

Aktenzeichen: 7 AZR 150/83

Bundesarbeitsgericht 7. Senat Urteil vom 26. Juni 1985

- 7 AZR 150/83 -

I. Arbeitsgericht

Urteil vom 6. April 1982

Reutlingen

- 1 Ca 737/81 -

II. Landesarbeitsgericht

Urteil vom 10. November 1982

Baden-Württemberg

- 2 Sa 77/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Auskunftsanspruch wg. Überstunden; Ausschlußfrist

Gesetz:

BGB § 242 Auskunftspflicht; TVG § 4 Ausschlußfristen

Leitsätze:

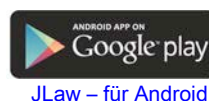
K e i n e

Hinweise des Senats:

Klage auf Auskunft und Bezahlung von Überstunden;
Ausschlußfrist gemäß § 22 MTV für die Arbeitnehmer
des Groß- und Außenhandels in Baden-Württemberg in
der seit dem 1. Januar 1981 geltenden Fassung vom
24. Februar 1981



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



7 AZR 150/83

2 Sa 77/82 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Juni 1985

Zeuner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

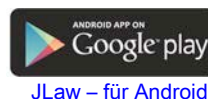
In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. Juni 1985 durch den Richter Roeper als Vorsitzenden, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie den ehrenamtliche Richter Dr. Blaeser und die ehrenamtliche Richterin Lappe für Recht erkannt:



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



Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom
10. November 1982 - 2 Sa 77/82 - wird zurück-
gewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger von der Be-
klagten Mehrarbeitsvergütung und Auskunft über geleistete Mehr-
arbeitsstunden verlangen kann.

Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. April 1976 bis zum
13. Mai 1981, zuletzt als Leiter des Einkaufs, beschäftigt. Dem
Arbeitsverhältnis lag der schriftliche Anstellungsvertrag vom
1. März/9. März 1976 zugrunde. Darin heißt es u.a.:

"§ 1
Der Arbeitnehmer wird als
Tarifgruppe außertariflich angestellt.
...

§ 4
.....
Die Vertragspartner sind sich darüber einig, daß ein
Anspruch auf Abgeltung von geleisteten Überstunden
(einschließlich Überstundenzuschlägen) und Sozial-
zulagen nur insoweit besteht, als ein solcher An-
spruch nicht bereits durch übertarifliche Zahlungen
als gedeckt anzusehen ist.
...

§ 15
.....
Die Bestimmungen dieses Vertrages sind dahingehend



auszulegen, daß möglichst der Bestand des Vertrages gesichert ist. Sollte die eine oder andere Bestimmung dieses Vertrages nichtig sein oder werden, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Dies gilt auch, wenn lediglich ein Absatz oder ein Satz eines Paragraphen unwirksam ist oder wird; die übrigen Teile des Paragraphen behalten dann ihre Gültigkeit.

§ 16

Gerichtsstand für etwaige sich aus diesem hier vorliegenden Anstellungs-/Arbeitsvertrag ergebenden Streitigkeiten ist der handelsregisterliche Firmensitz des Arbeitgebers. Sofern dieser Vertrag nichts anderes bestimmt, gelten die gesetzlichen bzw. die zuletzt gültigen Bestimmungen des Manteltarifvertrages für Arbeitnehmer des Groß- und Außenhandels im Land Baden-Württemberg."

Das letzte Monatsgehalt des Klägers betrug 4.500,-- DM brutto.

Ab Ende 1980 wurde der Betrieb der Beklagten auf EDV umgestellt. In einem Gespräch, das wahrscheinlich gegen Ende des Jahres 1980 stattfand, stellte der damalige zweite Geschäftsführer der Komplementär-GmbH der Beklagten, Herr L , dem Kläger für den Fall einer erfolgreichen Beendigung der Umstellung auf EDV eine Prämie in Gestalt einer einmaligen Pauschalzahlung in Aussicht. Der Kläger, der die Stempeluhr des Betriebs benutzte, war ausweislich der Stempelkarten bis Ende April 1981 erheblich über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus im Betrieb anwesend. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses war die EDV-Umstellung noch nicht abgeschlossen.

Am 13. Mai 1981 unterzeichneten die Parteien eine Vereinbarung über die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Im Rahmen des beim Arbeitsgericht Reutlingen deswegen geführten



Rechtsstreits 1 Ca 378/81 schrieb der Prozeßbevollmächtigte des Klägers an den Prozeßbevollmächtigten der Beklagten unter dem 15. Juli 1981 im Anschluß an die Vergleichsverhandlungen im Gütetermin u.a.:

"Zu regeln bleiben folgende Punkte:

1. ...

2. Einlösung der mündlichen Zusage zur Vergütung von Überstunden anläßlich der EDV-Umstellung.

3. ..."

Am 15. September 1981 stellten die Parteien die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vergleichsweise außer Streit. Im gerichtlichen Vergleichsprotokoll heißt es unter Ziff. 3:

"Damit sind sämtliche Ansprüche zwischen den Parteien aus dem Arbeitsverhältnis - mit Ausnahme eventueller Mehrarbeitsvergütung - erledigt."

Mit Schreiben vom 13. November 1981 verlangte der Prozeßbevollmächtigte des Klägers von der Beklagten Auskunft über vom Kläger im Zusammenhang mit der Umstellung auf EDV geleistete Mehrarbeit. Der Prozeßbevollmächtigte der Beklagten lehnte das im Schreiben vom 20. November 1981 mit der Begründung ab, etwaige Ansprüche des Klägers seien aufgrund von § 22 des Manteltarifvertrages für die Arbeitnehmer des Groß- und Außenhandels in Baden-Württemberg verfallen.

Mit der am 4. Dezember 1981 erhobenen Klage hat der Kläger von der Beklagten zuletzt Auskunft über seine Mehrarbeit in der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Zeit vom 1. November 1980 bis zum 13. Mai 1981, Zahlung entsprechend der Auskunft für die Zeit vom 1. November bis 14. Dezember 1980 und Zahlung von 18.894,06 DM für die Zeit vom 15. Dezember 1980 bis zum 30. April 1981 verlangt. Er hat behauptet, vom 15. Dezember 1980 bis zum 30. April 1981 insgesamt 577,8 Mehrarbeitsstunden geleistet zu haben, die mit jeweils 26,16 DM zuzüglich 25 % Mehrarbeitsvergütung nach § 15 AZO zu vergüten seien. Ferner hat der Kläger behauptet, zwischen den Parteien sei während des Bestands des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, daß man sich über die Vergütung der geleisteten Überstunden bezüglich der Höhe noch unterhalten werde; dabei sei der Vergütungsanspruch grundsätzlich anerkannt worden.

Der Kläger hat beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger Auskunft über die Mehrarbeit des Klägers anlässlich der EDV-Umstellung im Betrieb der Beklagten in der Zeit vom 1. November 1980 bis zum 13. Mai 1981 zu erteilen;
2. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger die Mehrarbeitsvergütung für die Zeit vom 1. November bis 14. Dezember 1980 entsprechend der erteilten Auskunft auf der Grundlage eines Bruttostundenlohnes von 26,16 DM zuzüglich der gesetzlichen Mehrarbeitsvergütung zu bezahlen;
3. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger für die Zeit vom 15. Dezember 1980 bis zum 30. April 1981 18.894,06 DM zuzüglich 14 % Zinsen seit Rechtshängigkeit zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat bestritten, daß der Kläger Überstunden geleistet



habe, die zu vergüten seien. Zwar ergebe sich aus den vorliegenden Stempelkarten, daß der Kläger zwischen dem 15. Dezember 1980 und dem 30. April 1981 mehr als 40 Stunden wöchentlich im Betrieb anwesend gewesen sei. Dies sei jedoch freiwillig geschehen, da es der Kläger aus familiären Gründen zu Hause nicht ausgehalten habe. Überstunden seien weder angeordnet noch notwendig gewesen. Der Kläger sei ohnehin verpflichtet gewesen, eine bestimmte Anzahl von Überstunden ohne zusätzliche Bezahlung zu leisten. Für den Zeitraum vom 1. November bis zum 14. Dezember 1980 besitze sie keine Stempelkarten des Klägers mehr. Eine Vereinbarung wegen der Bezahlung von Überstunden, wie vom Kläger behauptet, sei nie getroffen worden; vielmehr habe man lediglich über eine Prämie für die erfolgreiche Umstellung auf EDV gesprochen. Eine rechtliche Verpflichtung zur Auskunft über Mehrarbeitsstunden bestehe grundsätzlich nicht. Im übrigen habe sie bereits Auskunft erteilt. Schließlich seien etwaige Ansprüche des Klägers verfallen, weil die tarifliche Ausschlußfrist nicht gewahrt sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung im wesentlichen ausgeführt, der Kläger habe seine Ansprüche nicht innerhalb der gemäß § 22 Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Groß- und Außenhandels in Baden-Württemberg i.d.F. vom 24. Februar 1981 vorgeschriebenen Fristen geltend gemacht.

Gegen dieses Urteil hat der Kläger Berufung eingelegt, den Auskunftsanspruch auf die Zeit bis zum 30. April 1981 beschränkt



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



und zu seinem Klagantrag Ziffer 2) hilfsweise beantragt, die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger die Mehrarbeitsvergütung und Überstundenvergütung für die Zeit vom 1. November 1980 bis 14. Dezember 1980 entsprechend der erteilten Auskunft auf der Grundlage eines Bruttostundenlohns von 26,16 DM zuzüglich der tariflichen Mehrarbeits- und Überstundenvergütung zu bezahlen. In der Berufungsbegründung hat der Kläger eingeräumt, eine ausdrückliche Vereinbarung betreffend der geleisteten Überstunden sei zwischen den Parteien nicht getroffen worden. Wohl aber sei man sich zwischen den Parteien zur Zeit des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Frühjahr 1981 einig gewesen, daß für die anlässlich der EDV-Umstellung geleisteten Mehrarbeiten eine Zahlung erfolgen solle, und zwar nach Abschluß der EDV-Arbeiten, wie die Beklagte selbst vortrage. Über die Höhe dieser Vergütung sei dann nicht mehr gesprochen worden.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine zweitinstanzlichen Anträge weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend sowohl den Auskunfts- als auch den Zahlungsanspruch für unbegründet erachtet.

I. Auskunftsanspruch:

1.a) Das Landesarbeitsgericht hat zunächst ausgeführt, für den



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



Auskunftsanspruch fehle es an einer Rechtsgrundlage. Weder im Anstellungsvertrag des Klägers noch im Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer des Groß- und Außenhandels in Baden-Württemberg i.d.F. vom 24. Februar 1981 (im folgenden MTV) sei ein solcher Anspruch geregelt. Ein Fall der §§ 259, 260 und des § 666 BGB liege nicht vor. Allerdings werde in ständiger Rechtsprechung eine aus Treu und Glauben hergeleitete Auskunftspflicht bejaht, wenn die zwischen den Parteien bestehenden Rechtsbeziehungen es mit sich brächten, daß der Berechtigte in entschuldbarer Weise über Bestehen oder Umfang seines Rechts im Ungewissen sei und der Verpflichtete die zur Beseitigung der Ungewißheit erforderliche Auskunft unschwer geben könne. Der Kläger befinde sich aber nicht in entschuldbarer Weise über die tatsächlichen Grundlagen eines eventuellen Überstundenvergütungsanspruchs im Ungewissen; denn er hätte sich diese durch Notieren der von ihm jeweils eingehaltenen täglichen Arbeitszeit unschwer selbst beschaffen können.

b) Diese Ausführungen sind nicht zu beanstanden.

Als vertragliche Nebenpflicht besteht eine Pflicht zur Auskunftserteilung nach § 242 BGB, wenn der aus dem Vertrag Berechtigte entschuldbarerweise über das Bestehen und den Umfang seines Rechts keine Gewißheit hat und deshalb auf die Auskunft des anderen Teils angewiesen ist, der sie unschwer geben kann (vgl. nur Larenz, Lehrbuch des Schuldrechts, Allgemeiner Teil, 13. Aufl., S. 129 mit Nachweisen). Auch das Bundesarbeitsgericht hat keinen allgemeinen Auskunftsanspruch zwischen den Arbeitsvertragsparteien anerkannt. Soweit es das Bestehen eines



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



Auskunftsanspruchs angenommen hat, lag dem zum Teil der Gesichtspunkt zugrunde, daß derjenige, welcher einem anderen ein Recht einräumt, ihm in aller Regel auch die Mittel einräumt, um das Recht verwirklichen zu können (BAG Urteil vom 17. November 1958 - 2 AZR 277/58 - BAG 7, 51 = AP Nr. 18 zu § 3 KSchG: Vereinbarung einer Umsatzvergütung; BAG Urteil vom 7. Juli 1960 - 5 AZR 61/59 - AP Nr. 2 zu § 242 BGB Auskunftspflicht: Zusage einer Gewinnbeteiligung). Im übrigen hat das Bundesarbeitsgericht auf den zitierten Grundsatz abgestellt (BAG Urteil vom 22. April 1967 - 3 AZR 347/66 - AP Nr. 12 zu § 242 BGB Auskunftspflicht: begründeter Anlaß für die Annahme von Verstößen gegen ein Wettbewerbsverbot) und dabei nicht geringe Anforderungen an die Entschuldigbarkeit gestellt (vgl. BAG Urteil vom 15. Juni 1972 - 5 AZR 32/72 - AP Nr. 14 zu § 242 BGB Auskunftspflicht: Zusammensetzung des Lohnes).

Eine entschuldbare Ungewißheit des Klägers kann im Streit-
falle weder aufgrund des mit dem früheren Geschäftsführer

L geführten Gesprächs noch im Hinblick auf die Benutzung der Stempeluhr angenommen werden. Aufgrund des Gesprächs konnte der Kläger nicht annehmen, die sich aus den Stempelkarten ergebende Überzeit werde als Mehrarbeit vergütet werden, so daß gesonderte Notizen überflüssig sein würden. Nach dem Gespräch mußte er davon ausgehen, daß er, sofern er eine Einzelabrechnung aufmachen wollte, die Überstunden auch im einzelnen darzulegen habe. Denn die Überstunden sollten jedenfalls nicht bereits nach den Stempelkarten endgültig berechnet werden. Zudem diene nach dem nicht bestrittenen Vortrag der Beklagten die Benutzung der Stem-



peluhr nicht der Ermittlung der Vergütung, weil der Kläger Überstunden grundsätzlich ohne besondere Bezahlung leisten mußte. Schon deswegen mußte der Kläger auch damit rechnen, daß die Beklagte die Stempelkarten nicht längere Zeit aufbewahren werde. Der Kläger hat nicht einmal vorgetragen, daß schon im November 1980 zu erwarten gewesen sei, die ohne Mehrarbeitsvergütung zu leistende Arbeitszeit werde überschritten werden. Auch mußte der Kläger damit rechnen, daß die Beklagte eine Stempelzeit von beispielsweise morgens 5.00 Uhr bis abends gegen 21.00 Uhr nicht als Arbeitszeit akzeptieren werde. Demnach ist das Landesarbeitsgericht zu Recht davon ausgegangen, der Kläger hätte sich die tägliche Arbeitszeit selbst notieren müssen.

Es kommt hinzu, daß die Beklagte nicht etwa unschwer Auskunft erteilen kann. Der Arbeitgeber kann in Fällen der vorliegenden Art überhaupt keine Auskunft über die Mehrarbeit erteilen. Was ihm zur Verfügung steht, sind lediglich die Stempelkarten, die unter den dargelegten Umständen keinen sicheren Schluß auf die Arbeitszeit zulassen. Die Beklagte hat dem Kläger gleichwohl die Stempelkarten für den überwiegenden Zeitraum zur Verfügung gestellt. Wenn sie sich für den restlichen, viele Monate zurückliegenden Zeitraum darauf berufen hat, sie sei nicht mehr im Besitz von Stempelkarten, so ist das schon angesichts der tariflichen Ausschußfrist (siehe unten II 2 b) nicht treuwidrig. Jedenfalls hat der Kläger auch diese Voraussetzung des Auskunftsanspruchs nicht dargetan.

2.a) Das Landesarbeitsgericht hat die Klagabweisung zusätzlich



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



darauf gestützt, ein Auskunftsanspruch des Klägers sei auch gemäß § 22 Abs. 1 Buchst. c, Abs. 3 MTV verfallen. Der MTV finde auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung, da diese ihn in § 16 Satz 2 des Arbeitsvertrages in Bezug genommen hätten. Die etwaige Unwirksamkeit des § 16 Satz 1 des Arbeitsvertrages führe nach dessen § 15 nicht zur Unwirksamkeit des § 16 Satz 2. Gemäß § 8 Abs. 6 MTV sei die Vergütung für die Mehrarbeit spätestens am Schluß des auf die Leistung folgenden Monats fällig geworden. Gleichzeitig wäre auch ein eventueller Auskunftsanspruch fällig geworden. Der Kläger habe den Auskunftsanspruch nicht innerhalb von drei Monaten nach der jeweiligen Fälligkeit schriftlich geltend gemacht. Die letzte Ausschlußfrist (für eventuelle Ansprüche wegen Mehrarbeit im April) sei mit dem 31. August 1981 abgelaufen. Insbesondere enthalte auch das Anwaltsschreiben vom 15. Juli 1981 kein Verlangen auf Auskunft über die Dauer der geleisteten Mehrarbeit.

b) Ohne Erfolg macht die Revision geltend, nach § 1 des Arbeitsvertrages finde der MTV insgesamt keine Anwendung. Nach der eindeutigen Vertragsregelung ist nur die Vergütung außertariflich geregelt, während ergänzend der MTV Anwendung findet. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts hierzu sind rechtsfehlerfrei. Daher ist auch § 22 MTV anwendbar.

Das Landesarbeitsgericht hat richtig gesehen, daß der Auskunftsanspruch als Nebenanspruch der Ausschlußfrist unterliegt. Allerdings handelt es sich bei einem Auskunftsanspruch über geleistete Überstunden um einen unselbständigen Nebenanspruch (so-



gen. Hilfsanspruch) des Anspruchs auf Vergütung der Überstunden. Wegen eines solchen unselbständigen Nebenanspruchs läuft keine selbständige Ausschlußfrist. Er kann nicht selbständig verfallen oder bestehen bleiben, sondern teilt das Schicksal des Hauptanspruchs. Deshalb ist entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts nicht entscheidend, daß der Kläger innerhalb der Ausschlußfrist keine Auskunft verlangt hat. Die Geltendmachung des Auskunftsanspruchs allein würde am Verfall des Vergütungsanspruchs und damit des Auskunftsanspruchs nichts ändern. Andererseits würde schon die Geltendmachung des Vergütungsanspruchs auch den Auskunftsanspruch erhalten. Es kommt daher für den Verfall eines etwaigen Auskunftsanspruchs des Klägers allein darauf an, ob der Vergütungsanspruch rechtzeitig geltend gemacht worden ist. Das hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend verneint (dazu unten II).

II. Zahlungsansprüche:

1. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, eventuelle Ansprüche des Klägers auf Mehrarbeitsvergütung seien nicht rechtzeitig innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend gemacht worden und daher gemäß § 22 Abs. 3 MTV verfallen. Für den Zeitraum November 1980 bis Februar 1981 ergebe sich das aus dem unstreitigen Fehlen einer schriftlichen Geltendmachung vor dem 30. Juni 1981. Auch für die Monate März und April 1981 fehle es an der rechtzeitigen Geltendmachung.

Zur Geltendmachung eines Anspruches gehöre die Spezifizierung nach Grund und Höhe. Der Anspruch müsse dem Grunde nach in-



dividualisiert werden, damit der Anspruchsgegner erkennen könne, welche Forderungen erhoben würden. Ferner müsse annähernd angegeben werden, in welcher Höhe Forderungen erhoben würden, damit sich der Anspruchsgegner schlüssig werden könne, wie er sich verhalten solle. Dies sei nur dann entbehrlich, wenn dem Schuldner die Höhe der Forderung bekannt sei, oder wenn er durch sein Verhalten bewirkt habe, daß der Gläubiger von seinen Ansprüchen nicht rechtzeitig Kenntnis erhalten habe.

Diesen Anforderungen genüge das Schreiben vom 15. Juli 1981 nicht, selbst wenn zugunsten des Klägers davon ausgegangen werde, daß der Hinweis auf noch zu regelnde Punkte ein Geltendmachen im Sinne von § 22 MTV darstelle. Einmal werde durch den Hinweis auf eine mündliche Zusage zur Vergütung von Überstunden anlässlich der EDV-Umstellung ein Anspruch auf Vergütung von Mehrarbeits- und Überstunden nicht genügend individualisiert. Aus einem Hinweis dieses Inhalts habe die Beklagte nämlich entnehmen müssen, daß der Kläger auf das Gespräch mit dem früheren Geschäftsführer abhebe und daß er die dabei in Aussicht gestellte Prämie beanspruche. Vor allem aber fehle jegliche Angabe zur Höhe des beanspruchten Betrages. Eine solche Angabe sei nicht entbehrlich gewesen. Der Beklagten habe schon wegen § 4 Abs. 5 des Anstellungsvertrages (eingeschränkte Vergütung von Überstunden aufgrund der außertariflichen Vergütung) nicht bekannt sein können, in welcher Höhe der Kläger Vergütung für Mehrarbeitsstunden fordern wolle. Angaben zur Höhe seiner Mehrarbeitsvergütungsforderung seien dem Kläger entgegen seinem Vorbringen wenigstens annähernd möglich gewesen. Wenn er sich schon keine Notizen gemacht habe,



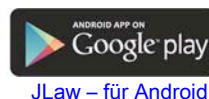
habe er die tarifliche Mehrarbeit in der Zeit der EDV-Umstellung doch wenigstens schätzen können. Auch den pro Mehrarbeitsstunde beanspruchten Betrag von 26,16 DM habe er am 15. Juli 1981 schon ermitteln können. Ihm sei es am 15. Juli 1981 daher möglich gewesen, der Beklagten die ungefähre Höhe der von ihm beanspruchten Mehrarbeitsvergütung zu nennen.

Schließlich sei ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung auch nicht durch eine Erklärung des damaligen Geschäftsführers, nach Abschluß der EDV-Umstellung würde über eine Vergütung der insoweit angefallenen Leistungen noch gesprochen werden, bis zum Abschluß der Umstellung oder bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 13. Mai 1981 gestundet worden. Dies hätte zur Voraussetzung, daß zwischen den Parteien bei dieser Gelegenheit Einigkeit darüber bestanden hätte, daß der Kläger Mehrarbeitsvergütung überhaupt erhalte, er also Ansprüche dieser Art habe. Nur dann, wenn solche Ansprüche zumindest dem Grunde nach feststünden, komme deren Stundung in Betracht. Über die Zahlung einer Mehrarbeitsvergütung für zusätzliche Arbeitsstunden des Klägers anläßlich der Umstellung auf EDV habe aber zwischen den Parteien weder zum Zeitpunkt des Gesprächs noch überhaupt jemals Einigkeit bestanden. Bei dem Gespräch zwischen dem Kläger und dem damaligen Geschäftsführer sei es nicht um die Vergütung von Mehrarbeitsstunden gegangen. Dem Kläger sei vielmehr für den Fall einer erfolgreichen Beendigung der Umstellung eine Prämie, also eine Art Erfolgshonorar, in Aussicht gestellt worden.

2. Diesen Ausführungen ist im Ergebnis zu folgen.



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



a) Das Landesarbeitsgericht hat nicht geprüft, ob der Kläger einen Zahlungsanspruch in Höhe von 18.894,06 DM wegen Mehrarbeit (so die Begriffsbestimmung in § 7 Abs. 1 MTV) für die Zeit vom 15. Dezember 1980 bis zum 30. April 1981 erworben hat. Schon diese Frage ist zu verneinen. Dem Kläger steht Mehrarbeitsvergütung für die genannte Zeit nicht zu.

aa) Voraussetzung für einen Zahlungsanspruch ist gemäß § 611 BGB zunächst, daß der Kläger 577,8 Überstunden tatsächlich geleistet hat. Das hat die Beklagte bestritten und geltend gemacht, der Kläger sei lediglich im Betrieb anwesend gewesen, weil er es aus familiären Gründen zu Hause nicht ausgehalten habe. Ein solches Bestreiten ist auch im Hinblick auf die vorgelegten Stempelkarten zulässig. Denn die Bedienung der Stempeluhr durch den Kläger diene nicht der Erfassung seiner Arbeitszeit zum Zwecke der Vergütungsberechnung. Demgegenüber hat der Kläger keinen Beweis für die behaupteten Überstunden angetreten. Auch eine Schätzung gemäß § 287 ZPO durch die Tatsacheninstanzen kommt bei dieser Sachlage nicht in Betracht; hierzu hätte der Kläger näheren Vortrag zur Arbeitsweise und zum Inhalt seiner Arbeit leisten müssen. Lediglich die Vorlage der Stempelkarten reicht jedenfalls - zumal bei der Position des Klägers als Leiter des Einkaufs - nicht aus.

Nach den Einlassungen des Klägers ist zwischen den Parteien unstreitig, daß die geltend gemachten Überstunden von der Beklagten nicht ausdrücklich angeordnet worden sind. Für eine Duldung der Überstunden durch die Beklagte hat der Kläger keinen



schlüssigen Sachvortrag geleistet. Es reicht hierfür nicht aus, daß der Kläger der Beklagten regelmäßig seine Stempelkarten abgegeben hat; denn diese dienten nur dazu, die tägliche Anwesenheit festzuhalten. Da der Kläger die EDV-Umstellung durchführen sollte, kann davon ausgegangen werden, daß er die nach seiner Beurteilung erforderlichen Überstunden, ggf. auch in größerem Umfang, zu leisten berechtigt war. Die Beklagte hat die Erforderlichkeit etwaiger Überstunden bestritten. Daher hätte der Kläger die (subjektive) Erforderlichkeit darlegen und dafür notfalls zulässigen Beweis antreten müssen. Das hat er nicht getan, sondern sich lediglich auf "Sachverständigengutachten" und "Augenschein" berufen. Allein aus der Arbeitsaufgabe EDV-Umstellung ergibt sich die Erforderlichkeit der geltend gemachten - ungewöhnlich umfangreichen - Überstunden nicht.

Auch das führt zur Verneinung des Anspruchs.

bb) Der Kläger hat zudem bei der Berechnung seines Anspruchs folgendes außer acht gelassen:

Die §§ 1 und 4 Abs. 5 in Verbindung mit Abs. 1 des Arbeitsvertrages lassen die volle Geltendmachung von Überstunden nicht zu. Die hierzu ergangene Auflage des Landesarbeitsgerichts ist von den Parteien nicht beachtet worden. Immerhin betrug die Differenz zwischen dem im Anspruchszeitraum höchsten Tarifgehalt von 2.994,-- DM und dem Monatsgehalt des Klägers 1.506,-- DM. Im Rahmen dieses Betrages müßte sich der Kläger seine monatlichen Ansprüche kürzen lassen, wenn er in die höchste Tarifgruppe ein-



zustufen wäre.

cc) Der Kläger hat eingeräumt, daß nach Abschluß der EDV-Umstellung zwischen den Parteien über eine Sonderzahlung gesprochen werden sollte. Er hat erwogen, daß diese Sonderzahlung an die Stelle einer Einzelvergütung von Überstunden treten sollte (vgl. § 8 Abs. 5 MTV). Der Sachvortrag der Parteien reicht aber nicht für die Annahme aus, daß die Sonderzahlung die Einzelabrechnung von Überstunden ausschließen sollte. Eine solche Pauschalabgeltung hätte in der Vereinbarung der Parteien klar zum Ausdruck kommen müssen. Dies ist nach dem Vortrag des Klägers, erst recht nach dem der Beklagten, nicht der Fall. Zumindest ebenso nahe liegt die Annahme, daß die Sonderzahlung als Prämie für die EDV-Umstellung (unabhängig von Überstunden) gezahlt werden sollte (vgl. etwa BGH NJW 1984, 1346 wonach der Verzicht auf eine Forderung nicht zu vermuten ist, sondern ein unzweideutiges Verhalten erforderlich ist, das vom Erklärungsgegner als Aufgabe des Rechts verstanden werden kann). Da es sich bei einer derartigen Prämie gegenüber den geltend gemachten Ansprüchen um einen anderen Streitgegenstand handelt (auf den der Kläger erkennbar nicht abhebt), kann nicht geprüft werden, ob der Kläger wenigstens teilweise die Voraussetzungen für die Zahlung der Prämie erfüllt hat.

b) Dem Ergebnis des Landesarbeitsgerichts, daß sämtliche Zahlungsansprüche des Klägers für den Zeitraum von November 1980 bis April 1981 jedenfalls gemäß § 22 MTV erloschen sind, ist zuzustimmen. Wie oben unter I 2 b ausgeführt, findet § 22 MTV auf das



Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung. Diese Bestimmung lautet sowohl in der bis 1981 als auch in der seit dem 1. Januar 1981 geltenden Fassung wie folgt:

"§ 22 Ausschlußfristen

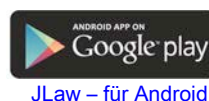
1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind gegenüber dem Arbeitgeber oder der von ihm bezeichneten Stelle zunächst mündlich, bei Erfolglosigkeit schriftlich innerhalb der folgenden Fristen geltend zu machen.
 - a) Ansprüche wegen Nichtübereinstimmung des ausgezahlten Betrages mit der Entgeltabrechnung bzw. Entgeltsnachweis: unverzüglich,
 - b) Ansprüche wegen fehlerhafter Errechnung des Entgeltes oder der Abzüge: 3 Monate nach Aushändigung der Entgeltsabrechnung bzw. Auszahlung der Bezüge,
 - c) alle übrigen Ansprüche: 3 Monate nach Fälligkeit (Urlaub 3 Monate nach Ende des Urlaubsjahres),
 - d) im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses: 3 Monate nach dem Ausscheiden.
2. Für Ansprüche des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis gegenüber den Arbeitnehmern gelten die Fristen des Abs. 1 sinngemäß.
3. Die Ansprüche erlöschen, wenn sie nicht vor Ablauf der in Abs. 1 genannten Fristen schriftlich geltend gemacht worden sind.
4. Sind die Ansprüche frist- und formgerecht geltend gemacht, ist ihre Erfüllung aber vom Arbeitgeber schriftlich abgelehnt worden, so muß der Arbeitnehmer, sofern er das Arbeitsgericht anrufen will, innerhalb von 4 Monaten nach Ablehnung Klage erheben. Geschieht dieses nicht, so erlöschen die Ansprüche. Dies gilt auch für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer."

aa) Das zwischen dem damaligen Geschäftsführer L und dem Kläger geführte Gespräch hat weder den Zeitraum für die schriftliche Geltendmachung nach § 22 MTV hinausgeschoben, noch



diese überflüssig gemacht.

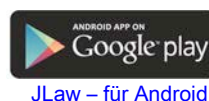
Das Landesarbeitsgericht hat eine Stundung der Ansprüche des Klägers mit der Begründung verneint, die Stundung setze Einigkeit über das Bestehen der Ansprüche voraus; hieran habe es gefehlt. Dem kann so nicht gefolgt werden. Stundung bedeutet das Hinausschieben der Fälligkeit einer Forderung bei Bestehenbleiben der Erfüllbarkeit. Sie beruht in der Regel auf vertraglicher Abrede (Palandt/Heinrichs, BGB, 44. Aufl. 1985, § 271 Anm. 4 a). In der Tat könnte die vom Kläger zunächst behauptete Vereinbarung, man werde sich über die Vergütung der geleisteten Überstunden bezüglich der Höhe noch unterhalten, eine Stundung bedeuten. Denn hierin liegt jedenfalls die übereinstimmende Wertung, daß Ansprüche in Betracht kommen, verbunden mit der Einigung darüber, daß die Berechnung und Bewertung der Ansprüche - und damit auch die Zahlung - erst zu einem späteren Zeitpunkt (Abschluß der Arbeiten) erfolgen solle. Der Kläger ist aber schon in zweiter Instanz von dieser Behauptung wieder abgerückt. Seinen äußerst unklaren und unsubstantiierten Vortrag hat das Landesarbeitsgericht dahin verstanden, es sei in dem betreffenden Gespräch nicht um die Vergütung für Mehrarbeitsstunden gegangen. Hiergegen hat sich der Kläger mit der Revision nicht gewandt, sondern die Darstellung der Beklagten im wesentlichen bestätigt. Demnach fehlt es an einer - mindestens konkludenten - Erklärung des Klägers über ein Hinausschieben der Fälligkeit von Ansprüchen auf Mehrarbeitsvergütung, so daß von einer Stundungsvereinbarung insoweit keine Rede sein kann.



Aus dem Gesagten ergibt sich, daß auch kein Anerkenntnis hinsichtlich der eingeklagten Ansprüche und kein Verzicht auf ihre besondere Geltendmachung vorliegt.

bb) Die Berufung auf die Ausschlußfrist ist auch nicht rechtsmißbräuchlich. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts steht die Anwendung einer tariflichen Ausschlußklausel unter dem Grundgedanken des § 242 BGB (BAG Urteil vom 8. Juni 1983 - 5 AZR 632/80 - BAG 43, 71, 77 = AP Nr. 78 zu § 4 TVG Ausschlußfristen, unter 2 c bb der Gründe; auch schon zum Beispiel BAG Urteil vom 18. Juni 1980 - 4 AZR 463/78 - AP Nr. 68 zu § 4 TVG Ausschlußfristen, jeweils m.w.N.; BAG Urteil vom 18. Dezember 1984 - 3 AZR 383/82 - zur Veröffentlichung in der Fachpresse vorgesehen, unter II 2 c der Gründe). Sie kommt nicht in Betracht, wenn durch das Verhalten des Schuldners beim Gläubiger ein Vertrauenstatbestand dahin geschaffen wird, der Schuldner werde sich nicht auf die tarifliche Ausschlußfrist berufen, sondern auch ohne Geltendmachung leisten. Der Gläubiger ist unter solchen Umständen nicht gehalten, die Forderung alsbald gegenüber dem Schuldner (schriftlich) geltend zu machen.

Im Streitfalle hat der Kläger die Voraussetzungen für eine Anwendung dieser Grundsätze nicht schlüssig dargelegt. Sein Vortrag hierzu ist zu ungenau. Der Kläger hat eingeräumt, es sei zwischen den Parteien eine ausdrückliche Vereinbarung betreffend der geleisteten Überstunden nicht erfolgt, nach Abschluß der Umstellungsarbeiten sollte aber über eine Sonderzahlung gesprochen werden. Hieraus konnte für ihn kein Vertrauen dahingehend er-



wachsen, die Beklagte werde Überstunden auch ohne besondere Geltendmachung einzeln vergüten. Selbst wenn die Sonderzahlung nicht die "Sonderleistung" EDV-Umstellung, sondern auch die dabei anfallenden Überstunden betraf, wurde beim Kläger nicht der berechtigte Eindruck erweckt, die Überstunden würden auf alle Fälle - wenigstens teilweise - einzeln vergütet; dazu sind Sonderzahlung und Einzelvergütung zu unterschiedlich. Der Kläger hätte zumindest vortragen müssen, die in Aussicht genommene Sonderzahlung habe sich der Höhe nach eng an die geleisteten Überstunden anlehnen sollen (vgl. auch § 8 Abs. 5 MTV, der gemäß Arbeitsvertrag aber nur ergänzend gilt). Das ist nicht geschehen. Daher mußte der Kläger, wenn er neben oder anstatt der angesprochenen Sonderzahlung Überstundenvergütung verlangen wollte, diese auch fristgemäß geltend machen.

cc) Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, daß das Schreiben vom 15. Juli 1981 nicht den Anforderungen des § 22 MTV entspricht.

Das Landesarbeitsgericht ist ohne nähere Prüfung davon ausgegangen, in dem genannten Schreiben liege ein Geltendmachen. Dieser Würdigung kann sich der Senat nicht anschließen. "Geltendmachen" des Anspruchs bedeutet das bestimmte Verlangen nach Erfüllung des Anspruchs. Die Formulierung "zu regeln bleiben folgende Punkte ..." zielt im Rahmen der hier geführten Vergleichsverhandlungen demgegenüber nur darauf, die eigene Verhandlungsposition abzustecken. Es fehlt an dem bestimmten Verlangen der Erfüllung, wenn etwas nur "zu regeln bleiben" soll.



Nach dem erklärten Willen bleibt gerade vorläufig offen, wie die Regelung auszusehen hat. Daran ändert auch nichts, daß Gegenstand der Regelung die "Einlösung der mündlichen Zusage ..." ist. Bei der Auslegung ist besonders auch der Gesamtzusammenhang des Schreibens und die Tatsache zu berücksichtigen, daß es sich um ein Anwaltsschreiben handelt, welches der Aushandlung eines Vergleichs zwischen den beteiligten Rechtsanwälten diene.

Vor allem aber läßt das Schreiben vom 15. Juli 1981 nicht deutlich genug erkennen, daß gerade die Forderung auf Überstundenvergütung geltend gemacht werden sollte. Sowohl sie als auch die Prämienforderung standen offen. Nach den Behauptungen des Klägers soll aber nur letztere von der Beklagten zugesagt worden sein, so daß die Worte "Einlösung der mündlichen Zusage" eher den Schluß nahelegen, der Kläger habe nur die - im vorliegenden Rechtsstreit nicht verfolgte - Prämienforderung geltend machen wollen.

Deshalb überzeugen die im Anschluß an die Urteile des Bundesarbeitsgerichts vom 8. Februar 1972 (- 1 AZR 221/71 - BAG 24, 116 = AP Nr. 49 zu § 4 TVG Ausschlußfristen) und vom 17. Oktober 1974 (- 3 AZR 4/74 - AP Nr. 55 zu § 4 TVG Ausschlußfristen) gemachten Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zur nötigen Individualisierung des geltend zu machenden Anspruchs nach Grund und Höhe. Rechtsfehler liegen insoweit nicht vor. Da das Schreiben vom 15. Juli 1981 auf die "mündliche Zusage zur Vergütung von Überstunden" Bezug nimmt, war für die Beklagte nicht ersichtlich, der Kläger wolle eine Einzelabrechnung von Überstunden



entsprechend seinen Stempelzeiten verlangen. Denn die Erklärung des Geschäftsführers stellte eine pauschale Sonderzahlung und gerade nicht die Einzelvergütung von Überstunden in Aussicht. Damit steht in engem Zusammenhang, daß die Ansprüche auch nicht annähernd der Höhe nach bezeichnet worden sind. Der Sinn der tariflichen Ausschlußklauseln besteht darin, möglichst bald Gewißheit darüber zu schaffen, mit welchen Ansprüchen die jeweilige Gegenseite noch zu rechnen hat (BAG Urteil vom 26. April 1978 - 5 AZR 62/77 - AP Nr. 64 zu § 4 TVG Ausschlußfristen, unter I 2 der Gründe; BAG Urteil vom 8. August 1979 - 5 AZR 660/77 - AP Nr. 67, aaO, unter II 3 a der Gründe, jeweils m.w.N.; BAG Urteil vom 20. Oktober 1982 - 5 AZR 110/82 - BAG 40, 258, 260 f. = AP Nr. 76, aaO, unter 1 a der Gründe; BAG Urteil vom 8. Juni 1983 - 5 AZR 632/80 - BAG 43, 71, 75 f. = AP Nr. 78, aaO, unter 2 b der Gründe; BAG Urteil vom 18. Dezember 1984 - 1 AZR 588/82 - zur Veröffentlichung bestimmt, unter II 3 b der Gründe). Diesen Zweck hat das Schreiben vom 15. Juli 1981 jedenfalls hinsichtlich der Überstundenvergütung nicht erreicht.

Roeper

Dr. Blaeser

Dr. Becker

Lappe

Dr. Steckhan



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)





JLaw – Gesetze und Urteile
(mobile App)

Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)