



**LANDESARBEITSGERICHT DÜSSELDORF**  
**IM NAMEN DES VOLKES**  
**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

der Frau N. N., N. Str. 91, N.,

**- Klägerin und Berufungsbeklagte -**

**Prozessbevollmächtigte:** Dr. C. & L. Rechtsanwälte,  
C. straße 30, N.,

**g e g e n**

die B. Familienservice gGmbH, vertreten durch d. Geschäftsführer, C. Str. 3 -  
5, N.,

**- Beklagte und Berufungsklägerin -**

**Prozessbevollmächtigte:** Rechtsanwältin C. H.,  
I. straße 6, N.,

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 08.06.2017  
durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht Dr. Stoltenberg als  
Vorsitzende sowie den ehrenamtlichen Richter Sage und den ehrenamtlichen  
Richter Holz

**für R e c h t erkannt:**

**Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts  
Mönchengladbach vom 19.12.2016 – 3 Ca 2021/16 – teilweise abge-  
ändert:**

**Die Klage wird im Hinblick auf einen Betrag in Höhe von 1.892,98 € brutto nebst Zinsen abgewiesen.**

**Die Kosten des Rechtsstreits 1. Instanz trägt die Klägerin zu 91 %, die Beklagte zu 9 % mit Ausnahme der Kosten der Säumnis, die die Klägerin allein trägt.**

**Die Kosten der Berufung werden der Klägerin auferlegt.**

**Die Revision wird nicht zugelassen.**

## **I.**

### **Tatbestand :**

Die Klägerin war vom 22.08.2012 bis 31.07.2016 bei der Beklagten als geringfügig Beschäftigte Ergänzungskraft für die Schulbetreuung zu einem monatlichen Entgelt von 400,00 € angestellt. Die Klägerin hat zuletzt einen Stundenlohn von 8,50 € erhalten.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin für 169,85 € in den Jahren 2012, 2013 und 2014 geleistete Überstunden 1.087,04 € (169,85 x 6,40) geltend gemacht. Für 94,83 im Jahr 2015 geleistete Überstunden beansprucht sie 806,06 €. Ferner machte sie Abgeltung für neun Urlaubstage aus dem Jahr 2016 mit 183,60 € geltend (9 x 2,4 Stunden x 8,50).

Die Klägerin hat behauptet: Die Stundenzettel für das Jahr 2014 seien immer am Monatsende von Frau I. an die Personalabteilung persönlich gegeben worden. Bei Anfragen bezüglich geleisteter Überstunden seien ihr diese telefonisch oder mündlich mitgeteilt worden. Die letztliche schriftliche Mitteilung sei Ende Juni 2014 durch Frau Q. erfolgt.

Die Arbeitszeit in den Jahren 2013 bis 2014 sei wöchentlich 14,2 Stunden gewesen, im Jahr 2015 wöchentlich 10 Stunden. Pausen habe sie nicht gehabt. Diese seien erst ab 6 Stunden Arbeitszeit angeordnet gewesen. Überstunden seien von der Teamleitung Frau I. angeordnet worden in ständiger Absprache mit der B..

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 2.076,70 € netto sowie Zinsen gemäß § 247 BGB in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 04.08.2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat die Klageforderung in Höhe von 148,84 € anerkannt und im Übrigen beantragt,

die Klage abzuweisen.

Gemäß ihrem Anerkenntnis ist ein Teilanerkennungsurteil gegen die Beklagte ergangen. Im Übrigen ist die Klage durch Versäumnisurteil abgewiesen worden. Die Klägerin hat mit am 28.10.2016 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz Einspruch gegen das am 25.10.2016 zugestellte Versäumnisurteil eingelegt.

Die Klägerin hat beantragt,

1. das Versäumnisurteil aufzuheben und die Beklagte zu verurteilen,
2. an sie 1.927,86 € brutto sowie Zinsen gemäß § 247 BGB in Höhe von 5%-Punkten über dem Basiszinssatz ab 04.08.2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

das Versäumnisurteil aufrecht zu erhalten.

Sie hat bestritten, dass die geltend gemachten Überstunden angeordnet und durchgeführt worden seien. Sie habe der Klägerin vom 08.02. bis 09.02.2016, vom 17.05. bis 20.5.2016 und vom 28.07. bis 29.07.2016 Urlaub erteilt, so dass Urlaubsabgeltung von 148,84 € offen stehe. Die Teamleiterin I. hätte keine Überstunden anordnen oder genehmigen können. Dafür sei der Teamleiter nicht zuständig. Hiervon hätten sowohl Frau I. als auch die Klägerin Kenntnis gehabt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und dabei die klägerseits vorgelegten Stundenaufzeichnungen für die streitigen Zeiträume in den Jahren 2013, 2014 und 2015 zugrunde gelegt. Wegen der Einzelheiten der Entscheidungsgründe wird auf Bl. 47 d. A. Bezug genommen.

Mit ihrer form- und fristgerecht eingelegten und begründeten Berufung verweist die Beklagte darauf, dass nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesar-

beitsgerichts eine bloße Bezugnahme auf die in den Schriftsätzen als Anlage beigefügten Stundenaufstellungen oder sonstigen Aufzeichnungen nicht genüge. Die Klägerin habe für die streitgegenständlichen Überstunden nur eine Ansammlung von Stundenzetteln vorgelegt. Aus dieser Ansammlung gehe nicht hervor, von wann bis wann die reguläre Arbeitszeit zu verrichten gewesen sei und von wann bis wann Überstunden geleistet worden seien. Darüber hinaus fehle die Angabe, wer diese Überstunden konkret angeordnet habe und nicht nur der Beweisantritt hierfür, sondern auch der Beweisantritt dafür, dass die Überstunden tatsächlich geleistet worden seien. Das Arbeitsgericht habe das pauschale Bestreiten als unsubstantiiert gewertet, obwohl sie gar nicht in der Lage sei, konkreter zu bestreiten, da aus den Aufstellungen der Klägerin überhaupt nicht hervorgehe, wann die reguläre Arbeitszeit verrichtet worden sei und wann es sich hierbei um Überstunden gehandelt habe. In keinem der Schriftsätze gebe die Klägerin an, von wann bis wann ihre reguläre Arbeitszeit gewesen sei, so dass sich dies auch nicht aus den Stundenzetteln selbst erschließen könne. Hier wechselten der Dienstantritt sowie auch der Dienstschluss über ein breites Spektrum teilweise angefangen von 7.00 Uhr morgens, überwiegend von 11.00 Uhr bis nach 13.00 Uhr als Dienstantritt. Wenn man tatsächlich die von der Klägerin beigelegten Stundenzettel zugrunde lege, seien die Aufzeichnungen allerdings auch so widersprüchlich, dass alleine hierauf kein Urteil hätte gestützt werden dürfen. Darüber hinaus habe die Klägerin auch in einem Schriftsatz dargelegt, dass die geleisteten Arbeiten – die beklagtenseits ja bestritten würden – ehrenamtlich geleistet worden seien. Die Ansammlung von unsortierten Zetteln widerspreche sich nicht nur, indem auf der einen Seite vorgetragen werde, die Arbeit wäre ehrenamtlich und auf der anderen Seite hier die Abgeltung von Überstunden geltend gemacht werde, sie sei auch in sich nicht schlüssig. Die Stundennachweise seien aus sich heraus nicht verständlich. Bei einer OGS, in die die Kinder nach Schulschluss kämen und Hausaufgaben verrichteten und die um 16.00 Uhr schließe, sei bei den in den Morgenstunden und nach 16.00 Uhr angegebenen Arbeitszeiten vollkommen unersichtlich, warum die Klägerin schon gearbeitet haben will, wenn sich die Kinder noch im Unterricht befanden bzw. warum die Klägerin nach 16:00 Uhr noch in der Einrichtung verbleiben musste. Auch bezüglich des Überstundenabbaues erfolge an keiner Stelle eine Erläuterung.

Die Beklagte beantragt:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Mönchengladbach vom 19.12.2016 teilweise abgeändert:

Die Klage wird im Hinblick auf einen Betrag in Höhe von 1.892,98 € brutto nebst Zinsen abgewiesen.

Die Kosten der Berufung werden der Klägerin auferlegt.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung kostenpflichtig zurückzuweisen.

Die Klägerin verweist darauf, dass ihre Arbeitszeiten grundsätzlich, insbesondere wegen der Hausaufgabenbetreuung, von 13.00 bis 16.00 Uhr waren. Soweit eine Abweichung von dieser grundsätzlichen Arbeitseinteilung – beispielsweise wegen Krankheitsausfällen von Mitarbeitern, Teamsitzungen, Elternabenden oder der Ferienbetreuung bei Ausflügen mit den Kindern – erfolgt sei, habe die Zeugin I. die Klägerin informiert oder diese kurzfristig angerufen und entsprechende Änderungen der Arbeitszeiten mitgeteilt. Im Einzelnen verhielten sich die jeweiligen Arbeitszeitnachweise für die jeweiligen streitgegenständlichen Monate wie folgt: Nach Nennung des Abrechnungsmonats und des Jahres sowie der Personalnummer befände sich auf dem jeweiligen Dokument der Name des Mitarbeiters und der Schule. Danach würden in einer Tabelle die jeweiligen Wochentage nach Datum mit dem jeweiligen tatsächlichen Arbeitsbeginn und –ende aufgeführt. In der Zeile „AZ“ befände sich die tatsächliche geleistete Arbeitszeit. Am Tabellenende des Dokuments werde die Summe der geleisteten Stunden aufgeführt und rechts daneben bestätige der Mitarbeiter als auch die Teamleitung die Richtigkeit dieses Arbeitszeitnachweises durch ihre eigenhändige Unterschrift. Unter dem jeweiligen Arbeitszeitnachweis werde handschriftlich von der Klägerin die tatsächliche Arbeitszeit unter Abzug der Sollarbeitszeit aufgeschrieben und die – durch entsprechende Kennzeichnung durch die Zeichen „+“ oder „-“ - entstandenen Minus- oder Überstunden dargestellt. Ab dem Jahre 2015 seien die Stundennachweise wegen der Einführung des Mindestlohngesetzes und der damit einhergehenden Dokumentationsverpflichtung eines Arbeitgebers nunmehr wöchentlich geführt worden. Der Auftrag der Beklagten zur Betreuung von Kindern an einer offenen Ganztagschule beinhalte nicht nur, während der Hausaufgabenbetreuung nachmittags Personal zu stellen, sondern eine Betreuung im Zweifel auch während des kompletten Schultages. Dies sei beispielsweise der Fall, wenn Fehlstunden durch Lehrerausfall oder sonstige schulische Veranstaltungen entstünden oder aber in den Ferien.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze Bezug genommen.

## II.

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

Die Berufung der Beklagten ist statthaft und zulässig und hat auch in der Sache Erfolg.

Ein Anspruch auf Bezahlung der hier streitgegenständlichen Stunden aus den Jahren 2013 bis 2015 steht der Klägerin nicht zu. Die Ableistung der diesbezüglichen Überstunden und ein entsprechender Zahlungsanspruch gegenüber der Beklagten ist von der Klägerin nicht schlüssig dargetan worden.

1. Die Klägerin war als geringfügig Beschäftigte zu einem monatlichen Entgelt in Höhe von 400,00 € und einer wöchentlichen Arbeitszeit von zunächst 14,2 Stunden und sodann von 10 Stunden beschäftigt, was auf einen monatlich geschuldeten Arbeitsumfang von 61,53 Stunden bzw. 43,33 Stunden umzurechnen ist (zu diesem Umrechnungserfordernis vgl. BAG vom 21.12.2016 – 5 AZR 362/16 – Rz. 34, 36). Nicht dargelegt worden ist, ob die Parteien arbeitsvertraglich die Vergütung von Überstunden vereinbart oder ausgeschlossen haben. Zu beachten ist hier jedoch, dass die Klägerin bei einer regelmäßigen Mehrarbeit und einem regelmäßigen Mehrverdienst in einem normal zu versteuernden und entsprechend sozialversicherungsrechtlich zu behandelnden Teilzeitarbeitsverhältnis gestanden hätte und nicht mehr die Vergünstigungen einer Geringfügigkeitsbeschäftigung hätte in Anspruch nehmen können. Auch wenn die Vergütung von Überstunden arbeitsvertraglich nicht von vornherein ausgeschlossen war, ist insoweit zumindest doch anzunehmen, dass vorrangig ein Freizeitausgleich im Falle einer Überschreitung der monatlichen Arbeitszeit von 61,53 Stunden bzw. ab 2015 von 43,33 Stunden vorgesehen war, d.h. die Einteilung der Klägerin zu den jeweiligen Diensten und die diesbezüglich abzuleistenden Arbeitszeiten so vorzunehmen war, dass „Plus“- und „Minus“-stunden sich die Waage hielten und zusätzlich zu vergütende Stunden damit nicht anfielen. Insoweit verweist die Klägerin im Übrigen auch selbst darauf, dass grundsätzlich eine solche Handhabung praktiziert worden war, d.h. dass es Tage gab, an welchen sie nicht eingeteilt war, weil sie beispielsweise schon ihre Stundenzahl erreicht bzw. schon genug Überstunden geleistet hatte.

Ansichts der Besonderheiten des hier in Rede stehenden Beschäftigungsverhältnisses als Ergänzungskraft im Rahmen der nachmittäglichen Hausaufgabenbetreuung boten hier insbesondere die Schulferien genügend Gelegenheit, einen Freizeitausgleich für zuvor angesammelte „Überstunden“ vorzunehmen.

2. Ihre reguläre Arbeitszeit hat die Klägerin im Rahmen der Berufungsbeantwortung für die Zeit der Hausaufgabenbetreuung von 13.00 Uhr bis 16.00 Uhr behauptet, ohne jedoch anzugeben, ob dies auch nach Einführung der Zehn-Stunden-Woche noch galt. Für alle anderen Zeiten behaupteter Arbeitsleistung,

die vor oder nach diesem „Zeitfenster“ und zudem auch noch während der Schulferien erbracht worden sein sollen, fehlt – von einigen wenigen Beispielstagen abgesehen – ein hinreichend konkreter schriftsätzlicher Vortrag bereits zu den jeweiligen diesbezüglichen Arbeitszeiten. Die Darlegung der Leistung von Überstunden durch den Arbeitnehmer muss entsprechend § 130 Nr. 3 ZPO schriftsätzlich erfolgen – im Anwaltsprozess gemäß § 11 Abs. 4 ArbGG also durch die dort aufgeführten Prozessbevollmächtigten. Beigefügte Anlagen können den schriftsätzlichen Vortrag nicht ersetzen, sondern lediglich erläutern oder belegen, verpflichten das Gericht aber nicht, sich die unstreitigen oder streitigen Arbeitszeiten aus den Anlagen selbst zusammenzusuchen (BAG vom 21.12.2016 – 5 AZR 362/16 –). Der Arbeitnehmer genügt seiner Darlegungslast, wenn er vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten hat (BAG vom 16.05.2012 – 5 AZR 347/11 –). Bereits wegen Nichterfüllung dieser Anforderung musste die Klage der Abweisung unterliegen.

Ansichts der Tatsache, dass die Klägerin unbestrittenermaßen auch „ehrenamtlichen“, d.h. unentgeltlich über die reguläre Arbeitszeit hinaus tätig geworden war, hätte nicht nur der Beginn und das Ende der einzelnen Arbeitstage dargelegt werden müssen, vielmehr hätte auch angegeben werden müssen, dass es sich insoweit vollumfänglich um Tätigkeiten handelte, die auf Veranlassung der Beklagten erfolgten, es sich also in toto um eine für diese erbrachte Arbeitsleistung handelte, für die eine Vergütung nach § 612 BGB zu erwarten gewesen wäre. Mit ihrem – ohne jeden Bezug zu einem einzelnen Arbeitstag erfolgten – summarischen Hinweis darauf, dass Abweichungen von der grundsätzlichen Arbeitseinteilung wegen Krankheitsausfällen von Mitarbeitern, Teamsitzungen, Elternabenden, Fehlstunden durch Lehrerausfall oder Ferienbetreuung bei Ausflügen mit Kindern erfolgten, hat die Klägerin der ihr obliegenden Darlegungslast auch insoweit nicht genügt. Insbesondere die von ihr angegebenen Arbeitsstunden, die auf die jeweiligen Schulferien entfielen und sich im Jahre 2014 z. B. auf über 90 Stunden beliefen, hätten einer näheren Begründung bedurft. Für das Jahr 2015 kommt hinzu, dass die Aufstellung der Ist- und Sollstunden schlicht mit dem Monat September endet, ohne anzugeben, inwiefern das laufende Saldo am Ende dieses Monats September abschließend und nicht etwa noch durch danach abgefeierte Stunden abgebaut oder dezimiert worden war.

**3.** Der Berufung der Beklagten konnte nach alledem der Erfolg nicht versagt bleiben. Die Kosten der Berufung waren der unterlegenen Klägerin aufzuerlegen, § 91 Abs. 1 ZPO.

Ein gesetzlicher Grund für die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 Ziff. 1, 2 ArbGG war nicht gegeben. Ein Rechtsmittel gegen dieses Urteil findet mithin nicht statt.

### **RECHTSMITTELBELEHRUNG**

Gegen dieses Urteil ist ein Rechtsmittel nicht gegeben.  
Wegen der Möglichkeit der Nichtzulassungsbeschwerde wird auf § 72a ArbGG verwiesen.

Dr. Stoltenberg

Sage

Holz