

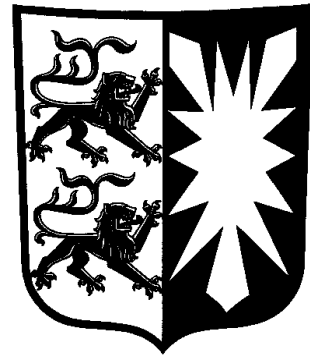
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 6 Sa 492/06

4 Ca 979 b/06 ArbG Neumünster
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 14.11.2007

gez.
als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 14.11.2007 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Neumünster vom 21.09.2006 (4 Ca 979 b/06) wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben;
im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Die Parteien streiten um Überstundenvergütung sowie um Urlaubsabgeltung.

Der Kläger trat am 01.06.2004 als Techniker für Elektrotechnik in die Dienste der Beklagten. Seiner Tätigkeit lag zunächst der bis zum 31.05.2005 befristete Arbeitsvertrag vom 18.05.2004 zugrunde (vgl. Bl. 11 d. A.). Gemäß § 5.1 dieses Vertrags galt „für die beiderseitigen Rechte und Pflichten die Geschäftsordnung“ der Beklagten. Mit Datum 01.02.2005 vereinbarten die Parteien eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag. Danach wurde der Vertrag bis zum 31.12.2005 befristet, das Gehalt erhöht und die Geltung der Geschäftsordnung in der Fassung vom Januar 2005 vereinbart (Bl. 12 d. A.). Unter Ziff. 3 dieser Geschäftsordnung (Anlagenkonvolut K 1 = Bl. 5 ff. d. A.) finden sich Regelungen zur Arbeitszeit, die auszugsweise wie folgt lauten:

„3.1 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden.

3.2 Der Mitarbeiter hat die Möglichkeit, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb der Grenzen selbst zu bestimmen (gleitende Arbeitszeit).

| | |
|----------------|--|
| Arbeitsbeginn: | von 07.30 Uhr bis 09.00 Uhr |
| Arbeitsende: | Montag – Donnerstag: von 16.00 – 18.00 Uhr |
| | Freitag ab 12.00 Uhr |
| Mittagspause: | ½ Stunde zwischen 12.00 und 13.00 Uhr. |

Fehlzeiten müssen innerhalb der Woche ausgeglichen werden. Über die Normalzeit gearbeitete Stunden können nicht auf den folgenden Monat übertragen werden.

3.3 Zur Kontrolle der geleisteten Arbeitszeit sind von jedem Mitarbeiter Beginn und Ende seiner Arbeitszeit auf einem Stundenzettel einzutragen und die Zahl seiner monatlichen Arbeitsstunden zu errechnen.“

Die Überstundenvergütung ist in der Geschäftsordnung unter Ziff. 4 wie folgt geregelt:

„4.1 Als Überstunde gilt jede volle Arbeitsstunde, die über die normale monatliche Arbeitszeit hinausgeht (wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist) und sind im darauffolgenden Monat abzurechnen.

- 4.2 Überstunden werden mit dem auf die Arbeitsstunden bezogenen Normalgehalt und einem Zuschlag von 25 % vergütet, wenn sie von einem Vorgesetzten angeordnet oder in Ausnahmen zumindest nachträglich genehmigt worden sind. Überstundenmeldungen können deshalb nur bei Gehaltsauszahlungen berücksichtigt werden, wenn sie vom zuständigen Vorgesetzten abgezeichnet worden sind.
Werden Überstunden durch Freizeit ausgeglichen, so werden keine Zuschläge gezahlt.“

Mit weiterer Ergänzung zum Arbeitsvertrag vom 30.11./01.12.2005 (Bl. 13 d. A.) vereinbarten die Parteien eine Befristung des Vertrags bis zum 30.04.2006. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete jedoch bereits am 15.03.2006. Die Beklagte zahlte an den Kläger bei dessen Ausscheiden Urlaubsabgeltung in Höhe von 1.859,32 € brutto.

Der Kläger hat behauptet, er habe im Zeitraum Juni 2004 bis Januar 2006 insgesamt 691,60 Überstunden geleistet. Wegen des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit sowie der Mittagspause hat er auf die Arbeitszeiterfassungsblätter für die Zeit von Januar 2005 bis März 2006 verwiesen (Anlage K 6 = Bl. 49 ff. d. A.). Die von ihm an den einzelnen Tagen geleisteten Stunden hat er in der Anlage K 2 (Bl. 14 ff. d. A.) verschiedenen Projekten zugeordnet. Diese Aufstellung erfasst den Zeitraum Juni 2004 bis Januar 2006. In ihr finden sich nicht durchgängig Projektangaben. Als Anlage K 3 (Bl. 34 d. A.) hat der Kläger eine Aufstellung überreicht, in der er die monatlichen Sollstunden den von ihm behaupteten geleisteten Stunden gegenübergestellt hat.

Der Kläger hat behauptet, im Jahr 2004 habe er seine Tätigkeit jeweils spätestens um 08.30 Uhr aufgenommen. Die behaupteten Stunden habe er tatsächlich geleistet (Zeugnis B... und G...). Überstunden seien im Betrieb der Beklagten üblich gewesen. Entsprechende Anforderungen seien an den einzelnen Mitarbeiter gestellt worden. Die von der Geschäftsleitung geforderte Leistung habe nicht in der regulären Arbeitszeit erbracht werden können. Es sei zum Ausdruck gebracht worden, dass die übertragene Arbeit zügig erledigt werden müsse. Insbesondere der Zeuge B... habe das immer wieder gefordert. Bei ihm habe der Kläger monatliche Stundennachweise

abgegeben, wenn auch – insoweit unstreitig – nicht stets unmittelbar nach Ablauf des jeweiligen Monats.

Der Kläger hat neben der Überstundenvergütung nebst Zuschlägen Abgeltung von 15,5 Urlaubstagen geltend gemacht. Der dafür zu zahlende Betrag belaufe sich auf 2.236,43 € brutto. Hierauf habe die Beklagte bislang aber nur 1.859,32 € gezahlt.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 16.253,58 € zuzüglich fünf Prozentpunkte Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 25.03.2006 aus 15.690,68 € sowie seit dem 03.04.2006 aus 562,90 € zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat gemeint, der Kläger habe seine Überstundenvergütungsansprüche nicht schlüssig dargelegt. Er habe keine Überstunden auf Anordnung geleistet. Ihm sei auch keine Arbeit zugewiesen worden, die nur bei Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet werden konnte. Mehrarbeit sei von der Beklagten weder geduldet noch nachträglich genehmigt worden. Der Kläger sei in seiner Zeiteinteilung freigesprochen und habe einen Großteil seiner Aufgaben von Vorgesetzten unbeaufsichtigt ausgeführt. Die Stundennachweise habe er zum Teil mit erheblicher Verspätung bei der Buchhaltung eingereicht. Diese Nachweise hätten der Beklagten nur dazu gedient, die Rentabilität zu prüfen. Sie, die Beklagte, habe den dem Kläger zustehenden Urlaub abgegolten und auch den Tagessatz richtig berechnet.

Das Arbeitsgericht hat festgestellt, dass der Rechtsstreit in Höhe von 185,79 € erledigt ist. Diese Feststellung bezog sich auf die erstinstanzlich vom Kläger geltend gemachten Handykosten. Im übrigen hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Ein Überstundenvergütungsanspruch bestehe nicht. Der Kläger habe einen solchen Anspruch nicht schlüssig dargelegt, weil er nicht angegeben habe, wann er welche

Arbeit geleistet hat. Auch der Anspruch auf Urlaubsabgeltung sei nicht schlüssig dargelegt. Es sei nicht ersichtlich, von welchem Jahresurlaubsanspruch er überhaupt ausgehe und für welchen Zeitraum er Abgeltung für 15,5 Urlaubstage verlange.

Gegen das ihm am 12.10.2006 zugestellte Urteil hat der Kläger am 09.11.2006 Berufung eingelegt und diese am 12.12.2006 begründet.

Der Kläger trägt vor, er habe durch Vorlage der Arbeitszeiterfassungsblätter für die Jahre 2005 und 2006 (Anlage K 6), der projektbezogenen Stundenzuordnungen (Anlage K 2) und der Gegenüberstellung der Soll- und Ist Stunden (Anlage K 3) die Überstundenleistung hinreichend dokumentiert. Aufgrund der vorgelegten Stundennachweise habe die Beklagte nicht davon ausgehen können, er erledige seine Aufgaben innerhalb der regulären Arbeitszeit. Deshalb habe er darauf vertraut, dass die nachgewiesene Mehrarbeit vergütet werde. Die aufgezeigten Überstunden seien sachdienlich gewesen. Von einem Techniker könne nicht verlangt werden, dass die bei Ausführung der einzelnen Projekte geleisteten Arbeiten differenziert dargestellt werden. Es müsse ausreichen, wenn er den pro Woche geleisteten Überstunden – wie in der Anlage K 9 geschehen – Tätigkeiten und Begründungen zuordne und auf Kalendereintragungen verweise.

Weiter trägt der Kläger vor, die Beklagte habe zu Unrecht nur 12 Tage Urlaub abgegolten und zudem nicht den zutreffenden Tagessatz in Höhe von 144,29 € brutto zugrundegelegt. Zur Entwicklung seines Urlaubsanspruchs und der Urlaubnahme verweist der Kläger auf die Anlage K 11 (Bl. 277 d. A.).

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 16.253,58 € zuzüglich 5 %-Punkte Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 25.03.2006 aus 15.690,68 € sowie seit dem 03.04.2006 aus 562,90 € zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte ist weiterhin der Ansicht, der Kläger habe die Leistung der angeblichen Überstunden nicht konkret dargelegt. Sie bestreitet, dass die Anfangs- und Endzeiten gemäß Anlage K 6 und die sich daraus sowie aus der Anlage K 2 ergebenden Stundenleistungen zutreffen. Der Kläger habe unbeaufsichtigt gearbeitet. Die Aufstellung gemäß Anlage K 6 sei ohne Wert, da vom Kläger zur Selbstkontrolle gefertigt. Die Überstundenmeldungen seien im Übrigen von der Beklagten nicht abgezeichnet worden. Die Beklagte meint weiterhin, der Kläger habe nicht schlüssig die Anordnung bzw. Billigung der Überstunden dargelegt. Die Beklagte habe davon ausgehen können und müssen, dass der Kläger die ihm obliegenden Aufgaben innerhalb der regulären Arbeitszeit verrichtet.

Die Klage auf Urlaubsabgeltung sei nach wie vor unschlüssig. Der Kläger habe für 14,5 Urlaubstage Urlaubsabgeltung erhalten.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsrechtszug wird auf die gewechselten Schriftsätze sowie die Protokolle der Sitzungen vom 14.06. und 14.11.2007 verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Berufung des Klägers ist zulässig. Sie ist dem Beschwerdewert nach statthaft sowie frist- und formgemäß eingelegt und begründet worden, §§ 64 Abs. 2 lit. b; 66 Abs. 1 ArbGG; § 519 ZPO. In der Sache hat die Berufung jedoch keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

I.

Überstundenvergütungsansprüche stehen dem Kläger nicht zu. Er kann weder Vergütung der behaupteten 691,60 Stunden verlangen, noch die begehrten Zuschläge.

1. Der Arbeitnehmer, der die Vergütung von Überstunden fordert, muss im Einzelnen darlegen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat. Er muss vortragen, von welcher Normalarbeitszeit er ausgeht und dass er tatsächlich gearbeitet hat. Fehlt eine feste Arbeitszeit, etwa bei Gleitzeit, ist im Einzelnen für jeden Arbeitstag nach Datum und Stunde aufzuschlüsseln, wie die Arbeitszeit gestaltet worden ist. Dem Arbeitgeber obliegt es, dem Vortrag substantiiert entgegenzutreten. Ist danach streitig, ob Arbeitsleistungen erbracht wurden, hat der Arbeitnehmer darzulegen, welche (geschuldete) Tätigkeit er ausgeführt hat. Je nach der Einlassung des Arbeitgebers besteht also eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast (BAG 29.05.2002 – 5 AZR 370/01 – EzA BGB § 611 Mehrarbeit Nr. 10). Erst anhand des konkreten Sachvortrags des Arbeitgebers kann das Gericht feststellen, welche Tatsachen streitig sind. Ist das Bestreiten des Arbeitgebers hinreichend substantiiert, ist es schließlich Sache des Arbeitnehmers, im Einzelnen Beweis für die geleisteten Stunden anzutreten (BAG 25.11.1993 – 2 AZR 517/93 – BAGE 75, 153; 17.04.2002 – 5 AZR 644/00 – DB 2002, 1455; 03.11.2004 – 5 AZR 648/03 – NZA 2005 895; 25.05.2005 – 5 AZR 319/04 – NZA 2005, 1432).

Der Anspruch auf Überstundenvergütung setzt ferner voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig war (BAG 15.07.1961 – 2 AZR 436/00 – AP ZPO § 253 Nr. 7; 25.11.1993 – 2 AZR 517/93 – BAGE 75, 153; 25.05.2005 – 5 AZR 319/04 – NZA 2005, 1432). Auch dazu muss der Arbeitnehmer vortragen.

2. Diesen Anforderungen genügt der Vortrag des Klägers trotz der im Berufungszug erteilten Hinweise und mehrfacher Ergänzungen seines Vorbringens nicht.

a) Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts reicht der Vortrag des Klägers zur Überstundenleistung jedoch aus. Er hat dargelegt, wie viele Stunden er an welchem Arbeitstag gearbeitet hat. Der Kläger hat für den streitbefangenen Zeitraum monatsbezogene Zeitnachweise vorgelegt (Anlagenkonvolut K 2 = Bl. 14 ff. d. A.), aus denen sich die Summe der täglich geleisteten Stunden und ihre Zuordnung zu einzelnen Projekten ergibt. Darüber hinaus hat er für die Zeit ab Januar 2005 Arbeitszeiterfas-

sungsblätter vorgelegt, aus denen sich Arbeitszeitbeginn und -ende sowie die Dauer der Mittagspause entnehmen lassen (Anlage K 6 = Bl. 49 ff. d. A.). Soweit die geleisteten Stunden gemäß Anlagenkonvolut K 2 den Stunden entsprechen, die sich für den einzelnen Arbeitstag aus der Anlage K 6 entnehmen lassen, reicht sein Vortrag aus. Das gilt z. B. für den 03., 04. Und 05.01.2005. Nach der Anlage K 6 (Bl. 49 d. A.) ist an diesen Tagen die Arbeit – ohne Pause – zwischen 07.50 Uhr und 19.30 Uhr, 08.15 Uhr und 18.30 Uhr bzw. zwischen 07.40 Uhr und 17.40 Uhr geleistet worden. Dem entsprechen die für diese Tage im Anlagenkonvolut K 2 (Bl. 26 d. A.) angegebenen täglichen Arbeitszeiten von 11:40, 10:15 und 10:00 Stunden/Minuten.

Nunmehr wäre es Sache der Beklagten gewesen, zu den Behauptungen des Klägers substantiiert Stellung zu nehmen. Das pauschale Bestreiten der Überstundenleistung und der Angaben zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit reicht nicht aus. Dies gilt umso mehr, als die Beklagte nach ihrem eigenen Vortrag die vom Kläger in den Stundennachweisen angegebenen Stunden im Rahmen der Rentabilitätsprüfung berücksichtigt hat. Liegt auch in der widerspruchslosen Entgegennahme von Stundenzetteln noch keine generelle Anerkennung der geleisteten Stunden, so ist dennoch zu berücksichtigen, dass die Beklagte den Angaben Aussagekraft beigemessen hat. Will sie im Rahmen des Streits um Mehrarbeitsvergütung genau diese Stunden bestreiten, muss sie darlegen, aufgrund welcher Umstände nunmehr eine abweichende Beurteilung erfolgt. Entbehrlich war weiterer Vortrag der Beklagten allerdings insoweit, als die vom Kläger für einzelne Tage behaupteten Arbeitsstunden gemäß Anlagenkonvolut K 2 nicht der sich aus dem angegebenen Arbeitszeitbeginn und –ende ergebenden Dauer der täglichen Arbeitszeit entsprechen, z. B. für den 06.01.2005. Hier bleibt die genaue Lage der Überstunden nämlich offen. Auf diesen Vortrag musste sich die Beklagte nicht substantiiert einlassen. Es genügte ihr pauschales Bestreiten.

b) Der Umfang der tatsächlichen Überstundenleistung musste jedoch nicht aufgeklärt werden, weil der Kläger nicht substantiiert dargelegt hat, dass die Überstunden von der Beklagten angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren.

aa) Die Beklagte hat die streitgegenständlichen Überstunden nicht angeordnet. Zu einer ausdrücklichen Anordnung der einzelnen Überstunden hat der Kläger nichts vorgetragen. Er hat aber behauptet, die übertragene Arbeit habe nur bei Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit erledigt werden können; die Arbeit sei durch den Abteilungsleiter ELT/FM, Herrn B..., gefordert worden, der eine zügige Erledigung erwartet habe. Damit hat sich der Kläger auf eine konkludente Anordnung der Überstunden berufen. Der vom Kläger gezogene Schluss auf eine konkludente Überstundenanordnung überzeugt jedoch nicht. Selbst wenn als richtig unterstellt wird, dass der Abteilungsleiter diese Arbeit zugewiesen hat, beinhaltet das noch nicht die Weisung, erforderlichenfalls über die reguläre Arbeitszeit hinaus zu gehen. Denn grundsätzlich will der Arbeitgeber, dass die von ihm zugewiesene Arbeit innerhalb der regulären Arbeitszeit erledigt wird. Darauf deutet auch hin, dass der Abteilungsleiter eine zügige Aufgabenerledigung erwartet hat.

bb) Die Beklagte hat die behaupteten Überstunden auch nicht gebilligt. Die Abzeichnung durch den Vorgesetzten, wie in Ziff. 4.2 S. 2 der Geschäftsverordnung vorgesehen, fehlt gerade. Mit der Abzeichnung durch einen Vorgesetzten kann die Billigung geleisteter Überstunden verbunden sein. Denn ein solches Verhalten lässt das Einverständnis des Unterzeichners mit der Überstundenleistung erkennen. In der widerspruchslosen Entgegennahme der von dem Kläger gefertigten Arbeitszeitaufzeichnungen durch Herrn B... bzw. dessen Stellvertreter liegt dagegen keine vergleichbare Billigung geleisteter Überstunden. Bei bloßer Entgegennahme von Aufzeichnungen fehlt es an einem erkennbaren Einverständnis mit den Überstunden. Zudem hat die Beklagte mit den dem Kläger erteilten Lohnabrechnungen, in denen keine zu vergütenden Mehrarbeitsstunden ausgewiesen waren, hinreichend deutlich gemacht, dass sie die sich aus den Arbeitszeitaufzeichnungen des Klägers ergebenden Überstunden nicht anerkennt.

cc) Die Beklagte hat auch keine notwendigen Überstunden geduldet. Eine anspruchsbegründende Duldung der Mehrarbeit ist gegeben, wenn Mehr- bzw. Überstunden tatsächlich geleistet wurden, sie nach dem festgestellten Sachverhalt sachdienlich waren und der Arbeitgeber von ihrer Leistung Kenntnis hatte und sie zugelassen hat (LAG Baden Württemberg 20.01.1993 – 12 Sa 76/92 – LAGE § 612 BGB)

Mehrarbeit Nr. 2). Die bloße spätere Kenntnis des Arbeitgebers von Überstunden reicht nicht aus.

Im vorliegenden Fall beruft sich der Kläger auf eine solche Duldung der Mehrarbeit, denn er macht geltend, die Überstunden seien nach den Arbeitsanforderungen sachdienlich gewesen und von ihm tatsächlich erbracht worden. Im übrigen seien sie arbeitgeberseitig zur Kenntnis genommen worden. Die Beklagte hat die Erforderlichkeit der Überstundenleistung bestritten. Sie hat behauptet, die Arbeiten hätten in der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitszeit erledigt werden können. Aufgrund dieses Bestreitens wäre es nunmehr Sache des Klägers gewesen, über die pauschal behauptete Sachdienlichkeit hinaus für die einzelnen tatsächlich angefallenen Überstunden Umstände vorzutragen, aus denen auf ihre Notwendigkeit geschlossen werden kann. Nur auf Grundlage eines solchen konkreten Vortrags hätte die Beklagte zu etwaigen anderen Gründen für die Überstundenleistung vortragen können (Bummellei, Eigenmächtigkeit, Demonstration von Einsatzbereitschaft o. ä.). Der Hinweis auf die Befassung mit bestimmten Projekten reicht nicht aus, denn aus ihr allein folgt nicht zwangsläufig, dass die anfallende Arbeit nur unter Überschreitung der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit erledigt werden konnte. Das gleiche gilt für die Angaben in denen als Anlagenkonvolut K 9 und 10 vorgelegten Unterlagen. Im Anlagenkonvolut K 9 sind zwar stichwortartig Tätigkeiten genannt (Baubegehung und Besprechungen, Mängelbegehungen und -verfolgung, Aufmaßprüfung usw.) und Begründungen (Termindruck, Baubegehung mit Architekt und Firmen, Absprachen vor Ort, Anwesenheit erforderlich und gefordert, Termine außerhalb der normalen Arbeitszeit vereinbart usw.) aufgeführt. Diese Angaben lassen sich aber nicht konkreten Stunden zuordnen. Der Kläger versucht jeweils alle innerhalb einer Woche geleisteten Überstunden mit den schlagwortartigen Behauptungen zu begründen. Das reicht nicht aus, denn der Beklagten ist auf der Grundlage eines solchen Sachvortrags eine Auseinandersetzung mit der Frage der Sachdienlichkeit und Duldung der einzelnen Überstunden nicht möglich. Eine Beweisaufnahme durch Vernehmung der benannten Zeugen kam schon deshalb nicht in Betracht, weil ein solches prozessuales Vorgehen auf eine unzulässige Ausforschung hinaus gelaufen wäre. Die Zeugen hätten zu den einzelnen Tagen, den geleisteten Stunden, der angefallenen Arbeit und der Notwendigkeit, die vertraglich geschuldete Arbeitszeit zu überschreiten, befragt wer-

den müssen. Der Kläger hat somit die erforderlichen Tatsachen, die einer Beweisaufnahme zugänglich gewesen wären, nicht vorgetragen. Im übrigen hat er nur für 25 Kalenderwochen Tätigkeiten angegeben, ohne mitzuteilen, um welches Jahr es sich handelt. Erst im Berufungstermin hat er angegeben, dass es sich um die ersten 25 Kalenderwochen des Jahre 2005 gehandelt hat. Die als Anlagenkonvolut K 10 vorgelegten Kopien der Kalenderblätter für die Zeit von Januar 2005 bis Mitte März 2006 können den erforderlichen Vortrag gleichfalls nicht ersetzen. Hier finden sich lediglich Stichworte, die auf vereinbarte Termine hindeuten. Ihnen kann aber selbst unter Hinzuziehung der weiteren Anlagen nicht entnommen werden, warum im Einzelnen in welchem Umfang Überschreitungen der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit notwendig waren.

II.

Auch die begehrte Urlaubsabgeltung steht dem Kläger nicht zu. Der Urlaubsanspruch ist, soweit er substantiiert dargelegt worden ist, erfüllt worden.

Abzugelten ist gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG der Urlaub, der wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden kann. Als abzugelender Urlaub kam nach dem Vortrag des Klägers nur der für das Jahr 2006 in Betracht. Der Resturlaubsanspruch für das Jahr 2004 war am 31.12.2004, spätestens aber am 31.03.2005, verfallen. Urlaub aus dem Kalenderjahr 2005 verfiel am 31.12.2005. Gemäß § 7 Abs. 3 S. 2 BUrlG findet eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr nur statt, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Der Arbeitnehmer muss einen solchen Übertragungstatbestand darlegen (Erfurter Kommentar/Dörner 7. Aufl. § 7 BUrlG Rn 60 ff.). Bei den Übertragungsvoraussetzungen handelt es sich um anspruchsbegründende Tatsachen. Obwohl der Kläger hierauf im Termin am 14.06.2007 hingewiesen worden ist, hat er in seinen weiteren Schriftsätzen keinen derartigen Übertragungstatbestand vorgetragen.

Die 6 Urlaubstage, die dem Kläger für das Kalenderjahr 2006 zustehen, hat die Beklagte ihm im Januar bzw. im März gewährt. Das ergibt sich aus der vom Kläger vor-

gelegten Anlage K 11 (Bl. 277 d. A.). Ein abzugeltender Urlaubsanspruch bestand danach bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr.

III.

Der Kläger hat gemäß § 97 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Berufung zu tragen.

Gründe für die Zulassung der Revision nach § 72 Abs. 2 ArbGG lagen nicht vor.

gez. ...

gez. ...

gez. ...