

HVBG-INFO 7/2002

vom 12.3.2002

DOK 511.1

Frachtführer im Sinne der §§ 407 ff HGB ist kein Arbeitnehmer (§ 7 Abs. 4 SGB IV);

hier: Rechtskräftiges Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG)

Hamm vom 7.2.2001 - 18 Sa 1564/00 - (Das Bundesarbeitsgerichts hat mit Beschluss vom 26.9.2001 - 5 AZN 359/01 - die Nichtzulassungsbeschwerde abgewiesen.)

Das LAG Hamm hat mit Urteil vom 7.2.2001 - 18 Sa 1564/00 -

(s. Anlage) Folgendes entschieden:

#### **Leitsatz**

Der Frachtführer im Sinne der §§ 407 ff HGB übt ein selbständiges Gewerbe aus. Nur wenn die Tätigkeit des Transporteurs durch den Auftraggeber stärker eingeschränkt wird, als es aufgrund der gesetzlichen Regelungen geboten ist, kann das Rechtsverhältnis als Arbeitsverhältnis anzusehen sein.

#### Anlage

Urteil des LAG Hamm vom 7.2.2001 - 18 Sa 1564/00 -

#### **Tenor**

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 17.08.2000 - 1 Ca 3461/99 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Berufung werden dem Kläger auferlegt.

Die Revision wird nicht zugelassen.

#### **Tatbestand**

Die Parteien streiten im vorliegenden Kündigungsschutzverfahren maßgeblich darüber, ob der Kläger Arbeitnehmer ist.

Der am 06.01.1960 geborene, ledige Kläger war seit dem 24.02.1992 bei der Beklagten bzw. deren Schwesterfirmen als Frachtführer tätig. Grundlage der Vertragsbeziehungen zwischen den Parteien ist der zuletzt geschlossene Vertrag vom 02.02.1998 (Bl. 30 bis 33 d.A.). Der Kläger erzielte bei der Beklagten einen monatlichen Umsatz von ca. 10.000,- DM. Für die Durchführung der ihm erteilten Frachtaufträge erteilte der Kläger der Beklagten Rechnungen, in denen auch die Mehrwertsteuer ausgewiesen wurde.

Die Beklagte ist ein Speditionsunternehmen und beschäftigt in der Bundesrepublik Deutschland ca. 4.000 Arbeitnehmer, in ihrem Depot in B..... ca. 110 Arbeitnehmer.

Der Kläger war dem Depot B..... zugeordnet.

Mit Schreiben vom 10.11.1999 kündigte die Beklagte das Vertragsverhältnis mit dem Kläger zum 31.12.1999 (Bl. 5 d.A.).

Gegen diese Kündigung hat sich der Kläger gewehrt mit der vorliegenden, am 01.12.1999 erhobenen Kündigungsschutzklage.

Der Kläger hat vorgetragen:

Das Kündigungsschutzgesetz komme auf das Arbeitsverhältnis zur Anwendung, da er Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sei. Er sei verpflichtet, seine Leistungen für die Beklagte höchstpersönlich zu erbringen. Er habe allein für die Beklagte tätig sein müssen. Durch Kleidung und Lackierung des Fahrzeugs habe er als Repräsentant der Beklagten auftreten müssen. Er sei zeitlich und örtlich durch die Vorgaben der Beklagten gebunden gewesen und habe Anfangs- und Endzeiten einhalten müssen. Weiter habe er die Arbeitsanweisungen der Beklagten zu befolgen gehabt. Bei Pflichtverstößen seien ihm Sanktionen angedroht worden. Der Kläger hat beantragt

festzustellen, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht aufgrund der Kündigung vom 10.11.1999, zugewungen am 11.11.1999, am 31.12.1999 enden wird sowie festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis auch nicht durch andere Beendigungstatbestände endet, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht und hilfsweise, im Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu Ziffer 1, die Beklagte zu verurteilen, ihn zu unveränderten Bedingungen weiter zu beschäftigen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat vorgetragen:

Ein Arbeitsverhältnis habe nicht vorgelegen. Der Kläger könne sich nicht auf das Kündigungsschutzgesetz berufen. Dem Kläger sei keineswegs vorgegeben, wie er täglich zu fahren habe. Insbesondere sei ihm auch nicht vorgegeben, welche Gebiete er zu welcher Uhrzeit zu befahren habe. Auch sei er keineswegs gezwungen gewesen, täglich um sechs Uhr zu erscheinen. Es sei allerdings richtig, dass die Region um das Depot B..... in Gebiete aufgeteilt worden sei. Dies sei allerdings nur ein Hilfsmittel für die Disponenten gewesen, das Frachtaufkommen zu bewältigen. Im Übrigen hätten die Frachtführer dann jeweils selbst entscheiden können, ob sie die Aufträge annehmen und ausführen. Die Frachtführer hätten auch in unterschiedlichem Umfang die Ausführung von Frachtaufträgen abgelehnt, so dass sie dann an andere Frachtführer jeweils angeboten wurden. Es sei insgesamt aufgrund der Art der Geschäftsabwicklung eine wirtschaftliche Abhängigkeit der Frachtführer jeweils gegeben, dies mache die Frachtführer jedoch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts möglicherweise zu einer arbeitnehmerähnlichen Person, jedoch nicht zu einem Arbeitnehmer. Dies sei jedoch Voraussetzung dafür, dass der Kläger sich auf das Kündigungsschutzgesetz berufen könne.

Es sei auch keineswegs so, dass bei einer Ablehnung eines Auftrags von dem Frachtführer Schadensersatz angedroht würde bzw. sonstige arbeitsrechtlichen Maßnahmen.

Das Arbeitsgericht ist der Auffassung der Beklagten gefolgt und hat durch Urteil vom 17.08.2000 die Klage abgewiesen und die Kosten des Rechtsstreits dem Kläger auferlegt. Den Streitwert hat es auf 50.000,- DM festgesetzt.

Gegen dieses ihm am 28.08.2000 zugestellte und wegen der sonstigen Einzelheiten hiermit in Bezug genommene Urteil hat der Kläger am 27.09.2000 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 10.11.2000 am 10.11.2000 begründet.

Der Kläger greift das arbeitsgerichtliche Urteil insgesamt an. Er stützt sich maßgeblich auf seinen erstinstanzlichen Vortrag.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 17.08.2000 1 Ca 3461/99 - abzuändern und festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht aufgrund der Kündigung vom 10.11.1999, zugewungen am 11.11.1999 am 31.12.1999 beendet worden ist, weiter festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch andere Beendigungstatbestände geendet hat bzw. endet, sondern zu unveränderten Bedingungen fortbesteht;

hilfsweise,

im Fall des Obsiegens mit dem Antrag zu Ziffer 1. die Beklagte zu verurteilen, ihn zu unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen.

Die Beklagte beantragt

die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts  
Bielefeld vom 17.08.2000 - 1 Ca 3461/99 - zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze und auf die Erklärungen der Parteien in der mündlichen Verhandlung verwiesen.

### Entscheidungsgründe

A. Die zulässige Berufung des Klägers ist nicht begründet.

Die zulässige Klage ist unbegründet, wie das Arbeitsgericht richtig erkannt hat.

Der Kläger war für die Beklagte nicht als Arbeitnehmer, sondern als selbständiger Frachtführer im Sinne des § 407 HGB tätig. Der Frachtführervertrag zwischen den Parteien ist durch die Kündigung der Beklagten vom 10.11.1999 mit Ablauf der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist zum 31.12.1999 aufgelöst worden.

I. Die Kündigung der Beklagten vom 10.11.1999 ist nicht sozial ungerechtfertigt im Sinne des § 1 Abs. 1 und 2 KSchG. Voraussetzung für die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes ist, dass der Kläger Arbeitnehmer der Beklagten zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung war. Dem Vortrag des Klägers kann nicht entnommen werden, dass zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis begründet worden ist.

1. Grundsätzlich kann ein Kraftfahrer, der im Rahmen eines Dienstvertrages Transporte für einen Spediteur ausführt, je nach dem Grad der persönlichen Abhängigkeit Arbeitnehmer im Sinne des § 611 BGB oder selbständiger Frachtführer im Sinne des § 407 HGB n.F. sein.

a) Das Arbeitsverhältnis unterscheidet sich von dem Rechtsverhältnis eines selbständigen Frachtführers durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit bei der Erbringung der Dienstleistungen. Arbeitnehmer ist, wer weisungsgebunden die vertraglich geschuldete Leistung im Rahmen einer von seinem Vertragspartner bestimmten Arbeitsorganisation erbringt.

Der hinreichende Grad der persönlichen Abhängigkeit zeigt sich nicht nur daran, dass der Beschäftigte dem Direktionsrecht seines Vertragspartners unterliegt, welches Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer, Ort und sonstige Modalitäten der zu erbringenden Tätigkeit betreffen kann, sondern kann sich auch aus einer sehr detaillierten und den Freiraum für die Erbringung der geschuldeten Leistung stark einschränkenden rechtlichen Vertragsgestaltung oder tatsächlichen Vertragsdurchführung ergeben.

Für den selbständigen Unternehmer enthält § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB über den unmittelbaren Anwendungsbereich für Handelsvertreter hinaus eine allgemeine gesetzgeberische Wertung. Nach § 84 Abs. 2 HGB ist selbständig, wer im Wesentlichen seine Tätigkeit frei gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann (vgl. hierzu auch BAG, Urteil vom 27.03.1991 - 5 AZR 194/90 - NZA 1991, 933 m.w.N.).

b) Der Grad der persönlichen Abhängigkeit wird im Wesentlichen von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit bestimmt. Insoweit lassen sich abstrakte Abgrenzungskriterien für alle Vertragsverhältnisse nicht aufstellen. Manche Tätigkeiten können sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen freier Dienstverträge erbracht werden, andere regelmäßig nur im Rahmen eines Arbeitsvertrags. Für die Abgrenzung sind in erster Linie die tatsächlichen Umstände der Erbringung der Leistung von Bedeutung. Der jeweilige Vertragstyp ergibt sich aus dem wirklichen Geschäftsinhalt. Dieser wiederum folgt aus den getroffenen Vereinbarungen und der praktischen Durchführung des Vertrages (vgl. z.B. BAG, Urteil vom 19.11.1997 - 5 AZR 653/96 - NZA 1998, 364, 365; BAG, Urteil vom 16.07.1997 - 5 AZR 312/99 - NZA 1998, 368). Widersprechen sich die Vereinbarung zwischen den Parteien und deren tatsächliche Durchführung, so ist die letztere maßgebend (vgl. BAG, Urteil vom 16.03.1994 - 5 AZR 447/92 - NZA 1994, 1132).

2. Von diesen Grundsätzen ausgehend ist der Kläger nach dem Gesamtbild der vertraglichen Vereinbarungen und deren praktischer Durchführung kein Arbeitnehmer der Beklagten.

a) Ausgangspunkt der Überprüfung ist der zwischen den Parteien am 02.02.1998 geschlossene Vertrag, der zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung zwischen den Parteien galt.

Nach der Präambel dieses Vertrages ist der Kläger verpflichtet, als Frachtführer einen selbständigen Gewerbebetrieb zu unterhalten.

Nach § 1 ist Gegenstand des Vertrages die Beförderung von Gütern in der Weise, dass diese mittels des Einsatzes eigener Fahrzeuge des Frachtführers Kunden zuzustellen bzw. einer Niederlassung der Beklagten zu überbringen sind.

Nach § 3 verpflichtet sich die Beklagte nach Maßgabe des Güteraufkommens, den Frachtführer mit der Güterbehandlung /Beförderung zwischen Niederlassung und Kunden sowie zwischen dem Kunden und der Niederlassung zu beauftragen unbeschadet der vertraglichen Kündigungsvorschrift .

In § 8 Abs. 1 ist geregelt, dass der Frachtführer selbständiger Gewerbetreibender ist und für die Abführung von Steuern und Sozialabgaben selbst verantwortlich ist.

Damit haben die Parteien nach dem Inhalt des Vertrages vom 02.02.1998 einen Frachtführervertrag im Sinne des § 407 HGB geschlossen, nach dem der Kläger als selbständiger Unternehmer für die Beklagte tätig wird.

b) Im Rahmen der praktischen Durchführung des Vertragsverhältnisses war der Kläger nicht persönlich so abhängig wie ein Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis.

aa) Nach der Legaldefinition in § 407 Abs. 3 HGB n.F. ist Frachtführer, wer es gewerbsmäßig übernimmt, die Beförderung von Gütern zu Lande, auf Binnengewässern oder mit Luftfahrzeugen auszuführen. Durch den Frachtvertrag wird der Frachtführer verpflichtet, das Gut zum Bestimmungsort zu befördern und dort dem Empfänger abzuliefern (§ 407 Abs. 1 HGB). Ist wie zwischen den Parteien ein entsprechender Rahmenvertrag geschlossen, so führt dies nicht automatisch zu einem Arbeitsverhältnis. Der Abschluss eines Rahmenvertrages ist auch typisch für das Verhältnis zwischen Frachtführer und Spediteur.

Auch wenn ein Frachtführer nur für einen Auftraggeber fährt, ist er nicht automatisch Arbeitnehmer. Auch hier entscheidet der Grad der Weisungsabhängigkeit (vgl. BAG, Urteil vom 30.09.1998 - 5 AZR 563/97 - NZA 1999, 374).

Bei der Bewertung der Weisungsabhängigkeit ist zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber den Frachtführer als Gewerbetreibenden und insoweit als Selbständigen einordnet, obwohl der Frachtführer sich schon von Gesetzes wegen weitreichenden Weisungsrechten sowohl des Spediteurs als auch des Absenders oder des Empfängers des Frachtgutes aussetzt. Hinzu kommen faktisch für den Spediteur unverzichtbare Kontrollen mit Rücksicht auf seine versicherungsrechtlichen Obliegenheiten und Haftung. Insgesamt ist der selbständige Frachtführer im Vergleich zu anderen selbständigen Unternehmern nach seinem Berufsbild schon in einem hohen Maße weisungsabhängig (vgl. BAG, Urteil vom 19.11.1997 - 5 AZR 653/96 -).

Nur wenn die Tätigkeit des Transporteurs stärker eingeschränkt wird, als es aufgrund der gesetzlichen Regelungen oder wegen versicherungsrechtlicher Obliegenheiten geboten ist, kann das Rechtsverhältnis als ein Arbeitsverhältnis anzusehen sein (vgl. BAG, Urteil vom 19.11.1997 - 5 AZR 653/96 - NZA 1998, 364; BAG, Urteil vom 30.09.1998 - 5 AZR 563/97 - m.w.N.; LAG Hamm, Urteil vom 15.11.2000 - 18 Sa 432/00 -; LAG Hamm, Urteil vom 09.09.1999 - 4 Sa 714/99 - NZA - RR 2000, 575).

bb) Einer solch stärkeren Bindung war der Kläger nicht ausgesetzt.

Soweit der Kläger glaubt, zeitlich und örtlich weisungsgebunden zu sein, übersieht er, dass auch ein selbständiger Frachtführer örtlich und zeitlich weisungsgebunden ist. Z.B. enthält der Frachtbrief u.a. "die Stelle und den Tag der Übernahme des Gutes sowie die für die Ablieferung vorgesehene Stelle" und "Name und Anschrift des Empfängers und eine etwaige Meldeadresse" (§ 408 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und 5 HGB n.F.). Der Frachtführer ist nach § 423 HGB verpflichtet, das Gut innerhalb der vereinbarten Frist oder mangels Vereinbarung innerhalb der Frist abzuliefern, die einem sorgfältigen Frachtführer unter Berücksichtigung der Umstände vernünftigerweise zuzubilligen ist (Lieferfrist).

Nach diesen Bestimmungen kann der Spediteur dem Frachtführer im Rahmen der Auftragsverteilung eine Tourenerteilung vorgeben mit der Liste der vorgesehenen Zustellungen bzw. der Abholaufträge (vgl. z.B. LAG Hamm, Urteil vom 09.09.1999 - 4 Sa 714/99 - NZA - RR 2000, 575, 578 unter Hinweis auf § 408 Abs. 1 Satz 2 HGB n.F., § 426 Abs. 2 Nr. 8 HGB a.F.).

Bei der Bestimmung der Arbeitszeit ist zu berücksichtigen, dass der Kläger im Rahmen eines Rahmenvertrages für die Beklagte tätig wurde. Aufgrund der Organisation der Beklagten (Bandstart 6.00 Uhr morgens) war es in seinem eigenen Interesse, die Arbeit bei Bandstart aufzunehmen, um die für ihn bestimmten Frachtaufträge vollständig übernehmen zu können. Es stand dem Kläger frei, sein Fahrzeug optimal einzusetzen und pünktlich zu erscheinen oder später zu erscheinen mit dem Risiko, dass für ihn vorgesehene Sendungen zwischenzeitig anders disponiert wurden. Eine Sanktion der Beklagten ist hierin nicht zu sehen.

Dies galt auch für die Arbeitszeit an Nachmittagen bei der Erledigung der Abholaufträge. Auch hier war es eine Obliegenheit des Klägers, bis 17.00 Uhr der Beklagten zur Verfügung zu stehen, da bis zu diesem Zeitpunkt Transportaufträge anfielen, insbesondere auch termingebundene Abholaufträge. Bei einer Beendigung der täglichen Arbeit um 15.00 Uhr konnte der Kläger nicht damit rechnen, dass ihm die nach 15.00 Uhr vorzunehmenden Abholaufträge erteilt würden. Die vom Kläger vorgetragene Sanktion bzw. zu befürchtende Sanktion der Beklagten bei Nichteinhaltung der Arbeitszeit oder Ablehnung von Aufträgen sind Maßnahmen der Beklagten, die im Rahmen eines Frachtführervertrages mit einem selbständigen Unternehmer zulässig sind.

Soweit sich die Beklagte mit Schreiben vom 23.09.1999 vorbehält, entsprechendes Frachtaufkommen anderweitig zu disponieren, falls die Anfangszeit von 6.00 Uhr nicht eingehalten wird, so ist dies ein Hinweis auf die Rechtslage. Der Kläger als freier Frachtführer hat keinen Anspruch auf bestimmte Aufträge. Er muss damit rechnen, dass die Beklagte anderweitig disponiert, wenn er zur Abholzeit nicht zur Stelle ist.

Der Hinweis in der Anlage zum Vertrag vom 18.05.1995/30.05.1995, "Pflichtverstöße können zu Leistungsabzügen führen", ist nicht mehr als ein Hinweis auf die Rechtslage bei Verletzung eines erteilten Frachtauftrages durch den Frachtführer.

Auch das Protokoll vom 16.04.1997 "eingeleitete Maßnahmen: Hinweis auf mangelnde Vertragserfüllung mit Ausschlussandrohung" zeigt lediglich, dass der Kläger auf eine Verletzung des Frachtführervertrages hingewiesen wurde und ein Ausschluss angedroht worden ist. Der Beklagten steht es bei Pflichtverletzungen jederzeit frei, den Vertrag mit dem Kläger unter Einhaltung der in § 10 vereinbarten Kündigungsfrist zu kündigen. Im Übrigen hat der Kläger dieser Androhung nicht widersprochen, sondern durch seine Unterschrift die Richtigkeit des Protokolls anerkannt.

Der weitere Vortrag des Klägers zur Androhung von Schadensersatz auch anderen Kollegen gegenüber kann schon durch die Beklagte nicht nachgeprüft werden, da genaue Daten (Ort, Zeit, beteiligte Personen) nicht genannt werden. Dies gilt auch bezüglich der Androhung von Sanktionen durch den Zeugen G... .

Der Kläger war auch nicht stärker in die Organisation und Arbeitsabläufe der Beklagten eingebunden, als es ein Frachtführer nach den gesetzlichen Vorschriften ist.

Die Frachtaufträge wurden nicht mit Arbeitsmitteln der Beklagten durchgeführt, sondern der Kläger führte die Aufträge mit dem eigenen Transporter durch. Mit der betrieblichen Organisation der Beklagten war er lediglich verbunden bei der Abholung und der Anlieferung des Frachtgutes.

Soweit sich der Kläger auf die Befolgung der Arbeitsanweisungen im Fahrerhandbuch und in den Fahrerbesprechungen beruft, so enthalten diese keine Anweisungen, sondern lediglich nützliche Hinweise. Die persönliche Freiheit des Klägers als Frachtführer wird hierdurch nicht beschränkt, unabhängig davon, ob diese Handbücher für den Kläger überhaupt verbindlich waren, was die Beklagte bestreitet.

Weiter muss natürlich ein Frachtführer auch die Notwendigkeiten der betrieblichen Organisation der Beklagten beachten, z.B. die vorübergehenden Änderungen bei einer EDV-Umstellung im Betrieb der Beklagten.

Dass der Kläger durch Kleidung und durch die Lackierung seines Fahrzeuges als Repräsentant der Beklagten auftreten musste, spricht nicht für ein Arbeitsverhältnis.

Bei einem Frachtführer, der überwiegend für einen Spediteur Aufträge durchführt, ist es branchenüblich, dass das Fahrzeug Farben und Logo des Spediteurs aufweist (vgl. z.B. BAG, Urteil vom 19.11.1997 a.a.O.). Wenn er hierzu massiv bedrängt worden ist, so ist er als selbständiger Frachtführer bedrängt worden.

Zu berücksichtigen ist, dass die Beklagte die Werbung am Fahrzeug und durch Arbeitskleidung vertraglich geregelt hatte durch die Vereinbarung vom 23.01.1998, die der Kläger auch unterschrieben hat. Nach dieser Vereinbarung war es dem Kläger unbenommen, trotz der Werbung für die Beklagte an seinem Fahrzeug Eigenwerbung zu betreiben. Im Übrigen war eine Werbevergütung in dieser Vereinbarung vorgesehen.

Zu berücksichtigen ist weiter, dass der Kläger nach der Vereinbarung des Vertrages vom 02.02.1998 nicht gezwungen war, höchstpersönlich die vertraglichen Arbeitsleistungen zu erbringen. Es war ihm erlaubt, andere Personen als Fahrer einzusetzen, wie sich z.B. aus den §§ 4.2 und 5 ergibt. Dass der Kläger keine eigenen Arbeitnehmer eingestellt hat, beruhte auf seiner eigenen Entscheidung, seinen Betrieb auf die Durchführung von Transporten mit einem Fahrzeug zu beschränken.

Dass der Kläger während der unverschuldeten Ausfallzeiten (z.B. Urlaub und Krankheit) keine Vertretung zu stellen hatte, ergibt sich aus den vertraglichen Vereinbarungen. Da der Kläger in dieser Zeit keine Aufträge annehmen konnte, musste die Beklagte diese Aufträge an andere Frachtführer vergeben.

Soweit der Kläger behauptet, es habe ein Verbot des Einsatzes von Subunternehmern und anderen Mitarbeitern gegeben, so ist diese Behauptung, die der vertraglichen Vereinbarung widerspricht, zu pauschal, um diese überprüfen zu können. Soweit der Kläger hierfür Beweis angeboten hat, ist dieser Beweisantritt als Ausforschungsbeweis zurückzuweisen.

Nach dem Vertrag war es dem Kläger auch nicht verboten, für andere Auftraggeber tätig zu werden.

Wenn der Kläger vorträgt, durch die von der Beklagten vorgegebene Zeiteinteilung sei es faktisch ausgeschlossen gewesen, neben der Tätigkeit für die Beklagte andere Aufträge zu erledigen, so bleibt die tatsächliche rechtliche Möglichkeit bestehen.

II. Das Vertragsverhältnis zwischen den Parteien besteht auch nicht über den 31.12.1999 gemäß § 625 BGB fort.

Nach § 625 BGB gilt das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit als verlängert, wenn das Dienstverhältnis nach dem Ablauf der Dienstzeit von dem Verpflichteten mit Wissen des anderen Teiles fortgesetzt wird und der andere Teil nicht unverzüglich widerspricht.

Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Der Kläger behauptet zwar, er sei über den 31.12.1999 hinaus von der Beklagten als Frachtführer eingesetzt worden. Er hat aber den Vortrag der Beklagten nicht bestritten, dass er seit dem 03.01.2000 für die Firma H.....-J..... K..... -Transporte, P..... .. B....., tätig ist. Es fehlt jeglicher Vortrag des Klägers, auf welche Art und Weise die Voraussetzungen des § 625 BGB durch die Parteien erfüllt worden sind.

B. Nach alledem hat das Rechtsmittel keinen Erfolg.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Die Voraussetzungen für die Zulassung der Revision sind nicht gegeben.

gez.: : Knipp            Stemmer            Walkowski