

Ein Angestellter, der nach dem Betriebskollektivvertrag keinen Anspruch auf Bezahlung von Überstunden hat, kann auch für eine durch Vertretung eines erkrankten Kollegen erforderlich werdende Mehrarbeit keine Bezahlung verlangen.

LAG Berlin, ürt. vom 12. Dezember 1952 — 1 Sa 61/52.

Der Kläger war bei dem Beklagten als stellvertretender Hauptbuchhalter beschäftigt. Während der Erkrankung des Hauptbuchhalters vertrat er diesen und bezog für die Zeit der Vertretung das Gehalt eines Hauptbuchhalters. Der Kläger behauptet, daß er infolge Wahrnehmung zweier verschiedener Arbeitsgebiete 383 Überstunden geleistet habe, für die er Bezahlung fordert. Ihm sei bei Übernahme der Tätigkeit des Hauptbuchhalters für die Mehrarbeit ein entsprechender Ausgleich zugesagt worden.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Die hiergegen eingelegte Berufung des Klägers wurde vom LAG zurückgewiesen.

Aus den Gründen

Das Gericht erster Instanz ist bei seiner Entscheidung davon ausgegangen, daß die Kernfrage des Rechtsstreits darin besteht, ob Kläger die Bezahlung von Überstunden beanspruchen könne, und hat diese Frage mit Nein beantwortet. Es ist also nicht der Auffassung des Klägers gefolgt, der zwischen „Überstunden schlechthin“ und „einer besonderen Art von Überstunden“ unterscheiden will, wobei oder vielleicht gerade weil er sich darüber klar ist, daß er zu dem Personenkreis gehört, der nach Ziff. 26 b Abschn. 8 des Betriebskollektivvertrages keinen Anspruch auf die Bezahlung von Überstundenarbeit — „Überstunden schlechthin“ — hat. So behauptet er denn, eine „besondere Art von Überstundenarbeit“ geleistet zu haben, deren Charakteristikum darin bestand, daß sie durch die Bearbeitung zweier verschiedener, ausgewachsener Arbeitsgebiete bedingt war. Dieses Argument indessen entspringt entweder einem Irrtum des Klägers über den Begriff der „Überstundenarbeit“, oder es stellt den Versuch dar, das Schwergewicht des Rechtsstreits von der Hauptfrage auf eine Nebenfrage zu verlagern. Das einzige Maß, mit dem die gesamte Arbeitszeit des Klägers im Betrieb des Beklagten gemessen werden kann und muß, ist die gesetzliche Arbeitszeit, nämlich die täglich achtstündige oder betrieblich vereinbarte, insgesamt 48stündige wöchentliche Arbeitszeit. Alles, was über diese Zeit hinaus an Arbeit geleistet wird, ist schlechthin Überstundenarbeit, wobei es auf die Gründe dieser zeitlichen Mehrarbeit nicht ankommt und nicht ankommen kann. Demzufolge können auch zur Beurteilung der vom Kläger geleisteten 383 Überstunden nur die für „Überstunden schlechthin“ geltenden Rechtsnormen herangezogen werden. Das ist in seinem Fall die Bestimmung der Ziff. 26 b Abschn. 8 des Betriebskollektivvertrages, wonach er keinen Anspruch auf Bezahlung von Überstundenarbeit hat. Das ist vom Gericht erster Instanz sachlich und rechtlich zutreffend erkannt worden.

Kläger hat sich jedoch nicht damit begnügt, lediglich eine „These“ über „die besondere Art von Überstunden“ aufzustellen, sondern er hat darüber hinaus geradezu eine neue, eigenartige „Überstundentheorie“ entwickelt. „Wer will es mir verbieten!, so fragt er, „zwei verschiedene, ausgewachsene Arbeitsgebiete zu bearbeiten, auch wenn hierzu die 48stündige wöchentliche Arbeitszeit nicht ausreicht, sofern ich mich dazu körperlich und geistig in der Lage fühle?!“ Er gibt sich selber die Antwort, daß ihm das niemand verbieten könne, und entrüstet sich, daß ihm der Beklagte bitter Unrecht tue, wenn er ihm die Bezahlung der aus einer so arbeitsfreudigen Einstellung entsprungene Überstunden verweigert, obwohl er, der Kläger, doch dem Beklagten für einen bestimmten Zeitraum ein ganzes Gehalt (das des stellvertretenden Hauptbuchhalters) erspart habe. Das klingt so einleuchtend, daß man schon genau hinsehen muß, um zu bemerken, wie hier sowohl mit dem Schutzcharakter der gesetzlichen Arbeitszeit als auch mit der Funktion des Hauptbuchhalters als eines leitenden Angestellten des Betriebes „Verstecken“ gespielt wird. Wer hat denn diese Überstunden angeordnet? Doch niemand. Der Betriebsleitung und der BGL war ja vom Kläger vor Übernahme der Vertretung lediglich mitgeteilt worden, daß für ihn hierdurch mehr Arbeit anfiel. Die durch die Übernahme der Vertretung tatsächlich bedingte Mehrleistung des Klägers ist dann durch die Gewährung des Gehalts eines Hauptbuchhalters anstelle seines früheren geringeren Gehaltes ausgeglichen worden. Der Kläger selber hat

sich nun Überstunden „zuteilt“, und zwar in seiner Funktion als Hauptbuchhalter. Denn für die Dauer der Erkrankung des Hauptbuchhalters waren ihm die Pflichten und damit die Verantwortung des Hauptbuchhalters übertragen worden, und er hatte sie übernommen. Er selber war also während dieser Zeit) Hauptbuchhalter, ein leitender Angestellter des Betriebes und innerhalb des Verantwortungsbereiches des Hauptbuchhalters gewissermaßen der „Betrieb in persona“. Den Betrieb, d. h. die leitenden Angestellten des Betriebes, trifft die gesetzliche Verpflichtung, zum Schutze der Werk tätigen des Betriebes durch geeignete Maßnahmen für die unbedingte Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeit Sorge zu tragen. Da Kläger aber zugleich Werk tätiger des Betriebes war, erstreckte sich der Schutz des Gesetzes auch auf ihn selber. Der leitende Angestellte Z. durfte also dem Werk tätigen Z. nicht 383 Überstunden „zuteilen“, sondern er mußte durch Umorganisation des Arbeitsablaufs in der Buchhaltung und durch Verteilung der einzelnen Aufgaben des stellvertretenden Hauptbuchhalters zumindest auf einige der rund 30 in der Buchhaltung beschäftigten Kollegen sein eigenes Arbeitspensum auf das Normalmaß begrenzen. Die doppelte Eigenschaft der leitenden Angestellten ist einer der wesentlichen Gründe dafür, daß sie keinen Anspruch auf Bezahlung von Überstunden haben. Hiermit wird ihrer Verpflichtung Nachdruck verliehen, das Überstundenunwesen sowohl unter dem Gesichtspunkt des Schutzes der Werk tätigen als auch der Plan-, insbesondere Finanzdisziplin mit aller Energie zu bekämpfen. Daß Kläger solche Überlegungen nicht angestellt hat, kann ihn nicht davor bewahren, die Folgen seines Verhaltens zu tragen. Nach Lage der Dinge konnte ihm die Bezahlung der von ihm geleisteten 383 Überstunden nicht zugesprochen werden.

1. Die Tatsache, daß ein Arbeiter oder Angestellter eine verantwortungsvolle Funktion im Arbeitsleben ausübt, stellt noch keine Rechtsgrundlage für eine Haftung für die in seinem Arbeitsbereich entstandenen Schäden dar.

Verkaufsstellenleiter einer Konsumgenossenschaft haften also nur dann für ein in ihrer Verkaufsstelle entstandenes Inventurmanko, wenn sie an der Entstehung des Mankos ein Verschulden trifft.

2. Die Beweislast dafür, daß den Verkaufsstellenleiter an der Entstehung des Mankos ein Verschulden trifft, hat die Konsumgenossenschaft. Eine Umkehr der Beweislast ist unzulässig.

LAG Berlin, ürt. vom 9. Mai 1952 — 1 Sa 1/52*).

Aus den Gründen:

Klägerin hatte von der Beklagten in erster Instanz den Ersatz von Inventurmanki, also die Leistung eines Schadensersatzes, gefordert. Sie begründete ihre Schadensersatzansprüche mit der „verantwortlichen Stellung“ der Beklagten. Allein die Übernahme bzw. Ausübung einer bestimmten Funktion im gesellschaftlichen Produktionsprozeß stellt demzufolge, nach Auffassung der Klägerin, die Rechtsgrundlage für die Haftung eines Werk tätigen für die in seinem Arbeitsbereich entstandenen oder in Erscheinung getretenen Schäden dar. In Konsequenz dieser Auffassung müßte also jeder Werk tätige, der in der volkseigenen Wirtschaft oder im genossenschaftlichen Sektor unserer Volkswirtschaft eine beliebige Funktion ausübt, für die in seinem Arbeitsbereich aufgetretenen Schäden ohne weiteres rechtlich einstehen, haften. Einen solchen Haftungsgrundsatz gibt es indessen nach geltendem Recht für das Arbeitsleben, die gesellschaftlichen Arbeitsverhältnisse im weiteren Sinne, nicht. Kein Werk tätiger, in welchem Betrieb oder in welcher Funktion im gesellschaftlichen Produktionsprozeß er sich auch immer befindet, haftet automatisch — kraft seiner Stellung — für die in seinem Arbeitsbereich entstehenden oder in Erscheinung tretenden Schäden. Hieran ändert nichts, daß im vorliegenden Fall die Stellung der Beklagten als „verantwortlich“ bezeichnet wird. Will die Klägerin damit ausdrücken, daß beispielsweise die Stellung eines Schlossers, Kraftfahrers oder Transportarbeiters in der volkseigenen Wirtschaft oder in ihren genossenschaftlichen Unternehmen — grundsätzlich — weniger „verantwortlich“ sei als die eines Verkaufsstellenleiters? Offensichtlich liegt in diesem Vor-

*) vgl. hierzu die Ausführungen von S c h n e i d e r auf S. 95 ff. dieses Heftes.