

23. Dez. 1957

Matthias Prinz
Rechtsanwalt

www.prinz.law

Für das Nachschlagewerk! ja
Für die Sammlung! nein
Für die Fachpresse! nein

Gesetz: AZO § 15; BGB § 242

Leitsätze:

1. Auch Ansprüche auf Bezahlung von Mehrarbeit und Überarbeit sind verwirkbar.
2. Die Verwirkung setzt voraus, daß der Gläubiger sich so verhält, daß er in dem Schuldner die Ansicht hervorgerufen hat und auch hervorrufen musste, er werde die ihm zustehenden Ansprüche nicht mehr geltend machen. Voraussetzung ist weiter, daß dem Schuldner die nachträgliche Erfüllung unter Berücksichtigung aller Umstände nach Treu und Glauben nicht zuzumuten ist.

Aktenzeichen: 1 AZR 565/56

Urteil des BAG vom 23. Dezember 1957

LAG Frankfurt/Main

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

185

AZR 565/56

I LA 300/56 (Frankfurt/M.)

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor
den Prozeßbevollmächtigten
der Parteien zugestellt am
23. Dezember 1957
gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter der
Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in der Sitzung vom 20. Dezember 1957 gemäss § 128 Abs. 2 ZPO durch den Präsidenten Professor Dr.Dr. h.c.Nipperdey, die Bundesrichter Dr.Schröder und Dr.Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter Krell und Dr.Eichler für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main vom 26. September 1956 - II LA 300/56 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht Frankfurt/Main zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Die Klägerin war in der Zeit von November 1953 bis zum Februar 1955 bei dem Beklagten gegen ein Monatsgehalt von 350,- DM als Fotolaborantin tätig. Sie schied aus dem Arbeitsverhältnis dadurch aus, daß das Fotolabor des Beklagten am 1. März 1955 von der Firma V über-
nommen wurde.

Im Januar und Februar 1955 hat die Klägerin Überstunden geleistet, die ihr von dem Beklagten bezahlt worden sind.

Die Klägerin hat vorgetragen, sie habe auch im Jahre 1954 auf Veranlassung des Beklagten ständig Überstunden abgeleistet, und zwar insgesamt 547 Stunden. Die Bezahlung dieser Überstunden verlangt sie mit der vorliegenden Klage.

Die Klägerin hat vor dem Arbeitsgericht beantragt,
den Beklagten zur Zahlung von
1.119,56 DM zu verurteilen.

Der Beklagte hat um Klageabweisung gebeten.

Während das Arbeitsgericht durch Urteil vom 2. Mai 1956 nach dem Klageantrag erkannt hat, hat das Landesarbeitsgericht in dem angefochtenen Urteil die Klage abgewiesen. Es ist davon ausgegangen, daß die Klägerin zwar Überstunden auch im Jahre 1954 geleistet habe, daß aber der Anspruch auf Bezahlung dieser Überstunden im Hinblick auf das Verhalten der Klägerin kurz vor der Übernahme des Fotolabors durch die Firma V verwirkt sei.

Entscheidungsgründe:

Die von der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts eingelegte Revision ist kraft Zulassung statthaft, sie ist auch fristgerecht und ordnungsgemäß eingelegt und begründet worden.

Das angefochtene Urteil musste auf die Revision aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden.

Das Landesarbeitsgericht stellt zunächst tatsächlich



und damit für das Revisionsgericht bindend fest, daß die Klägerin auf Veranlassung und mit Billigung des Beklagten auch im Jahre 1954 Überstunden über die normale gesetzliche Arbeitszeit hinaus abgeleistet hat. Von einer genauen Festlegung der Zahl der geleisteten Überstunden hat das Landesarbeitsgericht Abstand genommen, da es die Klage trotz der Leistung dieser Überstunden wegen Verwirkung des Anspruchs abgewiesen hat.

Mit Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß der Arbeitgeber auch dann, wenn er die Leistung der Überstunden zwar nicht ausdrücklich angeordnet hat, sich aber mit der ihm bekannten Ableistung von Überstunden durch den Arbeitnehmer ausdrücklich oder durch Stillschweigen einverstanden erklärt hat, zur besonderen Bezahlung dieser Überstunden verpflichtet ist. Dies gilt sowohl dann, wenn Überstunden über die normale Arbeitszeit hinaus in Betracht kommen (Überarbeit), wie aber auch dann, wenn es sich - wie hier - um die gesetzliche Arbeitszeit überschreitende Arbeit (Mehrarbeit) gehandelt hat (vgl. dazu Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts 1955, Bd. I S.191, 251, 253). Auch dann, wenn die rechtlichen Voraussetzungen für die Überschreitung der aus Gesetz, Tarifvertrag oder Anordnung des Gewerbeaufsichtsamts sich ergebende Grenze der Arbeitszeit nicht gegeben sind, also unzulässige Mehrarbeit vorliegt, ist nach übereinstimmender Ansicht von Rechtslehre und Rechtsprechung für diese Mehrarbeit das angemessene Entgelt und der Mehrarbeitszuschlag zu zahlen (vgl. Denecke, AZO, 3.Aufl., § 15 Anm. 16; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6.Aufl., 1955, Bd. I S.255 Anm. 82).

Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizutreten, daß auch die Klägerin, obwohl sie auf Monatsgehalt angestellt war, grundsätzlich Bezahlung der von ihr abgeleisteten Überstunden verlangen kann. Der Senat hat im vorliegenden Fall keinen Anlass, die Frage erneut zu prüfen, ob und unter welchen Voraussetzungen mit einem gegen Monatsgehalt beschäftigten Angestellten, dessen Arbeitsverhältnis nicht normativ einem Tarifvertrag untersteht, vereinbart werden



- 4 -

kann, daß dieser durch die Gewährung eben des Monatsgehalts auch für etwa geleistete Überarbeit oder etwa geleistete Mehrarbeit bezahlt sein soll (vgl. dazu BAG 26.1.1956, AP Nr. 1 zu § 15 AZO; Meissinger, Pauschalvergütungen im Arbeitsrecht, Betrieb 56, 248 und Rewolle, Überstundenpauschale, Betrieb 56, 1209). Eine Prüfung in dieser Richtung erweist sich im vorliegenden Falle deshalb nicht als erforderlich, weil der Beklagte nicht vorgetragen hat, daß mit der Klägerin besonders arbeitsvertraglich vereinbart worden sei, sie solle durch die Gewährung des Monatsgehalts auch hinsichtlich etwa geleisteter Überstunden für die darin liegende Überarbeit oder Mehrarbeit abgefunden sein. Aus den für das Revisionsgericht bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt sich auch, daß eine solche Vereinbarung im vorliegenden Falle zwischen den Parteien nicht abgeschlossen ist. Das Vorbringen des Beklagten besagt insoweit lediglich, die Klägerin könne Bezahlung der von ihr geleisteten Überstunden deshalb nicht verlangen, weil sie auf Monatsgehalt eingestellt gewesen sei. Die Tatsache allein, daß es sich um einen auf Monatsgehalt angestellten Arbeitnehmer handelt, steht jedoch dem Anspruch auf Bezahlung von Überstunden über die normale oder die normale gesetzliche Arbeitszeit hinaus nicht entgegen.

Das Landesarbeitsgericht ist in seinen Entscheidungsgründen davon ausgegangen, daß auf das Arbeitsverhältnis der Parteien, das in der Zeit vom November 1953 bis Ende Februar 1955 bestanden hat, die Tarifordnung für den Einzelhandel kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung Anwendung gefunden habe. Die Anwendung der in § 12 dieser Tarifordnung für den Groß- und Einzelhandel im Wirtschaftsgebiet Hessen vom 31. März 1939, Tarifregister Nr. 2751/1 (Reichsarbeitsblatt 1939 VI S. 803) enthaltenen Regelung über die Verwirkung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis hat das Landesarbeitsgericht jedoch deshalb abgelehnt, weil es der Auffassung ist, daß bei einer einzelvertraglichen Zugrundelegung einer Tarifordnung eine solche Verwirkungsregelung nicht ohne weiteres kraft arbeitsvertraglicher Vereinbarung im Arbeitsverhältnis angewendet werden könne.



Die Vereinbarung über die Anwendung der Tarifordnung könne nicht so erweiternd ausgelegt werden, daß damit auch die Verfallklausel zum Inhalt des Einzelarbeitsvertrages geworden wäre. Es mag dahingestellt bleiben, ob es sich insoweit um die tatsächliche Auslegung des zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrages handelt, die in der Revisionsinstanz nicht allgemein nachprüfbar wäre, oder ob es sich dabei um eine auch in der Revisionsinstanz nachprüfbare rechtliche Bewertung der getroffenen Abreden handelt. Auch wenn man von letzterem ausgeht, greift die Verwirkungsregelung des § 12 der Tarifordnung dann nicht durch, wenn es der Sachdarstellung der Klägerin entsprechend zutrifft, daß diese sowohl im Jahre 1954 wie insbesondere auch im Jahre 1955 den Anspruch auf Bezahlung der im Jahre 1954 geleisteten Überstunden dem Beklagten gegenüber geltend gemacht hat. § 12 der genannten Tarifordnung sieht im Gegensatz zu dem am 1. August 1955 in Kraft getretenen Manteltarifvertrag zwischen dem Landesverband des Groß- und Einzelhandels e.V. und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Landesbezirk Hessen (§ 12) nicht vor, daß die Geltendmachung des Anspruchs in einer bestimmten Form erfolgen müsse. Nach § 12 der Tarifordnung sind vielmehr Ansprüche auf Zuschläge auch dann nicht verwirkt, wenn sie spätestens 2 Monate nach ihrem Entstehen dem "Betriebsführer" gegenüber formlos geltend gemacht worden sind. Auch sonstige Ansprüche auf Grund der Tarifordnung verwirken nur dann, wenn sie nicht binnen 2 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem "Betriebsführer" gegenüber geltend gemacht worden sind. Danach reicht die nur mündliche Geltendmachung der Ansprüche aus. Es bedarf insbesondere weder einer schriftlichen Geltendmachung (so § 12 des MTV) noch gar einer gerichtlichen Geltendmachung.

Das Landesarbeitsgericht ist gleichwohl zu der Annahme gekommen, daß die Ansprüche der Klägerin auf Bezahlung der im Jahre 1954 geleisteten Überstunden im Hinblick auf das eigene Verhalten der Klägerin verwirkt seien.



Es ist zwar grundsätzlich davon auszugehen, daß alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verwirken können, es sei denn, daß ausdrückliche Bestimmungen einer solchen Verwirkung entgegenstehen. Nur die Verwirkung solcher Ansprüche, die auf einem normativ anwendbaren Tarifvertrag beruhen, ist nach § 4 TVG ausgeschlossen. § 4 TVG steht aber hier der Verwirkung der von der Klägerin geltend gemachten Ansprüche nicht entgegen, denn die Ansprüche, die die Klägerin für das Jahr 1954 verfolgt, beruhen nicht auf einem normativ anwendbaren Tarifvertrag.

Wie jeder sonstige Anspruch aus einem Arbeitsverhältnis, der nicht auf einem normativ anwendbaren Tarifvertrag beruht, können auch Ansprüche auf Mehrarbeitsvergütung und Bezahlung von Überstunden über die normale Arbeitszeit verwirkt werden. Der gegenteiligen Auffassung, die Denecke, AZO, 2.Aufl., § 15 Anm. 20 für Mehrarbeitsvergütungen vertritt, vermag der Senat nicht zu folgen. Die Verwirkung, die als Rechtsinstitut aus dem § 242 BGB abgeleitet ist, ist ein Ausfluß des Grundsatzes, daß sich Inhalt und Erfüllung von Schuldverhältnissen nach den Anforderungen von Treu und Glauben richten müssen. An die sich aus der Rücksichtnahme auf Treu und Glauben ergebenden Schranken sind sowohl Gläubiger wie Schuldner in jedem Vertragsverhältnis gebunden. Deshalb kann derjenige, der nach seinem ganzen Verhalten in dem Partner die Ansicht hervorrufen musste und auch hervorgerufen hat, er werde ihm zustehende Ansprüche nicht mehr geltend machen, sie vielmehr gänzlich und auf die Dauer fallen lassen, nicht später, nachdem der Partner sich auf diese für ihn erkennbare Willensentschließung eingestellt und mit der Geltendmachung der Ansprüche nicht mehr gerechnet hat, dem Vertragspartner gegenüber gleichwohl noch diese Ansprüche geltend machen. Voraussetzung ist weiter, daß dem Schuldner die nachträgliche Erfüllung unter Berücksichtigung aller Umstände nach Treu und Glauben nicht zuzumuten ist. Ein solches Verhalten des Gläubigers würde mit den jedes Rechtsverhältnis beherrschenden und es gestaltenden Grundsätzen von Treu und Glauben in Widerspruch stehen. Dabei ist es grundsätzlich unerheblich, ob es sich um Ansprüche



handelt, die unmittelbar oder nur mittelbar auf dem Gesetz beruhen. Ein Verstoß gegen Treu und Glauben kann in der nachträglichen Geltendmachung der Ansprüche sowohl dann liegen, wenn es sich um Ansprüche handelt, die unmittelbar auf dem Gesetz beruhen, wie auch dann, wenn es sich um nur mittelbar auf dem Gesetz beruhende arbeitsvertragliche Ansprüche handelt. Deshalb greift der in der Anerkennung des Rechtsinstituts der Verwirkung liegende Vertrauensschutz sowohl gesetzlichen wie vertraglichen Ansprüchen gegenüber durch. Die Verwirkung als Rechtsinstitut hat insoweit allgemeine Bedeutung. Sie ist immer da möglich, wo sie nicht durch positive Rechtsvorschrift, wie durch § 4 TVG, ausgeschlossen ist. Die Ansicht von Denecke, der auf Gesetz - § 15 AZO - beruhende Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung sei nicht verwirkbar, würde letztlich dazu führen, daß es im Arbeitsrecht überhaupt keine Verwirkung von auf Gesetz beruhenden Ansprüchen des Arbeitnehmers geben könnte. Eine solche Annahme wird durch das Gesetz nicht gedeckt. Es ist kein Grund dafür ersichtlich, daß der nicht tarifgebundene Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch verwirken kann, aber nicht den Anspruch auf Mehrarbeitsvergütungen und Vergütungen für Überarbeit (Überstunden). Es ist insbesondere nicht möglich, Regelungen, wie die des § 4 TVG, die ihrem Inhalt und ihrer Bedeutung nach Ausnahmebestimmungen sind, ausdehnend auszulegen oder auf andere Tatbestände anzuwenden.

Sonach ist das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, daß der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch auf Bezahlung der von ihr im Jahre 1954 geleisteten Überstunden verwirkbar ist.

Das Landesarbeitsgericht hat sonach auch mit Recht untersucht, ob der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch tatsächlich verwirkt ist. Die insoweit von dem Landesarbeitsgericht bisher getroffenen Feststellungen reichen aber nicht aus, um seine Ansicht, die Klägerin habe den Anspruch auf Bezahlung der im Jahre 1954 geleisteten Überstunden verwirkt, zu rechtfertigen; sie beruhen auch auf von der Revision mit Recht gerügten Verfahrensverstößen.



Die grundsätzlich mögliche Verwirkung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis setzt voraus, daß der Arbeitnehmer als Gläubiger dieser Ansprüche sich so verhält, daß der Arbeitgeber als Schuldner der Ansprüche nach Treu und Glauben mit der Geltendmachung der Ansprüche durch den Arbeitnehmer nicht mehr rechnen muß und sich daraufhin entsprechend einstellt. Die Verwirkung setzt also ein bestimmtes Verhalten des Schuldners voraus, das in dem Gläubiger das Vertrauen hervorrufen muß und auch hervorruft, der Schuldner werde bei diesem Verhalten auch in Zukunft stehen bleiben. Letztlich bedeutet also die Anerkennung des Rechtsinstituts der Verwirkung die Begründung eines im Hinblick auf das eigene Verhalten des Gläubigers einzuräumenden Vertrauensschutzes zugunsten des Schuldners. Es muß daher als Voraussetzung einer möglichen Verwirkung immer ein Verhalten des Schuldners vorliegen, das einen solchen Vertrauensschutz zugunsten des Gläubigers nach Treu und Glauben rechtfertigt. Die Tatsache allein, daß der Gläubiger von der Geltendmachung ihm zustehender Ansprüche zunächst absieht, rechtfertigt einen solchen Vertrauensschutz noch nicht. Die Verzögerung in der Geltendmachung von Rechtsansprüchen ist grundsätzlich nur unter dem Gesichtspunkt der im Gesetz näher behandelten Verjährung des Anspruchs beachtlich. Deshalb würde die Tatsache allein, daß nach der Annahme des Landesarbeitsgerichts die Klägerin im Januar und Februar 1955 dem Beklagten gegenüber den von ihr bereits im Jahre 1954 wiederholt erfolglos erhobenen Anspruch nicht noch einmal geltend gemacht hat, die Annahme einer Verwirkung noch nicht rechtfertigen. Daß aber die Klägerin im Januar und Februar 1955 über ihr Zögern bei der Geltendmachung der Ansprüche hinaus den Eindruck erweckt habe, sie werde den Anspruch auf Bezahlung der im Jahre 1954 geleisteten Überstunden jetzt und in Zukunft nicht mehr geltend machen, ist aus dem vom Landesarbeitsgericht bisher festgestellten Sachverhalt nicht ersichtlich.

Insbesondere ist nicht festgestellt, daß die Klägerin im Frühjahr 1955 den Anspruch auf Bezahlung der im Jahre 1954 geleisteten Überstunden nicht geltend gemacht hat,



obwohl ihr bekannt war, daß damals die Firma V , die den Betrieb des Beklagten übernehmen wollte und am 1. März 1955 auch übernommen hat, zur Bezahlung auch dieser 1954 geleisteten Überstunden bereit war, andererseits aber nicht bereit war, später noch für die Verbindlichkeiten des Beklagten aus der Leistung von Überstunden durch dessen Arbeitnehmer im Jahre 1954 einzutreten oder dem Beklagten die Mittel zur Begleichung dieser Verbindlichkeiten zu überlassen. Wenn ein solcher Sachverhalt vorgelegen haben sollte und der Klägerin diese Einstellung der Firma Voigtländer bekannt gewesen sein sollte, könnte allerdings in der Nichtgeltendmachung des Anspruchs auf Bezahlung der Überstunden aus dem Jahre 1954 in den beiden ersten Monaten des Jahres 1955 ein Verhalten der Klägerin liegen, das in dem Beklagten den berechtigten und schutzwürdigen Glauben erwecken konnte, die Klägerin wolle jetzt und in Zukunft diese Ansprüche ihm gegenüber nicht mehr geltend machen. Daß ein solcher Sachverhalt vorliegt, ist aber von dem Landesarbeitsgericht nicht ausreichend festgestellt worden.

Das Landesarbeitsgericht stützt seine Entscheidung insbesondere darauf, daß die Klägerin im Januar und Februar 1955 den Anspruch auf Bezahlung der im Jahre 1954 geleisteten Überstunden nicht mehr, wie im Jahre 1954, geltend gemacht habe. Dies wäre nach dem Gesagten nur dann erheblich, wenn dieses Unterlassen nach den besonderen in dieser Zeit gegebenen Umständen in dem Beklagten die berechnete Annahme hervorrufen müsste, die Klägerin wolle nunmehr unter Aufgabe ihrer im Jahre 1954 geltend gemachten Forderung nicht mehr Bezahlung der Überstunden aus dem Jahre 1954 verlangen.

Für den Fall aber, daß es erheblich ist, wie sich die Klägerin im Januar und Februar 1955 verhalten hat, musste das Landesarbeitsgericht den Vortrag der Klägerin insoweit erschöpfend würdigen und die insoweit angetretenen Beweise erheben. Es hat aber von einer Vernehmung des von der Klägerin benannten Zeugen K Abstand genommen. In das Wissen des Zeugen K hat die Klägerin nicht

die Behauptung gestellt, daß der Beklagte im März



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



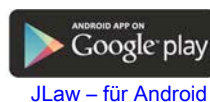
[JLaw - für iOS](#)

- 10 -

oder Februar 1954 wegen der Bezahlung von Überstunden gemahnt worden sei und dabei die Klägerin auf später vertröstet habe, und daß der Beklagte auch später öfter gemahnt worden sei und wiederum die Klägerin vertröstet habe. Es ist vielmehr darüber hinaus bereits im Schriftsatz vom 20. Juli 1956, auf den das Landesarbeitsgericht in seinem Tatbestand Bezug genommen hat, in das Wissen des Zeugen K. die Behauptung der Klägerin gestellt worden, daß der Beklagte auch im Januar 1955 und im Februar 1955 wegen der Überstunden aus dem Jahre 1954 gemahnt worden sei und daraufhin habe erklären lassen, die Bezahlung dieser Überstunden sei ihm zur Zeit nicht möglich. Während das Landesarbeitsgericht die Behauptungen über die ersten Mahnungen im März oder Februar 1954 und die weiteren Mahnungen im Jahre 1954 als richtig unterstellt, geht es bei seiner Begründung dafür, daß es von der Vernehmung des Zeugen K. abgesehen hat, nicht auf die Behauptung der Klägerin ein, der Beklagte sei auch im Januar und Februar 1955 wegen der Überstunden aus dem Jahre 1954 gemahnt worden. Diesen Beweisantritt berücksichtigt das Landesarbeitsgericht nicht und setzt sich daher mit ihm auch nicht auseinander. Das Landesarbeitsgericht geht im Gegenteil davon aus, daß die Klägerin im Januar und Februar 1955 den Beklagten nicht mehr zur Bezahlung der 1954 geleisteten Überstunden aufgefordert habe. Wenn das Landesarbeitsgericht von einer Vernehmung des Zeugen K. Abstand nahm, musste es alle in das Wissen des Zeugen gestellten Behauptungen als richtig unterstellen. Für die Entscheidung in der Revisionsinstanz ist deshalb davon auszugehen, daß auch die in das Wissen des Zeugen K. gestellten Behauptungen hinsichtlich der Mahnungen im Januar und Februar 1955 zutreffen können. Ist dies aber der Fall, so sind die tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts unvollständig und alle rechtlichen Erwägungen, die das Landesarbeitsgericht hinsichtlich der Verwirkung anstellt, nicht gerechtfertigt. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts hat dann die Klägerin noch im Januar und Februar 1955 Bezahlung der im Jahre 1954 geleisteten Überstunden verlangt. Die Klägerin hat sich also in den ersten Monaten des Jahres 1955 nicht verschwiegen,



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 11 -

sie hat vielmehr auch damals Bezahlung der Überstunden aus dem Jahre 1954 verlangt. Der Beklagte konnte sich dann nicht im Hinblick auf das Verhalten der Klägerin in den ersten beiden Monaten des Jahres 1955 unmittelbar vor der Übernahme seines Labors durch die Firma V

darauf verlassen, daß diese den Anspruch auf Bezahlung der Überstunden für 1954 nicht mehr geltend machen werde. Ist dies aber der Fall, so ist die Erfüllung des Anspruchs, dessentwegen der Beklagte die Klägerin nicht nur im Jahre 1954, sondern auch im Jahre 1955 auf deren damals erneute Mahnungen vertröstet hat, dem Beklagten nicht unzumutbar.

Daraus, daß die Klägerin nicht sofort nach ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten (Ende Februar 1955) den Anspruch noch einmal geltend gemacht und insbesondere zunächst noch keine Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben hat, folgt nicht, daß die Klägerin nunmehr den Anspruch verwirkt hat. Sie hat, wie zwischen den Parteien unstreitig ist, im August 1955 erneut schriftlich gemahnt und dann die vorliegende Klage im Januar 1956 erhoben.

Aus diesen Gründen musste das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden. Das Landesarbeitsgericht wird zunächst zu prüfen haben, ob tatsächlich zwischen dem Beklagten und der Firma V Abmachungen des Inhalts bestanden haben, daß die Firma V dem Beklagten die Mittel zur Bezahlung der von den Arbeitnehmern des Beklagten im Jahre 1954 geleisteten Überstunden im Jahre 1955 gewährt hätte, zu einem solchen Entgegenkommen aber später nicht mehr bereit war, und ob insbesondere die Klägerin von dem Inhalt solcher Abmachungen zwischen dem Beklagten und der Firma V unterrichtet war. Sollte das Landesarbeitsgericht nicht bereits deshalb, weil eine solche Feststellung nicht getroffen werden kann, zu der Annahme kommen, daß der Anspruch der Klägerin nicht verwirkt ist, so wird es weiter den Zeugen K zu vernehmen haben.



- 12 -

Stellt sich dabei heraus, daß die Klägerin auch im Januar und Februar 1955 den Beklagten zur Bezahlung der Überstunden aus dem Jahre 1954 aufgefordert hat, so entfällt ebenfalls die Annahme einer Verwirkung.

gez. Nipperdey Dr.Meier-Scherling Dr.Schröder
Krell Dr.Eichler



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)