

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

2 Sa 17/13

3 Ca 845/11

(Arbeitsgericht Bayreuth)

Datum: 27.11.2013

Rechtsvorschriften: § 611 BGB

Leitsatz:

Erteilt der Arbeitgeber nach Prüfung vom Arbeitnehmer ausgefüllter tageweiser Stundenzettel sog. Wochenstundenzettel, aus denen sich nur mehr die Wochenstundenzahl ergibt, so genügt der Arbeitnehmer seiner Darlegungslast sowohl bezüglich der Leistung als auch der Billigung von Überstunden, wenn er sich auf die vom Arbeitgeber bescheinigten Wochenstunden beruft.

Urteil:

1. Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts Bayreuth vom 10.10.2012, Az. 3 Ca 845/11, abgeändert.
2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 2.845,63 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 27.08.2011 zu zahlen.
3. Im Übrigen wird die Berufung zurückgewiesen.
4. Die Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens. Die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens werden gegeneinander aufgehoben.
5. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten im Berufungsverfahren um Ansprüche wegen Überstundenvergütung des Klägers aus dem Ausbildungs- und nachfolgenden Arbeitsverhältnis.

Der am 06.04.1990 geborene Kläger absolvierte im Zeitraum vom 09.07.2007 bis 08.01.2011 bei der Beklagten ein Ausbildungsverhältnis als Kälteanlagenbauer. Im Ausbildungsvertrag (Bl. 31 d. A.) war als Vergütung für das erste Ausbildungsjahr ein Betrag von 391,-- €, für das zweite Ausbildungsjahr ein Betrag von 432,-- €, für das dritte Ausbildungsjahr ein Betrag von 506,-- € und für das vierte Ausbildungsjahr ein Betrag von 570,-- € brutto monatlich vereinbart.

Nach Ablauf der Ausbildungszeit und Ablegen der Facharbeiterprüfung war der Kläger ab 08.01.2011 weiter eingesetzt. Die Mitteilung über das Bestehen der Prüfung erfolgte am 24.02.2011. Ab dem 24.02.2011 war der Kläger dann als Facharbeiter bei der Beklagten gegen Bezahlung eines Stundenlohnes von 10,-- € brutto beschäftigt.

Mit Schreiben vom 28.04.2011 kündigte der Kläger das Arbeitsverhältnis zum 31.05.2011. Er arbeitete bis 06.05.2011, danach war er unter Anrechnung auf Zeitausgleichs- und Urlaubsansprüche freigestellt.

Im Zeitraum des Ausbildungsverhältnisses hatte der Kläger Überstunden geleistet. Die Beklagte rechnete zunächst die aus ihrer Sicht geleisteten Überstunden jeweils im Folgemonat ab und bezahlte sie aus. Die nicht tarifgebundene Beklagte vergütet bei Auszubildenden im ersten Lehrjahr Überstunden mit 4,50 € je Stunde, im zweiten Lehrjahr mit 5,50 € je Stunde, im dritten Lehrjahr mit 6,50 € je Stunde und im vierten Lehrjahr mit 7,50 € brutto je Stunde.

Anstelle der monatlichen Abrechnung und Auszahlung von Überstunden vereinbarten die Parteien dann, dass die vom Kläger geleisteten Überstunden auf ein Überstundenkonto gutgeschrieben werden. Dabei war Zielvorstellung, dass der Kläger ein Freizeitguthaben ansammeln kann, um sich am Ende des Ausbildungsverhältnisses auf die Prüfung vorbereiten zu können. Dabei wurden jedoch nicht alle vom Kläger geleisteten Überstunden auf

das Überstundenkonto gutgeschrieben. Ein Teil der Überstunden wurde nach wie vor im laufenden Ausbildungsverhältnis abgerechnet und ausbezahlt: Im Dezember 2009 bis Mai 2010 waren es 314,5 Überstunden, im August 2010 dann 13 Überstunden, im November 2010 weitere 13,13 Überstunden, im Januar 2011 weitere 12 Überstunden und im Februar 2011 ebenfalls 12 Überstunden (insgesamt 364,13 Stunden). Ausweislich der Lohnabrechnung von Mai 2011 bezahlte die Beklagte dann noch einen Betrag von 1.295,51 € brutto als restliche Vergütung für 177,5 Überstunden aus der Ausbildungszeit für den Zeitraum bis 24.02.2011.

Der Kläger hat, wie alle anderen Auszubildenden und Arbeitnehmer auch, für jede Arbeitswoche einen sogenannten Wochenstundenzettel, auf dem die geleisteten Stunden mit taggenauer Erfassung angegeben sind, beim hierfür zuständigen Arbeitnehmer P... abgegeben (vgl. Bl. 236 d. A.). Der Kläger erhielt den unteren Abschnitt des jeweiligen Wochenstundenzettels nach Überprüfung zurück, der die angefallenen Wochenstunden auflistete (vgl. Bl. 390 – 407 d. A.).

Hinsichtlich des erstinstanzlichen Vortrages bezüglich der im Berufungsverfahren anhängigen Ansprüche wegen Überstundenvergütung wird auf den Tatbestand des Ersturteils (Seite 7 – 15, Bl. 276 – 284 d. A.) verwiesen. Hinsichtlich der erstinstanzlichen Antragstellung wird auf die im Tatbestand des Ersturteils wiedergegebenen Anträge zu 3, zu 4 und zu 8 (Bl. 279 und 281 d. A.) verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat mit Anerkenntnis- und Teilurteil vom 10.10.2012 die Klageanträge zu 3, zu 4 und zu 8 abgewiesen. Die Beklagte habe für die bereits bezahlten Überstunden im Ausbildungsverhältnis eine angemessene Vergütung bezahlt. Raum für weitergehende Zuschläge auf die für die Überstunden bezahlte (bereits erhöhte) Vergütung oder für rechnerisch um einen Zuschlagsfaktor erhöhte Stundenzahlen sei kein Raum. Soweit Überstunden nicht bezahlt worden seien, habe der Kläger zwar auf die von ihm vorgelegte Stundenaufstellung verwiesen. Diese beziehe sich jedoch nicht auf die einzelnen Arbeitstage und die an diesen Tagen jeweils geleisteten Arbeitszeiten unter Berücksichtigung der Pausen, sondern es seien lediglich die insgesamt in der Woche angefallenen Arbeitsstunden aufgelistet. Dies genüge angesichts des Bestreitens der Beklagten nicht den Anforderungen an die von der Rechtsprechung geforderte Darlegungslast. Wegen der weiteren

Einzelheiten der Begründung wird auf das Urteil des Arbeitsgerichts Ziffern III und IV (Bl. 287 – 293 d. A.) verwiesen.

Gegen dieses dem Klägervertreter am 07.12.2012 zugestellte Urteil legte dieser mit Berufungsschrift vom 07.01.2013, die beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tage eingegangen ist, Berufung ein und begründete diese mit Schriftsatz vom 07.02.2013, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tage eingegangen.

Der Kläger ist der Auffassung, dass im vorliegenden Fall ausreiche, die Diskrepanz zu den von der Beklagten zugestandenen Überstunden, wie sie sich aus der Anlage B 2 ergäben (Bl. 164 d. A.) und den vom Kläger geltend gemachten Überstunden anhand der dem Kläger vorliegenden Wochenstundenzettel (Bl. 390 – 407 d. A.) darzulegen. Die Wochenstundenzettel seien nach Prüfung von der Beklagten dem Kläger zurückgegeben und damit gebilligt worden. Hieraus ergebe sich, dass der Kläger vom Beginn seiner Ausbildung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses insgesamt 936 Überstunden geleistet habe. Hiervon habe die Beklagte ausweislich der Anlage B 2 (Bl. 164 d. A.) 560,75 Stunden anerkannt und auch entlohnt, so dass insgesamt noch 375,25 Überstunden zur Zahlung offen seien. Hiervon entfielen auf das am 18.01.2011 beendete Ausbildungsverhältnis 317,75 Stunden und auf das anschließende Arbeitsverhältnis 57,5 Stunden. Die noch offenen Stunden aus dem Ausbildungsverhältnis seien mit einem Stundensatz von 7,50 € zu vergüten, was insgesamt einer Summe von 2.383,13 € entspreche. Die offenen Stunden aus dem Arbeitsverhältnis seien mit einem Stundensatz von 10,-- € zu vergüten, was einen Betrag von 575,-- € ergebe.

Die Ansprüche seien auch nicht verwirkt. Es existierten vorliegend weder vertragliche noch tarifliche Ausschlussfristen. Der Kläger habe zu Beginn seiner Ausbildung Überstunden abgeleistet, ohne allerdings zunächst korrekte Abrechnungen hierzu erhalten zu haben. Bereits ab Beginn des Jahres 2009 habe der Kläger auf Nachfrage immer wieder unbefriedigende Antworten über den Stand seiner Überstunden erhalten. Ab Dezember 2009 bis Mai 2010 habe er dann einzelne Überstunden ausbezahlt erhalten, wobei für ihn nicht ersichtlich gewesen sei, um welche Überstunden es sich konkret gehandelt haben solle. Dies sei Thema des Schreibens des Klägers vom 20.05.2010 gewesen (Bl. 451 d. A.). In der Folge sei dann erstmals eine Überstundenaufstellung gemacht und dem

Kläger mit Schreiben vom 05.07.2010 geantwortet worden (Bl. 452 d. A.). Ein Überstundenabbau sei offensichtlich auch nicht möglich gewesen, wie sich aus einer Gesprächsnotiz vom 01.04.2011 (Bl. 453 d. A.) ergebe. Da der Kläger bis April 2011 keine befriedigende Antwort über seine Überstunden erhalten habe, habe er letztlich das Arbeitsverhältnis am 28.04.2011 selbst gekündigt.

Der Kläger stellt daher in der Berufungsinstanz folgende Anträge:

1. Die Beklagte und Berufungsbeklagte wird unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Bayreuth, Az.: 3 Ca 845/11, soweit es einen Zahlungsanspruch wegen Überstunden aus dem Ausbildungsverhältnis abgewiesen hat, verurteilt, an den Kläger und Berufungskläger 2.383,13 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
2. Die Beklagte und Berufungsbeklagte wird unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Bayreuth, Az.: 3 Ca 845/11, soweit es einen Zahlungsanspruch wegen Überstunden aus dem Arbeitsverhältnis abgelehnt hat, verurteilt, an den Kläger und Berufungskläger weitere 575,-- € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
3. Die Beklagte und Berufungsbeklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie ist der Ansicht, dass der Kläger weder in der 1. Instanz noch im Berufungsverfahren die behaupteten Mehrarbeitsstunden ausreichend dargelegt habe. Der lediglich rechnerische Vorgang des Vergleiches zwischen den von der Beklagten in der Anlage B 2 errechneten Überstunden und den Wochenstundenzetteln entbinde den Kläger nicht von seiner Verpflichtung, der Beklagten darzulegen, wann er für sie welche Tätigkeit über die normale Ausbildungs- bzw. Arbeitszeit hinaus eingebracht habe.

Daneben habe es der Kläger unterlassen, zeitnah Abrechnungen zur Mehrarbeit, die er für nicht sachgerecht oder nicht nachvollziehbar gehalten habe, bei der Beklagten zu monieren. Der Kläger habe erstmals nach Ende des Arbeitsverhältnisses die Überstundenvergütungen noch geltend gemacht. Der Kläger sei durch die Abrechnungen in die Lage

versetzt worden, unmittelbar nach Erhalt seiner monatlichen Abrechnung nachprüfen und nachvollziehen zu können, welche Überstundenvergütung er erhalten und welche Zeiten seiner Auffassung nach unberücksichtigt geblieben seien. Ebenso sei das Zeitmoment erfüllt.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Vortrags des Klägers in der Berufungsinstanz wird auf die Schriftsätze des Klägers vom 07.02.2013 (Bl. 374 – 408 d. A.) und vom 30.08.2013 (Bl. 443 – 455 d. A.) sowie auf die Schriftsätze der Beklagten vom 12.04.2013 (Bl. 425 – 427 d. A.) und vom 28.08.2013 (Bl. 431 – 434 d. A.) verwiesen.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe:

A.

Die Berufung ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, 2 b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

B.

Die Berufung der Klagepartei ist zum großen Teil begründet. Die Ansprüche auf Zahlung von Überstundenvergütung sind nicht verwirkt. Der Kläger hat mit den im Berufungsschriftsatz aufgenommenen Stundendifferenzen, die er durch einen Vergleich der von der Beklagten zugestandenen Überstunden mit den sich aus den dem Kläger zurückgegebenen Wochenstundenzetteln errechnet hat, seiner Darlegungslast sowohl hinsichtlich der Ableistung der Überstunden als auch hinsichtlich der Billigung der Überstunden genügt. Lediglich bei der Berechnung sind dem Kläger geringfügige Fehler unterlaufen.

I. Dem Anspruch des Klägers auf Zahlung von Überstundenvergütung steht der Verwirkungseinwand (§ 242 BGB) nicht entgegen.

Die sogenannte Verwirkung schließt als Sonderfall der unzulässigen Rechtsausübung (§ 242 BGB) eine illoyal verspätete Geltendmachung von Rechten aus. Sie dient dem Vertrauensschutz und verfolgt nicht den Zweck, den Schuldner stets von seiner Verpflichtung zu befreien, wenn der Gläubiger längere Zeit seine Rechte nicht geltend gemacht hat (Zeitmoment). Der Berechtigte muss vielmehr unter Umständen untätig geblieben sein, die beim Verpflichteten den Eindruck erweckt haben, der Berechtigte wolle sein Recht nicht mehr geltend machen, so dass der Verpflichtete sich darauf einstellen durfte, nicht mehr in Anspruch genommen zu werden (Umstandsmoment). Weiterhin muss das Vertrauen des Verpflichteten, der Berechtigte werde sein Recht nicht mehr geltend machen, das Interesse des Berechtigten derart überwiegen, dass ihm die Erfüllung des Anspruchs nicht mehr zuzumuten ist (Zumutbarkeitsmoment; vgl. BAG vom 22.02.2012 – 4 AZR 3/10 Rn. 26 und 4 AZR 579/10 Rn. 43 sowie vom 12.12.2012 – 4 AZR 327/11 – jeweils zitiert nach juris).

Es kann dahinstehen, ob im vorliegenden Fall das Zeitmoment überhaupt erfüllt ist. Jedenfalls fehlt es am sogenannten Umstandsmoment. Die Beklagte hat zwar Abrechnungen erteilt, in denen auch Überstundenzahlungen ausgewiesen sind. Daneben wurde jedoch vereinbart, ein Arbeitszeitkonto zu führen, um Stunden anzusammeln, die der Kläger als Freizeit vor dem Ablegen der Prüfung einbringen können sollte. Vor diesem Hintergrund ist nicht ersichtlich, warum der Kläger durch die bloße Hinnahme der Lohnabrechnungen bei der Beklagten ein Vertrauen dahingehend geschaffen haben sollte, dass er am Ende des Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnisses keine Überstunden mehr geltend machen würde, soweit sie nicht zur Auszahlung gelangt sind. Im Übrigen erfolgte die Auszahlung von Überstunden erst ab Dezember 2009, nachdem der Kläger nach seinem Vortrag bereits ab Beginn des Jahres 2009 wegen Überstunden nachgefragt hatte, was die Beklagte nicht bestritten hat. Hinzu kommt, dass die Beklagte dem Kläger, wie den anderen Mitarbeitern auch, Wochenstundenzettel übermittelt hat. Schon deswegen durfte die Beklagte nicht darauf vertrauen, dass dann, wenn sie weniger Stunden, als von ihr in den Wochenzetteln angegeben, zur Auszahlung bringt oder dem Arbeitszeitkonto gutschreibt,

der Kläger diese Differenz nicht irgendwann geltend machen würde. Außerdem handelte es sich beim Kläger um einen zu Beginn der Ausbildungszeit noch minderjährigen Auszubildenden. Hier konnte die Beklagte noch weniger als von einem Arbeitnehmer erwarten, dass Überstunden während der Ausbildungszeit geltend gemacht werden.

II. Der Kläger hat, jedenfalls nunmehr in der Berufungsinstanz, die von ihm geleistete Ausbildungs- bzw. Arbeitszeit in ausreichender Weise dargelegt. Ebenso ist ausreichend dargelegt, dass die so errechneten Überstunden vom Arbeitgeber auch gebilligt wurden.

1. Verlangt der Arbeitnehmer aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung, tarifvertraglicher Verpflichtung des Arbeitgebers oder § 612 Abs. 1 BGB Arbeitsvergütung für Überstunden, hat er darzulegen und im Bestreitensfall zu beweisen, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden zeitlichen Umfang verrichtet hat. Dabei genügt der Arbeitnehmer seiner Darlegungslast, indem er vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereit gehalten hat. Auf diesen Vortrag muss der Arbeitgeber im Rahmen einer gestuften Darlegungslast substantiiert erwidern und im Einzelnen vortragen, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen hat und an welchen Tagen der Arbeitnehmer von wann bis wann diesen Weisungen – nicht – nachgekommen ist (BAG vom 16.05.2012 – 5 AZR 347/11 Rn. 27 zitiert nach juris). Solch strengen Anforderungen wird der Sachvortrag des Klägers auch im Berufungsverfahren zwar nicht gerecht. Denn auch im Berufungsverfahren beschränkt sich der Kläger auf einen Vergleich der Wochenstundenzahlen, wie sie die Beklagte in der Anlage B 2 (Bl. 164 d. A.) aufgeführt hat mit den ihm vorliegenden Stundenzetteln.

Allerdings dürfen diese Grundsätze nicht gleichsam schematisch angewendet werden, sondern bedürfen stets der Berücksichtigung der im jeweiligen Streitfall zu verrichtenden Tätigkeit und der konkreten betrieblichen Abläufe (BAG a.a.O. Rn. 28 zitiert nach juris). Im vorliegenden Fall hat der Kläger seine Stundenzettel nach Tagen der Beklagten übergeben. Diese hat ihm nach – von der Beklagten nicht bestrittener - Prüfung durch den dafür zuständigen Arbeitnehmer nicht die Stundenzettel, sondern lediglich die Wochenzettel, aus denen sich die jeweilige Wochenarbeitszeit ergibt, zurückgegeben. Ebenso wurde bei allen anderen Auszubildenden und Arbeitnehmern verfahren. Vor dem Hintergrund dieser

konkreten betrieblichen Abläufe ist der Kläger nicht gehalten, Wochenstunden, die vom dafür zuständigen Arbeitnehmer geprüft wurden, nach Tagen und Stunden im Einzelnen darzulegen. Dies würde nur für darüber hinaus gehende Stunden gelten.

2. Der Kläger hat auch in ausreichender Weise dargelegt, dass die sich aus der Differenz zwischen der von der Beklagten vorgelegten Liste (Bl. 164 d. A.) und den von der Beklagten dem Kläger erteilten Stundenzetteln ergebenden Überstunden von der Beklagten jedenfalls gebilligt worden sind.

Mit der Billigung von Überstunden ersetzt der Arbeitgeber gleichsam durch eine nachträgliche Genehmigung die fehlende vorherige Anordnung schon geleisteter Überstunden. Die Billigung von Überstunden setzt deshalb voraus, dass der Arbeitgeber zu erkennen gibt, mit der schon erfolgten Leistung bestimmter Überstunden einverstanden zu sein. Das muss nicht ausdrücklich erfolgen und kann insbesondere dann anzunehmen sein, wenn der Arbeitgeber oder ein für ihn handelnder Vorgesetzter des Arbeitnehmers eine bestimmte Anzahl von Stunden abzeichnet und damit sein Einverständnis mit einer Überstundenleistung ausdrückt. Dazu reicht die widerspruchslöse Entgegennahme der vom Arbeitnehmer gefertigten Arbeitszeichnungen nicht aus. Vielmehr muss der Arbeitnehmer darlegen, wer wann auf welche Weise zu erkennen gegeben hat, mit der Leistung welcher Überstunden einverstanden zu sein (BAG vom 10.04.2013 – 5 AZR 122/12 Rn. 19 zitiert nach juris).

Im vorliegenden Fall ist unbestritten, dass der hierfür zuständige Arbeitnehmer P... von allen Arbeitnehmern und Auszubildenden, so auch vom Kläger, die Stundenzettel mit den tageweisen Eintragungen entgegengenommen hat und der Kläger nach Prüfung und gegebenenfalls Korrektur die Wochenzettel zurückerhalten hat. Darin liegt die Billigung der geleisteten Überstunden durch einen Vertreter des Arbeitgebers.

3. Bei der Berechnung geht der Kläger zunächst zutreffend davon aus, dass die ersten drei Ausbildungsjahre jeweils in der 27. Kalenderwoche eines Kalenderjahres endeten und das vierte Ausbildungsjahr mit Bestehen der Prüfung, also am Ende der ersten Kalenderwoche des Jahres 2010.

Im Anschluss daran hat das Arbeitsverhältnis begonnen.

Das Ausbildungsverhältnis endete sowohl nach dem Ausbildungsvertrag, als auch nach § 21 Abs. 1 Satz 1 BBiG mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. § 21 Abs. 2 BBiG gilt nur den Fall, dass der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit, also hier vor Ablauf des 08.01.2011, die Abschlussprüfung besteht. Eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses über den Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit hinaus erfolgt nur nach § 21 Abs. 3 BBiG, der hier nicht einschlägig ist.

Unter Berücksichtigung der von der Beklagten in der Anlage B 2 (Bl. 164 d. A.) zugestandenen Überstunden und den vom Kläger durch die Wochenstundenzettel belegten weiteren Überstunden ergibt sich, dass der Kläger während des Ausbildungsverhältnisses, beginnend mit der 28. Kalenderwoche des Jahres 2007 und endend mit der 1. Kalenderwoche des Jahres 2011, insgesamt 864,50 Überstunden geleistet hat (ohne den Abzug von 14,5 Stunden in der 49. Kalenderwoche des Jahres 2010). Für den selben Zeitraum ergibt sich aus der Anlage B 2 der Beklagten (Bl. 164 d. A.), dass diese 505,25 Überstunden anerkannt und, wie vom Kläger zugestanden, mit dem jeweiligen Stundenlohn zwischen 4,50 € und 7,50 € ausbezahlt hat. Bei der Stundenzahl von 505,25 ist der Abzug von 14,5 Stunden in der 49. Kalenderwoche durch die Beklagte berücksichtigt. Hieraus ergibt sich eine Differenz von 359,25 Stunden, die die Beklagte am Ende des Ausbildungsverhältnisses nicht abgegolten hat.

Diese Stunden sind – wie das Erstgericht richtig festgestellt hat – mit 7,50 € pro Stunde ausbezahlen. Davon geht auch der Kläger aus. Das Berufungsgericht folgt insoweit den überzeugenden Ausführungen des Erstgerichts unter III Ziffern 1 bis 3 und macht sich diese zu eigen.

Hieraus ergibt sich eine Forderung für bisher im Ausbildungsverhältnis nicht bezahlte Überstunden in Höhe von 2.694,38 € brutto (359,25 Stunden x 7,50 €).

Stellt man für das Arbeitsverhältnis ab der 2. Kalenderwoche 2011 dieselben Berechnungen an, so ergibt sich, dass der Kläger 57,50 Überstunden geleistet hat, die unstreitig mit 10,-- € pro Stunde abzugelten sind. Nach der Anlage B 2 (Bl. 164 d. A.) hat die Beklagte

für diesen Zeitraum 56,5 Stunden mit einem Stundensatz von 7,50 € abgerechnet und bezahlt. Hieraus folgt eine noch offene Forderung des Klägers im Arbeitsverhältnis in Höhe von 151,25 € brutto (56,5 Stunden x 2,50 € + 1 x 10,-- €).

Insgesamt ergibt sich somit eine noch offene Forderung des Klägers in Höhe von 2.845,63 € brutto.

Die Beklagte ist der Stundenberechnung des Klägers auf Basis der vorgelegten Wochenstundenzettel nur pauschal entgegengetreten. Da diese Wochenstundenzettel von ihr jedoch gebilligt wurden, wäre es an der Beklagten gewesen, im Einzelnen nach Tag und Stunde darzulegen, warum die Eintragungen auf den Wochenstundenzetteln nicht richtig gewesen sind. Dies hat die Beklagte nicht getan und trotz entsprechenden Hinweises in der mündlichen Verhandlung auch keine Schriftsatzfrist beantragt.

Die Beklagte war daher in Höhe eines Hauptsachebetrages von 2.845,63 € brutto zu verurteilen.

4. Die Klage ist am 26.08.2011 zugestellt worden, so dass die Beklagte Zinsen ab 27.08.2011 in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz zu entrichten hat (§§ 291, 288 Abs. 1 Satz 2 BGB).

C.

Die Kosten des Berufungsverfahrens sind der Beklagten nach § 92 Abs. 2 Nr. 1 ZPO zur Gänze auferlegt worden, da die Zuvielforderung der Klagepartei verhältnismäßig geringfügig war und keine oder nur geringfügig höhere Kosten veranlasst hat.

Über die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens war trotz weitgehend erfolgreicher Berufung nicht zu entscheiden, da das Ersturteil ein Teilurteil ist und eine Kostenentscheidung deshalb nicht enthält. Diese wird erst nach Abschluss des gesamten erstinstanzlichen Verfahrens ergehen. Der Urteilstenor war daher nach Verkündung insoweit wegen offensichtlicher Unrichtigkeit zu berichtigen.

Für die Zulassung der Revision besteht kein gesetzlich begründeter Anlass, § 72 Abs. 1 und 2 ArbGG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Steindl
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Hahn
ehrenamtlicher Richter

Bickert
ehrenamtliche Richterin