

Newsletter 01/2016 von Sabbagh Rechtsanwalt

Multimodalvertrag? BGH, Urteil vom 10.12.2015 – Az. I ZR 87/14

In einer neueren Entscheidung vom 10.12.2015 ist es um nachfolgenden Auftrag gegangen „Luftfracht ex Bochum nach Singapur“. Die Packstücke mit einem Gesamtgewicht von 470 kg wurden auf der Straße von Bochum nach Düsseldorf und von dort aus nach Paris befördert. Ab Paris erfolgte dann der Transport mit dem Flugzeug nach Singapur. Nachdem die Empfangsspediteurin zunächst reine Quittung erteilt hatte, öffnete sie die Sendung und stellte einen Verlust fest. Es fehlten 230 Mobiltelefone. Der BGH hatte nun zu klären, auf welcher rechtlichen Grundlage Schadensersatz verlangt werden kann.

Der BGH ist im Ergebnis der Auffassung des Berufungsgerichts gefolgt, wonach sich die Haftung der Beklagten nach den §§ 425 ff. HGB und nicht nach den Vorschriften des Montrealer Übereinkommens richte. Der Senat hat hierzu ausgeführt, dass ein Multimodalvertrag vorliege. Würde die Beförderung des Gutes auf Grund eines einheitlichen Frachtvertrags mit verschiedenartigen Beförderungsmitteln durchgeführt und wären, wenn über jeden Teil der Beförderung mit jeweils einem Beförderungsmittel (Teilstrecke) zwischen den Vertragsparteien ein gesonderter Vertrag abgeschlossen worden wäre, mindestens zwei dieser Verträge verschiedenen Rechtsvorschriften unterworfen, so seien auf den Vertrag nach § 452 Satz 1 HGB die §§ 407 bis 450 HGB anzuwenden, soweit die folgenden besonderen Vorschriften oder anzuwendende internationale Übereinkommen nichts anderes bestimmen.

Trotz des Wortlauts des erteilten Auftrages sei die Beförderung des Gutes auf Grund eines einheitlichen Frachtvertrags mit verschiedenartigen Beförderungsmitteln (Fahrzeug, Flugzeug) durchgeführt worden. Wäre

über jeden Teil der Beförderung mit jeweils einem Beförderungsmittel (Teilstrecke) zwischen den Vertragsparteien ein gesonderter Vertrag abgeschlossen worden, wäre auf den ersten Vertrag (Beförderung von Bochum nach Paris auf der Straße) die CMR und auf den zweiten Vertrag (Beförderung von Paris nach Singapur mit dem Flugzeug) das MÜ anwendbar. Auf den Vertrag seien daher grundsätzlich die Vorschriften der §§ 407 bis 450 HGB anzuwenden. Vorliegend war es so, dass nicht festgestellt werden konnte, auf welcher Teilstrecke der Verlust eingetreten ist, so dass § 452 a HGB nicht zur Anwendung gelangt ist. Mithin ist das Landfrachtrecht zur Anwendung gelangt.

Die Revision hatte eingewendet, dass von einem ein Zubringerdienst im Sinne von Art. 18 Abs. 4 Satz 2 MÜ auszugehen sei. Dem ist der BGH jedoch nicht gefolgt. Nach Auffassung des BGH sei von einem Zubringerdienst im Sinne von Art. 18 Abs. 4 Satz 2 MÜ nur dann auszugehen, wenn der Oberflächenbeförderung lediglich eine reine Hilfsfunktion für die Luftbeförderung zukomme. Unterbleibe eine Luftbeförderung auf einer Teilstrecke, obwohl eine solche technisch und verbindungsmäßig möglich wäre, habe die Oberflächenbeförderung keine Hilfsfunktion mehr, sondern einen die Luftbeförderung ersetzenden eigenständigen Charakter (BGH, Urteil vom 13. Juni 2012 - I ZR 161/10). Beim Landtransport von Bochum über Düsseldorf nach Paris sei nicht mehr von einem Zubringerdienst auszugehen, weil eine Luftbeförderung von Düsseldorf nach Paris möglich gewesen wäre. Darauf, dass der von der Beklagten beauftragte Luftfrachtführer weder von Düsseldorf noch von einem anderen deutschen Flughafen direkt nach Singapur fliege, komme es nicht an. Da der Transport damit teilweise auf dem Landweg und teilweise auf dem Luftweg stattgefunden hätte, bleibe es dabei, dass sich die Haftung des Frachtführers nach den §§ 425 ff. HGB richte.

Es kommt hiernach nur auf die objektive Möglichkeit einer Luftfrachtbeförderung an, nicht darauf, von welchen Flughäfen der beauftragte Carrier fliegt. Dies wird bei der Auswahl der Carrier zu berücksichtigen sein, will man sich auf die Haftungsbeschränkung nach MÜ – weiter – berufen.

U. S.

Frachtvertrag: Schadenersatz wegen verspäteter Zustellung eines eine Baumaßnahme betreffenden Angebots – LG Bonn vom 05.08.2015, Az. 3 O 365/13

In dieser Entscheidung ist es darum gegangen, dass ein Auftraggeber einen Frachtführer beauftragt hatte, ein Angebot betreffend eine Baumaßnahme an den bestimmungsgemäßen Empfänger zuzustellen. Der Auftraggeber hatte eine Expresslieferung beauftragt. Im Ergebnis hat der Frachtführer das Angebot zu spät zugestellt mit der Folge, dass das Angebot des Auftraggebers bei Auftragsvergabe nicht berücksichtigt worden ist. Die Auftraggeberin verlangt nun Schadenersatz in Form des entgangenen Gewinns mit der Begründung, dass ihr Angebot das wirtschaftlichste gewesen sei und sie daher den Zuschlag erhalten hätte, wenn das Angebot innerhalb der Angebotsfrist zugestellt worden wäre. Das Landgericht hat über die Frage, ob dem klagenden Auftraggeber der Zuschlag erteilt worden wäre, Beweis erhoben. Hiernach hat zur Überzeugung der Kammer festgestanden, dass der Auftraggeber nach überwiegender Wahrscheinlichkeit den Zuschlag zur Ausführung der Baumaßnahme erhalten hätte. Es liege ein Fall der Lieferfristüberschreitung vor. Auf Haftungsbeschränkungen könne sich der Frachtführer nicht berufen, sondern hafte gemäß § 435 HGB der Höhe nach unbeschränkt. Biete der Frachtführer eine Expresslieferung an, müsse er sicherstellen, dass die rechtzeitige Zustellung möglich ist bzw. anderenfalls den Auftrag ablehnen. Es liege in der Natur einer Expresszustellung, dass die rechtzeitige Aus-

lieferung von erheblicher Bedeutung für den Auftraggeber sei. Die Betriebsorganisation des Frachtführers sei fehlerhaft, wenn er im Rahmen der Expresslieferung keine besonderen Vorkehrungen treffe, um eine termingerechte Beförderung zu gewährleisten.

Der Kammer hat zum Schadensnachweis eine überwiegende Wahrscheinlichkeit des Zuschlages zur Annahme des Eintritts eines Schadens ausgereicht. Bei Expresssendungen dürfte daher ein stets ein erhebliches Haftungsrisiko bestehen. Der Ansatz, dass bei solchen Sendungen die rechtzeitige Auslieferung stets von erheblicher Bedeutung sei, ist plausibel.

U. S.

Personalgespräch trotz Krankheit – LAG Nürnberg vom 01.09.2015, Az. 7 Sa 592/14

Das LAG hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, ob Arbeitnehmer auch an Personalgesprächen teilnehmen müssen, wenn sie arbeitsunfähig erkrankt sind. In dem entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin trotz ihrer Erkrankung mehrfach aufgefordert, im Betrieb zu erscheinen und dort Personalgespräche zu führen. Zum Thema des Gesprächs hatte sich der Arbeitgeber trotz Nachfrage nicht geäußert. Die Arbeitnehmerin ist zu keinem der anberaumten Personalgespräche erschienen, sondern hatte auf ihre AU verwiesen. Ihr Arbeitgeber erteilte ihr deshalb eine Abmahnung. Später ließ der Arbeitgeber per E-Mail wissen, dass das beabsichtigte Mitarbeitergespräch der Sicherstellung und Verbesserung der Erbringung der Arbeitsleistung und der Erfüllung von Haupt- und Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis diene, "solange dieses bestehe". Auch zu dem diesmal anberaumten Termin erschien die Arbeitnehmerin nicht. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber ordentlich verhaltensbedingt.

Das LAG hat die Kündigung als unwirksam erachtet und zugunsten der Arbeitnehmerin entschieden. Es stellte fest, dass die ordentliche verhaltensbedingte Kündigung, die der Arbeitgeber mit der Verweigerung des Personalgesprächs begründete, unwirksam wäre, da die Arbeitnehmerin nicht verpflichtet gewesen wäre, zum Personalgespräch zu erscheinen. Sei ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, sei er von seiner Arbeitsleistung befreit. Deshalb könne der Arbeitgeber auch keine Weisungen (§ 106 GeweO) erteilen. Dies gelte sowohl für Weisungen in Bezug auf die Hauptleistungspflichten als auch für Weisungen, die Nebenpflichten wie z.B. das Tragen angemessener Bekleidung oder Pünktlichkeit betreffen würden. Nach Auffassung des LAG komme es dabei auch nicht darauf an, ob die Arbeitnehmerin gesundheitlich grundsätzlich in der Lage gewesen wäre, an dem Personalgespräch teilzunehmen.

Im Falle der Krankheit eines Arbeitnehmers begegnet das dem Arbeitsgeber grundsätzlich nach § 106 GeweO zustehende Weisungsrecht Grenzen.

U. S.

Klagerhebung und Ausschlussfrist – BAG vom 16.03.2016, Az. 4 AZR 421/15

Das BAG hat in einer aktuellen Entscheidung entschieden, dass eine Klagerhebung zur Einhaltung einer tariflichen Ausschlussfrist, innerhalb der ein Anspruch schriftlich geltend gemacht werden muss, nicht ausrei-

che. Es reiche auch nicht aus, dass das Anspruchsschreiben vor Fristablauf bei Gericht eingehe und dem Anspruchsgegner dann später zugestellt werde.

Ein Arbeitnehmer hatte von seinem Arbeitgeber eine Entgelt Differenz für den Monat Juni 2013 verlangt. Er machte den Anspruch erstmals mit seiner bei Gericht am 18.12.2013 eingegangenen und dem beklagten Arbeitgeber am 07.01.2014 zugestellten Klage geltend. Nach dem auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden § 37 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten – im konkreten Fall für die klägerische Forderung: bis zum 30. Dezember 2013 – schriftlich geltend gemacht werden. Der Arbeitnehmer meint, zur Wahrung dieser Ausschlussfrist habe der fristgerechte Eingang der Klageschrift bei Gericht ausgereicht. § 167 der Zivilprozessordnung (ZPO), der dies jedenfalls für bestimmte Maßnahmen gegen den Ablauf von Verjährungsfristen ausdrücklich regelt, sei auch auf die Einhaltung tariflicher Verfallfristen anzuwenden. Der Senat folgte dem nicht. § 167 ZPO sei auf tarifliche Ausschlussfristen, die durch eine bloße schriftliche Geltendmachung gewahrt werden können, nicht anwendbar.

Ob dies nur für tarifliche Ausschlussfristen gilt, wird abzuwarten bleiben.

U. S.

Herausgeber:

Sabbagh Rechtsanwalt

Gleueler Straße 277
50935 Köln

0221/94 36 55 31
0221/94 36 55 39

info@sabbagh-rechtsanwalt.de
www.sabbagh-rechtsanwalt.de

Dieser Rundbrief enthält allgemeine Informationen und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Gerade Gerichtsentscheidungen ergehen aufgrund von speziellen Sachverhalten, so dass sie nicht ohne weitere Prüfung auf andere Sachverhalte anwendbar sind. Auch die in diesem Rundbrief gegebenen Hinweise sind allgemeiner Natur, so dass wir eine Haftung für den Inhalt dieses Rundbriefes nicht übernehmen können. Dieser Rundbrief kann daher eine individuelle Beratung nicht ersetzen.

Die Inhalte des Rundbriefes sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, insbesondere die Vervielfältigung, Übersetzung und Einspeicherung in elektronische Medien ist ohne Zustimmung der Herausgeber unzulässig und strafbar.