

OLG Frankfurt, Urteil vom 14.03.2013, Az.: 26 U 43/13

Orientierungssatz

Über die rechtliche Einordnung eines Vertrages zwischen dem Dritten und dem Arbeitgeber entscheidet der Geschäftsinhalt und nicht die von den Parteien gewünschte Rechtsfolge oder eine Bezeichnung, die dem tatsächlichen Geschäftsinhalt nicht entspricht. Der Geschäftsinhalt kann sich dabei sowohl aus den ausdrücklichen Vereinbarungen der Vertragsparteien als auch aus der praktischen Durchführung des Vertrages ergeben. Widersprechen sich beide, so ist die tatsächliche Durchführung des Vertrages maßgebend.

Entscheidungsgründe

I.

Die Parteien streiten um Ansprüche im Zusammenhang mit der Gestellung von Triebfahrzeugführern.

Im Zeitraum zwischen Februar und Juli 2010 stellte die Klägerin, die seit dem 03.10.2003 eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung besitzt, der Beklagten, einem öffentlichen Eisenbahnverkehrsunternehmen mit entsprechender Genehmigung nach dem Allgemeinen Eisenbahngesetz, für durchzuführende Schienentransporte jeweils Triebfahrzeugführer zur Verfügung. Die Beklagte hatte jeweils zuvor bei der Klägerin per Fax um ein Angebot für die Gestellung eines Triebfahrzeugführers für einen bestimmten Transport, der nach Urzeit und Route bereits vorgegeben war, nachgesucht; zugleich hatte die Beklagte angegeben, welche Vergütung sie zu zahlen bereit war. Die Klägerin versah die Telefaxe jeweils mit einem Stempel, der unter anderem Wort „Auftragsbestätigung“ beinhaltete und schickte die Faxe unterschrieben an die Beklagte zurück. Wegen der Einzelheiten wird auf den Tatbestand des landgerichtlichen Urteils (Bl. 80 ff, 82 d. A.) und auf die mit der Klageschrift überreichten Anlagen K 1 bis K 61 Bezug genommen. Die für Durchführung dieser Aufträge geltende gemachte Vergütung in Höhe von insgesamt 25.345,83 € ist zwischen den unstrittig. Die Beklagte hat demgegenüber die Aufrechnung mit einem Schadensersatzanspruch erklärt; der von der Klägerin gestellte Lokführer B soll nach dem Vortrag der Beklagten am 31.03.2010 an einem ...-Umbauzug der A GmbH & Co KG einen Gesamtschaden in Höhe von 127.780,75 € verursacht haben, weil er die volle Bremsprobe und eine Inaugenscheinnahme sämtlicher Radsätze nicht bzw. nicht mit der erforderlichen Sorgfalt durchgeführt habe.

Die Parteien haben in erster Instanz darüber gestritten, ob der Zurverfügungstellung der Triebfahrzeugführer Arbeitnehmerüberlassungsverträge oder Dienst- bzw.

Geschäftsbesorgungsverträge zugrunde lagen. Wegen der Einzelheiten des diesbezüglichen

Sach- und Streitstandes wird auf den Tatbestand des am 17.07.2012 verkündeten landgerichtlichen Urteils (Bl. 80 ff d. A.) Bezug genommen.

Das Landgericht hat der Klage stattgegeben; die erklärte Aufrechnung sei unbegründet, da die Klägerin auf der Grundlage der zwischen den Parteien geschlossenen Vereinbarung nur zur Auswahl und Überlassung des Triebfahrzeugführers, nicht aber zu einer ordnungsgemäßen Durchführung des Transportes selbst verpflichtet gewesen sei. Bei dem streitgegenständlichen Vertrag wie auch bei den weiteren Verträgen handle es sich unter Zugrundelegung der vom Bundesarbeitsgericht herausgearbeiteten Abgrenzungskriterien nämlich um Arbeitnehmerüberlassungs- und nicht um Dienst- oder Werkverträge. Die von der Klägerin zur Verfügung gestellten Arbeitskräfte seien für die Dauer ihres Einsatzes in den Betrieb der Beklagten eingegliedert gewesen und hätten die ihnen obliegenden Leistungen nach den Weisungen der Beklagten erbracht. Sie hätten die Arbeit ausschließlich mit den von der Beklagten zur Verfügung gestellten Triebfahrzeugen ausgeführt; die eigentliche Transportleistung sei dabei allein die Aufgabe der Beklagten gewesen, die dementsprechend auch Zeit und Ort der Leistung vorgegeben habe. Deshalb sei die Beklagte im Rahmen der Durchführung der Transporte auch gegenüber den von der Klägerin zur Verfügung gestellten Triebfahrzeugführern weisungsberechtigt gewesen.

Gegen dieses der Beklagten am 26.07.2012 zugestellte Urteil wendet sie sich mit ihrer am 24.08.2012 bei Gericht eingegangenen Berufung, die sie innerhalb der auf rechtzeitigen Antrag hin bis zum 25.10.2012 verlängerten Berufungsbegründungsfrist mit Schriftsatz vom 25.10.2012, eingegangen bei Gericht am selben Tag, begründet hat.

Die Beklagte ist der Auffassung, dass Landgericht habe unter rechtfehlerhafter Anwendung der vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Abgrenzungskriterien die Bereitstellung von Triebwagenführen fälschlicherweise als Arbeitnehmerüberlassung qualifiziert. Weder der in den Auftragsbestätigungen zum Ausdruck gekommene Vertragsinhalt noch die tatsächliche Durchführung der Verträge rechtfertige eine solche Annahme. Vielmehr habe sich die Klägerin gegenüber der Beklagten verpflichtet, die jeweiligen Transport-, Rangier- und Lotsendienste eigenständig und mit eigenem Personal mit den Schienenfahrzeugen der Beklagten zu erbringen. Deshalb habe die Beklagte auch kein individuelles Personal angefordert. Auch die jeweils konkrete Bezeichnung des durchzuführenden Transportes spreche dafür, dass die Klägerin eine Geschäftsbesorgung geschuldet habe. Zudem habe die Beklagte gegenüber dem von der Klägerin gestellten Personal weder nach den vertraglichen

Vereinbarungen ein Weisungsrecht gehabt, insbesondere nicht im Hinblick auf Arbeitszeit, Pausen pp noch ein solches zu irgendeiner Zeit ausgeübt. Allein die tatsächliche Möglichkeit, mit den Triebwagenführern Kontakt aufzunehmen, um etwa Transportabläufe zu besprechen, begründe keine Weisungsbefugnis. All dies habe das Landgericht bei seiner Bewertung rechtsfehlerhaft verkannt. Die Triebwagenführer seien auch nicht in den Betrieb der Beklagten eingegliedert gewesen, vielmehr habe die Klägerin die Einsätze völlig eigenständig disponiert; die Beklagte habe keinen Einfluss rechtlicher und/oder tatsächlicher Art auf die Diensterteilung und Zuweisung der jeweiligen Transporte gehabt, insbesondere sie nicht berechtigt gewesen, die Einsatzzeiten oder Einsatz-/Zielorte zu verändern.

Die Beklagte beantragt,

unter Abänderung des erstinstanzlichen Urteils die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Klägerin verteidigt das angefochtene Urteil unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens. Das Vorbringen der Beklagten rechtfertige keine abweichende Bewertung, zumal sie sich schon nicht hinreichend mit den Gründen des angefochtenen Urteils auseinandergesetzt habe. Die Klägerin sei nach dem Inhalt der Aufträge gerade nicht verpflichtet gewesen, eigenständige Transportleistungen zu erbringen, zumal sie über keine eisenbahnrechtliche Genehmigung verfüge. Vielmehr trage allein die Beklagte als Eisenbahnverkehrsunternehmen die transportrechtliche und eisenbahnrechtliche Verantwortung für die eingesetzten Triebwagenführer, die schon nach den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften des Eisenbahnrechtes der Weisungsbefugnis des Eisenbahnverkehrsunternehmens unterstünden. Allein aus dem Umstand, dass die Beklagte auch Einsatzzeiten und Einsatzorte mitgeteilt habe, folge nicht, dass damit die Klägerin mit einer Transportleistung beauftragt werden sollte, denn auch der Entleiher von Personal müsse mit dem Verleiher vereinbaren, wann und wo das Personal zum Einsatz kommen solle. Im Übrigen sei schon nach dem eindeutigen Wortlaut der Aufträge lediglich die Bereitstellung eines Triebwagenführers geschuldet gewesen.

Wegen des weiteren Vortrags der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf den Schriftsatz der Beklagten vom 25.10.2012 (Bl. 112 ff d. A.) und 31.01.2013 (Bl. 151 ff d. A.) sowie auf den Schriftsatz der Klägerin vom 10.12.2012 (Bl. 137 ff d. A.) Bezug genommen.

II.

Die gemäß §§ 517, 519 ZPO form- und fristgerecht eingelegte und darüber hinaus gemäß § 520 Abs. 2 ZPO rechtzeitig begründete Berufung der Klägerin ist zulässig, in der Sache jedoch nicht begründet.

Das Landgericht hat der Klägerin zu Recht einen Vergütungsanspruch in der geltend gemachten Höhe sowie die in Ansatz gebrachten Rechtsanwaltskosten unter Verzugsgesichtspunkten zugesprochen und die insoweit erklärte Aufrechnung mit einem Schadensersatzanspruch für unbegründet erachtet. Auch unter Berücksichtigung des Berufungsvorbringens ist eine von der erstinstanzlichen Entscheidung abweichende Bewertung der Sach- und Rechtslage nicht geboten. Das Urteil beruht weder auf einer Rechtsverletzung noch rechtfertigen die nach § 529 ZPO zugrunde zu legenden Tatsachen eine andere Entscheidung (§ 513 ZPO)

Ein aufrechenbarer Schadensersatzanspruch wegen der Beschädigung des ...-Umbauzuges der A GmbH & Co KG gemäß §§ 611, 280 Abs. 1 BGB kommt schon deshalb nicht in Betracht, weil insoweit keine der Klägerin über § 278 BGB zurechenbare Pflichtverletzung festzustellen ist. Nach den von den Parteien geschlossenen Verträgen war die Klägerin nur zur Auswahl und Überlassung von Triebwagenführern verpflichtet, nicht aber zu einer ordnungsgemäßen Durchführung der Transporte selbst. Die streitgegenständlichen Verträge, somit auch der Vertrag über die Gestellung des Triebwagenführers B vom 26.03.2010, sind nicht als Dienst- oder Werkverträge, sondern als Dienstverschaffungsverträge gerichtet auf die Überlassung von Arbeitnehmern zu bewerten.

Eine Überlassung zur Arbeitsleistung im Sinne des § 1 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 AÜG liegt vor, wenn einem Entleiher Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden, die in dessen Betrieb eingegliedert sind und ihre Arbeit allein nach Weisungen des Entleihers und dessen Interessen ausführen. Notwendiger Inhalt eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ist die Verpflichtung des Verleihers gegenüber dem Entleiher, diesem zur Förderung von dessen Betriebszwecken Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Die Vertragspflicht des Verleihers endet, wenn er den Arbeitnehmer ausgewählt und ihn dem Entleiher zur Verfügung gestellt

hat. Dabei unterfällt nicht jeder in diesem Sinne drittbezogene Arbeitseinsatz dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Arbeitnehmerüberlassung ist vielmehr durch eine spezifische Ausgestaltung der Vertragsbeziehungen zwischen Verleiher und Entleiher einerseits und zwischen Verleiher und Arbeitnehmer andererseits sowie durch das Fehlen einer arbeitsvertraglichen Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Entleiher gekennzeichnet. Davon zu unterscheiden ist die Tätigkeit eines Arbeitnehmers bei einem Dritten aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages. In diesen Fällen wird der Unternehmer für einen anderen tätig; er organisiert die zur Erreichung des wirtschaftlichen Erfolges notwendigen Handlungen nach eigenen betrieblichen Voraussetzungen und bleibt für die Erfüllung der in dem Vertrag vorgesehenen Dienste oder für die Herstellung des geschuldeten Werkes gegenüber dem Drittunternehmen verantwortlich. Die zur Ausführung des Dienst- oder Werkvertrages eingesetzten Arbeitnehmer unterliegen den Weisungen des Unternehmers und sind dessen Erfüllungsgehilfen. Der Werkbesteller kann jedoch, wie sich aus § 645 Abs. 1 S. 1 BBG ergibt, dem Werkunternehmer selbst oder dessen Erfüllungsgehilfen Anweisungen für die Ausführungen des Werkes erteilen; entsprechendes gilt auch für Dienstverträge.

Über die rechtliche Einordnung des Vertrages zwischen dem Dritten und dem Arbeitgeber entscheidet der Geschäftsinhalt und nicht die von den Parteien gewünschte Rechtsfolge oder eine Bezeichnung, die dem tatsächlichen Geschäftsinhalt nicht entspricht. Der Geschäftsinhalt kann sich dabei sowohl aus den ausdrücklichen Vereinbarungen der Vertragsparteien als auch aus der praktischen Durchführung des Vertrages ergeben. Widersprechen sich beide, so ist die tatsächliche Durchführung des Vertrages maßgebend, weil sich aus der praktischen Handhabung der Vertragsbeziehungen am ehesten Rückschlüsse darauf ziehen lassen, von welchen Rechten und Pflichten die Vertragsparteien ausgegangen sind, was sie also wirklich gewollt haben. Der so ermittelte Wille der Vertragsparteien bestimmt den Geschäftsinhalt und damit den Vertragstyp (vgl. nur BAG, Urteil vom 18.01.2012 - 7 AZR 723/10; LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12.12.2012 - 15 Sa 1217/12, jeweils m.w.N.).

Von diesen Grundsätzen ist das Landgericht rechtlich zutreffend ausgegangen und hat die hier streitgegenständlichen Verträge als Dienstverschaffungsverträge, gerichtet auf die Überlassung von Arbeitnehmern, qualifiziert; dies ist aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Schon nach dem sich aus dem Wortlaut ergebenden Inhalt der jeweiligen Verträge, die auf entsprechende Anfragen der Beklagten und die jeweiligen Bestätigungen

der Klägerin zustande kamen, liegt die Annahme eines Dienst- oder Werkvertrages fern. So heißt jeweils im ersten Satz der schriftlichen Anforderung der Beklagten:

„... bestellen wir hiermit für folgende Leistung Personal: Gewerk: Triebwagenführer.“

Es ging der Beklagten also jeweils um die Bereitstellung eines Triebwagenführers für einen bereits von ihr nach Zeit und Ort festgelegten Eisenbahntransport. Damit waren sowohl die Arbeitszeit als auch der Arbeitsort für den Triebwagenführer von vorherein allein von der Beklagten bestimmt worden; der Klägerin oblag es lediglich, ihre Arbeitnehmer anzuweisen, sich zur vereinbarten Zeit am vorgegeben Ort einzufinden. Die Anforderung erfolgte offensichtlich immer dann, wenn der Beklagten keine eigenen Triebwagenführer in ausreichender Zahl zur Verfügung standen, so dass die von der Klägerin bereit gestellten Triebwagenführer letztlich nur als Ersatz dienten und wie eigene Arbeitskräfte in den Betriebsablauf der Beklagten eingegliedert wurden. Es ist in keiner Weise ersichtlich, dass die Klägerin die zur Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolges notwendigen Handlungen nach eigenen betrieblichen Voraussetzungen zu organisieren hatte und für die Erfüllung der in dem Vertrag vorgesehenen Dienste oder für die Herstellung des geschuldeten Werkes gegenüber Drittunternehmen verantwortlich sein sollte, so dass auch insoweit keine dienst- bzw. werkvertragliche Verpflichtung der Klägerin zu erkennen ist. Das Landgericht hat in diesem Zusammenhang zu Recht darauf hingewiesen, dass die Klägerin auf die nähere Ausgestaltung des Transportes keinen Einfluss nehmen konnte. Ihr waren auch keine weiteren Einzelheiten des Transportes außer Zeit und Ort bekanntgegeben; nur diese Angaben benötigte sie, um ihre Arbeitnehmer zur richtigen Zeit an den Einsatzort schicken zu können. Die Entlohnung erfolgte immer zu einem festen Stundensatz, unabhängig von der Art oder dem Umfang des Transportes. Bei der hier vorzunehmenden Abgrenzung zwischen Dienstverschaffungsvertrag und Dienst- bzw. Werkvertrag gilt es auch die Besonderheiten der vorzunehmenden Leistungen zu berücksichtigen. Nach §§ 2, 6 AEG dürfen Eisenbahnverkehrsleistungen, zu denen auch die Beförderung von Personen und Gütern gehört, nur von Unternehmen mit entsprechender eisenbahnrechtlicher Genehmigung erbracht werden. Damit konnte die Beklagte schon aus rechtlichen Gründen die Klägerin nicht mit der Durchführung der Transporte in eigener Verantwortung betrauen. Es ist davon auszugehen, dass es schon deshalb nicht dem Willen der Beklagten entsprochen haben kann, die Verantwortung für die Durchführung der Transporte einer Drittfirma zu übertragen, die überhaupt nicht über die insoweit erforderliche eisenbahnrechtliche Genehmigung verfügte. Soweit die Beklagte in der mündlichen Verhandlung eine Aufstellung

von Eisenbahnverkehrsunternehmen in Deutschland vorgelegt hat, folgt daraus ungeachtet der Frage einer möglichen Verspätung gemäß §§ 530, 296 Abs. 1, 4 ZPO keine andere Bewertung. Vielmehr stützt diese Information die Annahme, dass es sich vorliegend um Arbeitnehmerüberlassungsverträge handelt, denn in dem Auszug heißt es unter anderem:

„nur Personaldienstleister; keine Teilnahme am Eisenbahnbetrieb“

Soweit die Beklagte der Auffassung ist, die konkrete Bezeichnung des Transportes und die fehlende individuelle Auswahl des Personals sprächen für eine von der Klägerin geschuldete Geschäftsbesorgung, ist dem aus tatsächlichen und rechtlichen Gründen nicht zu folgen. Die Auswahl einer konkreten Person durch den Entleiher ist im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung weder ein Abgrenzungskriterium zum Dienst- bzw. Werkvertrag noch tatsächlich üblich. Der Bezeichnung der durchzuführenden Transporte kann aus den oben bereits dargelegten Gründen keine entscheidungserhebliche Bedeutung im Sinne der Beklagten beigemessen werden, zumal lediglich Zeit und Ort der Transporte genannt wurden, was zwingend erforderlich war, damit die Klägerin ihre Arbeitnehmer entsprechend instruieren konnte, wann und wo sie sich einzufinden hatten.

Das Landgericht ist ferner rechtsfehlerfrei davon ausgegangen, dass die jeweils tätig gewordenen Arbeitnehmer der Klägerin jedenfalls für die Dauer der Transporte dem Weisungsrecht der Beklagten unterstanden, selbst wenn im konkreten Einzelfall keine Weisungen erfolgten bzw. nicht erforderlich waren. Die Klägerin hat in diesem Zusammenhang zu Recht darauf hingewiesen, dass die Beklagte als Eisenbahnverkehrsunternehmen über einen Betriebsleiter verfügen musste (§ 1 Abs. 2 EBV), der unter anderem in Angelegenheiten, die die Sicherheit des Betriebes berühren, Weisungen an das Betriebspersonal erteilen konnte. Schon diese alleinige Verantwortlichkeit der Beklagten für einen sicheren Betriebsablauf belegt, dass sie auch gegenüber den Arbeitnehmer der Klägerin weisungsbefugt sein musste. Vor diesem Hintergrund ist die vom Landgericht vorgenommene Auslegung des Vertrages zwischen den Parteien im Hinblick auf ein Weisungsrecht nicht zu beanstanden. Auch der Einwand der Beklagten, ihr habe zu keinem Zeitpunkt die Befugnis zugestanden, die Arbeits-, Pausen- und Urlaubszeiten zu bestimmen, rechtfertigt keine andere Bewertung. Die Bestimmung von Urlaubszeiten stand wegen der Besonderheiten der vorliegenden Verträge, die jeweils nur eine kurzzeitige Überlassung von Arbeitnehmern zum Gegenstand hatten, von vornherein nicht in Rede. Die Arbeitszeiten hatte die Beklagte schon in den jeweiligen Bestellungen selbst vorgegeben, so

dass sie insoweit ihr Weisungsrecht faktisch schon ausgeübt hatte bzw. es einer weiteren Ausübung nicht mehr bedurfte. Die Beklagte hat auch nicht vorgetragen, dass es im Laufe der Geschäftsbeziehungen einmal erforderlich geworden wäre, Arbeitnehmern der Klägerin wegen unvorgesehener Änderungen neue Weisungen zu erteilen, diese aber nur über die Klägerin selbst umgesetzt worden wären.

Soweit das Landgericht schließlich davon ausgegangen ist, dass die Arbeitnehmer für die Zeit der Transporte in den Betrieb der Beklagten eingegliedert waren, ist dies aus Rechtsgründen ebenfalls nicht zu beanstanden. Die von der Klägerin bereit gestellten Triebwagenführer haben die Arbeit allein mit den von der Beklagten zur Verfügung gestellten Arbeitsgeräten ausgeführt. Sie wurden offenbar angefordert, wenn die Beklagte nicht über genügend eigene Triebwagenführer verfügte und wurden damit bei der Ausführung der Arbeiten wie die eigenen Arbeitnehmer der Beklagten in deren Betrieb eingesetzt; eine Differenzierung zwischen Fremd- und Eigenleistungen bei der Erfüllung der der Beklagten obliegenden Transportaufträge war damit für einen Dritten überhaupt nicht erkennbar. Dass die Arbeitnehmer der Klägerin in diesem Zusammenhang nur jeweils für wenige Stunden in den Betrieb eingegliedert waren, lag in der Natur der Sache bzw. an den vertraglichen Vorgaben der Beklagten, die die Triebwagenführer immer nur für bestimmte Transporte an bestimmten Tagen benötigte, offenbar wenn bei ihr selbst personelle Engpässe vorhanden waren. Im Übrigen ist eine ständige bzw. über einen längeren Zeitraum dauernde Eingliederung in den Betrieb des Entleihers zur Bejahung einer Arbeitnehmerüberlassung nicht erforderlich.

Letztlich rechtfertigen auch die von der Beklagten in der Berufung in Bezug genommenen Entscheidungen des Bundesgerichtshofes vom 02.02.2006 (III ZR 61/05) und des Bundesarbeitsgerichts vom 06.08.2003 (7 AZR 180/03) keine abweichende Bewertung der Sach- und Rechtslage. Die Auslegung einer vertraglichen Vereinbarung hat sich an dem jeweiligen Vertrag und der tatsächlichen Umständen des Einzelfalles zu orientieren. Die den zitierten Entscheidungen zugrunde liegenden Sachverhalte unterscheiden sich aber schon so wesentlich von dem vorliegenden, dass schon deshalb die dort gefundenen Auslegungsergebnisse für den vorliegenden Fall nicht maßgeblich sein können. Bei der Entscheidung des BAG hatte die „Verleiherin“ es im Rahmen eines auch so von den Parteien bezeichneten Geschäftsbesorgungsvertrages übernommen, für eine bestimmte Region Fahrleistungen in den Unternehmensbereichen Omnibus, Straßenbahn und U-Bahn eigenständig zu organisieren und durchzuführen. Sie selbst verfügte auch über die erforderlichen verkehrsrechtlichen Genehmigungen für diese Leistungen. Die „Verleiherin“

hatte die Fahr- und Dienstpläne zu erstellen und sich lediglich verpflichtet, die Fahrzeuge der „Entleiherin“ zu nutzen. Es liegt auf der Hand, dass dieser Fall der vorliegende nicht vergleichbar ist und deshalb keine Rückschlüsse auf die Auslegung des hier streitgegenständlichen Vertrages zulässt. Entsprechendes gilt für die Entscheidung des Bundesgerichtshofes, bei der ein Unternehmen mit der Sicherung eines Bahnüberganges beauftragt worden war; einer Tätigkeit, für die es keiner besonderen Erlaubnisse bedurfte. Soweit der Bundesgerichtshof im Rahmen der Auslegung der streitgegenständlichen Vereinbarung darauf abgestellt hat, dass ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ohne entsprechende Genehmigung nach § 1 AÜG unwirksam sei und deshalb im Zweifelsfall einer Auslegung der Vorzug zu geben sei, die die Nichtigkeit des angestrebten Vertrages vermeide, kann dieser Gesichtspunkt hier schon deshalb keine Rolle spielen, da die Beklagte über eine Genehmigung nach dem AÜG verfügt und sie zugleich nicht in eigener Verantwortung Eisenbahnverkehrsleistungen erbringt.

Der Zinsanspruch ergibt sich aus §§ 286 Abs. 3, 288 Abs. 2 BGB; die Kosten einer zweckentsprechenden Rechtsverfolgung, dazu gehören auch außergerichtlich angefallenen Rechtsanwaltsgebühren, die nach Grund und Höhe unstreitig sein, kann die Klägerin ebenfalls unter Verzugsgesichtspunkten ersetzt verlangen.

Nach alledem war die Berufung mit der Kostenfolge des § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Die Entscheidung zur vorläufigen Vollstreckbarkeit ergibt sich aus §§ 708 Nr. 10, 711 ZPO.

Die Revision gegen dieses Urteil war nicht zuzulassen, da die Rechtssache weder grundsätzliche Bedeutung hat noch die Fortbildung des Rechts oder die Sicherung einer einheitlichen Rechtsprechung eine Entscheidung des Revisionsgerichts erfordert (§ 543 Abs.1 Ziffer 1, Abs. 2 Ziffer 1, 2 ZPO).