

# Rechtsprechungsübersicht

## März 2014

- 1 Unwirksamer Ausschluss von Standgeldansprüchen
- 2 Verkehrssicherungspflicht auf Geschäftsgrundstücken
- 3 Erstattung von Weiterbildungskosten durch Arbeitnehmer
- 4 Frachtspruch auch ohne Zusendung von Originalbelegen
- 5 Arbeitsbefreiung für Betriebsratstätigkeit

Bundesverband Wirtschaft,  
Verkehr und Logistik e.V.  
Lengsdorfer Hauptstr. 73  
53127 Bonn  
Tel.: 0228 - 925 35 0  
Fax.: 0228 - 925 35 45

E-Mail: [service@bwvl.de](mailto:service@bwvl.de)  
[www.bwvl.de](http://www.bwvl.de)

### 1 Unwirksamer Ausschluss von Standgeldansprüchen

In den Geschäftsbedingungen des Auftraggebers eines Frachtführers, die in den Frachtvertrag einbezogen waren, fand sich eine Klausel, wonach „24 Stunden zur Be- bzw. Entladung standgeldfrei“ sind. Im streitigen Fall wartete der Frachtführer „die ganze Nacht durch bis zur Entladung am nächsten Morgen“ (konkreter wird das Urteil nicht). Der Frachtführer erhob daraufhin eine Standgeldforderung, die der Auftraggeber mit Hinweis auf die Klausel in den AGB zurückwies. Das daraufhin angerufene **Amtsgericht Mannheim** urteilte:

**Eine Klausel im Rahmen eines Frachtvertrages gem. §§ 407 ff. HGB mit dem Inhalt „24 Stunden sind zur Be- bzw. Entladung standgeldfrei“ benachteiligt den Frachtführer im Sinne von § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB unangemessen, da sie vom gesetzlichen Leitbild des § 412 Abs. 3 HGB zum Nachteil des Frachtführers durch Ausschluss seines Entgeltanspruchs abweicht und unberücksichtigt lässt, aus wessen Sphäre die verzögerte Be- oder Entladung stammt.**

**Die Klausel stellt keine kontrollfreie Preisabrede dar und gilt auch im kaufmännischen Verkehr, weshalb sich die Unwirksamkeitsfolge aus § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ergibt.**

Das AG Mannheim bezog sich hierbei auf die Grundsatzentscheidung des BGH aus dem Jahre 2010, der seinerzeit einen formularmäßigen generellen Ausschluss von Standgeldansprüchen für unwirksam gehalten hatte.

Das Amtsgericht Mannheim führt aus, dass es darauf ankomme, dass dem Frachtführer entstehende Wartezeiten, die über die üblichen Lade- oder Entladungszeiten hinausgehen, erstattet werden sollen. Es wies darauf hin, dass nach seiner Ansicht ein „**entgeltfreies Warten**“ **je nach Umständen von 2 bis maximal 4 Stunden angenommen werden könne**. Der Vergütungsanspruch des Frachtführers entfalle, so das Amtsgericht Mannheim, nur dann, wenn die gesetzliche Wartezeit auf Umständen beruhe, die dem Risikobereich des Frachtführers zuzurechnen seien.

### 2 Verkehrssicherungspflicht auf Geschäftsgrundstücken

Auf einem für den Verkehr offenen Betriebsgelände befand sich ein „Straßenabriss“, aufgrund dessen ein 38 cm tiefer Absatz entstanden war. Ein das Gelände befahrendes Polizeifahrzeug wurde hierdurch beschädigt. Das Land nahm den Grundstückseigentümer wegen Verletzung der Verkehrssicherungspflicht auf Schadensersatz in Anspruch. Das **OLG Naumburg** sah den Anspruch dem Grunde nach als gegeben an und urteilte:

**Die uneingeschränkte Zulassung und Duldung öffentlichen Verkehrs auf einem Grundstück verpflichtet den Eigentümer zur Ergreifung der notwendigen Verkehrssicherungsmaßnahmen für den gesamten unbebauten Bereich des Grundstücks. Diese Verkehrssicherungspflicht besteht auch zeitlich unbeschränkt.**

Dies folgt, so das OLG Naumburg, aus dem allgemeinen Grundsatz, dass derjenige, der eine Gefahrenquelle schafft oder auch nur andauern lässt, die notwendigen Vorkehrungen zum Schutze der Nutzer zu treffen hat. Auf dem Gelände befand sich eine Getränkefachgroßhandlung, auf die mit einem großen Schild an einer Hauswand hingewiesen wurde. **Damit war nach Ansicht des Gerichts auf dem Grundstück ein allgemeiner Fahrzeugverkehr eröffnet.** Weder vor noch auf dem Gelände war ein bestimmter Fahrweg vorgegeben bzw. eine Begrenzung der für den Getränkehandel zugänglichen Fläche angezeigt. Dies habe zur Folge, dass **sämtliche Wege frei nutzbar** gewesen seien. Dem zufolge bestehe eine Verkehrssicherungspflicht für den gesamten unbebauten Teil des Grundstücks. Diese Verkehrssicherungspflicht sei verletzt worden, indem es unterlassen worden sei, das Befahren des Gewerbegrundstücks mit dem 38 cm tiefen Absatz durch geeignete und zumutbare Maßnahmen zu verhindern bzw. Dritte ausreichend vor der Gefahrenstelle zu warnen. Es wäre ohne Weiteres möglich oder zumutbar gewesen, durch Absperrbänder, Hinweisschilder oder eine Schranke zumindest diesen Bereich abzusichern. Im fraglichen Falle musste sich das klagende Land allerdings ein Mitverschulden des Fahrers des Polizeifahrzeugs anrechnen lassen, das das OLG Naumburg mit 40 % bemessen hatte, weil der Fahrer die Geschwindigkeit den Straßenverhältnissen nicht angepasst habe.

### 3 Erstattung von Weiterbildungskosten durch Arbeitnehmer

Viele Arbeitgeber unterstützen Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter. Im Logistikbereich ist hier insbesondere an die vorgeschriebenen Weiterbildungen nach dem Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetz zu denken. Diese vorgeschriebenen Weiterbildungsmaßnahmen sind prinzipiell Sache des Arbeitnehmers, werden in vielen Fällen aber arbeitgeberseitig organisiert und bezahlt. **Um zu vermeiden, dass Mitarbeiter diese bezahlte Weiterbildung in Anspruch nehmen und dann in unmittelbarem Anschluss das Arbeitsverhältnis kündigen, schließen Unternehmen mit den Mitarbeitern häufig sogenannte Rückzahlungsvereinbarungen ab.** Diese sind **im Grundsatz zulässig**, unterliegen allerdings der auch im Arbeitsrecht geltenden **AGB-Kontrolle**. Werden die von der Rechtsprechung entwickelten Vorgaben nicht eingehalten, ist die Rückzahlungsvereinbarung unwirksam. In einer kürzlich veröffentlichten Entscheidung hat sich das **Bundesarbeitsgericht** mit einer derartigen Klausel beschäftigt. In dem Fall hatte der klagende Arbeitgeber vom beklagten Arbeitnehmer die Rückzahlung von Weiterbildungskosten verlangt. Der Arbeitgeber betrieb ein Krankenhaus, der Arbeitnehmer war dort als Pfleger beschäftigt. In einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag fanden sich u.a. folgende Regelungen:

- „1. Im Rahmen der nachfolgend genannten Weiterbildung... wird der Arbeitgeber den Mitarbeiter für den Besuch des Lehrgangs freistellen und die Lehrgangsgebühren übernehmen.
2. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die dem Arbeitgeber entstandenen Aufwendungen für die Weiterbildung, einschließlich der Lohnfortzahlungskosten – wie nachfolgend beschrieben – zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Arbeitnehmers oder einem von ihm zu vertretenden Grund endet. Ausgenommen ist die Kündigung bzw. der Auflösungsvertrag aufgrund einer Schwangerschaft oder Niederkunft in den letzten drei Monaten. Endet das Arbeitsverhältnis wie oben beschrieben, dann sind
  - im ersten Jahr nach Abschluss des Lehrgangs die gesamten Aufwendungen,
  - im zweiten Jahr nach Abschluss des Lehrgangs 2/3 der Aufwendungen,
  - im dritten Jahr nach Abschluss des Lehrgangs 1/3 der Aufwendungen zurückzuzahlen.“

Das Bundesarbeitsgericht hat die klageabweisende Entscheidung der Vorinstanz bestätigt. Die Entscheidung lässt sich auf folgenden Leitsatz zusammenfassen:

**Eine Rückzahlungsklausel in einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung muss für den Arbeitnehmer erkennen lassen, welche finanziellen Belastungen – und in welcher Größen-**

**ordnung – auf ihn zukommen. Anderenfalls ist die Klausel wegen Intransparenz unwirksam.**

Im fraglichen Fall hatte der Arbeitnehmer in der Zeit von Mai 2006 bis zum Mai 2008 erfolgreich an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Er kündigte das Arbeitsverhältnis zum 31. Dezember 2010. Nachdem der Arbeitgeber ihn außergerichtlich auf anteilige Rückzahlung von Ausbildungskosten in Anspruch genommen hatte, der Arbeitnehmer eine Zahlung jedoch verweigerte, klagte der Arbeitgeber auf Rückzahlung anteiliger Ausbildungskosten in Höhe von 6.212,94 €.

**Das BAG hielt die Rückzahlungsklausel in der Nebenabrede für intransparent im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, da sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteilige. Sie entfalle daher**, so das BAG, **ersatzlos** und sei auch nicht im Wege ergänzender Vertragsauslegung mit einem zulässigen Inhalt aufrecht zu erhalten. Dabei stellte das BAG noch einmal klar, dass die Rückzahlungsvereinbarung im fraglichen Fall eine Allgemeine Geschäftsbedingung war. Solche liegen vor, wenn der Arbeitgeber Vertragsbedingungen für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert; wenn der Arbeitnehmer auf die vorformulierte Klausel keinen Einfluss nehmen kann, handelt es sich selbst bei nur einmaligem Gebrauch um eine Allgemeine Geschäftsbedingung mit der Folge, dass diese u.a. der Transparenzkontrolle unterliegt. Das Transparenzgebot, so das BAG, schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Danach muss die Klausel die tatbestandlichen Voraussetzungen und die Rechtsfolgen so genau beschreiben, dass für den Arbeitgeber als Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Ohne dass zumindest Art und Berechnungsgrundlagen der gegebenenfalls zu erstattenden Kosten angegeben sind, kann der Arbeitnehmer sein Rückzahlungsrisiko nicht ausreichend abschätzen. Erforderlich ist die genaue und abschließende Bezeichnung der einzelnen Positionen, aus denen sich die Gesamtforderung zusammensetzen soll, und die Angabe, nach welchen Parametern die einzelnen Positionen berechnet werden. Dem klagenden Arbeitgeber half es im fraglichen Falle auch nichts, dass der Arbeitnehmer die Ausbildungskosten vor Antritt der Ausbildungsmaßnahme genauestens gekannt habe. Es komme auf die mögliche Kenntnis der Kosten bei Vereinbarung der Rückzahlungsklausel an.

Unternehmen, die Rückzahlungsklauseln vereinbaren, muss daher dringend angeraten werden, die **entsprechenden Kosten im Einzelnen aufzulisten und eine konkrete Gesamtsumme bei Abschluss des Vertrages zu benennen**. Nur in diesem Fall ist die Klausel hinreichend transparent und der Arbeitnehmer im Falle der von ihm ausgesprochenen oder von ihm veranlassten Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Rückzahlung verpflichtet.

#### 4 Frachtanspruch auch ohne Zusendung von Originalbelegen

Ein deutscher Frachtführer war von einem dänischen Auftraggeber mit dem Transport von Gütern von einem Beladeort in Deutschland zu einem Empfänger in Dänemark beauftragt worden. Vereinbart wurde eine Fracht von 790,- € netto „all in“ gegen Zusendung von allen Originalbelegen mit Angabe der Auftragsnummer des dänischen Auftraggebers. Der Transport wurde ordnungsgemäß durchgeführt; der Empfänger quittierte und nahm die Sendung vorbehaltlos an. Der Frachtführer übersandte mit seiner Rechnung aber nur Kopien der Papiere. Die Zusendung der Originalpapiere war nicht möglich, da aufgrund der elektronischen Dokumentenführung die Originale nicht aufbewahrt wurden. Der Auftraggeber, der spätere Beklagte des sich anschließenden Gerichtsverfahrens, verweigerte trotz wiederholter Mahnung die Zahlung des Frachtentgelts mit der Begründung, dass die Frachtzahlung von der Übersendung der Originalpapiere abhängig sei. Die daraufhin erhobene Frachtzahlungsklage war erfolgreich. Das **Amtsgericht Dippoldiswalde** urteilte:

**Nach ordnungsgemäßer Ausführung des Auftrages steht dem Frachtführer die Vergütung nach § 407 Abs. 2 HGB zu.**

**Eine Klausel in einem Frachtauftrag, wonach eine Fracht in Höhe von 790 Euro netto „all in“ gegen Zusendung von allen Originalbelegen vereinbart ist, steht der Fälligkeit dieses Anspruchs nicht entgegen.**

**Will der Absender aus einer derartigen Klausel Schadensersatzansprüche herleiten, so muss er diese substantiiert darlegen und beweisen.**

Nach Ansicht des Amtsgerichts war der Frachtzahlungsanspruch nicht ausgeschlossen, obwohl der klagende Frachtführer nur Kopien übersandt hatte. Ein entsprechender Ausschluss habe sich nicht aus der zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarung herleiten lassen. Diese Vereinbarung bedürfe, wie das Amtsgericht ausführte, der Auslegung. Verträge sind so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern (§157 BGB), wobei der wirkliche Wille zu erforschen ist (§133 BGB). Der objektive Empfänger verstehe jene Vereinbarung, so das Amtsgericht, nicht als Begründung eines Abhängigkeitsverhältnisses für die Hauptleistungspflichten des Frachtvertrages zur Zusendung von Originalbelegen. Im Gegenseitigkeitsverhältnis stehe lediglich die Ausführung des Transportauftrages und als Gegenleistung die Zahlung der Vergütung dafür. **In der Vereinbarung der Parteien sei insbesondere kein Verzicht des Frachtführers auf die Vergütung für den Fall zu sehen, dass die Originalbelege etwa verloren gehen.** Die Aufnahme der Vereinbarung, dass die Zusendung der Originalbelege erfolgen solle, stelle die Vereinbarung einer Nebenpflicht dar. Es sei auch **kein allgemeiner Handelsbrauch** ersichtlich, wonach im Rahmen eines Frachtvertrages die Fracht nur nach Zusendung von Originalbelegen zu zahlen sein soll. Zwar sei unstrittig, dass der klagende Frachtführer der Nebenpflicht nicht nachgekommen sei. Die Verletzung einer vertraglichen Nebenpflicht könne Schadensersatzansprüche begründen. Diese müssen dann allerdings von dem die Ansprüche geltend machenden Vertragspartner substantiiert dargelegt und gegebenenfalls unter Beweis gestellt werden. Daran hatte es im vorliegenden Fall gefehlt. Derartige Vertragsklauseln finden sich nicht selten. In den wenigen veröffentlichten Entscheidungen (u.a. des Amtsgerichts Remscheid und des Landgerichts Wuppertal) war wie in dem Dippoldiswalder Urteil entschieden worden.

## 5 Arbeitsbefreiung für Betriebsratstätigkeit

Nach § 37 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz haben Betriebsratsmitglieder zum Ausgleich für Betriebstätigkeiten, die betriebsbedingt außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen sind, Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Streit herrschte insoweit, ob der Arbeitgeber bei der zeitlichen Festlegung der Arbeitsbefreiung die Vorgaben des Betriebsratsmitglieds zu berücksichtigen hat. Das BAG hat diesen Streit nunmehr zugunsten der Arbeitgeberseite entschieden. Im fraglichen Fall war der klagende Betriebsrat als Berufskraftfahrer beschäftigt. Er hatte unstrittig im ersten Quartal eines Jahres während ca. 77 Stunden außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit Betriebsratsaufgaben erledigt. Über einen Teil der Ausgleichstermine war Einigkeit erzielt worden, über einen anderen Teil hingegen nicht: Der Arbeitgeber schlug vor, den Kläger zum Ausgleich in den Osterferien an vier Tagen freizustellen, was der Arbeitnehmer ablehnte. An den vier Tagen in den Osterferien beschäftigte das Unternehmen den Kläger nicht und dokumentierte auf dem Arbeitszeitkonto „Ausgleichszeit für Betriebsratstätigkeit“. Der Kläger bot an diesen Tagen persönlich und schriftlich seine Arbeitskraft an, der Arbeitgeber hielt indessen an den Freistellungstagen fest. Mit der Klage verfolgte der Kläger das Ziel, dass die fraglichen Stunden für die strittigen Tage auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben wurden. Die Klage war in allen drei Instanzen erfolglos. **Das BAG vertrat die Ansicht, dass der Arbeitgeber in den Grenzen des billigen Ermessens die Arbeitsbefreiung nach § 315 Abs. 3 BGB einseitig festlegen könne.** Ein Weisungsrecht sah das BAG auch in § 105 Satz 1 Gewerbeordnung. Nach dieser Vorschrift kann der Arbeitgeber **Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen**, soweit diese Arbeitsbedingungen **nicht** durch den Tarifvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrags oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Das vom Arbeitgeber insoweit anzuwendende „billige Ermessen“ muss die Belange des Arbeitnehmers berücksichtigen. Es ist gewahrt, wenn der Arbeitgeber bei seiner Entscheidung die wesentlichen Umstände des Einzelfalles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt hat. Im hier vorliegenden Fall bestand während der Osterferien ein reduzierter Bedarf an Fahrern. Nach Auffassung des BAG durfte der Arbeitgeber dies berücksichtigen und damit seinen Interessen den Vorrang einräumen.