

Rechtsprechungsübersicht September 2017

- 1 Überstundenvergütung bei Kraftfahrern
- 2 Kein Kündigungszugang an einem Sonntag
- 3 Beschädigung des Zugfahrzeugs durch vom Anhänger gelöste Eisplatten
- 4 Abgrenzung Frachtvertrag zum Lohnfuhrvertrag
- 5 AGB-Klausel über Fälligkeit von Frachtforderungen

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
www.bwvl.de

1 Überstundenvergütung bei Kraftfahrern

In einem jetzt vom **Bundesarbeitsgericht** entschiedenen Verfahren nahm ein angestellter Kraftfahrer seinen früheren Arbeitgeber auf Zahlung von 369,85 Überstunden in Anspruch und verlangte Zahlung von rund 4.100,- € . Der Kläger hatte bei einer vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden ein Bruttomonatsgehalt von zuletzt 1.600,- € (!) erhalten. Er war arbeitsvertraglich verpflichtet, „im gesetzlichen Rahmen Mehrarbeit zu leisten. Aufgabe des Klägers war die Durchführung von Transporten im In- und Ausland. Die dabei benutzten Lkw waren mit einem digitalen Kontrollgerät ausgestattet, bei dem der Fahrer Zeiten, die nicht Lenkzeit sind, manuell als „sonstige Arbeitszeit“ oder „Pause“ kennzeichnen muss. Der Kläger begründete seinen Anspruch auf Überstundenbezahlung mit der Auswertung seiner Fahrerkarte. Er legte auf über 30 Seiten zudem dar, an welchen Tagen er von wann bis wann welche Tour gefahren sei. Der Kläger machte mit der Überstundenvergütung gleichzeitig einen **Überstundenzuschlag von 25 %** geltend. Das beklagte Transportunternehmen, das Klageabweisung beantragt hatte, bestritt die Anordnung und Leistung von Überstunden. Es sei nicht mehr nachvollziehbar, welche „sonstigen Arbeitszeiten“ außerhalb der Lenkzeiten angefallen seien, zumal nach § 21a Abs. 3 Arbeitszeitgesetz nicht jede Wartezeit beim Be- und Entladen Arbeitszeit sei. Bei einer Arbeitszeit von 48 Wochenstunden habe der Kläger für das vereinbarte Bruttomonatsgehalt 208,8 Stunden monatlich arbeiten müssen, sodass eine Überstunde nur mit einem Bruttostundenlohn von 7,66 € zu vergüten wäre. Für einen Überstundenzuschlag fehle es an einer Rechtsgrundlage; jedenfalls sei ein eventueller Anspruch auf Überstundenvergütung verwirkt. Das Arbeitsgericht Dresden und das Sächsische Landesarbeitsgericht hatten Klage bzw. Berufung abgewiesen. Das **Sächsische LAG** hatte die Klage mangels schlüssigen Vortrags des Klägers abgewiesen; es sei „**weder für die Beklagte noch für das Gericht nachzuvollziehen, ob die Betätigung der entsprechenden Tasten durch den Kläger richtig erfolgte**“. Im Übrigen war das LAG der Ansicht, dass sich aus § 21a Arbeitszeitgesetz schließen lasse, dass Zeiten, die keine Arbeitszeiten seien (**Bereitstellungszeiten/Wartezeiten**) **keine vergütungspflichtigen** Zeiten darstellten. Dies hielt revisionsrechtlicher Überprüfung nicht stand. Das **BAG** urteilte:

Der Arbeitnehmer genügt der ihm obliegenden Darlegungslast für die Leistung von Überstunden, wenn er schriftsätzlich vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten hat.

Als Arbeitgeberin, so das BAG, wisse die Beklagte, welche Tätigkeiten sie dem Kläger in Ausübung ihres Weisungsrechts generell und speziell (Lieferung von was an wen an welchem Tag) zugewiesen hatte. Die Beklagte habe damit Kenntnis davon, mit welchen Touren sie den Kläger an welchen Tagen beauftragt habe, und welche Arbeiten dabei angefallen seien; sie könne sich daher nicht auf Nichtwissen zurückziehen. Die mindestens zwei Jahre aufzubewahrenden Aufzeichnungen über die Arbeitszeit dienen zwar primär der Kontrolle der Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen durch die Aufsichtsbehörden. Zugleich seien sie aber, wie die Kontrollgeräte nach der (seinerzeit noch geltenden) VO (EWG) 3821/85 für Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein geeignetes Hilfsmittel bei der Rekonstruktion und Darlegung der Arbeitszeit, ohne ihnen den Nachweis der Unrichtigkeit der Aufzeichnungen abzuschneiden. Misstrauen der beklagte Arbeitgeber, wie im Streitfall, der Redlichkeit seines Beschäftigten, obliege es dem Arbeitgeber,

durch geeignete organisatorische Maßnahmen oder Erkundigungen sicherzustellen, wann zum Beispiel bei welchem Auftrag wie lange Wartezeiten beim Be- und Entladen anfallen.

Das BAG setzte sich sodann grundsätzlich mit der Frage von Überstundenvergütung und Vergütungspflicht für Wartezeiten auseinander. Arbeitsvertraglich hatten die Parteien eine Vergütung von Überstunden weder vereinbart noch ausgeschlossen. Soweit der Arbeitsvertrag den Kraftfahrer verpflichtete, „im gesetzlichen Rahmen Mehrarbeit zu leisten“, folge daraus allein **nicht** der Ausschluss einer gesonderten Vergütung von Überstunden. Nach § 612 Abs. 1 BGB gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Arbeitsleistung nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. § 612 Abs. 1 BGB bildet nicht nur in den Fällen, in denen überhaupt keine Vergütungsvereinbarung getroffen wurde, sondern auch dann die Rechtsgrundlage für den Anspruch auf die Vergütung, wenn der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers quantitativ mehr arbeitet, als von der Vergütungsabrede erfasst. Dies ergebe sich, so das BAG jedenfalls daraus, dass der Kläger als Kraftfahrer keine Dienste höherer Art schulde und keine deutlich herausgehobene, über der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegende Vergütung gezahlt wurde. Soweit der beklagte Arbeitgeber meinte, Wartezeiten beim Be- und Entladen seien unter den Voraussetzungen des § 21 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz generell keine vergütungspflichtige Arbeitszeit, wie auch vom LAG bestätigt, steht dies im Widerspruch zur Rechtsprechung des BAG. Dies führte hierzu in dem Urteil aus:

„Zwar ist nach § 21a Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 ArbZG die Zeit, während derer sich ein als Fahrer oder Beifahrer bei Straßenverkehrstätigkeiten beschäftigter Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bereithalten muss, um seine Tätigkeit aufzunehmen, abweichend von § 2 Abs. 1 ArbZG keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitrechts, wenn der Zeitraum und dessen voraussichtliche Dauer im Voraus, spätestens unmittelbar vor Beginn des betreffenden Zeitraums bekannt ist....§21a ArbZG hat nur arbeitszeitschutzrechtliche Bedeutung und ist für die Vergütungspflicht des Arbeitgebers ohne Belang....Kann der Kläger während des Be- und Entladens durch Dritte nicht frei über seine Zeit verfügen, sondern muss sich etwa in einer Warteschlange zum Aufrücken bereithalten, leistet er vergütungspflichtige Arbeit iSv. § 611 Abs. 1 BGB.

Dazu zählt nicht nur jede Tätigkeit, die als solche der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient, sondern auch eine vom Arbeitgeber veranlasste oder ihm zuzurechnende Untätigkeit, während derer der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz...oder einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle anwesend sein muss und nicht frei über die Nutzung seiner Zeit bestimmen kann, **er also weder eine Pause (§ 4 ArbZG) noch Freizeit hat.** Diese Voraussetzung ist bei Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst erfüllt...., und zwar auch dann, wenn sich die Notwendigkeit von Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst aus Verzögerungen im Betriebsablauf des zu beliefernden Kunden ergibt. Denn nicht der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitgeber trägt das Wirtschaftsrisiko...**Wenn ein Kraftfahrer für eine angewiesene Tour eine bestimmte Zeit benötigt und sie nur unter Leistung von Überstunden ausführen kann, waren die Überstunden – unabhängig von einer ausdrücklichen Anordnung – jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig.** Etwas anderes gilt nur, wenn der Arbeitgeber darlegen kann, dass die von ihm dem Arbeitnehmer zugewiesene Tour unter Beachtung der Rechtsordnung, insbesondere der für die Beschäftigung von Arbeitnehmern als Fahrer bei Straßenverkehrstätigkeiten geltenden (Sozial-)Vorschriften und des Straßenverkehrsrechts, innerhalb der Normalarbeitszeit gefahren werden kann. Erst dann obliegt es dem Arbeitnehmer, besondere Umstände darzutun, die zur Überschreitung der Normalarbeitszeit führten.“

Die Sache muss vor dem Berufungsgericht neu verhandelt werden, weil die Klageforderung zur Höhe noch nicht ganz schlüssig war. Das BAG hat dem Kläger mit auf den Weg gegeben, dass der von ihm begehrte **Überstundenzuschlag von 25 % nicht verlangt werden kann.** Eine Anspruchsgrundlage sei hierfür nicht ersichtlich und ergebe sich insbesondere nicht aus dem Arbeitszeitgesetz.

2 Kein Kündigungszugang an einem Sonntag

Ein Arbeitgeber warf seinem Arbeitnehmer die Kündigung an einem Sonntag in den privaten Briefkasten. Der Sonntag war der letzte Tag der vereinbarten Probezeit. In der Folge stritten die Parteien über den Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung. Wird dieser noch am Sonntag angenommen, endete das Arbeitsverhältnis zu den Probezeitbedingungen. Nimmt man den Zugang erst für den darauffolgenden Montag an, ist aufgrund des Ablaufs der Probezeit bereits ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gegeben. Von letzterem ging das Arbeitsgericht und in der Berufungsinstanz das **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein** aus und urteilte:

Die Zustellung einer Kündigung an einem Sonntag ist nicht zu erwarten und auch nicht verkehrsüblich. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber sonntags arbeitet.

Für den Zugang einer Kündigung ist somit auf den Zeitpunkt abzustellen, an dem **nach verkehrsüblichen Gepflogenheiten mit einer Kenntnisnahme gerechnet werden kann**. Dies sind typischerweise die Werktage Montag bis Samstag, an denen Postzustellungen erfolgen. Anders kann es sich lediglich dann verhalten, wenn die Kündigung dem Arbeitnehmer an einem Sonntag persönlich ausgehändigt wird.

3 Beschädigung des Zugfahrzeugs durch vom Anhänger gelöste Eisplatten

Der Kläger eines vom OLG Hamm entschiedenen Falles machte Ansprüche gegen seinen Kasko-Versicherer geltend, nachdem sich beim Abbremsen des versicherten Fahrzeugs Eisplatten vom Dach eines gezogenen Anhängers lösten, auf die Heckklappe des versicherten Fahrzeugs fielen und diese beschädigten. Klage und Berufung blieben erfolglos. Das **OLG Hamm** urteilte:

Lösen sich beim Abbremsen eines Fahrzeugs Eisplatten vom Dach eines gezogenen Anhängers und beschädigen diese die Heckklappe des Zugfahrzeugs, greift die Ausschlussklausen in Nr. A.2.3 AKB 14, da kein versichertes Unfallereignis vorliegt.

Das OLG Hamm führte aus, dass die fragliche Ausschlussklausel wirksam ist. Diese Regelung in Nr. A.2.3.2. AKB 14 lautet: „Versichert sind Unfälle des Fahrzeugs. Als Unfall gilt ein unmittelbar von außen plötzlich mit mechanischer Gewalt auf das Fahrzeug einwirkendes Ereignis. Nicht als Unfallschaden gelten insbesondere Schäden aufgrund eines Brems- oder Betriebsvorgangs oder reine Bruchschäden. Dazu zählen z.B. Schäden am Fahrzeug durch rutschende Ladung oder durch Abnutzung, Verwindungsschäden, Schäden aufgrund Bedienungsfehler oder Überbeanspruchung des Fahrzeugs oder Schäden zwischen ziehendem und gezogenem Fahrzeug ohne Einwirkung von außen.“ Nach dem eindeutigen Wortlaut dieser Regelung scheidet Versicherungsschutz hier aus. Die Schadenentstehung durch die herabfallende Eisplatte entspreche einem Schaden durch rutschende Ladung, den die Klausel exemplarisch ausdrücklich vom Versicherungsschutz ausnehme. Das OLG Hamm weist in der Entscheidung weiter darauf hin, dass der Fahrer möglicherweise auch schuldhaft gehandelt habe. Unter Bezugnahme auf eine ältere Entscheidung des OLG Bamberg führt der entscheidende Senat des OLG Hamm aus: Wer ein Fahrzeug führt, hat gem. § 23 Abs. 1 Satz 2 StVO dafür zu sorgen, dass das Fahrzeug, der Zug, das Gespann sowie die Ladung und die Besetzung vorschriftsmäßig sind und dass die Verkehrssicherheit des Fahrzeugs durch die Ladung oder die Besetzung nicht leiden. Hierzu zählt auch die Pflicht, vor Antritt der Fahrt eine sogenannte Dachladung in Form witterungsbedingt gebildeter Eisplatten, die im Fall der Ablösung zu massiven Gefährdungen Dritter führen können, zu beseitigen. Hierbei handelt es sich um einen sonstigen fahrzeugbezogenen Umstand im Sinne der Norm.

Wie die Fahrer dies im Einzelfall, etwa nach Übernachtung auf einem Autobahnparkplatz bei winterlicher Witterung ohne technische Hilfsmittel bewerkstelligen sollen, sagt die Entscheidung freilich nicht.

4 Abgrenzung Frachtvertrag zum Lohnfuhrvertrag

Ein Transportunternehmer wurde vom Transportversicherer seines Auftraggebers aus abgetretenem und übergegangenem Recht auf Zahlung von rund 74.000 € nach dem Diebstahl eines beladenen Lkw-Aufliegers in Anspruch genommen. Die Geschäftsbeziehung zwischen Transportunternehmer und seinem Auftraggeber bestand seit Mai 2012. Im Kontext der Aufnahme der Geschäftsbeziehung schaffte sich der Transportunternehmer einen sogenannten Coil-Trailer an, mit dem er Walzbleche (Coils) für seinen Auftraggeber beförderte. Zu den einzelnen Fahrten erhielt der Unternehmer von seinem Auftraggeber jeweils Telefaxe; abgerechnet auf Basis der gefahrenen Kilometer, wobei insoweit monatliche Gutschriften erstellt wurden. Im fraglichen Fall war der Sattelzug vereinbarungsgemäß über das Wochenende in einem verschlossenem und Kamera überwachten Gelände des Beklagten abgestellt worden. Von dort wurde der Auflieger gestohlen. Die vorhandene Kamera, die nicht auf einen Sicherheitsdienst oder eine Polizeidienststelle aufgeschaltet war, zeichnete den Diebstahl zwar auf, löste aber keinen Alarm aus. Der Transportversicherer nahm den Transportunternehmer aus CMR-Frachtführerhaftung in Anspruch. Dem gegenüber

wendete der Transportunternehmer ein, dass hier kein Frachtvertrag, sondern ein Lohnfuhrvertrag abgeschlossen worden sei. Inhalt des Vertrages sei gewesen, dass der Unternehmer für Stahltransporte ein bemanntes Fahrzeug nach Weisung zur Verfügung stelle. Der fragliche Sattelzug mit dem extra für den Auftraggeber angeschafften Coil-Trailer habe allein für diesen Auftraggeber auf Abruf zur Verfügung gestanden. Der Fahrer habe die Aufträge stets als Erster erhalten. Telefaxe über diese Aufträge seien dem Transportunternehmer immer erst im Nachgang und nur zum Zweck der Kontrolle der Frachtgutschriften zugegangen. Das **Oberlandesgericht Düsseldorf** urteilte:

Wendet ein Auftragnehmer substantiiert ein, für einen Auftraggeber als Lohnfuhrunternehmer tätig geworden zu sein, so obliegt es dem Auftraggeber oder Anspruchsteller, der sich auf Ansprüche aus einem Frachtvertrag beruft, den Abschluss eines Frachtvertrages im Einzelnen darzulegen und gegebenenfalls zu beweisen.

Ob ein Vertragsverhältnis als Fracht oder als Lohnfuhrvertrag einzuordnen ist, richtet sich stets nach den Umständen des Einzelfalles.

In dem hier in Rede stehenden Fall war das Oberlandesgericht Düsseldorf letztlich vom Vorliegen eines Lohnfuhrvertrages ausgegangen. Bei diesem haftet der Lohnfuhrunternehmer aber nur für ein Auswahlverschulden hinsichtlich des eingesetzten Transportmittels und Personals. Dafür, dass insoweit ein Fehler gemacht wurde, lagen aber keine Anhaltspunkte vor.

5 AGB-Klausel über Fälligkeit von Frachtforderungen

Das Amtsgericht Mannheim hatte sich mit der Zulässigkeit einer Vertragsklausel zu befassen. In einem Rechtsstreit hatte eine Spedition einen Frachtführer mit der Durchführung eines Transports beauftragt. Die Spedition verwendet regelmäßig allgemeine Geschäftsbedingungen, die u.a. hinsichtlich der Fälligkeit der Frachtlohnforderung des beauftragten Frachtführers folgendes regeln: „Forderungen des AN sind am letzten Tag des 2. Folgemonats nach Rechnungseingang fällig“. Die Parteien stritten im Folgenden darüber, ob die beklagte Spedition mit der Zahlung der Frachtlohnforderung in Verzug geraten war und sie einen Verzugsschaden (Anwaltskosten) zu tragen hatte. Der klagende Frachtführer berief sich auf Unwirksamkeit der Fälligkeitsklausel. Die beklagte Spedition argumentierte, sie benötige diese Klausel; sie arbeite mit äußerst geringen Gewinnspannen und sei darauf angewiesen, dass sie zuerst von ihrem eigenen Auftraggeber die Frachtvergütung erhalte. Die gesetzliche Regelung hierfür ist § 420 Abs. 1 Satz 1 HGB, wonach die Fracht bei Ablieferung des Gutes zu zahlen ist. Der Frachtführer ist nur Zug um Zug gegen Zahlung der Fracht zur Ablieferung verpflichtet. Der Fälligkeitszeitpunkt liegt dogmatisch exakt eine logische Sekunde vor dem Zeitpunkt der vollständigen Ablieferung. Allerdings ist diese Fälligkeitsregelung des § 420 HGB kein zwingendes Recht. Die Parteien können abweichende Fälligkeitsvereinbarungen treffen. Geschieht dies in allgemeinen Geschäftsbedingungen, muss die Klausel wirksam in den Vertrag einbezogen werden und einer Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB standhalten. Dies war bei der fraglichen Klausel letztlich nicht der Fall. Das **AG Mannheim** urteilte:

Eine AGB-Klausel des Versenders im Frachtgewerbe in Bezug auf den Frachtlohnanspruch gemäß § 407 Abs. 2 HGB mit dem Inhalt: „Forderungen des AN sind am letzten Tag des 2. Folgemonats nach Rechnungseingang fällig“ ist im unternehmerischen Rechtsverkehr gemäß §§ 308 Nr. 1, 307 BGB wegen unangemessener Benachteiligung des Frachtführers unwirksam.

Es handelt sich hier um eine Klausel mit Wertungsmöglichkeit. Bei der Überprüfung sind die widersprechenden Interessen der Parteien abzuwägen, wobei die gesetzlichen Bewertungen einzubeziehen sind. Die Darlegungs- und Beweislast für die Angemessenheit der Frist wird dem unternehmerischen Verwender auferlegt. Das AG Mannheim sah es als entscheidend an, dass eine Zahlungsfrist von bis zu 90 Tagen ab Rechnungseingang insbesondere kleinere und mittelständische Frachtführer unangemessen benachteiligen würde, da diese – vorleistungspflichtig – durch die tatsächliche Durchführung des Transports ganz erhebliche Aufwendungen zu tätigen haben welche weit über jene des lediglich vermittelt tätig werdenden (zwischen-) Spediteurs hinausgehen dürften. **Hinzu komme das in diesen Fällen gesteigerte Risiko des Frachtführers, dass der Spediteur während dieser 90-Tage-Frist zahlungsunfähig werde.**

Sie sollten im Lichte dieser Entscheidung Ihre Geschäftsbedingungen überprüfen und gegebenenfalls anpassen.