

15. Juni 1961

103

Für das Nachschlagewerk!	Ja	} Tatbestand und Abschnitt II der Gründe
Für die Fachpresse!	Ja	
Für die amtliche Sammlung!	Nein	

Gesetz: GewO § 133 b; ZPO § 139; BGB § 612; ZPO § 253

Leitsätze:

Der Arbeitnehmer, der im Prozeß von seinem Arbeitgeber die Bezahlung von Überstunden fordert, muß, zumal wenn zwischen der Geltendmachung und der behaupteten Leistung ein längerer Zeitraum liegt, beim Bestreiten der Überstunden im einzelnen darlegen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus tätig geworden ist. Er muß ferner eindeutig vortragen, ob die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet oder zur Erledigung der ihm obliegenden Arbeit notwendig oder vom Arbeitgeber gebilligt oder geduldet worden sind.

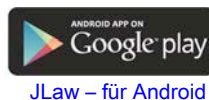
Aktenzeichen: 2 AZR 436/60

Urteil des BAG vom 15. Juni 1961

LAG Frankfurt (Main)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 436/60

103

IV Sa 242/60 Frankfurt am Main

Verkündet
am 15. Juni 1961

gez. Damm,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

Zur Urteilsformel ist
Berichtigungsbeschluß
vom 20. Juni 1961 er-
gangen

Kassel, den 28 Juni 1961

gez.: Kleinko

Regierungs-ober-Inspektor

In Sachen als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle
des Bundesarbeitsgerichts

Klägers, Berufungsklägers und Revisionsklägers,

g e g e n

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 15. Juni 1961 durch den
Senatspräsidenten Dr. Müller, die Bundesrichter Schilgen
und Dr. Meier-Scherling sowie die Bundesarbeitsrichter
Dr. Jüttner und Fink für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil der
Kammer IV des Landesarbeitsgerichts in Frankfurt
am Main vom 12. August 1960 - IV Sa 242/60 -
insoweit aufgehoben, als der Kläger mit seiner
Feststellungsklage unterlegen und zu den Kosten
des Rechtsstreits verurteilt ist. In diesem Umfang
wird die Sache zur erneuten Verhandlung und Ent-
scheidung, auch über die Kosten der Revision, an
das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Im
übrigen wird die Revision zurückgewiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand:

Der im Jahre 1914 geborene Kläger war seit dem 1. März 1955 Lagerverwalter bei der Beklagten. Am 1. Dezember 1959 kündigte ihm die Beklagte fristlos. Mit seiner am 11. Dezember 1959 bei Gericht eingegangenen Klage hat der Kläger um Feststellung gebeten, daß sein Arbeitsverhältnis durch diese Kündigung nicht aufgelöst worden sei. Das Arbeitsgericht hat Zeugen gehört und die Klage abgewiesen. Dagegen hat der Kläger Berufung eingelegt und in Erweiterung seiner Klage auch beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 6.615 DM Überstundenvergütung nebst 4 % Zinsen ab 1. Dezember 1959 und 458,20 DM Weihnachtsvergütung für Weihnachten 1959 nebst 4 % Zinsen ab 1. Januar 1960 zu verurteilen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Ansprüche weiter.

Entscheidungsgründe:

I. Die Revision ist begründet, soweit sie sich dagegen richtet, daß das Landesarbeitsgericht die fristlose Entlassung des Klägers als berechtigt anerkannt und ihm die Weihnachtsvergütung aberkannt hat.

Mit Recht geht das angefochtene Urteil davon aus, daß die Beklagte dem Kläger nach § 133b GewO nur aus einem wichtigen, nach den Umständen des Falles die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigenden Grunde, insbesondere einem der in § 133c GewO aufgezählten Gründe, fristlos kündigen durfte. Solche Gründe hat das Landesarbeitsgericht darin gefunden, daß der Kläger nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme vor dem Arbeitsgericht wiederholt Arbeiter zu langsamerer Arbeit aufgefordert, für den Fall seiner Entlassung eine Anzeige gegen die Beklagte beim Finanzamt angekündigt und den Betriebsleiter B verunglimpft habe. Das angefochtene Urteil bezeichnet zwar jeden dieser drei Tatbestände als wichtigen Kündigungsgrund, würdigt diese Tatbestände aber im Anschluß daran zusammenfassend in einer Weise, die erkennen läßt, daß es

nicht schon jeden für sich allein, sondern nur alle drei zusammen als zur außerordentlichen fristlosen Entlassung ausreichend erachtet.

Der Senat kann allerdings als Revisionsgericht die Annahme eines wichtigen Kündigungsgrundes durch das Berufungsgericht nicht unbeschränkt nachprüfen. Seiner Nachprüfung unterliegt jedoch, ob das Berufungsgericht bei der zum Begriff des wichtigen Grundes gehörenden Abwägung der beiderseitigen Interessen alle wesentlichen Umstände des Falles berücksichtigt hat (BAG 2, 207; 2, 214; ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts). Das gilt nicht nur für den wichtigen Grund des § 626 BGB, sondern allgemein, also auch für den des § 133b GewO (vgl. BAG in AP Nr. 1 zu § 133b GewO).

An einer solchen umfassenden Interessenabwägung fehlt es hier. Der Kläger hat schon in seiner Klageschrift und weiter in seinen Schriftsätzen vom 12. Februar, 10. Juni und 16. Juli 1960 behauptet, daß er sich als erster deutscher Angestellter um den Aufbau des Neu-I Betriebes der Beklagten besonders verdient gemacht und sogar persönliche Opfer dafür gebracht habe. Im Berufungsverfahren hat er sich auf die schriftliche Erklärung des von ihm als Zeugen benannten früheren Betriebsleiters K W bezogen, in der der persönliche Einsatz des Klägers ohne Rücksicht auf Überstunden und Feiertage besonders hervorgehoben wird. Diese Behauptungen des Klägers, er habe mehr als bloß seine Pflicht getan, hat das Landesarbeitsgericht nicht gewürdigt. Es hat nur unterstellt, daß der Kläger in den 4 Jahren seiner Tätigkeit seine Pflicht getan habe. Die weitergehenden Behauptungen des Klägers könnten aber, wenn sie richtig sind, eine für ihn günstigere Interessenabwägung rechtfertigen, derart, daß seine festgestellten Verfehlungen vielleicht doch nicht für eine außerordentliche fristlose, sondern nur für eine ordentliche befristete Kündigung oder sogar noch nicht einmal für diese ausreichen. Der Senat ist nicht in der Lage, dies selbst zu entscheiden, weil dazu noch tatsächliche Feststellungen notwendig sind. Deshalb muß das angefochtene



Urteil bezüglich der fristlosen Kündigung und des jedenfalls von der Frage nach der Wirksamkeit dieser Kündigung abhängigen Anspruchs des Klägers auf Weihnachtsgelohn aufgehoben und dem Landesarbeitsgericht Gelegenheit gegeben werden, das Versäumte nachzuholen. Da diese teilweise Aufhebung des Urteils auf einer Verletzung des materiellen Rechts, nämlich des § 133b GewO beruht, und die Klarstellung dieser Verletzung für die endgültige Entscheidung des Falles von besonderer Bedeutung ist, braucht auf die Verfahrensrügen der Revision, die sich auf die vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen beziehen, insbesondere auf die Rüge der Nichtvernehmung vom Kläger benannter Zeugen, nicht eingegangen zu werden.

II. Im übrigen, nämlich hinsichtlich der Überstundenvergütung, ist die Revision nicht begründet. Daß er in den Jahren 1958 und 1959 insgesamt 1.225 Überstunden geleistet habe, hat der Kläger im Prozeß erstmals in seinem Schriftsatz vom 21. März 1960 behauptet, nachdem die Beweisaufnahme vom 16. Februar 1960 für ihn ungünstig verlaufen war. Eingeklagt hat er die Überstundenvergütung erst in seiner Berufungsbegründung. Die Beklagte hat die Leistung von Überstunden von Anfang an bestritten, deren Spezifizierung verlangt, die Ansicht vertreten, daß etwaige Überstunden durch die verhältnismäßig hohe Bezahlung des Klägers mit abgegolten seien, außerdem Verwirkung eingewandt und hilfsweise mit Gegenansprüchen auf Mietzahlung und Darlehensrückzahlung aufgerechnet. In der Verhandlung vor dem Berufungsgericht hat der Kläger eine Aufstellung eingereicht, in der die von ihm angeblich geleisteten Überstunden nach Wochen aufgegliedert sind. Der Kläger hätte aber auch darlegen müssen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus für die Beklagte tätig gewesen ist. Denn nur dadurch wäre es der Beklagten möglich gewesen, zumal nach so langer Zeit, die Behauptungen des Klägers im einzelnen nachzuprüfen, und zu der Forderung auf Bezahlung der einzelnen geltend gemachten Überstunden Stellung zu nehmen, und erst danach hätte das Landesarbeitsgericht in einem Beweisbeschluß die streitigen Tat-

sachen hinreichend deutlich bezeichnen können (§ 359 ZPO).

Zur Schlüssigkeit des Anspruchs auf Überstundenvergütung gehört, wie das angefochtene Urteil mit Recht annimmt, außerdem die Behauptung, daß die Überstunden entweder von der Betriebsleitung angeordnet oder zur Erledigung der vom Kläger verlangten Arbeit notwendig oder wenigstens von der Beklagten gebilligt oder geduldet worden sind. Auch in dieser Richtung fehlt es dem Vorbringen des Klägers an der notwendigen Bestimmtheit; die Beklagte war wiederum nicht in der Lage, zu dem Vortrag des Klägers einwandfrei Stellung zu nehmen. Seine Bezugnahme auf das Zeugnis des früheren Betriebsleiters W und dessen bereits erwähnte schriftliche Äußerung vom 6. Dezember 1959 läßt offen, welche der in Frage kommenden Möglichkeiten er behaupten will.

Hiernach ist es rechtlich nicht zu beanstanden, vielmehr durchaus richtig, daß das Landesarbeitsgericht den Anspruch des Klägers als nicht ausreichend substantiiert angesehen hat. Demgegenüber kann die Verfahrensrüge der Revision aus § 139 ZPO, das Landesarbeitsgericht habe seine Pflicht verletzt, auf die erforderliche Ergänzung des Klagevortrags hinzuwirken, nicht durchdringen. Bei einem im Hinblick auf die Klagestellung einer tatsächlich geleisteten Überstundenarbeit so spät vorgebrachten und trotz Bestreitens der Beklagten nicht einmal in der letzten mündlichen Verhandlung einigermaßen ausreichend begründeten Klageerweiterungsanspruch hat das Landesarbeitsgericht es mit Recht nicht für notwendig gehalten, durch Fragen und Auflagen an den durch einen Rechtsanwalt vertretenen Kläger zur Verzögerung des Prozesses beizutragen. Der Kläger hat auch, obwohl dies für eine Verfahrensrüge aus § 139 ZPO nötig ist, in seiner Revisionsbegründung nicht gesagt, welches Ergebnis die von ihm gewünschte Befragung gehabt hätte.

gez. Dr. Müller Schilgen Dr. Meier-Scherling

Dr. Hans Jüttner Fink



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 436/60

B e s c h l u ß

In Sachen

./.

wird die Formel des Urteils vom 15. Juni 1961 gemäß
§ 319 ZPO dahin berichtigt, daß nach dem Wort "Fest-
stellungsklage" die Worte: "und seinem Anspruch auf
Weihnachtsvergütung" eingefügt werden.

Kassel, den 20. Juni 1961

Bundesarbeitsgericht
Zweiter Senat

gez. Dr. Müller

Schilgen

Dr. Meier-Scherling





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)