

03+04/2022 *Sächsische*



Verkehrsnachrichten



Wir gratulieren ganz herzlich ...

im Monat März 2022

zum 65. Geburtstag:

Volker Tiegel,
Tiegel-Transporte, Zschemplin



zum 60. Geburtstag:

Sabine Burckhardt,
Burckhardt Spedition GmbH, Dresden
Michael Menzel,
Transportunternehmen W. Menzel, Zittau
Matthias Schuster,
Wobst Spedition GmbH & Co KG, Bautzen

zum Firmenjubiläum

95 Jahre:

Müller Transporte, Werdau

30 Jahre

Fuhrunternehmen Renz, Kamenz OT Gelenau
Auto-Webel GmbH, Omnibusbetrieb, Delitzsch

25 Jahre:

Hoffmann Umzugsfachspedition GmbH,
Chemnitz/Neu-Anspach
Baumann Spedition Dresden GmbH,
Dresden

im Monat April 2022

zum 65. Geburtstag:

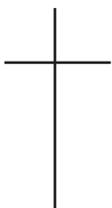
Harry Kruck,
Führunternehmen Kruck, Obergurig

zum Firmenjubiläum

30 Jahre

Wierscher Transporte GbR,
Stützengrün
Omnibusbetrieb Kristin & Steffen Weigt GbR,
Nünchritz

Wir trauern

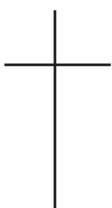


Bernd Rüdiger, Fuhrunternehmen Rüdiger, Nossen.

Herr Rüdiger ist am 6. Februar 2022 nach langer Krankheit im Alter von 79 Jahren verstorben.

Unser aufrichtiges Beileid gilt seiner Familie.

Wir werden ihm ein ehrendes Gedenken bewahren.



Roland Rogler, Autotransport und Logistik GmbH ATL, Hohenstein-Ernstthal

Herr Rogler verstarb am 25. Februar 2022 unverhofft im Alter von 84 Jahren.

Als langjähriges Mitglied des LSV-Vorstandes wird er uns stets in guter Erinnerung bleiben und wir werden ihm ein ehrendes Gedenken bewahren.

Seiner Familie möchten wir unser aufrichtiges Beileid aussprechen.

Inhalt

Wir gratulieren ganz herzlich...

zum Geburtstag im Monat März	2
zum Firmenjubiläum im Monat März	2
zum Geburtstag im Monat April	2
zum Firmenjubiläum im Monat April	2

Wir trauern

Wir trauern um langjährige Mitglieder	2
---------------------------------------	---

Verkehrspolitik

Vollzug der Straßenverkehrs-Ordnung (StVO): Befristete Ausnahmegenehmigung vom Sonntags- und Feiertagsfahrverbot für Hilfsgütertransporte im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine nach § 30 Abs. 3 StVO im Freistaat Sachsen	5
Grenzüberschreitender Güterkraftverkehr mit Kfz und Fahrzeugkombinationen über 2,5t zHM ab dem 21.05.2022	5
Kabotage: BAG stellt Informationsbroschüre zur Verfügung	6
Kabotageregelungen 2022	7

Corona

Kurzarbeitergeldverlängerungsgesetz im Bundesgesetzblatt veröffentlicht	9
Corona-Sonderregelung: Telefonische Krankschreibung weiter bis Ende Mai möglich	9
Auslaufende Corona-Sonderregelungen und regionale Auffangoptionen durch spezielles Verfahren und Grundlagenbeschluss	9

Internationaler Verkehr

SPANIEN: Verbot für Fahrer, Be- und Entladetätigkeiten durchzuführen	10
Türkei: Kontrollen über nicht entrichtete Bußgelder/ Straßenbenutzungsgebühren an der Grenze	10
ÖSTERREICH: Blockabfertigungen im 2. Halbjahr 2022	10

Buchtipps

Ladungssicherung leicht gemacht	11
---------------------------------	----

Möbelspedition

Rücktrittsrecht: Was darf ein Möbelspediteur (nicht)?	12
--	----

Recht

Fristlose Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs unverhältnismäßig	14
Kündigung schwerbehinderter Arbeit- nehmer in der Probezeit nur unter bestimmten Voraussetzungen	14
Ist eine Kündigung per Whatsapp gültig?	14
Keine Rückforderung einer außergewöhnlich hohen Abfindungszahlung	15
Absender einer E-Mail trifft volle Darlegungs- und Beweislast für Zugang	15
Außenhaftung des GmbH-Geschäftsführers	16
Kein berechtigtes Interesse an konzern- interner Datenübermittlung	17
Meldungen bei Erkrankung vor Beginn der Beschäftigung	17
Keine tarifliche Erschwerniszulage für das Tragen einer medizinischen Maske	18
Haftungs- und versicherungsrechtliche Aspekte der Ukraine-Krise	18
Auch im verkehrsberuhigten Bereich gelten beim Ein- und Aussteigen strenge Sorgfaltsmaßstäbe	20

Buchtipps

Fachkunde Güterkraftverkehr in neuer Auflage	21
--	----

Bildung

Angebote der Verkehrsinstitut Chemnitz GmbH	22
Angebote der SVG Beratungs- und Schulungsgesellschaft mbH	23

Verkehrspolitik

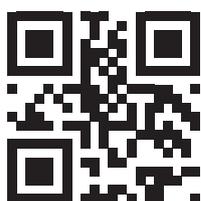
Vollzug der Straßenverkehrs-Ordnung (StVO): Befristete Ausnahmegenehmigung vom Sonntags- und Feiertagsfahrverbot für Hilfsgütertransporte im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine nach § 30 Abs. 3 StVO im Freistaat Sachsen

Das Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr des Freistaats Sachsen hat eine befristete Ausnahmegenehmigung vom Sonntags- und Feiertagsfahrverbot für Hilfsgütertransporte im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine nach § 30 Abs. 3 StVO im Freistaat für den Zeitraum ab **Sonntag, 6. März 2022 bis Sonntag, 26. Juni 2022** erlassen.

15. Verordnung zur Änderung der Fahrerlaubnis-Verordnung im BGBl. verkündet

Die 15. Verordnung zur Änderung der Fahrerlaubnis-Verordnung (FeV) ist im Bundesgesetzblatt vom 25.03.2022 veröffentlicht worden.

Schnell mal auf die Internetseite des LSV e.V.?



In der FeV neu geregelt werden unter anderem die Berücksichtigung bestimmter Fahrerassistenzsysteme in der Fahrerlaubnisprüfung sowie redaktionelle Klarstellungen in Bezug auf Fahrerlaubnisprüfungen auf Fahrzeugen mit Automatikgetrieben.

Wesentlich für das deutsche Transportlogistikgewerbe ist die Aufnahme weiterer Staaten in Anlage 11 FeV. Fahrer aus diesen Staaten können in Zukunft ihre Führerscheine ohne theoretische und praktische Prüfung und bestimmte ärztliche Untersuchungen entsprechend § 31 FeV in einen EU-Führerschein umtauschen. Hierzu gehören die Staaten Gibraltar, Kosovo, Moldawien und das Vereinigte Königreich. Außerdem Albanien (Klasse AM).

Die geforderten zusätzlichen Staaten Bosnien-Herzegowina (für die C-Klassen), Ukraine und Weißrussland gehören vorerst nicht dazu. **Der BGL wird sich weiter dafür einsetzen, dass auch diese Staaten in die Anlage 11 mit aufgenommen werden.**

Zu den vorgesehenen Änderungen der Fahrschüler-Ausbildungsordnung: Hier ist es in § 4 Abs. 1b dabei geblieben, dass der theoretische Unterricht als Regelfall die physische Präsenz der Fahrschüler voraussetzt. Unterricht in digitaler Form kann nur nach Genehmigung der nach Landesrecht zuständigen Behörde stattfinden. Voraussetzung ist, dass der Präsenzunterricht „in begründeten Ausnahmefällen nicht oder nur eingeschränkt möglich ist“. An dieser Stelle ist die nunmehr verkündete Neuregelung etwas weiter als das, was noch im Re-

www.lsv-ev.de

ferentenentwurf enthalten war. Im Referentenentwurf hieß es noch „in begründeten Ausnahmefällen nicht möglich ist“.

Die maßgeblichen Änderungen, darunter die Änderungen betreffend Anlage 11 FeV sowie die Änderungen in der Fahrschüler-Ausbildungsordnung werden zum 01.06.2022 in Kraft treten.

Interessierten Mitgliedsunternehmen senden wir die VO auf Anforderung gern zu.

Grenzüberschreitender Güterkraftverkehr mit Kfz und Fahrzeugkombinationen über 2,5t zHM ab dem 21.05.2022

Eine Gemeinschaftslizenz (auch „EU-Lizenz“ genannt) für grenzüberschreitende Güterkraftverkehre sowie Kobotageverkehre ist nur dann nach dem EU-Recht erforderlich, wenn derartige Beförderungen nicht von der Lizenzpflicht ausgenommen sind.

Dies ist insbesondere für Unternehmen im Bereich der Kleintransporte/Kurierdiensttransporte von Bedeutung. Ab dem 21.05.2022 unterliegen diese Unternehmen im Rahmen von grenzüberschreitenden Güterkraftverkehren mit Fahrzeugen/Fahrzeugkombinationen mit einer zulässigen Höchstmasse /zHM) von mehr als 2,5 t einer Lizenzpflicht.

Fortsetzung auf Seite 5

Fortsetzung von Seite 4

Bis zum 20.05.2022 geltende 3,5 t zGM-Befreiungsgrenze von der Lizenzpflicht

Nach der sog. „Marktzugangs“-Verordnung (EG) Nr. 1072/2009, die seit dem 04.12.2011 unmittelbar geltendes Recht in allen EU-/EWR-Mitglied-/Vertragsstaaten ist, bedürfen nach Art. 1 Abs. 5 lit.c) der VO (EG) Nr. 1072/2009 u. a. folgende Beförderungen (sowie im Zusammenhang damit durchgeführte Leerfahrten) keiner Gemeinschaftslizenz und sind von jeglichem Erfordernis einer Beförderungsgenehmigung ausgenommen:

... c) die Beförderung von Gütern mit Kraftfahrzeugen, deren zulässige Gesamtmasse, einschließlich der Gesamtmasse der Anhänger, 3,5 t nicht übersteigt.

Lizenz im grenzüberschreitenden Güterkraftverkehr ab 21.05.2022 bereits bei Überschreiten der 2,5 t zGM erforderlich

Wir dürfen darauf hinweisen, dass die „Marktzugangs“-Verordnung (EU) Nr. 1072/2009 sowie die „Berufszugangs“-Verordnung (EG) Nr. 1071/2009 im Juli 2020 geändert wurden. Die Berufs- und Marktzugangs-Regelungen werden durch die Änderungsverordnung (EU) 2020/1055 vom 15. Juli 2020 zum 21.02.2022 geändert und gelten – teilweise – spätestens ab dem 21.05.2022.

Im Rahmen von grenzüberschreitenden gewerblichen Güterkraftverkehr (vgl. Art. 11) sowie Kabotageverkehren (Art. 1 IV) wird ab dem 21. Mai 2022 für die Beförderung von Gütern mit Kraftfahrzeugen, deren zulässige Gesamtmasse 2,5 t überschreitet, eine Gemeinschaftslizenz erforderlich (Umkehrschluss aus Art. 2 Nr. 2

lit.c) VO (EU) Nr. 1072/2009 in der ab 21.02.2022 geltenden Fassung).

Die Anforderungen für die Zulassung zum Beruf des Kraftverkehrsunternehmers werden für Unternehmer, die Kraftfahrzeuge oder Fahrzeugkombinationen im grenzüberschreitenden Verkehr einsetzen, die ausschließlich für die Güterbeförderung verwendet werden und deren zulässige Gesamtmasse mehr als 2,5 t, jedoch nicht mehr als 3,5 t beträgt, erstmalig verbindlich vorgeschrieben.

Damit sind grundsätzlich auch die Berufszugangsvoraussetzungen, d. h.

- Anforderungen an eine Niederlassung
- Nachweis der fachlichen Eignung,
- Finanzielle Leistungsfähigkeit
- Zuverlässigkeit

für die genannten Transporte künftig zu erfüllen. Die Änderungsverordnung sieht für bestimmte Unternehmen eine dreimonatige Übergangsregelung zur Erfüllung der Berufszugangsvoraussetzungen nach Inkrafttreten der neuen Verordnung vor:

Güterkraftverkehrs-Unternehmen, die grenzüberschreitende Verkehrstätigkeiten ausschließlich mit Kraftfahrzeugen oder Kraftfahrzeugkombinationen ausüben, deren zulässige Gesamtmasse 3,5 t nicht überschreitet, sind aufgrund der Übergangsbestimmungen des Art. 23 der VO (EU) Nr. 1071/2009 (in der ab 21.02.2022 geltenden Fassung) bis 21. Mai 2022 noch von den Bestimmungen der „Berufszugangs“-Verordnung ausgenommen, sofern in den Rechtsvorschriften des Niederlassungsmitgliedstaats nichts anderes vorgesehen ist.

Sofern Deutschland nichts Abweichendes im nationalen Recht regelt, sind die Berufszugangsvoraussetzungen spätestens ab dem 21.05.2022 nachzuweisen, sofern die o.g. grenzüberschreitenden Güterkraftverkehre durchgeführt werden sollen.

Dabei gilt dann u. a.:

Nachweis der finanziellen Leistungsfähigkeit ab dem 21.02.2022 Güterkraftverkehrsunternehmen, die sowohl Fahrzeuge und Fahrzeugkombinationen > 3,5 t zGM als auch Fahrzeuge > 2,5 t bis 3,5 t einsetzen:

Nachweis über Kapital oder Reserven in mindestens folgender Höhe:

- 9000 EUR für das erste genutzte Kraftfahrzeug
- 5000 EUR für jedes weitere genutzte Kraftfahrzeug oder jede weitere genutzte Fahrzeugkombination, das/die eine zulässige Gesamtmasse von über 3,5 t hat und
- 900 EUR für jedes weitere genutzte Kraftfahrzeug oder für jede weitere genutzte Fahrzeugkombination, dessen/deren zulässige Gesamtmasse 2,5 t, jedoch nicht 3,5 t überschreitet.

Ausnahme: Nachweis der finanziellen Leistungsfähigkeit ab dem 21.05.2022

Güterkraftverkehrsunternehmen, die den Beruf ausschließlich mit Kraftfahrzeugen oder Fahrzeugkombinationen ausüben, deren zGM 2,5 t, jedoch nicht 3,5 t überschreitet, ausüben:

Unternehmen, die den Beruf des Güterkraftverkehrsunternehmers ausschließlich mit Kraftfahrzeugen oder Fahrzeugkombinationen ausüben, deren zulässige Gesamtmasse 2,5 t, jedoch nicht 3,5 t überschreitet,

Fortsetzung auf Seite 6

Fortsetzung von Seite 5

weisen für jedes Jahr anhand der von einem Rechnungsprüfer oder einer ordnungsgemäß akkreditierten Person geprüften Jahresabschlüsse nach, dass sie über Kapital und Reserven in mindestens folgender Höhe verfügt:

- 1800 EUR für das erste genutzte Fahrzeug und
- 900 EUR für jedes weitere genutzte Fahrzeug.

Die Mitgliedstaaten können verlangen, dass die in ihrem Gebiet niedergelassenen Unternehmen nachweisen, dass sie für diese Fahrzeuge ebenfalls über Kapital und Reserven in Höhe von 9000 EUR bzw. 5000 EUR verfügen. Ob Deutschland von der letztgenannten Option Gebrauch macht, ist derzeit (Stand 02.02.2021) noch nicht bekannt.

Einsatz von ukrainischen Lkw-Fahrern – Was bei der Fahrerlaubnis beachtet werden muss

Die Fahrerlaubnis von ukrainischen Berufskraftfahrern verändert sich, sobald sie ihren Wohnort nach Deutschland verlegen. Wenn ausländische Fahrer ihren Wohnort nach Deutschland verlegen, verändert sich die Gültigkeit ihres Führerscheins.

Alle Bürger aus der Ukraine, die einen nationalen (ukrainischen) oder einen Internationalen Führerschein besitzen, dürfen in der Bundesrepublik Deutschland Kraftfahrzeuge der Klassen führen, für die ihr Führerschein ausgestellt ist, soweit sie sich vorübergehend im Bundesgebiet aufhalten. Die Mitführung einer Übersetzung des ukrainischen Führerscheins ist nicht erforderlich. Erst wenn die Betroffenen hier ihren Wohnsitz in Deutschland begründen, besteht die Fahrerlaubnis noch

weitere sechs Monate. Danach ist dann ein in der Bundesrepublik Deutschland ausgestellter Führerschein erforderlich. Das berichtet das Bundesamt für Digitales und Verkehr (BMDV).

Was ist bei einer Umschreibung zu tun?

Bei der Umschreibung der ukrainischen Fahrerlaubnis ist eine theoretische und praktische Fahrerlaubnisprüfung obligatorisch. Zwar ist keine Führerscheinausbildung erforderlich, doch der Fahrlehrer darf den Bewerber nur zur Prüfung begleiten, wenn er sich überzeugt hat, dass er über die zum Führen eines Kraftfahrzeuges erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt. Wie viele Unterrichts- beziehungsweise Fahrstunden für die Feststellung der Prüfungsreife erforderlich sind, entscheidet der Fahrlehrer. Sofern ukrainische Fahrer im Besitz einer abgeschlossenen Berufsausbildung als Berufskraftfahrer sind, können diese in einen deutschen Berufsabschluss anerkannt werden. In diesem Fall wäre nur die Absolvierung einer 35-stündigen Weiterbildung erforderlich, sofern der Abschluss der Berufsausbildung länger als fünf Jahre zurückliegt. Für die Anerkennung von Berufsabschlüssen ist die IHK FOSA (Foreign Skills Approval) zuständig, Ansprechpartner ist aber erst einmal für den Wohnsitz des Antragstellers zuständige IHK.

Sonderregelungen – Aufenthaltstitel

Die Ukraine-Aufenthalts-Übergangsverordnung (UkraineAufenthÜV) vom 7. März regelt anlässlich des Krieges in der Ukraine infolge des Überfalls der Russischen Föderation vom 24. Februar die vorübergehende Befreiung von bestimmten Ausländern vom Erfordernis des Besitzes eines Aufenthaltstitels und

ermöglicht diesen die Einholung des für die Zeit nach Außerkrafttreten dieser Verordnung erforderlichen Aufenthaltstitels im Bundesgebiet.

Sonderregelungen – Berufskraftfahrer

Speziell für den Einsatz von ukrainischen Lkw- und Busfahrern gibt es nach heutigem Stand keine Sonderregelungen.

Quelle:
Verkehrsrundschau online

Kabotage: BAG stellt Informationsbroschüre zur Verfügung

Ab dem 21.02.2022 bzw. 21.05.2022 gelten im Bereich der Kabotage neu hinzugekommene Regeln.

Das BAG hat die wichtigsten Änderungen und Wissenswertes rund um das Thema Kabotage in einem Faltblatt zusammengefasst, welches Sie auf der Seite 7 und 8 finden.

Aber auch mit folgendem Code kann das Faltblatt aufgerufen werden:



Fortsetzung auf Seite 7/8

Ab dem 21.02.2022 gilt für Beförderungsbelege zusätzlich:

Falls sich das Kraftfahrzeug innerhalb einer Frist von vier Tagen vor der grenzüberschreitenden Beförderung in dem Hoheitsgebiet des Aufnahmestaats (=EU-/EWR-Mitgliedsstaat, in dem die vollständige Entladung der grenzüberschreitenden Beförderung erfolgt ist) befunden hat, muss der Verkehrsunternehmer zudem **eindeutige Belege für alle Beförderungen vorlegen**, die in diesem Zeitraum durchgeführt wurden.

Die Belege sind den Kontrollberechtigten des Aufnahmestaats während der Straßenkontrolle auf Verlangen persönlich vorzuzeigen. Alternativ können die Belege auch digital in geeigneter Form vorgelegt werden. Falls entsprechende Belege nicht vorgezeigt werden, können weitere Überprüfungs Schritte eingeleitet werden.

Dabei darf das Fahrpersonal im Rahmen von Straßenkontrollen Kontakt mit anderen Personen oder Stellen aufnehmen, wenn die genannten Belege dort vorliegen und so vor dem Abschluss der Kontrolle bereitgestellt werden können.

Ab dem 21.05.2022 wird die Eingangsschwelle von 3,5 Tonnen auf 2,5 Tonnen herabgesetzt

Bislang waren auch Unternehmen, die unter die Freistellung nach Art. 1 Abs. 5 c) der Verordnung (EG) Nr. 1072/2009 fallen (Kraftfahrzeuge bzw. Kraftfahrzeugkombinationen bis 3,5 t zGM), berechtigt, entsprechend den in Art. 8 Abs. 2 und Abs. 3 der VO (EG) Nr. 1072/2009 festgelegten Bedingungen, Kabotagebeförderungen durchzuführen.

Für Kraftfahrzeuge inklusive Anhänger mit einer **zulässigen Gesamtmasse bis 2,5 Tonnen** ergeben sich **keine Änderungen**. Beim Einsatz von Kraftfahrzeugen inklusive Anhänger mit einer **zuläs-**

sigen Gesamtmasse über 2,5 Tonnen ist ab dem 21.05.2022 jedoch für den grenzüberschreitenden gewerblichen Güterverkehr auf den im Gebiet der EU zurückgelegten Wegstrecken eine **Gemeinschaftslicenz erforderlich**.

Weitere Informationen

Die neuen Kabotagebestimmungen sind im Detail in der Verordnung (EU) Nr. 2020/1055 hinterlegt, die insbesondere die Verordnungen (EG) Nr. 1071/2009 und (EG) Nr. 1072/2009 ändert.

Informationen zu diesem und weiteren Themen erhalten Sie auf der Internetseite des Bundesamtes für Güterverkehr (BAG) unter <https://www.bag.bund.de/>.



Impressum

Herausgeber

Bundesamt für Güterverkehr
Wanderstraße 34, 50672 Köln
Telefon: 0221 - 5776 - 0, Fax: 0221 - 5776 - 1777

Kontakt

poststelle@bag.bund.de
<http://www.bag.bund.de>

Text und Gestaltung

Bundesamt für Güterverkehr (BAG)

Bildnachweis

© Adobe Stock, Stand: 01-2022

Nachdruck und Vervielfältigung:
Alle Rechte vorbehalten.



Kabotageregelungen 2022

Änderungen der Kabotagevorschriften im Straßengüterverkehr



Änderungen der Kabotagevorschriften im Straßengüterverkehr

Ab dem 21.02.2022 bzw. 21.05.2022 gelten im Bereich der Kabotage neu hinzugekommene Regeln. Die wichtigsten Änderungen und Wissenswerte rund um das Thema Kabotage sind in diesem Falblatt zusammengefasst:

Was ist Kabotage und welche Regelungen gibt es?

Kabotage ist das Erbringen einer Transportdienstleistung innerhalb eines Landes durch ein Transportunternehmen, das in diesem Staat weder Sitz noch Niederlassung hat.

Beispiel: Ein italienisches Transportunternehmen befördert eine Sendung von München nach Köln.

Umkehrschluss: Befördert ein italienisches Transportunternehmen eine Sendung von München nach Prag, ist dies keine Kabotage, sondern ein grenzüberschreitender Transport.

Voraussetzungen und Bedingungen der Kabotage nach Verordnung (EG) Nr. 1072/2009

- Transportunternehmen mit Sitz in EU/EWR
- gültige Gemeinschaftslicenz
- grenzüberschreitende Beförderung mit vollständiger Entladung in einem EU/EWR-Staat, in welchem das Transportunternehmen nicht ansässig ist (=Aufnahmestatt).
- Einsatz desselben Kraftfahrzeugs
- Mitführen von Belegen für die grenzüberschreitende Beförderung sowie für jede Kabotagebeförderung

Sind vorstehende **Voraussetzungen erfüllt**, ist die

Durchführung von **Kabotagebeförderungen** in einem oder mehreren Mitgliedsstaaten **zulässig**. Hierbei wird unterschieden nach:

Anschlusskabotage:

Nach **vollständiger Entladung** der grenzüberschreitenden Beförderung in einem EU-/EWR-Staat können im **Anschluss** in diesem Aufnahmestatt maximal **drei Kabotagebeförderungen** innerhalb von **sieben Tagen (3 in 7 Regel)** durchgeführt werden.

Beispiel: Ein in Deutschland beheimatetes Transportunternehmen führt eine grenzüberschreitende Beförderung nach Spanien durch. Nach vollständiger Entladung in Madrid können im Aufnahmestatt Spanien noch drei Binnenbeförderungen innerhalb von sieben Tagen durchgeführt werden.

Nach vollständiger Entladung der grenzüberschreitenden Beförderung in einem EU-/EWR-Mitgliedsstaat (Anschlusskabotage)

„3 in 7“-Regel

Transitkabotage:

Innerhalb von sieben Tagen nach **abgeschlossener grenzüberschreitender Beförderung** dürfen die zulässigen Kabotagebeförderungen auch in anderen EU/EWR-Staaten durchgeführt werden, wenn der LKW jeweils **unbeladen** über die Grenze in einen EU/EWR-Staat fährt (z.B. auf dem Rückweg in den Heimatstaat). In diesem Fall ist in jedem Staat jeweils **eine** der insgesamt drei **Kabotagebeförderungen** innerhalb von **drei Tagen (1 in 3 Regel)** erlaubt.

Beispiel: Ein in Deutschland beheimatetes Transportunternehmen führt eine grenzüberschreitende Beförderung nach Spanien durch. Nach

vollständiger Entladung in Madrid kann das Transportunternehmen auch jeweils eine Kabotagebeförderung in Frankreich, in Belgien und in den Niederlanden durchführen.

Nach Leerfahrt in einen EU-/EWR-Mitgliedsstaat nach abgeschlossener grenzüberschreitender Beförderung (Transitkabotage)

„1 in 3“-Regel

Die Kombination von Anschluss- und Transitkabotage ist ebenfalls zulässig, sofern die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt sind.

Beispiel: Das in Deutschland beheimatete Transportunternehmen kann nach der grenzüberschreitenden Beförderung nach Spanien und vollständiger Entladung in Madrid auch eine Kabotagebeförderung innerhalb des Aufnahmestaates Spanien durchführen und von den zwei verbleibenden Kabotagebeförderungen eine in Frankreich und eine in Belgien durchführen. Zulässig wäre es auch, zwei Kabotagebeförderungen im Aufnahmestatt Spanien und die dritte Kabotagebeförderung beispielsweise in Frankreich.

Ab dem 21.02.2022 gilt die „Abkühlphase“ nach der Kabotage

Nach Durchführung der maximal zulässigen Kabotagebeförderungen in einem Mitgliedstaat und/oder nach Ablauf der sieben bzw. drei Tage ist in diesem Mitgliedstaat mit demselben Fahrzeug keine weitere Kabotagebeförderung mehr zulässig. Um erneut eine Kabotagebeförderung in diesem Mitgliedsstaat durchführen zu dürfen, **muss eine „Abkühl-Phase/Cooling-Off-Phase“ von vier Tagen** eingehalten werden.

Corona

Kurzarbeitergeldverlängerungsgesetz im Bundesgesetzblatt veröffentlicht

Das Kurzarbeitergeldverlängerungsgesetz wurde am 25. März 2022 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Damit wurden folgende Regelungen bis zum 30. Juni 2022 verlängert:

- Anrechnungsfreiheit von Entgelt aus während der Kurzarbeit aufgenommenen Minijobs
- Die gesetzliche Erhöhung des Kurzarbeitergeldes
- Verringerter Mindestanforderung von 10 Prozent der vom Arbeitsausfall betroffenen Arbeitnehmer
- Verzicht auf den Aufbau von Minusstunden
- Ausweitung der maximalen Bezugsdauer auf 28 Monate, längstens bis zum 30. Juni 2022

Die Regelung zur verlängerten Bezugsdauer ist rückwirkend zum 1. März 2022 in Kraft getreten.

Unternehmen, die im März 2022 die Bezugsdauer bereits ausgeschöpft hätten, können nun mittels formloser Verlängerungsanzeige melden, dass die Kurzarbeit weiterläuft. Hierfür sollte Kontakt zur zuständigen Agentur für Arbeit aufgenommen werden. Anschließend ergeht ein neuer Bewilligungsbescheid.

Über die teilweise oder vollständige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge wurde bis jetzt noch nicht entschieden. Wir halten Sie dazu auf dem Laufenden.

Interessierten Mitgliedsunternehmen senden wir das Kurzarbeitergeldverlängerungsgesetz auf Anforderung gern zu.

www.lsv-ev.de

Corona-Sonderregelung: Telefonische Krankschreibung weiter bis Ende Mai möglich

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat am 18. März 2022 die Corona-Sonderregeln für die telefonische Krankschreibung bei leichten Atemwegsinfekten nochmals um weitere zwei Monate bis einschließlich zum 31. Mai 2022 verlängert. Er sieht diesen Schritt trotz der geplanten bundesweiten Lockerung der Infektionsschutzmaßnahmen durch den Gesetzgeber als sachgerecht an. Arztpraxen sind kein „normaler“ Ort im öffentlichen Leben. Hier treffen vielmehr Menschen mit verschiedenen medizinischen Problemen aufeinander und bleiben eine gewisse Zeit zusammen. Um ein mögliches Infektionsrisiko in Arztpraxen nach wie vor klein zu halten, sollen Versicherte eine Krankschreibung (Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit) bei leichten Erkrankungen der oberen Atemwege weiterhin telefonisch erhalten können. Die Sonderregelung hilft, Kontakte in Arztpraxen zu vermeiden und schützt damit Patienten und Patientinnen wie auch die dortigen Mitarbeitenden.

Patientinnen und Patienten, die an leichten Atemwegserkrankungen leiden, können damit weiterhin telefonisch für bis zu 7 Kalendertage krankgeschrieben werden. Niedergelassene Ärztinnen und Ärzte müssen sich dabei persönlich vom Zustand der Patientin oder des Patienten durch eine eingehende telefonische Befragung überzeugen. Eine einmalige Verlängerung der Krankschreibung kann telefonisch für weitere 7 Kalendertage ausgestellt werden. Der Beschluss zur Verlängerung der Corona-Sonderregelung tritt mit Wirkung vom 1. April 2022 in Kraft. Unabhängig von der Corona-Sonderregelung gilt, dass Versicherte im Rahmen einer Videosprechstunde eine Krankschreibung erhalten können.

Auslaufende Corona-Sonderregelungen und regionale Auffangoptionen durch spezielles Verfahren und Grundlagenbeschluss

Bei anderen Corona-Sonderregelungen aus dem Bereich der Veranlassten Leistungen hat der G-BA entschieden, ab 1. April 2022 zu den regulären Richtlinienregelungen zurückzukehren. Es gibt derzeit bei den betroffenen Sonderregelungen keine Hinweise darauf, dass das Auslaufen der Regelungen zu Corona-bedingten, bundesweiten Beeinträchtigungen der medizinischen Versorgung führen würde. Sollte jedoch in einzelnen Regionen die notwendige medizinische Versorgung durch die Corona-Pandemie so gefährdet sein, dass die regulär geltenden Richtlinien nicht sinnvoll greifen, kann der G-BA rasch reagieren und die Ausnahmeregelungen im notwendigen Umfang räumlich begrenzt und zeitlich befristet für anwendbar erklären. Ein solcher Beschluss zu regional begrenzten Ausnahmeregelungen kann beispielsweise auf Wunsch der betroffenen Gebietskörperschaft gefasst werden. Basis ist ein spezielles beschleunigtes Verfahren und ein sogenannter Grundlagenbeschluss des G-BA vom September 2020.

Zudem hat der G-BA mittlerweile mehrere seiner Corona-Sonderregelungen vollständig oder abgewandelt in die Regelversorgung überführt:

- Die Möglichkeit der Videotherapie bei Heilmitteln
- Eine verlängerte Vorlagefrist (4 Tage) für Verordnungen der häuslichen Krankenpflege und
- Die Möglichkeit einer Krankschreibung per Videosprechstunde.

Alle bisherigen Sonderregelungen des G-BA zur Corona-Pandemie und deren Geltungsdauer unter: <https://www.g-ba.de/service/sonderregelungen-corona/>.

Internationaler Verkehr

SPANIEN:

Verbot für Fahrer, Be- und Entladetätigkeiten durchzuführen

Anfang September 2022 wird eine neue Vorschrift in Kraft treten, die Fahrern die Durchführung von Be- und Entladetätigkeiten in Spanien verbietet. Sie wird unabhängig von der Staatsangehörigkeit des Speditors oder des Fahrers gelten.

Fahrer von Lastkraftwagen mit einer zulässigen Gesamtmasse von mehr als 7,5 t dürfen sich nicht am Be- oder Entladen von Waren oder deren Trägern, Verpackungen, Containern oder Kisten beteiligen, außer in folgenden Fällen:

- Beförderung von Umzugsgut und Möbellagerung.
- Beförderung in Tankfahrzeugen.
- Beförderung von Zuschlagstoffen oder Beförderung in Kippfahrzeugen oder Fahrzeugen, die mit einem Kran oder anderen fahrzeugeigenen Vorrichtungen zum Be- und Entladen ausgestattet sind.
- Beförderung von Fahrzeugen und Hilfskränen am Straßenrand.
- Beförderung von Teilladungen zwischen dem Verteilungszentrum und der Verkaufsstelle gemäß den Vorschriften, Paketdienste und andere ähnliche Dienste, die die Abholung oder Zustellung von Warensendungen umfassen, die aus einer geringen Anzahl von Paketen bestehen, die von einer Person leicht gehandhabt werden können. Als Stückguttransporte im Sinne dieser Nummer gelten Transporte, bei denen eine vorherige Handhabung, Gruppierung, Sortierung oder ähnliche Vorgänge erforderlich sind.
- Transport von lebenden Tieren zu Kontrollstellen, die gemäß den gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften zugelassen sind, unbeschadet der in den Verordnungen über den Schutz von Tieren beim Transport festgelegten Verantwortlichkeiten.

g) Fälle, in denen in den Vorschriften für bestimmte Transporte ausdrücklich etwas anderes in Bezug auf die Beteiligung des Fahrers festgelegt ist.

h) Die in der Verordnung festgelegten Fälle, sofern die Sicherheit des Fahrers gewährleistet ist.

Die Bestimmungen des vorhergehenden Abschnitts gelten für alle Be- und Entladevorgänge, die auf spanischem Hoheitsgebiet durchgeführt werden.

Die unter Punkt e) genannten Vorschriften sind noch nicht veröffentlicht und werden vom Verkehrsmi- nister behandelt.

Die Sanktion für die Nichteinhaltung der Vorschriften sollte sowohl für das Unternehmen gelten, unter dessen Leitung der Fahrer des Fahrzeugs handelt, als auch für den Ver- lader, den Versender, den Vermittler und den Empfänger, die an dem Transport beteiligt sind. Ihnen droht ein Buß- geld zwischen 4001 € und 6000 €.

Türkei:

Kontrollen über nicht entrichtete Bußgelder/ Straßenbenutzungs- gebühren an der Grenze

Seit 15. März 2022 ist in der Türkei eine neues Verfahren an den türki- schen Grenzübergängen eingeführt worden.

So erfolgt an der Grenze eine Ab- frage im Computersystem, ob für das betreffende Kfz-Kennzeichen eine Meldung über nicht entrichtete Bußgelder bzw. nicht entrichtete Brücken- und/oder Straßenbenut- zungsgebühren vorliegt. Bei nicht be- zahlten Bußgeldern/Gebühren darf das Fahrzeug den Zollbereich nicht passieren.

Quelle:

Türkische Botschaft Berlin

ÖSTERREICH:

Blockabfertigungen im 2. Halbjahr 2022

Die Tiroler Landesregierung hat den Dosierkalender für das 2. Halbjahr 2022 veröffentlicht. Danach sind an 17 Tagen Blockabfertigungen für Lkw am Grenzübergang Kufstein/Kiefers- felden in Fahrtrichtung Süden vorge- sehen (1. Halbjahr 2022: 21 Tage).

An den aufgelisteten Tagen wird die Polizei an einem eigens eingerich- teten Checkpoint auf der A12 bei Kufstein Nord den Schwerverkehr ab 05:00 Uhr in Fahrtrichtung Innsbruck so verlangsamten und falls nötig zum Stillstand bringen, dass pro Stunde nur etwa 300 Lkw von Deutschland kommend auf der A12 unterwegs sind.

Dosierkalender 2. Halbjahr 2022

Montag, 04.07.2022

Montag, 11.07.2022

Montag, 18.07.2022

Montag, 25.07.2022

Dienstag, 04.10.2022

Donnerstag, 27.10.2022

Mittwoch, 02.11.2022

Donnerstag, 03.11.2022

Mittwoch, 16.11.2022

Donnerstag, 17.11.2022

Mittwoch, 23.11.2022

Donnerstag, 24.11.2022

Mittwoch, 30.11.2022

Donnerstag, 01.12.2022

Freitag, 09.12.2022

Dienstag, 13.12.2022

Mittwoch, 14.12.2022

Presseinformation

Neue Auflage: Ladungssicherung leicht gemacht

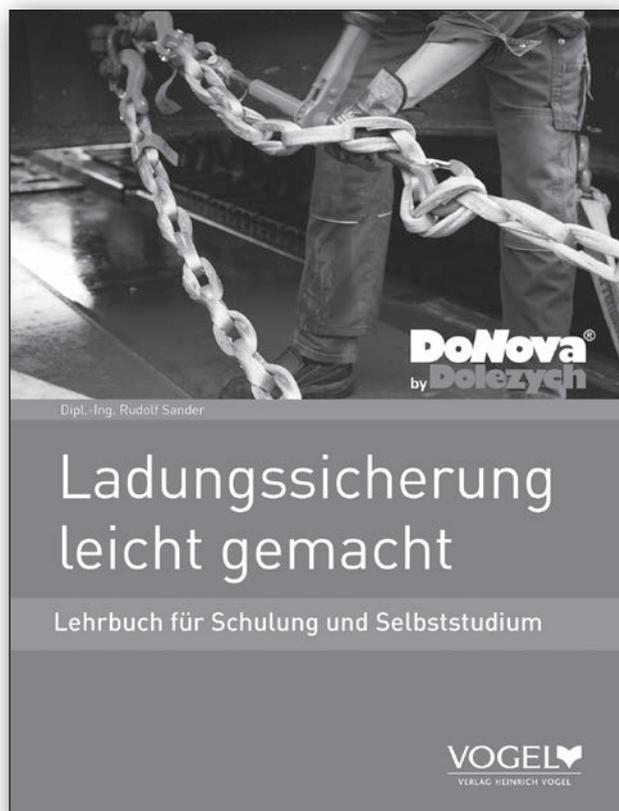
München, März 2022

Im Heinrich Vogel Verlag ist die neue Auflage des Arbeits- und Lehrbuchs „Ladungssicherung leicht gemacht“ erschienen. Das Lehrbuch bildet eine umfassende Grundlage rund um das Thema Ladungssicherung und ist auf die Schulung von Fahrern und Verladepersonal abgestimmt.

Ladungssicherung ist ein sehr komplexes Thema mit vielen Fallstricken. Die verständliche und anschauliche Aufbereitung des Stoffes mit modernen 3D-Grafiken eignet sich für die Schulung ebenso wie für das Selbststudium. Die Gliederung ist auf den „**Ausbildungsnachweis Ladungssicherung**“ des VDI abgestimmt. Neben der rechtlichen sowie physikalischen Grundlage werden Hilfsmittel und Arten der Ladungssicherung aufgelistet. Der Fahrer lernt dadurch, selbständig geeignete Maßnahmen auszuwählen und in der Praxis anzuwenden.

Inhalt:

- Unfälle und Verkehrskontrollen
- Rechtliche Grundlagen
- Physikalische Grundlagen
- Anforderungen an das Transportfahrzeug
- Zurrmittel und sonstige Hilfsmittel
- Wie man gefälschte Zurrgurte erkennt
- Arten der Ladungssicherung
- Praxisbeispiele
- Anhang: Diagramme zum Diagonal-/Schrägzurren, Sicherung gestapelter Ladung, Fotodokumentation Stückgutverladung, Hinweise zur praktischen Ausbildung



Rudolf Sander

Ladungssicherung leicht gemacht

Lehrbuch für Schulung und Selbststudium

Softcover, 144 Seiten, 14. Auflage 2022

Bestell-Nr. 23028

Preis: 21,90 € (23,43 € inkl. MwSt.)

Direkt zu beziehen bei:

Springer Fachmedien München GmbH

Verlag Heinrich Vogel

Aschauer Straße 30

81549 München

Telefon 089/20 30 43 - 1600

vertriebsservice@springernature.com

www.heinrich-vogel-shop.de

Möbelspedition

Rücktrittsrecht: Was darf ein Möbel- spediteur (nicht)?

Wenn Mitarbeiter in Quarantäne müssen und nicht zur Verfügung stehen stellt sich die Frage, ob die Möbelspedition den Umzug durchführen muss oder vom Umzugsvertrag zurücktreten kann.

Auch Umziehende können unter Umständen den Umzugsvertrag kündigen. AMÖ-Syndikusrechtsanwalt Farsad Saghafi stellt in seiner Antwort zunächst das allgemeine Rücktrittsrecht vor, ehe er im Anschluss die Beendigungsmöglichkeiten im Frachtrecht darstellt.

Grundsätzlicher Rücktritt

Von einem gegenseitigen Vertrag kann man grundsätzlich entweder aufgrund eines vertraglichen

oder gesetzlichen Rücktrittsrechts zurücktreten. Sofern vertraglich nichts vereinbart wurde, gilt das „Allgemeine Leistungsstörungenrecht“. Zunächst müsste ein Rücktrittsgrund nach den §§ 323 ff. BGB vorliegen. In der Regel hat die eine Vertragspartei ihre Leistung entweder nicht oder nicht vertragsgemäß erbracht. Ein weiterer häufig vorkommender Rücktrittsgrund ist der Fall der Unmöglichkeit nach den §§ 275, 326 Abs. 5 BGB zu nennen. Dort ist geregelt, dass der Gläubiger zurücktreten kann, sofern der Schuldner seine Leistung nicht erbringen kann, weil sie für ihn oder für jedermann unmöglich ist.

Sofern ein Rücktrittsgrund vorliegt, muss nach § 323 Abs. 1 BGB der anderen Vertragspartei zunächst eine Frist zur Leistung oder Nacherfüllung gesetzt werden. Erst wenn die Frist fruchtlos abgelaufen oder eine Fristsetzung ausnahmsweise nach § 323 Abs. 2 BGB entbehrlich ist, kann der Rücktritt im Sinne des § 349 BGB erklärt werden. Dann folgen die Wirkungen des Rücktritts, die in den §§ 346 ff. BGB geregelt sind. Hat der Gläubiger bereits die Gegenleistung erbracht, also z.B. den Kaufpreis entrichtet, hat ihm der Schuldner nach dem Rücktritt den Kaufpreis zurückzugewähren.

„Rücktritt“ im Frachtrecht

Der Absender, z.B. der Umziehende, hat stets die Möglichkeit zu kündigen. Dies ergibt sich aus dem Gesetz und ist in § 415 HGB verankert. Sofern der Absender den Vertrag kündigt, stehen dem Frachtführer in Anbetracht einer solchen Kündigung Vergütungs-

ansprüche nach § 415 Abs. 2 HGB zu. Dabei kann der Frachtführer frei wählen, ob er pauschal ein Drittel der vereinbarten Fracht (sog. Fautfracht) verlangt oder die gesamte vereinbarte Fracht. In letzterem Fall muss er sich aber das anrechnen lassen, „was er infolge der Aufhebung des Vertrages an Aufwendungen erspart oder anderweitig erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt“. Beispiele hierfür sind z.B. wenn der Frachtführer seine Mitarbeiter nicht mehr einsetzen oder bezahlen muss oder die Kosten für das Fahrzeug entfällt etc.

Sofern jedoch die Beförderung unmöglich ist, der Frachtführer seine Leistung also nicht erbringen kann (obwohl er sie erbringen möchte), entfällt sein Anspruch auf die Fracht, wie sich aus § 420 Abs. 2 HGB ergibt. Nur im Falle, dass die Beförderung aus Gründen unmöglich ist, die dem Risikobereich des Absenders zuzurechnen sind oder der Absender im Verzug der Annahme ist, kann der Frachtführer gemäß § 420 Abs. 3 HGB nach wie vor seine Fracht beanspruchen.

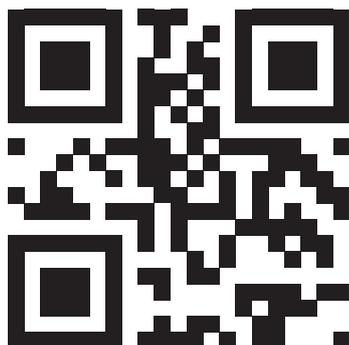
Was gilt bei Leistungs- hindernissen während Corona?

Grundsätzlich gilt, dass dem Frachtführer die in § 415 Abs. 2 HGB genannten Ansprüche nicht zustehen, wenn die Kündigung auf Gründen beruht, die „dem Risikobereich des Frachtführers zuzurechnen sind“.

Jetzt kann der Frachtführer das zur Beförderung übergebene Gut aufgrund von Pandemiebekämp-

Fortsetzung auf Seite 13

**Schnell mal
auf die
Internetseite
des LSV e.V.?**



Fortsetzung von Seite 12

fungsmaßnahmen nicht wie vorgesehen abliefern und dies war von den Parteien nicht vorherzusehen. Dieses Leistungshindernis kann man definitiv nicht dem Frachtführer zurechnen. Daher könnte er gegenüber dem Absender seine Vergütungsansprüche geltend machen, wenn der Absender den Frachtvertrag nach § 415 Abs. 1 HGB kündigt.

Dies gilt allerdings dann nicht mehr, wenn dem Frachtführer bekannt war oder er hätte voraussehen können, dass aufgrund von bereits geltenden oder im Voraus angekündigten Maßnahmen die Beförderung nicht durchgeführt werden kann. Dann hätte er trotz Kündigung durch den Absender keine Ansprüche, weil man in einem solchen Fall eine Zurechnung des Risikobereichs des Frachtführers bejahen würde.

Beachten Sie:

Befindet sich der Frachtführer mit der Übernahme des Gutes in Verzug oder kann er vor Übernahme des Gutes aus einem anderen Grund nicht vertragsgemäß befördern, so darf der Absender, statt nach § 415 HGB zu kündigen, auch nach § 323 BGB zurücktreten, wenn er dem Frachtführer unter Ablehnungsandrohung eine Nachfrist gesetzt hat, die fruchtlos abgelaufen ist.

Folge:

Dem Frachtführer stehen dann keine Vergütungsansprüche aus § 415 Abs. 2 HGB zu.

Selbiges gilt übrigens auch dann, wenn der Frachtführer sich weigert, vertragsgerecht zu befördern. Hier könnten sich dann auch ggf. Schadens- und Aufwendungsersatzansprüche des Absenders gegenüber dem Frachtführer ergeben.

Kann auch der Frachtführer kündigen?

Grundsätzlich hat der Frachtführer seine Leistungspflichten zu erfüllen und kann sich nicht so einfach vom Vertrag lösen. Schließlich kann der Frachtführer sowohl von seinem Zurückbehaltungs- als auch von seinem Pfandrecht Gebrauch machen, sofern er seine Ansprüche sichern möchte. Im Frachtrecht selbst ist lediglich geregelt, dass der Frachtführer gemäß § 417 Abs. 2 HGB den Vertrag kündigen kann, wenn der Absender das Gut nicht innerhalb der Ladezeit verlädt. Außerdem kann der Frachtführer auch im Rahmen des allgemeinen Leistungsstörungsrechts vom Vertrag zurücktreten.

Quelle:
MöbelLogistik – 1/2022

www.lsv-ev.de

„Sächsische Verkehrsnachrichten“

Herausgeber:

Landesverband des Sächsischen Verkehrsgewerbes (LSV) e.V.
Palaisplatz 4
01097 Dresden
Telefon: 0351 8143270
Telefax: 0351 8143277
E-Mail: info@lsv-ev.de
Internet: www.lsv-ev.de
Präsident: Wieland Richter

Redaktion: Dietmar von der Linde (verantw.),
Petra Gerber

Anzeigen: Petra Gerber

Titelfoto: LSV e.V.

Der Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

Mit Namen oder Initialen des Verfassers gekennzeichnete Beiträge oder Zitate geben nicht unbedingt die Meinung des Landesverbandes des Sächsischen Verkehrsgewerbes (LSV) e.V. wieder.

Gesamtherstellung:

Lößnitz Druck GmbH, Radebeul
Güterhofstraße 5
01445 Radebeul
Telefon: 0351 8309890
0351 8309892
Telefax: 0351 8309893
E-Mail: info@loessnitzdruck.de
Internet: www.loessnitzdruck.de

Recht

Fristlose Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs unverhältnismäßig ArbG Herne, Urteil vom 10. Dezember 2021 – 5 Ca 1495/21

Die fristlose Kündigung eines langjährig beschäftigten Mitarbeiters wegen Arbeitszeitbetrugs ohne vorherige Abmahnung ist unverhältnismäßig. Der Kläger war 30 Jahre beanstandungslos beim beklagten Reinigungsbetrieb als Fahrer beschäftigt.

Nach einem Hinweis, dass das Fahrzeug des Klägers außerhalb der zugeteilten Bereiche gesichtet wurde, beauftragte der Beklagte eine Detektei, die das Fahrzeug des Klägers etwa einen Monat lang beobachtete und hierbei an mehreren verschiedenen Orten entdeckte, die keinerlei Bezug zur beauftragten Tätigkeit hatten. Daraufhin kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger fristlos. Die hiergegen gerichtete Kündigungsschutzklage war erfolgreich. Nach Auffassung des Gerichts rechtfertige ein Arbeitszeitbetrug in vorgenanntem Ausmaß an sich zwar eine fristlose Kündigung, da der begangene Vertrauensbruch als schwerwiegend einzuschätzen sei. Allerdings müsse im vorliegenden Fall die langjährige und beanstandungslose Beschäftigungszeit sowie die soziale Situation des Klägers Berücksichtigung finden.

Da es sich ferner um ein steuerbares Verhalten gehandelt habe und der Kläger vom Gericht als beeinflussbare Persönlichkeit eingeschätzt werde, hätte vorliegend eine vorherige Abmahnung ausgereicht.

Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer in der Probezeit nur unter bestimmten Voraussetzungen EuGH, Urteil vom 10. Februar 2022 – C-485/20

Nach einer aktuellen Entscheidung des EuGHs ist die Kündigung schwerbehinderter Arbeitnehmer nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Im konkreten Fall befand sich der Kläger als Facharbeiter für die Wartung und Instandhaltung von Schienenwegen in der Probezeit, als ihm infolge von Herzproblemen ein Herzschrittmacher implantiert werden musste. Aufgrund der Sensibilität des Schrittmachers auf elektromagnetische Felder und einer nunmehr anerkannten Schwerbehinderung, konnte der Kläger nicht mehr auf seinem ursprünglichen Arbeitsplatz eingesetzt werden. Nachdem er drei Monate als Lagerist beschäftigt wurde, kündigte die Beklagte schließlich das Arbeitsverhältnis in der Probezeit, da keine Verwendung mehr auf einem anderen Arbeitsplatz bestünde. Mit seiner Kündigungsschutzklage machte der Kläger einen Verstoß gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie 2000/78/EG geltend, die eine Diskriminierung von Menschen mit Schwerbehinderung im Arbeitsverhältnis untersage. Artikel 5 der Richtlinie sieht insbesondere vor, dass Arbeitgeber angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung zu treffen haben. Das nationale Gericht legte dem EuGH nunmehr die Frage vor, ob Art. 5 der Richtlinie Arbeitgeber verpflichte, Arbeitnehmern in vorgenannten Fällen einen anderen

Arbeitsplatz zuzuweisen, anstatt ihm zu kündigen. Nach Ansicht des EuGHs impliziere Art. 5 der Richtlinie, dass ein Arbeitnehmer, der aufgrund seiner Behinderung für ungeeignet erklärt wurde, die wesentlichen Funktionen seiner bisherigen Stelle zu erfüllen, auf einer anderen freien Stelle einzusetzen sei, sofern er die notwendige Kompetenz, Fähigkeit und Verfügbarkeit aufweise und er nicht unverhältnismäßig belastet werde.

Ist eine Kündigung per Whatsapp gültig?

Eine Kündigung muss schriftlich versendet werden, damit sie gültig ist. Was aber, wenn ein Foto des Kündigungsschreibens per Whatsapp ankommt?

Kündigungen eines Arbeitsverhältnisses müssen die Anforderungen der Schriftform erfüllen und können nicht einfach per WhatsApp verschickt werden. Wird eine Kündigung in Form eines Fotos via Whatsapp übermittelt, ist sie nicht gültig. Das zeigt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts München (Az. 3 Sa 362/21), auf das der Bund-Verlag verweist.

In dem verhandelten Fall kündigte ein Arbeitgeber einem Angestellten fristlos, weil er betrunken zur Arbeit erschienen war. Der Beschäftigte erhielt die Kündigung per Whatsapp. Der Arbeitgeber hatte das unterschriebene Kündigungsschreiben fotografiert und das Foto über den Messenger an den Mann geschickt.

Fortsetzung auf Seite 15

Fortsetzung von Seite 14

Kündigung ist nur schriftlich möglich

Der Beschäftigte klagte, da die Kündigung aus seiner Sicht nicht der erforderlichen Schriftform entsprach und machte Gehaltsansprüche geltend. Das LAG München urteilte im Sinne des Klägers: Die per Whatsapp zugestellte fristlose Kündigung ist demnach nichtig, da sie gegen das Schriftformerfordernis verstößt.

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses muss immer der Schriftform (§ 126 Abs. 1 und § 623 BGB) entsprechen, so der Bund-Verlag. Das soll Rechtssicherheit für die Vertragsparteien garantieren. Eine elektronisch übermittelte Ablichtung des Kündigungsschreibens, etwa per Fax oder Messenger, erfüllt die Anforderung laut Urteil nicht.

Das Schriftformerfordernis ist den Infos zufolge erst dann erfüllt, wenn das Kündigungsschreiben vom Arbeitgeber eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet wurde. Diese Urkunde muss dem Empfänger dann entsprechend zugehen.

Keine Ausnahme wegen unbekannter Anschrift

Auch das Argument des Arbeitgebers, dass der Beschäftigte seine aktuelle Anschrift nicht mitgeteilt habe, so dass er die Kündigung nicht per Post zustellen konnte, ließ das Gericht nicht gelten.

Der Arbeitgeber hatte weder dargelegt wann, noch wie er den Beschäftigten dazu aufgefordert hatte, seine aktuelle Anschrift mitzuteilen. Eine Ausnahmesituation sei entsprechend nicht begründet worden.

© dpa-infocom,
dpa:220301-99-336245/2
dpa

Keine Rückforderung einer außergewöhnlich hohen Abfindungszahlung

LAG Hamm, Urteil vom 15. Februar 2022 – 6 Sa 903/21

Eine im Rahmen eines Aufhebungsvertrags vereinbarte und im Vergleich zu den Gepflogenheiten anderer Arbeitgeber ungewöhnlich hohe Abfindung rechtfertigt keinen Rückzahlungsanspruch. Der Beklagte war bei der klagenden Stadt als Verwaltungsangestellter zu einem monatlichen Tarifentgelt in Höhe von 3.700 Euro brutto beschäftigt.

Nach verschiedenen Differenzen mit seinem Vorgesetzten bot die Klägerin dem Beklagten eine vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei einer siebenmonatigen bezahlten Freistellung sowie einer Abfindungszahlung in Höhe von 264.800 Euro an. Der Abfindungszahlung folgten staatsanwaltliche Ermittlungsverfahren gegen den Bürgermeister sowie den Personalleiter wegen Untreue und ein Eingreifen der Kommunalaufsicht. Parallel zu den Ermittlungsverfahren machte die Klägerin arbeitsgerichtlich einen Rückzahlungsanspruch in Höhe der Abfindung geltend, da der Personalrat nicht über den Abfindungsvertrag informiert worden sei. Das Gericht verneinte jedoch einen Rückzahlungsanspruch.

Die mangelhafte Beteiligung des Personalrats gehe auf ein Versäumnis der Stadt zurück, weshalb diese sich nicht auf eine hieraus folgende Unwirksamkeit des Aufhebungsvertrags berufen könne. Ferner habe der Beklagte auch nicht gegen Strafgesetze oder die guten Sitten verstoßen. Allein aus

einer im Vergleich zu den Gepflogenheiten anderer öffentlicher Arbeitgeber ungewöhnlich hohen Abfindung könne kein entsprechender Verstoß gefolgert werden. Vielmehr habe der Beklagte das ihm vorteilhaft erscheinende Angebot annehmen dürfen.

Absender einer E-Mail trifft volle Darlegungs- und Beweislast für Zugang

LAG Köln, Urteil vom 11. Januar 2022 – 4 Sa 315/21

Nach einem aktuellen Urteil des LAG trifft den Absender einer E-Mail gemäß § 130 BGB die volle Darlegungs- und Beweislast dafür, dass diese E-Mail dem Empfänger auch zugegangen ist. Streitgegenstand des Verfahrens war die Rückzahlungsverpflichtung des Klägers eines ihm zur Finanzierung einer Fortbildung von der Beklagten gewährten Darlehens. In dem zugrundeliegenden Darlehensvertrag wurde festgelegt, dass die Beklagte auf die Rückzahlung des Darlehens verzichtet, wenn sie aus betrieblichen Gründen dem Kläger nicht innerhalb von fünf Jahren nach Beendigung der Fortbildung die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis anbietet. Der Kläger bestritt, ein entsprechendes Beschäftigungsangebot von der Beklagten am letzten Tag der Frist erhalten zu haben. Eine entsprechende E-Mail sei ihm erst drei Tage später zugegangen. Die Beklagte verwies auf das Postausgangskonto ihres E-Mails-Accounts, wonach die E-Mail an den Kläger verschickt worden sei.

Fortsetzung auf Seite 16

Fortsetzung von Seite 15

In dem später vereinbarten Arbeitsverhältnis behielt die Beklagte demnach monatlich 500 Euro vom Lohn des Klägers zur Tilgung des Darlehens ein, da nach ihrer Auffassung die Bedingung für den Verzicht auf die Rückzahlung nicht eingetreten sei. Mit seiner hiergegen gerichteten Lohnzahlungsklage hatte der Kläger Erfolg. Nach Auffassung des LAG sei der Zugang einer E-Mail vom Versender darzulegen und zu beweisen. Hierbei komme ihm keine Beweiserleichterung zugute, wenn er nach dem Versenden keine Meldung über die Unzustellbarkeit der E-Mail erhalte. Das Risiko, dass eine E-Mail aus technischen Gründen nicht ankomme, könne nicht dem Empfänger auferlegt werden. Da der Versender die Art der Übermittlung gewählt habe, trage dieser auch das Risiko, dass die Nachricht ankomme. Hierbei bestehe beispielsweise die Möglichkeit, eine entsprechende Lesebestätigung über das E-Mail-Programm anzufordern.

Außenhaftung des GmbH-Geschäftsführers

Neben einer GmbH kommt auch der Geschäftsführer als Verantwortlicher gem. der DSGVO in Betracht. Damit besteht ein weiterer Anknüpfungstatbestand für die Außenhaftung des Geschäftsführers.

Der Kläger strebte die „Mitgliedschaft“ bei einer GmbH an. Vor dem Hintergrund dieser Mitgliedschaftsanfrage hatte der Geschäftsführer im Namen der GmbH – aber ohne die Einwilligung des Klägers – einen Detektiv beauftragt. Der Detektiv sollte die

Verbindung des Klägers zu etwaigen Straftaten in der Vergangenheit überprüfen. Die Recherche des Detektivs hat die Beteiligung des Klägers an strafrechtlich relevanten Handlungen aufgedeckt. Die Mitgliedschaftsanfrage des Klägers wurde dementsprechend abgelehnt.

Daraufhin verklagte der Kläger sowohl die GmbH als auch den Geschäftsführer persönlich auf immateriellen Schadensersatz wegen Datenschutzverstößen. Erinstanzlich wurden die Beklagten als Gesamtschuldner auf Zahlung von Schadensersatz wegen Verletzung der Rechte des Klägers aus der DSGVO verurteilt.

Urteil des OLG Dresden vom 30.11.2021 (4 U 1158/21)

Während die Beklagten ihre Berufungen zurückgenommen haben, hatte die Berufung des Klägers mit dem Ziel, eine höhere Schadensersatzsumme zu erlangen, keinen Erfolg.

Das OLG Dresden („OLG“) hielt insbesondere fest, dass ein jeweils selbstständiger Verstoß gegen die Vorschriften der DSGVO durch die GmbH und den Geschäftsführer rechtskräftig feststehe. Denn die mit Blick auf das Ausspähen des Klägers vorgenommene Verarbeitung der Daten des Klägers sei mangels einer Einwilligung des Klägers rechtswidrig. Solch ein Verstoß könne zudem weder gem. Art. 6 DSGVO gerechtfertigt werden noch handele es sich hier um einen Bagatelverstoß.

Beide Beklagten seien hierfür verantwortlich im Sinne von Art. 4 Nr. 7 DSGVO. Denn maßgeblich für einen Anspruch aus Art. 82 Abs. 1 DSGVO sei, so das OLG, die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit, die dann zu bejahen ist, wenn eine natürliche oder juristische Person alleine oder gemeinsam mit anderen über die Zwecke und die Mittel der Verar-

beitung von personenbezogenen Daten entscheiden kann und entscheidet. Vor diesem Hintergrund entfalle regelmäßig die Verantwortlichkeit weisungsgebundener Angestellter oder sonstiger Beschäftigter, die eines GmbH-Geschäftsführers allerdings nicht.

Anmerkung

Das Urteil des OLG ist für die Praxis von nicht zu unterschätzender Bedeutung. Das OLG sieht den GmbH-Geschäftsführer neben der Gesellschaft selbst als Verantwortlichen gem. der DSGVO an. Damit besteht ein weiterer Anknüpfungstatbestand für die Außenhaftung des Geschäftsführers. Zwar ist die Haftung eines GmbH-Geschäftsführers im Grundsatz als Binnenhaftung gegenüber der Gesellschaft ausgestaltet. Allerdings besteht auch die Gefahr der persönlichen Haftung des Geschäftsführers gegenüber Gesellschaftsgläubigern. So ist eine Außenhaftung des Geschäftsführers bspw. in Form der cic-Haftung (§§ 280 Abs. 1, 311 Abs. 3 BGB) im Fall der Inanspruchnahme persönlichen Vertrauens oder beim Vorliegen eines wirtschaftlichen Eigeninteresses unter bestimmten Voraussetzungen denkbar. Daneben kann eine solche Haftung gegenüber Dritten insbesondere über Deliktstatbestände (vornehmlich § 823 oder § 826 BGB), aber auch durch spezielle Tatbestände, wie bspw. aus dem Wettbewerbsrecht oder nach dem Urteil des OLG auch aus der DSGVO, begründet werden.

Ob sich auch andere Gerichte dieser Rechtsprechung des OLG anschließen werden, bleibt abzuwarten. Denn das Urteil ist insbesondere mit Blick auf die Einordnung des GmbH-Geschäftsführers als Verantwortlichen rechtlich durchaus angreifbar.

Fortsetzung auf Seite 17

Fortsetzung von Seite 16

Die Richter setzen sich insoweit nicht mit der Frage auseinander, unter welchen Voraussetzungen Geschäftsführer tatsächlich eigenständig über die Zwecke und Mittel von Datenverarbeitungen entscheiden. Unter Berücksichtigung der grundsätzlichen Weisungsgebundenheit gegenüber der Gesellschafterversammlung erscheint es naheliegender, Geschäftsführern nur dann eine eigene Verantwortlichkeit zuzusprechen, wenn und soweit sie sich im Einzelfall darüber hinwegsetzen.

Quelle:
Der Rundschreibendienst –
Fuhrgewerbe-Innung
Berlin-Brandenburg e.V.

Kein berechtigtes Interesse an konzerninterner Datenübermittlung **LAG Hamm, Urteil vom 14. Dezember 2021 – 17 Sa 1185/20**

Die unzulässige Weitergabe persönlicher Daten von Beschäftigten innerhalb eines Konzernverbunds kann einen datenschutzrechtlichen Anspruch auf Unterlassung sowie immateriellen Schadensersatz begründen. Die Klägerin ist bei der Beklagten, die mehrere Standorte in Deutschland im Rahmen eines Konzernverbunds betreibt, beschäftigt. Im Rahmen einer zentralen Anfrage des Personalmanagements der Beklagten wurde eine Übersicht von Mitarbeitern mit einem Bruttojahresgehalt von mehr als 80.000 Euro erstellt und übermittelt, die außerdem auch Namen, Dienstart sowie weitere personenbezogene

ne Daten der Klägerin enthielt. Hiergegen klagte die Klägerin erfolgreich auf Unterlassung sowie Schadensersatz.

Nach Auffassung des Gerichts habe die Beklagte zwar ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse, die Gehaltsdaten der Klägerin zu erhalten, um einen konzernweiten Vergleich der Gehälter und eine einheitliche und widerspruchsfreie Darstellung zu gewährleisten. Allerdings rechtfertige dieses berechnete Interesse keine Übermittlung der Daten der Klägerin in personalisierter Form. Die Klägerin sei weder vorab unterrichtet worden, noch habe sie einer Weitergabe der Daten zugestimmt. Ferner sei die Datenverarbeitung vorliegend auch nicht zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich. Das Gericht stütze den Anspruch auf eine entsprechende Anwendung des § 1004 Abs. 1 BGB in Verbindung mit § 823 Abs. 2 S. 1 BGB, da die Beklagte gegen die datenschutzrechtlichen Vorschriften der Art. 5 Abs. 1a Var. 1 sowie Art. 6 Abs. 1 DSGVO verstoßen habe. Der Anspruch auf immateriellen Schadensersatz in Höhe von 2.000 Euro ergebe sich aus Art. 82 Abs. 1 DSGVO.

Meldungen bei Erkrankung vor Beginn der Beschäftigung

Manchmal verschiebt sich der Beginn einer Beschäftigung, da der Arbeitnehmer vor der beabsichtigten Arbeitsaufnahme arbeitsunfähig erkrankt. In diesen Sachverhalten stellt sich die Frage, wann das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis beginnt und zu welchem Zeitpunkt der Arbeitnehmer bei der Krankenkasse anzumelden ist.

Voraussetzung für die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt. Dabei entscheidet der Beginn der Versicherungspflicht, auch wenn die Beschäftigungsaufnahme zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt.

Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin schließt mit einer GmbH einen Arbeitsvertrag ab 1. Januar 2022 (Arbeitstage sind montags bis freitags). Die tatsächliche Arbeitsaufnahme erfolgt am 3. Januar 2022. Für Januar 2022 wird aber das volle Gehalt von der GmbH gezahlt.

Ergebnis:

Da die Entgeltzahlung ab 1. Januar 2022 erfolgt, besteht ab diesem Zeitpunkt Versicherungspflicht. Die Anmeldung erfolgt zum 1. Januar 2022.

Arbeitsunfähigkeit vor Beschäftigungsbeginn

Erkrankt ein Arbeitnehmer vor der geplanten Arbeitsaufnahme, ist für den Beginn der Versicherungspflicht entscheidend, ab wann der Arbeitgeber Arbeitsentgelt zahlt. Nach den Vorschriften im Entgeltfortzahlungsgesetz ist der Arbeitgeber erst nach Ablauf von vier Wochen zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

Dies gilt auch in dem Fall einer Arbeitsunfähigkeit, die vor Beschäftigungsbeginn eintritt. Allerdings sehen viele tarifvertragliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge vor, dass der Arbeitgeber auch in diesen Fällen ab einem früheren Zeitpunkt – meistens bereits ab Beschäftigungsbeginn – Entgeltfortzahlung gewährt.

Fortsetzung auf Seite 18

Fortsetzung von Seite 17

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer schließt mit einer GmbH einen Arbeitsvertrag ab 1. März 2022. Er erleidet am 25. Februar 2022 einen Beinbruch. Die damit verbundene Arbeitsunfähigkeit besteht bis zum 3. April 2022. Die tatsächliche Arbeitsaufnahme erfolgt am 4. April 2022.

Ergebnis:

Nach den Vorschriften im Entgeltfortzahlungsgesetz hat der Arbeitnehmer für die Arbeitsunfähigkeit ab 25. Februar 2022 vom 29. März 2022 an einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Mit diesem Tag beginnt die Versicherungspflicht und die GmbH meldet den Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt bei der Krankenkasse an. Sofern die GmbH bereits vorher – zum Beispiel aufgrund tarifvertraglicher Regelungen – Entgeltfortzahlung leistet, erfolgt die Anmeldung zum ersten Tag der Entgeltzahlung.

Sofern die Arbeitsunfähigkeit, die die geplante Arbeitsaufnahme verhindert, bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags besteht, ist der Arbeitgeber nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

Entsprechend erfolgt die Entgeltzahlung erst mit dem tatsächlichen Beginn der Arbeitsaufnahme. Dann ist auch die Anmeldung erst zu diesem Zeitpunkt vorzunehmen. Sofern der Arbeitgeber dennoch Entgeltfortzahlung leistet, erfolgt die Anmeldung auch in diesem Fall zu dem Tag, an dem die Entgeltzahlung beginnt.

Quelle:

*Der Rundschreibendienst –
Fuhrgewerbe-Innung
Berlin-Brandenburg e.V.*

**Keine tarifliche
Erschwerniszulage für
das Tragen einer
medizinischen Maske
LAG Schleswig-Holstein,
Urteil vom
10. November 2021 –
6 Sa 182/2**

Arbeitnehmer, die bei der Erbringung ihrer Arbeitsleistung eine medizinische Maske tragen müssen, haben keinen Anspruch auf einen tariflichen Erschwerniszuschlag. Die Klägerin ist bei der beklagten Gebäudereinigungsfirma beschäftigt. Der dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Tarifvertrag sieht bei Arbeiten, bei denen eine vorgeschriebene Atemschutzmaske verwendet wird, einen Erschwerniszuschlag in Höhe von 10 Prozent vor. Da die Klägerin im Dezember 2020 und Januar 2021 coronabedingt eine medizinische Maske (OP-Maske) bei der Arbeit tragen musste, machte sie den tarifvertraglichen Erschwerniszuschlag geltend. Nach Auffassung des Gerichts erfasse die Atemschutzmaske im Sinne des vorliegenden Tarifvertrags jedoch nur Masken, die dem Atemschutz und damit dem Eigenschutz der Beschäftigten vor dem Einatmen von durch die Arbeiten ausgelösten Giftstoffen oder Staubpartikeln dienen. Die vorliegend zu tragende OP-Maske diene – anders als eine FFP2 oder FFP3-Maske – nicht vor allem dem Eigenschutz des Arbeitnehmers, sondern dem Schutz anderer Personen. Ferner führe das Tragen einer enganliegenden Filterschutzmaske, die den Erschwerniszuschlag begründe, zu einer erhöhten Atemarbeit und einer Beanspruchung des Herz-Kreislauf-Systems. Dies sei bei einer eher locker anliegenden OP-Maske nicht der Fall.

**Haftungs- und versicherungsrechtliche Aspekte
der Ukraine-Krise**

Der DSLV informiert über rechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Ukraine-Krise. Spediteure sind in der Regel von ihrer Leistungspflicht befreit, wenn ein Leistungshindernis nicht vorhersehbar war.

Beeinträchtigungen infolge kriegerischer Handlungen oder des Ausbruchs eines militärischen Konflikts dürften einen Fall der Höheren Gewalt darstellen, wenn der Vertrag vor Beginn der militärischen Auseinandersetzung abgeschlossen wurde. Für kriegsbedingte Schäden besteht im Rahmen von Verkehrshaftungsversicherungen in der Regel kein Versicherungsschutz.

Angesichts der sich verschärfenden Situation in der Ukraine und der durch die Europäische Union und die USA verhängten Wirtschaftssanktionen ergeben sich für Speditions- und Logistikunternehmen vertrags-, haftungs- und versicherungsrechtliche Fragen. Der DSLV empfiehlt daher, frühzeitig Kontakt zu Kunden und Versicherern bzw. Versicherungsmaklern aufzunehmen.

1. Auswirkungen auf das Vertragsverhältnis/Force Majeure

Eine Vielzahl von Verkehrsverträgen kann aufgrund kriegsbedingter Leistungshindernisse nicht mehr wie vereinbart durchgeführt werden, weil die tatsächlichen Umstände eine Leistungserbringung auf zumutbare Weise nicht erlauben oder weil der Verkehrsvertrag den Wirtschafts- oder Finanzsanktionen unterliegt.

Fortsetzung auf Seite 19

Fortsetzung von Seite 18

Sowohl nach deutschem Frachtrecht als auch bei Geltung der ADSp 2017 oder der CMR gilt grundsätzlich, dass Verkehrsunternehmer verpflichtet sind, ihren Auftraggeber umgehend von auftretenden Leistungshindernissen zu informieren und um Weisung zu bitten, wie mit der Ware zu verfahren ist.

Für vor Ausbruch des militärischen Konflikts geschlossene Verkehrsverträge dürften kriegsbedingte Leistungshindernisse einen Fall der Höheren Gewalt (Force Majeure) darstellen. Die Voraussetzungen und Rechtsfolgen Höherer Gewalt sind in der Regel in entsprechenden Vertragsklauseln geregelt, sodass eine abschließende Beurteilung von den Einzelfallumständen und dem Wortlaut der vereinbarten Klausel abhängt. Grundsätzlich dürften Vertragsparteien im Falle eines Leistungshindernisses, das nicht ihrer Risikosphäre zuzurechnen ist, und das für sie weder vorhersehbar noch vermeidbar war (dies ist jedenfalls hinsichtlich solcher Verkehrsverträge der Fall, die zeitlich vor Ausbruch der kriegerischen Auseinandersetzung erfolgte) von ihrer Leistungspflicht befreit sein. Diese Befreiung von der Leistungspflicht gilt allerdings nur für solche Verkehrsverträge, deren Durchführung aufgrund der kriegerischen Auseinandersetzung gestört ist.

Keine Leistungsstörung dürfte hingegen hinsichtlich solcher Verträge vorliegen, die weder personen- noch güterbezogenen Embargos unterliegen und trotz der aktuellen Lage in

angemessener Weise durchgeführt werden können. Grundsätzlich ist daher äußerst fraglich, ob diese Verkehrsverträge, die keinen personen- oder güterbezogenen Wirtschaftssanktionen unterliegen und deren Durchführung grundsätzlich möglich wäre, einseitig gekündigt werden können. Unternehmen, die angesichts der politischen Lage oder des mit der Einhaltung und Überprüfung der Wirtschaftssanktionen verbundenen erheblichen Mehraufwandes Verkehrsverträge mit russischen Auftraggebern oder sonstigem Russland-Bezug kündigen wollen, sollten daher eingehend die zugrundeliegenden vertraglichen Vereinbarungen prüfen.

2. Haftung

Werden Verkehrsverträge trotz der aktuellen Situation durchgeführt, ist eine Vielzahl von kriegsbedingten Schadensszenarien möglich (Güterschäden durch Beschuss, Lieferfristüberschreitung aufgrund kriegsbedingter Straßen- oder Grenzsperrungen etc.). Die Haftung des Verkehrsunternehmers für Schäden ist dann ausgeschlossen, wenn diese durch Umstände verursacht wurden, die er nicht vermeiden oder deren Folgen er nicht abwenden konnte (Art. 17 Abs. 2 CMR). Zwar mag ein Krieg oder eine kriegerische Auseinandersetzung grundsätzlich einen Fall Höherer Gewalt darstellen können, allerdings ist dennoch eine Haftung des Spediteurs denkbar, wenn er vor Vertragsschluss oder während des bereits begonnenen Transports Kenntnis von der kriegerischen Auseinandersetzung hatte und damit die Möglichkeit gehabt hätte, den Scha-

den durch einen Abbruch des Transportes oder vergleichbare Maßnahmen zu vermeiden.

3. Versicherungsschutz im Rahmen der Verkehrshaftungsversicherung

Für Speditions- und Logistikunternehmen können sich damit problematische Konstellationen ergeben, in denen sie zwar einerseits für Transportschäden haften, gleichzeitig aber der Schutz ihrer Verkehrshaftungsversicherung versagt wird.

Der DSLV empfiehlt Speditions- und Logistikunternehmen daher, die Bedingungen ihrer Verkehrsverträge mit Russland-Bezug zu prüfen sowie die Reichweite des Versicherungsschutzes vorab zu klären.

a. Sanktionsklausel

Grundsätzlich sollten Speditions- und Logistikunternehmen, die wirtschaftliche Beziehung zu Personen oder Unternehmen mit Sitz insbesondere in Belarus oder Russland haben, die aktuellen Wirtschaftssanktionen überprüfen, um sicherzustellen, dass vertragliche Leistungen und Zahlungen nicht gegen geltendes Sanktionsrecht verstoßen.

Neben strafrechtlichen Sanktionen können Verstöße gegen Wirtschaftssanktionen auch Auswirkungen auf den Versicherungsschutz haben.

Regelmäßig enthalten herkömmliche Versicherungsverträge nahezu aller Versicherungssparten eine sogenannte Sanktionsklausel.

Fortsetzung auf Seite 20

Fortsetzung von Seite 19

Derartige Sanktionsklauseln versagen den Versicherungsschutz, sofern Wirtschafts-, Handels- oder Finanzsanktionen der Europäischen Union, der Bundesrepublik Deutschland oder der Vereinigten Staaten von Amerika entgegenstehen.

b. Kriegsausschluss

Herkömmliche Verkehrshaftungsbedingungen enthalten grundsätzlich einen Ausschluss des Versicherungsschutzes für kriegsbedingte Schäden. So lautet Ziffer 6.2 der unverbindlichen Allgemeinen Verkehrshaftungsversicherungsbedingungen des Gesamtverbands der deutschen Versicherungswirtschaft (DTV-VHV laufende Versicherung 2003/2011): „Vom Versicherungsschutz ausgeschlossen sind Ansprüche aus Schäden durch Krieg, kriegsähnliche Ereignisse, Bürgerkrieg, innere Unruhen, Aufruhr“.

Sind also Güterschäden oder Lieferfristüberschreitungen unmittelbare Folge des militärischen Konflikts in der Ukraine (beispielsweise Beschädigung der Güter durch Beschuss oder Lieferverzögerungen aufgrund kriegsbedingter Sperrungen), so dürften die Voraussetzungen des Versicherungsausschlusses greifen und Versicherer könnten den Versicherungsschutz versagen. Speditions- und Logistikunternehmen laufen daher Gefahr, für Güterschäden oder Lieferfristüberschreitungen zu haften ohne hierfür Versicherungsschutz zu haben.

Auch im verkehrsberuhigten Bereich gelten beim Ein- und Aussteigen strenge Sorgfalsmaßstäbe

Erheblich überhöhte Geschwindigkeit des vorbeifahrenden Fahrzeugs begründet Mithaftung.

Auch in einem verkehrsberuhigten Bereich gelten beim Ein- und Aussteigen die strengen Sorgfalsmaßstäbe aus § 14 Abs. 1 StVO. Führt das vorbeifahrende Fahrzeug mit erheblich überhöhter Geschwindigkeit, so begründet dies eine Mithaftung wegen der erhöhten Betriebsgefahr des Fahrzeugs. Dies hat das Landgericht Saarbrücken entschieden. Dem Fall lag folgender Sachverhalt zugrunde: Im Saarland kam es in einem verkehrsberuhigten Bereich zu einer Kollision zweier Fahrzeuge, als ein Taxifahrer aus seinem am rechten Fahrbahnrand geparkten Fahrzeug aussteigen wollte, dazu die Fahrzeugtür öffnete und dabei gegen einen gerade vorbeifahrenden Renault stieß. Der Taxifahrer hatte beim Aussteigen den Blick zu seinem rechts sitzenden Passagier gerichtet. Den rückwärtigen Verkehrsraum beobachtete er nicht. Die Fahrerin des Renault erhob Klage auf Zahlung von Schadensersatz gegen den Taxifahrer und dessen Haftpflichtversicherung. Das Amtsgericht Merzig gab der Klage statt. Dagegen richtete sich die Berufung der Beklagten. Sie verwies unter anderem darauf, dass die Renaultfahrerin mit 20 km/h und damit mit deutlich zu hoher Geschwindigkeit gefahren sei.

Anspruch auf Schadensersatz wegen Sorgfalsverletzung des Aussteigenden

Das Landgericht Saarbrücken entschied zu einem Teil zu Gunsten der Beklagten. Der Klägerin stehe zwar grundsätzlich ein Anspruch

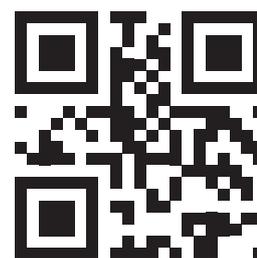
auf Schadensersatz zu. Denn dem Taxifahrer sei ein unfallursächlicher Sorgfalsverstoß anzulasten. In einem verkehrsberuhigten Bereich treffe dem Aussteigenden im Rahmen des allgemeinen Rücksichtnahmegebots nach § 1 Abs. 2 StVO die Pflicht, sich vor dem Türöffnen zu vergewissern, dass kein anderer Verkehrsteilnehmer durch das Türöffnen geschädigt wird. Dabei können die strengen Sorgfalsmaßstäbe aus § 14 Abs. 1 StVO, die im fließenden Verkehr gelten, sinngemäß herangezogen werden. Diese Sorgfalspflichten habe der Taxifahrer nicht beachtet.

Mithaftung von 25 % wegen deutlich überhöhter Geschwindigkeit

Die deutliche Geschwindigkeitsüberschreitung der Klägerin sei nach Auffassung des Landgerichts zwar nicht unfallursächlich gewesen. Jedoch habe dies die Betriebsgefahr ihres Fahrzeugs erhöht. Ihr sei daher eine Mithaftung in Höhe von 25 % anzulasten.

(Landgericht Saarbrücken,
Urteil vom 11.02.2022 –
13 S 135/21 –)
Quelle: LVSA e.V.

**Schnell mal
auf die
Internetseite
des LSV e.V.?**



Presseinformation

Fachkunde Güterkraftverkehr in neuer Auflage

München, Januar 2022

Der Verlag Heinrich Vogel hat das Lehrbuch „Fachkunde Güterkraftverkehr“ überarbeitet. Das Werk enthält das prüfungsrelevante Grundwissen, kompakt in einem Band zusammengefasst.

Ob Einsteiger oder Profis: Mit der neuen Auflage können sich angehende Transportunternehmer und Verkehrsleiter optimal auf die IHK-Prüfung vorbereiten. Praxisnahe und leicht verständliche Erläuterungen, Übersichtstabellen und Beispielbilder verschaffen den nötigen Einblick in die prüfungsrelevanten Fachbereiche. Zahlreiche Übungsfragen mit Antworten erleichtern das Lernen und die Überprüfung des Gelernten.

Die neue Auflage beinhaltet zusätzliche neue Übungsaufgaben und berücksichtigt aktuelle verkehrsrechtlich relevante Vorgaben, wie z. B.:

- Neue Reifenkennzeichnung gemäß Verordnung (EU) Nr. 740/2020
- Aufzeichnungspflichten im grenzüberschreitenden Verkehr ab Februar 2022
- Internationaler Containerverkehr: Zu beachtende ISO-Normen und Vorgaben nach SOLAS-Abkommen
- Beförderung lebender Tiere: Ausnahmeregelungen für den innerdeutschen Transport von Zucht- und Nutztieren, für grenzüberschreitende Transporte erforderliche Dokumente
- Mautsätze nach novelliertem Bundesfernstraßenmautgesetz (m.W.v. 01.10.2021)
- Weitere Aktualisierungen u. a. zum Thema Arbeitsrecht und Arbeitssicherheit (z. B. Fälligkeitstermine für Sozialversicherungsbeiträge und Mindestlohn für 2022)



Cordula Crone-Rawe, Harald Sentner

Fachkunde Güterkraftverkehr

Vorbereitung auf die IHK-Prüfung

Softcover, 368 Seiten, 66. Auflage 2021

Bestell-Nr.: 26001

Preis: € 41,00 (€ 43,87 inkl. MwSt.)

Direkt zu beziehen bei:

Springer Fachmedien München GmbH

Verlag Heinrich Vogel

Aschauer Straße 30

81549 München

Telefon 089/20 30 43 - 1600

vertriebsservice@springernature.com

www.heinrich-vogel-shop.de

Bildung

Verkehrsinstitut Chemnitz GmbH

Partner der Verkehrsakademie



Folgende Schulungsleistungen bieten wir u. a. an unseren Standorten in Chemnitz, Leipzig und Zwickau an:

1. **Weiterbildung gemäß § 5 Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz**
(auch als Inhouse-Schulung möglich)
regelmäßig an allen Standorten
2. **Beschleunigte Grundqualifikation**
(auch für Umsteiger)
ab 16.05.2022 in Chemnitz
ab 20.06.2022 in Leipzig
ab 27.06.2022 in Zwickau
3. **Erwerb Fahrerlaubnis**
Klasse C1/C1E, C/CE (LKW), D/DE (Bus)
ab 09.05.2022 in Zwickau
ab 30.05.2022 in Leipzig
ab 27.06.2022 in Chemnitz
4. **Schulungen Gefahrgut**
(Erstschulungen und Auffrischungen)
Auffrischung ab 06.05.2022 in Leipzig
Auffrischung ab 13.05.2022 in Chemnitz
Auffrischung ab 24.06.2022 in Zwickau
5. **Gabelstapler- und Ladekranausbildung**
Gabelstapler ab 11.06.2022 in Chemnitz
Ladekran ab 20.06.2022 in Chemnitz
6. **Ladungssicherung**
7. **Sach- und Fachkundelehrgang Güterverkehr oder Personenverkehr mit KOM oder Taxen-Mietwagen**
ab 22.08.2022 in Chemnitz
ab 19.09.2022 in Leipzig
8. **Fahrlehrerausbildung Klasse BE**
in Chemnitz ab 30.05.2022 (Vollzeit)
9. **Geprüfter Meister für Kraftverkehr (m/w/d)**
in Chemnitz ab 17.09.2022 (Teilzeit)
in Chemnitz ab 04.10.2022 (Vollzeit)
10. **Geprüfter Logistikmeister (m/w/d)**
in Chemnitz ab 17.09.2022 (Teilzeit)

weitere Termine 2022



Für Fragen stehen wir Ihnen unter folgenden Telefonnummern zur Verfügung:

09120 Chemnitz – Tel. 0371 528310
08058 Zwickau – Tel. 0375 353530
04319 Leipzig – Tel. 0341 6522690

www.verkehrsakademie.de
chemnitz@verkehrsakademie.de
[www.facebook.com/Verkehrsinstitut Chemnitz](https://www.facebook.com/Verkehrsinstitut-Chemnitz)
[Instagram/#verkehrsinstitutchemnitz](https://www.instagram.com/verkehrsinstitutchemnitz)

SVG Beratungs- und Schulungsgesellschaft mbH



In den kommenden Wochen und Monaten können wir Ihnen folgende Termine anbieten:

- | | | |
|---|-------------------------------|--------------------|
| 1. Sach- und Fachkunde Güterkraftverkehr – Vorbereitung zur IHK-Prüfung „Verkehrsleiter“ | | |
| Teilzeitlehrgang jeweils Dienstag und Mittwoch | 03.05. – 22.06.2022 | Dresden |
| Vollzeitlehrgang | 05.09. – 23.09.2022 | Leipzig/Niederdorf |
| 2. Sach- und Fachkunde Personenverkehr – Vorbereitung zur IHK-Prüfung „Verkehrsleiter“ | | |
| Omnibus- und Gelegenheitsverkehr | 13.06. – 24.06.2022 | Dresden |
| Taxi-/Mietwagenverkehr | 13.06. – 21.06.2022 | Dresden |
| 3. Sach- und Fachkunde für AbfAEV / EfbV / AbfBeauftrV / TRGS 520 | | |
| Erstschulung (Fachk.) AbfAEV, EfbV, AbfBeauftrV | 02.09. – 10.09.2022 | Dresden |
| Fortbildung AbfAEV, EfbV, AbfBeauftrV | 24.06. – 25.06.2022 | Dresden |
| Grundschulung TRGS 520 | 09.05. – 11.05.2022 | Leipzig |
| Fortbildung TRGS 520 | 07.07.2022 | Leipzig |
| 4. Gefahrgutausbildung | | |
| ADR Basiskurs (Montag – Dienstag – Mittwoch) | 09.05. – 11.05.2022 | Dresden |
| ADR Basiskurs (Samstag – Samstag – Samstag) | 11.06. + 1 8.06. + 25.06.2022 | Leipzig |
| ADR Auffrischkurs (Samstag – Samstag) | 07.05. + 14.05.2022 | Leipzig |
| ADR Auffrischkurs (Montag – Dienstag) | 27.06. + 28.06.2022 | Dresden |
| ADR Aufbaukurs Tank | 01.07. + 02.07.2022 | Leipzig |
| Gefahrgutbeauftragtenschulung Erstschr. + FoBi | 30.05. – 02.06.2022 | Dresden |
| 5. Gabelstapler-, Hubarbeitsbühnen- und Lkw-Ladekranführer-Ausbildung | | |
| Gabelstapler-Ausbildung ohne prakt. Vorkenntnisse | 27.06. – 29.06.2022 | Dresden |
| Gabelstapler-Ausbildung mit prakt. Vorkenntnisse | 27.06.2022 | Dresden |
| Gabelstapler-Ausbildung Jährliche Pflichtunterweis. | 27.06.2022 | Dresden |
| Lkw-Ladekranführer-Ausbildung mit prakt. Vork. | 20.05. + 21.05.2022 | Leipzig |
| Lkw-Ladekranführer – Jährliche Pflichtunterweis. | 20.05.2022 | Leipzig |
| Lkw-Ladekranführer-Ausbildung mit prakt. Vork. | 10.06. + 11.06.2022 | Dresden |
| Lkw-Ladekranführer – Jährliche Pflichtunterweis. | 10.06.2022 | Dresden |
| 6. Weiterbildung für Unternehmer und Führungskräfte | | |
| GesprächsFÜHRUNG – Effektiv u. wertschätzend | 13.05.2022 | Leipzig |
| GesprächsFÜHRUNG – Effektiv u. wertschätzend | 20.05.2022 | Dresden |
| 7. Praxisseminare**** | | |
| Fahrsicherheitstraining PKW, Transp., LKW, BUS | Termine auf Anfrage | alle + Inhouse |
| Eco-Training | Termine auf Anfrage | alle + Inhouse |
| 8. Berufskraftfahrerweiterbildung | | |
| SVG Pausen mit System (KB 2) | 07.05.2022 | Leipzig |
| SVG Öko Drive III. (KB 1 + 3) | 14.05.2022 | Leipzig |
| SVG Pausen mit System III. (KB 2) | 21.05.2022 | Niederdorf |
| SVG Risikosituationen (KB 1) NEU !!! | 21.05.2022 | Leipzig |
| SVG Kipperfahrzeuge (KB 1 + 3) NEU !!! | 04.06.2022 | Leipzig |
| SVG Ladungssicherung III. (KB 1) | 11.06.2022 | Leipzig |
| SVG Ladungssicherung III. (KB 1) | 18.06.2022 | Niederdorf |
| SVG Öko Drive III. (KB 1 + 3) | 02.07.2022 | Dresden |
| SVG Fahrsicherheit und Technik III. (KB 1+ 3) | 09.07.2022 | Leipzig |
| SVG Der Fahrer als Imageträger III. (KB 1 + 3) | 09.07.2022 | Dresden |
| SVG Brandschutz (KB 3) | 10.09.2022 | Dresden |
| SVG Alles was Recht ist III (KB 2 + 3) | 08.10.2022 | Dresden |
| Berufskraftfahrer-Wochenschulung (KB 1 – 3) | 30.05. – 06.06.2022 | Dresden |

* förderfähig auch als BKrF-Weiterbildung

Anmeldung/Informationen/weitere Termine unter www.svg-dresden.de

SVG Beratungs- und Schulungsgesellschaft mbH

Palaisplatz 4 · 01097 Dresden · Telefon: 0351 8143253 · Fax: 0351 8143160 · bsg@svg-dresden.de

Protestaktion des Verkehrsgewerbes in Dresden mit Autokorso am 18. März 2022

