

Abgeltung von Überstunden

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 10.10.2008 – [6 Sa 390/08](#)

Überstunden müssen nur vergütet werden, wenn sie angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden oder zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren.

I. Sachverhalt

Der Kläger war seit 1992 bis zu seinem Ausscheiden durch Arbeitgeberkündigung im Jahre 2006 bei der Beklagten als Metzgermeister – zuletzt als Filialleiter – beschäftigt. Entsprechend der arbeitsvertraglichen Verpflichtung betrug seine regelmäßige Arbeitszeit 40 Stunden wöchentlich. Mit seiner am 18.09.2007 erhobenen Klage begehrte der Kläger die Abrechnung und Vergütung von 711 Überstunden betreffend die Monate Mai bis August 2006. Zur Begründung seiner Klage führte der Kläger aus, dass sein täglicher Arbeitsaufwand aufgrund seiner herausgehobenen Position in der Regel mehr als 14 Stunden betragen habe. Insoweit sei vereinbart gewesen, dass die geleisteten Mehrstunden im Rahmen eines Kalenders täglich notiert und diese aufgrund der gefertigten Notizen ausgezahlt würden. Seit Übernahme der Filiale in der V-Straße habe er der Beklagten am Ende des Jahres die Stundenaufzeichnungen entsprechend vorgelegt und jeweils die Zahlung erhalten. So sei dies für das Jahr 2005 geschehen. Auch für das Jahr 2006 habe bis zur fristlosen Kündigung seitens der Beklagten nichts anderes gegolten.

Die Beklagte hingegen bestritt, dass die Notizen des Klägers richtig seien. Sie gab an, die im Kalender aufgeführten Stunden weder angeordnet noch geduldet zu haben.

II. Entscheidungsgründe

Das LAG wies die Klage ab. Ein Anspruch auf Vergütung von Überstunden setze neben der tatsächlichen Überstundenleistung voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden oder jedenfalls notwendig waren, um die geschuldete Arbeit zu erbringen. Dazu müsse der Arbeitnehmer im Einzelnen darlegen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet habe, von welcher Normalarbeitszeit er täglich ausgehe und dass er diese tatsächlich gearbeitet habe. Sei die Arbeitszeit variabel und es dem Arbeitnehmer überlassen, wie er die Wochenarbeitszeit einteile, müsse er für jeden einzelnen Arbeitstag nach Datum und Stunde aufschlüsseln, mit welchen Arbeiten er die Arbeitszeit zugebracht habe. Bestreitet der Arbeitgeber die Behauptung des Arbeitnehmers - wie im vorliegenden Fall -, dass die behaupteten Überstunden nicht geleistet worden seien, sei der Arbeitnehmer verpflichtet darzulegen, welche - geschuldete - Tätigkeit er jeweils an den fraglichen Tagen ausgeführt habe. Angesichts des Bestreitens der Beklagten genügten die pauschalen Behauptungen des Klägers, er habe täglich mehr als 14 Stunden gearbeitet, nach Auffassung des LAG nicht, um einen Anspruch auf Überstundenvergütung durchzusetzen.

Im Übrigen komme es für die hier verfolgten Ansprüche - betreffend die Monate Mai bis August 2006 - auf ein früheres Verhalten der Beklagten aus dem Jahre 2005 nicht entscheidungserheblich an, da Ansprüche auf Überstundenvergütung jeweils immer neu für die verfolgten Zeiträume entstünden.