret für den Schuldner, der ohne plausible Gründe nicht zahlt, dass er eine Verjährung erst nach drei Jahren einwenden kann. Anders wäre dies, wenn er z.B. wegen einer eigenen Aufrechnung oder Geltendmachung eines Zurückbehaltungsrechts eine Zahlung zurückhält.

Nach der vom BGH in seiner Entscheidung indirekt bestätigten Auffassung soll dies aber nicht für internationale Lkw-Transportaufträge nach der CMR gelten.

BGH, Urteil vom 22. April 2010 – Az. I ZR 31/08

Standgeldanspruch kann auch durch AGB ausgeschlossen werden

In einem vom OLG Hamm in zweiter Instanz entschiedenen Fall ging es um die Wirksamkeit einer Vereinbarung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) des Auftraggebers, in welcher Ansprüche auf Standgeld ausgeschlossen wurden.

Die Vertragsparteien hatten im Jahr 2005 einen Rahmenvertrag geschlossen, aufgrund dessen die Klägerin für die Beklagte als Spediteurin tätig war. In einer Anlage waren 11 Transportrelationen aufgeführt, welche die Klägerin zu fest vereinbarten Frachtvergütungen zu bedienen hatte.

§ 3 des Rahmenvertrages lautete:

"(1) Dem Auftragnehmer werden im Rahmen des Gutschriftenverfahrens die Frachtvergütungssätze inkl. Maut gemäß Anlage I gutgeschrieben.

(5) Standzeiten im Rahmen der Beladung bzw. bei der Entladung werden nicht vergütet.

(6) Mit obigem Speditionsentgelt sind sämtliche Ansprüche des Auftragnehmers abgegolten."

Vor Vertragsschluss hatte die Spediteurin schon 27 Probefahrten über Subunternehmer für den Auftraggeber durchgeführt, wobei es in 8 Fällen bei der Beladung der Lkws zu Wartezeiten von mehr als 2 Stunden gekommen war. Auch während der Durchführung des Rahmenvertrages kam es zu Auseinandersetzungen zwischen den Parteien wegen von der Spediteurin als überlang und unzumutbar empfundenen Wartezeiten der von ihr beauftragten Subunternehmer.

Nach Kündigung des Vertrages reichte die Spediteurin Klage ein auf Spediteursvergütung über rund € 146.000 und über rund € 27.000 an Standgeldern. Die Gegenseite rechnete mit Gegenforderungen aus Palettenschulden auf und hielt einen Standgeldanspruch für vertraglich ausgeschlossen

Das OLG Hamm bestätigte diese Ansicht. Zwar sei der Satz insoweit unklar, als der Begriff "Standzeiten" auch im Gesetz in § 412 Abs. 3 HGB genannt wird und dort für die Zeiten verwendet wird, die über die schlichte Beladung und Entladung hinausgehen, während sich in der Vertragsklausel die Standzeiten durch die Formulierung "im Rahmen der Beladung bzw. bei der Entladung" gerade auf die Beladung/Entladung selbst beziehen.

Hierdurch soll nach Meinung des Gerichts aber nicht zum Ausdruck kommen, dass nur der unmittelbare zeitliche Abschnitt der Beladung/Entladung nicht vergütet wird, während der Warte-

vorgang bis zur Beladung oder bis zu Entladung durchaus bezahlt werden soll. Denn durch den folgenden Satz in Absatz 6 "Mit obigem Speditionsentgelt sind sämtliche Ansprüche des Auftragnehmers abgegolten" ergibt sich, dass ausschließlich die in § 3 Abs. 1 genannten Frachtvergütungssätze gezahlt werden sollen und sonst nichts.

Das OLG hielt diese Klausel auch für wirksam vereinbart. Es handele sich zwar um einer Bestimmung aus den AGB, diese seien aber durch Besprechungen zwischen den Parteien ausgehandelt worden. Daher könnte diese schon inhaltlich nicht mehr auf ihre Wirksamkeit überprüft werden. Aber auch bei einer Überprüfung wäre diese Klausel wirksam. Sie ist angesichts der vorangehenden Verhandlungen nicht überraschend. Im Übrigen handelt es sich nicht um eine negative Abweichung von dem gesetzlichen Vorbild, sondern um eine kontrollfreie Preisbestimmung. Der Ausschluss des Anspruchs auf Standgeld sei Bestandteil der Preisvereinbarung.

Nach dem Willen des Gesetzes stehen der Klägerin für die einzelnen vertraglich vereinbarten Touren zwei Vergütungsansprüche zu: die Vergütung für die eigentliche Transportleistung (Fracht, § 407 Abs. 2 HGB), sowie das Standgeld (§ 412 Abs. 3 HGB). Mit den sich aus der Preisvereinbarung vereinbarten Beträgen werden somit beide Ansprüche abgegolten, so dass sich die vereinbarten Vergütungssätze als Preisvereinbarung für die Transportleistung unter Einschluss etwaiger Standzeiten darstellen.

OLG Hamm, Urteil vom 26. November 2009 – Az. I-18 U 31/09

Qualifiziertes Verschulden des Verfrachters beim Seetransport

Das OLG Stuttgart hat jüngst in einem Fall von multimodalem Transport unter Einbeziehung einer Seestrecke einen Anspruch gegen den beauftragten Fixkostenspediteur aus der unbegrenzten Haftung nach § 660 Abs. III HGB abgelehnt.

Der Spediteur wurde zu fixen Kosten mit der Organisation der Beförderung von drei Paletten Draht zu einem Wert von rund € 19.000,- von Hamburg nach Hongkong und weiter nach Kowloon beauftragt. Das Transportgut wurde unstreitig zum Stauen einer weiteren beauftragten Spedition übergeben und sodann im Container durch die ebenfalls beauftragte Reederei nach Hongkong befördert. Bei Öffnung des Containers wurde dort die Fehlmenge festgestellt.

Das Landgericht (LG) Ulm als erste Instanz hatte die Beklagte noch in voller Höhe verurteilt. Da weder die beauftragte Spediteurin, noch die von ihr eingeschalteten Unternehmer näheres zum Zeitpunkt und den Umständen des Verlusts vorbringen konnten, würde sie unbeschränkt wegen mangelnder Aufklärbarkeit und u.U. auch groben Organisationsverschuldens haften.

Dieser Meinung war allerdings das im Rahmen der Berufung zuständige OLG Stuttgart nicht:

Zwar gelten die allgemeinen Grundsätze der erweiterten Haftung auch im Seerecht. Voraussetzung ist aber auch hier, dass der Geschädigte Anhaltspunkte für das Vorliegen eines qualifizierten Verschuldens darlegt, die sich insbesondere aus der Art und dem Ausmaß des Schadens ergeben können. Nach den Umständen dieses Falls könne aber aus dem fehlenden Vortrag der Beklagten zu getroffenen Sicherungsmaßnahmen nicht automatisch auf ein qualifiziertes Verschulden geschlossen werden, denn sie hat den Seetransport nicht selbst durchgeführt.

Anders als in den Fällen, in denen der Fixkostenspediteur sich auch das qualifizierte Verschulden seiner Leute – also insbesondere der von ihm beauftragten Unternehmer - zurechnen lassen muss und daher sein fehlendes Vorbringen zu den getroffenen Sicherungsmaßnahmen und Betriebsabläufen die Annahme einer Leichtfertigkeit nahe legt, kann dies hier nicht ohne weiteres angenommen werden. Genauso könnte das Schadensereignis allein auf Handlungen oder unterlassene Sicherungsmaßnahmen des mit der Verschiffung beauftragten Unterverfrachters zurückzuführen sein, wofür der Spediteur aber nicht haftet.

Die Beklagte würde nur für grobe Fehler bei der Auswahl der von ihr beauftragten Unterfrachtführer haften. Anhaltspunkte dafür, dass die von ihr beauftragte Reederei und die übrigen mit der Verschiffung beauftragten Unternehmen unzureichende Sicherheitsvorkehrungen treffen würden, waren dagegen für sie nicht erkennbar.

OLG Stuttgart, Urteil vom 17. März 2010 – Az. 3 U 120/09

ARBEITSRECHT

Sozialversicherungspflicht auch bei unwiderruflicher Freistellung

Nur am Rande hat das Landessozialgericht (LSG) für das Land Nordrhein-Westfalen gerade in einem Urteil eine weit verbreitete Fehlvorstellung korrigiert.

In der Sache ging es eigentlich um die Frage, ob der gekündigte Arbeitnehmer auch schon während der Dauer einer widerruflichen Freistellung arbeitslos im Sinne des Arbeitsförderungsrechts ist und damit generell ab diesem Zeitpunkt schon Anspruch auf Arbeitslosengeld hat. Dies hat das Gericht zutreffend nach der allgemeinen Auffassung verneint. Zwar reiche hierfür trotz des rechtlich weiter bestehenden Arbeitsverhältnisses schon die tatsächliche Nichtbeschäftigung des Mitarbeiters aus, wenn der Arbeitgeber auf seine Verfügungsbefugnis ausdrücklich verzichtet hat oder das Arbeitsverhältnis auf Grund einer von ihm ausgesprochenen Kündigung als beendet ansieht und weitere Dienste des Arbeitnehmers nicht annimmt. In diesem Zeitraum gilt der Arbeitnehmer dann trotz Erhebung einer Kündigungsschutzklage als arbeitslos.

Im Falle einer widerruflichen Freistellung ist dies dagegen ersichtlich nicht der Fall, weil sich der Arbeitgeber hier gerade die Rechtsmacht vorbehält, die Arbeitskraft des Arbeitnehmers doch noch abzurufen.

Eine andere Frage betreffe aber die Sozialversicherungspflichtigkeit des Arbeitsverhältnisses in diesem Zeitraum. Aus einer Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 5./6. Juli 2005 (Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, des VDR und der BA über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs) folgte, dass die Verbände eine solche Sozialversicherungspflicht bei unwiderruflicher Freistellung verneinten, mit der Folge, dass der Arbeitgeber weder Beiträge vom Gehalt abzuführen hatte, noch der Mitarbeiter während dieser Zeit sozial abgesichert gewesen ist.

Das Gericht machte nun deutlich, dass diese Auffassung schlicht auf einem gemeinsamen Irrtum aller Verbände beruhte. Man habe die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) nur falsch verstanden: Die Urteile des BSG beschäftigten sich immer nur mit der Frage der „leis-

tungsrechtlichen“ Arbeitslosigkeit, also dem Anspruch auf Arbeitslosengeld, nicht aber mit der hier betroffenen „sozialversicherungsrechtlichen“ Beschäftigungslosigkeit. Das BSG hat tatsächlich immer ausgeführt, Beschäftigungslosigkeit im „leistungsrechtlichen“ Sinne schließt das Vorliegen einer Beschäftigung im „beitragsrechtlichen“ Sinne nicht aus. Auch im Falle der unwiderruflichen Freistellung könne das versicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis fortbestehen

Die seit einiger zum Standard in Aufhebungsverträgen gewordene lediglich widerrufliche Freistellung ist daher mehr notwendig, zumal hiermit für den Arbeitnehmer durchaus auch Nachteile verbunden sind.

LSG NRW, Urteil vom 23. Februar 2010- Az. L 1 AL 9/09

Übernommene Bußgelder durch Arbeitgeber sind kein Arbeitsentgelt

Die von einem Spediteur an seine Disponenten und Fahrer erstatteten Bußgelder sind kein Arbeitsentgelt und unterliegen damit auch nicht der Sozialversicherungspflicht. Dies hat das LSG Rheinland-Pfalz hat vor kurzem entschieden.

Im entschiedenen Fall hatte ein Rentenversicherungsträger nach einer Betriebsprüfung bei einem Speditionsunternehmen festgestellt, dass dieses Geldbußen wegen Lenkzeitüberschreitungen den hiermit belegten betroffenen Fahrern und Disponenten erstattet hatte. Es hatte diese als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt angesehen und nachträglich hierauf Sozialabgaben erhoben.

Dagegen wehrte sich das Unternehmen von den Sozialgerichten. In zweiter Instanz gab nun das Landessozialgericht Rheinland-Pfalz dem Unternehmen Recht:

Die Zahlung der Bußgelder sei keine Gegenleistung für die geleisteten Dienste der Fahrer. Im Vordergrund der Übernahme durch den Arbeitgeber hätten vielmehr dessen eigenen betrieblichen Interessen gestanden. Er habe die Fahrer insofern angewiesen, unter Außerachtlassung der Sozialvorschriften und den Vorschriften der StVO die mit den Kunden vereinbarten Liefertermine unbedingt einzuhalten. Darauf, ob dieses Verhalten des Arbeitgebers von der Rechtsordnung zu billigen sei, käme es in diesem Zusammenhang auch nicht an, so formulierte es das Gericht ausdrücklich.

LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 20. Januar 2010 – Az. L 6 R 381/08

Verfallklausel gilt nicht mehr für Ansprüche aus arbeitsgerichtlichem Vergleich

In einem kürzlich vom Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen in zweiter Instanz entschiedenem Fall stritten die Parteien um die Rückzahlung einer versehentlich überzahlten Abfindung.

Die beklagte Mitarbeiterin war bei der Klägerin seit dem 01. Januar 2006 als „Strategic Alliance Manager“ beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthielt eine Ausschlussklausel, wonach alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, von den Parteien binnen einer Frist von drei Monaten seit Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Partei geltend zu machen sind, andernfalls verfallen sie.

Mit Schreiben vom 31. März 2008 erklärte die Klägerin gegenüber der Beklagten fristgerecht zum 30. April 2008 eine ordentliche Kündigung aus betriebsbedingten Gründen. Hiergegen erhob diese vor dem Arbeitsgericht Darmstadt Kündigungsschutzklage. Im Gütetermin am 19. Juni 2008 schlossen die Parteien einen Vergleich. Danach endete das Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher betriebsbedingter Kündigung der Klägerin zum 30. April 2008. Die Klägerin verpflichtete sich zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von € 35.000,00 brutto sowie von Provisionen in Höhe von € 14.000,00 brutto.

Hierauf leistete die Klägerin einen Vorschuss von € 17.500,00 netto auf die Abfindung und von € 7.000,00 netto auf Provisionen, insgesamt also € 24.500,00 netto. Dieser Betrag wurde der Beklagten am 10. Juli 2008 ausbezahlt. In der Verdienstabrechnung vom 23. Juli 2008 wurden € 35.000,00 brutto als Abfindung und € 14.000,00 brutto als Provision abgerechnet.

Die Abfindung wurde jedoch am 28. Juli 2008 nochmals komplett ausgezahlt. Daher erhielt die Beklagte im Ergebnis neben den ihr zustehenden und ordnungsgemäß abgerechneten 35.000,00 brutto Abfindung noch € 17.500,00 netto aus dem Vorschuss. Mit Schreiben vom 19. Dezember 2008 forderte die Klägerin die Beklagte erfolglos zur Rückzahlung der Überzahlung in Höhe von € 17.500,00 auf.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Verfallsklausel beziehe sich nicht auf diesen nachvertraglichen Rückzahlungsanspruch. Durch Urteil vom 15. Juli 2009 hat das Arbeitsgericht Offenbach die Klage jedoch abgewiesen mit der Begründung, der Rückzahlungsanspruch der Klägerin sei verfallen.

Auf die von dieser eingelegte Berufung hat nun das LAG das erstinstanzliche Urteil aufgehoben und die Beklagte in voller Höhe verurteilt. Es vertritt die Auffassung, Sinn und Zweck von Verfallsklauseln verbieten ihre Anwendung in diesem Zusammenhang.

Der Zweck einer Verfallsklausel bestehe darin, Rechtssicherheit und Rechtsfrieden zu erhalten. Innerhalb einer bestimmten Frist soll Klarheit zwischen den Beteiligten geschaffen werden, ob noch Ansprüche aus ihren Rechtsbeziehungen erhoben werden. Der Gläubiger soll dazu angehalten werden, die Begründetheit und die Erfolgsaussichten seiner Ansprüche zu überprüfen. Er soll daher den Schuldner innerhalb der Verfallsfrist darauf hinweisen, ob und welche Ansprüche im Einzelnen nach seiner Meinung noch bestehen. Der Schuldner dagegen soll sich seinerseits darauf verlassen können, nach Ablauf der Verfallsfristen nicht mehr weiter in Anspruch genommen werden zu können.

In bestimmten Fällen bedürfe es jedoch der Geltendmachung einer noch offenen Forderung durch den Gläubiger gar nicht mehr, nämlich z.B. dann, wenn der Schuldner die Forderung anerkannt hat. Ein solches Anerkenntnis muss nicht ausdrücklich ausgesprochen werden, es kann auch im eindeutigen schlüssigen Verhalten des Schuldners liegen. So muss eine Entgeltforderung nicht noch einmal schriftlich geltend gemacht werden, wenn der Schuldner sie in einer schriftlichen Vergütungsabrechnung anerkennt

Dies muss erst recht gelten, wenn die Parteien zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bestimmte Restansprüche in einem gerichtlichen Vergleich festlegen. Irgendwelche Unklarheiten sind auch im vorliegenden Fall nicht zu erkennen. Vielmehr liegt hier eine versehentliche Überzahlung vor. Die Beklagte hatte keinen Anlass anzunehmen, dass sie von der Klägerin mehr als

den vereinbarten Betrag erhalten würde. Damit war der Beklagten auch sofort klar, dass sie mit der Überweisung vom 28. Juli 2008 um € 17.500,00 netto überzahlt war.

LAG Hessen, Urteil vom 9. Februar 2010 – Az. 13/7 Sa 1435/09

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.