

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 5 Sa 38/05
6 Ca 2770/04 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 31.05.2005

Gez. ...
als Urkundsbeamt. d. Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit pp.

hat die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 31.05.2005 durch die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ... als Vorsitzende und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer und d. ehrenamtlichen Richter ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichtes Lübeck vom 16. November 2004, Aktenzeichen 6 Ca 2770/04, wird zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Klägerin.
3. Die Revision wird nicht zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung

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

Nr. 46

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Vergütung von Überstunden.

Die 39-jährige Klägerin war seit dem 24.04.2003 – zunächst befristet für ein Jahr – als Kraftfahrerin bei der beklagten Spedition beschäftigt. Sie wurde gleichzeitig mit dem Zeugen F... als so genanntes Fahrerpärchen eingestellt. Die Klägerin war überwiegend im internationalen Frachtverkehr tätig. Ihre Fahrten führten sie u. a. nach G..., P..., F... und S.... In dem zugrunde liegenden Arbeitsvertrag trafen die Parteien – soweit hier von Belang – folgende Vereinbarungen:

„§ 6 Arbeitszeit

Der Mitarbeiter hat die Sozialvorschriften im Straßenverkehr einzuhalten. Der Mitarbeiter verpflichtet sich zur Leistung von Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie der zulässigen Schichtarbeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen.

Der Mitarbeiter erhält 26 Urlaubstage unter Berücksichtigung der 5-Tage-Woche.

Der Urlaub hat sich nach den betrieblichen Erfordernissen zu richten und ist zwischen den Parteien abzustimmen.

§ 7 Arbeitsentgelt

Der Monatslohn beträgt

EUR 1.400,00 brutto.

Mit dem vereinbarten Monatslohn ist die geleistete Arbeitszeit abgegolten. Eine im Monatslohn ggf. enthaltene freiwillige Zulage ist jederzeit frei widerruflich. Sie kann bei Lohnerhöhungen angerechnet werden.“

Das Arbeitsverhältnis wurde über den 23.04.2004 hinaus fortgesetzt. Ab dem 13.04.2004 hatte die Klägerin Urlaub. Ab dem 23.04.2004 war sie fortlaufend arbeitsunfähig krank. Zwischenzeitlich kündigte sie ihr Arbeitsverhältnis selbst mit Schreiben vom 12.01.2005 zum 15.03.2005.

Mit der am 16.08.2004 erhobenen Klage hat die Klägerin Überstundenvergütung für den Zeitraum vom 24.04.2003 bis 08.04.2004 in Höhe von insgesamt € 18.979,92 brutto zzgl. Prozesszinsen geltend gemacht, die sie in zweiter Instanz weiterverfolgt.

Die Klägerin hat vorgetragen, sie habe im oben genannten Zeitraum insgesamt 2.349 Überstunden geleistet. Bereits im Juli/August 2003 sei sie zusammen mit dem Zeugen F... bei dem Geschäftsführer der Beklagten wegen der erheblichen Überstunden vorstellig geworden. Der Geschäftsführer habe sie aber stets getröstet. Die ihr und dem Zeugen F... von der Beklagten erteilten Frachtaufträge seien auch nur unter Ableistung von Überstunden zu erfüllen gewesen. Bei der Berechnung der Überstunden ist sie im Hinblick auf die nach § 6 des Arbeitsvertrags vereinbarte 5-Tage-Woche von einer vertraglich geschuldeten Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ausgegangen. Sie hat die von ihr behaupteten Arbeitszeiten tageweise – ohne nach Arbeitsbeginn, Arbeitsart, Pausen und Arbeitsende zu differenzieren – in einer Summe aufgelistet und sodann die ihrer Auffassung nach vertraglich pro Arbeitstag geschuldete Arbeitszeit von acht Stunden in Abzug gebracht und die Differenz mit der von ihr errechneten Stundenvergütung von € 8,08 (€ 1.400,- : 173,3 Std.) multipliziert. Die Pausenzeiten seien bereits in Abzug gebracht worden. Bei ihrer Auflistung hat die Klägerin insgesamt 2.417 Überstunden addiert, ohne dass sie die Differenz klagerweiternd geltend gemacht hat. Zum Beweis für die Richtigkeit ihrer Angaben hat sich die Klägerin auf die Spesenaufstellung der Beklagten, auf die Vorlage der Tachoscheiben ab dem 02.12.2003 bis zum 08.04.2004 sowie auf das Zeugnis ihres Kollegen F... berufen.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie € 18.979,92 brutto nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz gemäß §§ 288 Abs. 1, 247 BGB seit dem 27.07.2004 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte hat eingewandt, dass die Klage unschlüssig sei. Die Klägerin habe ihrer Darlegungslast nicht entsprochen. Im Übrigen gehe die Klägerin fälschlicherweise von einer vereinbarten 40-Stunden-Woche aus. Die Beklagte hat die Auflistung der Arbeitszeiten bestritten. Erst nachdem der befristete Arbeitsvertrag in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übergegangen sei, habe die Klägerin erstmals mit Schreiben vom 13.07.2004 einen Anspruch von über € 18.000,- geltend gemacht. Der geltend

gemachte Vergütungsanspruch sei mithin auch verwirkt. Im Übrigen beruft sich die Beklagte darauf, dass mit dem vereinbarten Monatslohn die geleistete Arbeitszeit ohnehin nach § 7 des Arbeitsvertrags abgegolten sei.

Das Arbeitsgericht hat die Zahlungsklage mangels schlüssiger Darlegung der behaupteten Überstunden abgewiesen.

Gegen dieses ihr am 27.12.2004 zugestellte Urteil hat die Klägerin am 19.01.2005 beim Landesarbeitsgericht Berufung eingelegt und diese nach gewährter Fristverlängerung bis zum 21.03.2005 am 18.03.2005 begründet.

Die Klägerin wiederholt und vertieft im Wesentlichen ihren erstinstanzlichen Vortrag. Der Geschäftsführer der Beklagten habe im Verlauf des Arbeitsverhältnisses die zurückgelegten Überstunden nie bestritten, sondern im Gegenteil die Abrechnung und Bezahlung in Aussicht gestellt. Das Arbeitsgericht habe verkannt, dass die Beklagte die weitergehende Substantiierung der zurückgelegten Überstunden mit diesem Verhalten nicht nur vereitelt habe, sondern auch die Beweisführung erheblich erschwert habe. Die Beklagte sei an Hand der Tachoscheiben auch mühelos in der Lage, die behaupteten Arbeitszeiten nachzuvollziehen. Das Arbeitsgericht hätte die Vorlage der Tachoscheiben sowie der Tourenberichte durch die Beklagte anordnen müssen. Zudem sei der Vorhalt des Arbeitsgerichts, dass der Zeuge F... in dem Parallelverfahren identische Überstundenvergütung geltend mache, nicht berechtigt, da sie und der Zeuge F... gerade als Fahrerpaarchen eingestellt worden seien. Nachdem der Geschäftsführer der Beklagten Anfang Februar 2004 Einwände gegen die Höhe der zum wiederholten Male geltend gemachten Überstunden erhoben habe, habe sie begonnen, den Stundennachweis exakt einschließlich der Pausen aufzuschreiben. Die Klägerin listet in der Berufungsbegründung für den Zeitraum vom 08.02.2004 bis 27.02.2004 ihre Arbeitszeiten aufgeschlüsselt nach Abfahrtzeit, Fahrtstrecke, Pausen und Ankunftszeit auf (Bl. 219 - 221 d. GA.) und errechnet hiernach eine reine Arbeitszeit von 299 Stunden.

Die Klägerin beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 16.11.2004, Az.: 6 Ca 2770/04, abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin € 18.979,92

nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz gemäß §§ 288 Abs. 1, 247 BGB seit dem 27.07.2004 zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das angefochtene Urteil. Offenbar verkenne die Klägerin, dass nicht alle Zeiten, die auf Touren mit dem LKW verbracht würden, als Arbeitszeiten einzuordnen seien. Sofern die Klägerin schlafend in der Koje gelegen habe, während der Zeuge F... gefahren sei, handele es sich gerade nicht um Arbeitszeit der Klägerin, sondern um Ruhezeit. Die Klägerin habe identische Arbeitszeiten angegeben wie der Zeuge F... in dem vor dem Arbeitsgericht noch anhängigen Parallelverfahren.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den mündlich vorgetragene Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie den Inhalt des Sitzungsprotokolls vom 31.05.2005 verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Die Berufung ist zulässig. Sie ist dem Wert des Beschwerdegegenstandes nach statthaft sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden.

Die Berufung konnte indessen keinen Erfolg haben. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht mangels Schlüssigkeit abgewiesen. Die Angriffe der Berufung vermögen ein anderes Ergebnis nicht zu rechtfertigen. Zur Vermeidung unnötiger Wiederholungen wird insoweit auf die zutreffenden Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils verwiesen. Lediglich ergänzend und auf den Sachvortrag der Parteien in der Berufungsinstanz eingehend, wird auf Folgendes hingewiesen:

Der Arbeitnehmer, der in einem Rechtsstreit von seinem Arbeitgeber die Vergütung von Überstunden fordert, muss beim Bestreiten der Überstunden grundsätzlich im Einzelnen darlegen und ggf. beweisen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat. Er muss vortragen, von welcher Normalarbeitszeit er ausgeht, dass er tatsächlich gearbeitet und welche Tätig-

keit er ausgeführt hat. Je nach der Einlassung des Arbeitgebers besteht eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast. Des Weiteren muss er vortragen, ob die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, zumindest aber billigend geduldet oder aber zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren (BAG, Urt. v. 03.11.2004 - 5 AZR 648/03 -, zit. n. Juris; Urt. v. 29.05.2002 - 5 AZR 370/01 -; EzA § 611 BGB 'Mehrarbeit' Nr. 10; BAG, Urt. v. 17.04.2002 - 5 AZR 644/00 -, AP Nr. 40 zu § 611 'Mehrarbeitsvergütung'; LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 05.11.2002 - 5 Sa 147 c/02 -, NZA-RR 2003, 242 f.; LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 18.06.2003 - 5 Sa 109/03 -).

Hieran gemessen hat die Klägerin auch unter Berücksichtigung des Inhalts der Berufungsbegründungsschrift nicht substantiiert dargelegt, dass und in welchem Umfang sie tatsächlich Überstunden geleistet hat.

1. Die Klägerin geht bei der Berechnung der Überstunden bereits nach Auffassung des Berufungsgerichts von einer fehlerhaften regelmäßig geschuldeten Arbeitszeit aus. Die Berufungskammer kann sich insoweit nicht der von der Klägerin aus § 6 des Arbeitsvertrags gezogenen Schlussfolgerung, dass die Parteien unter Berücksichtigung einer 5-Tage-Woche eine regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden vereinbart hätten, anschließen. Die Parteien haben in dem Arbeitsvertrag gerade keine regelmäßige Arbeitszeit vereinbart. Vielmehr haben sie unter der Überschrift „Arbeitszeit“ nur rahmenmäßig festgelegt, dass die Klägerin die „Sozialvorschriften im Straßenverkehr“ einzuhalten habe und im Übrigen zur Leistung „der zulässigen Schichtenzeiten im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen“ verpflichtet sei. Hiermit haben die Parteien lediglich zum Ausdruck gebracht, dass die Klägerin einerseits die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten für Kraftfahrer einzuhalten hat, andererseits aber auch die gesetzlich zulässigen Lenkzeiten im Rahmen ihrer Fahraufträge ausschöpfen muss. Die geschuldete Arbeitszeit ist mithin aufgrund der Vertragsgestaltung vorliegend durch die gesetzlich zulässige Arbeitszeit bestimmt. Die gesetzlich zulässige Arbeitszeit ergibt sich aus § 3 ArbZG. Diese Vorschrift verbietet – bezogen auf einen Zeitraum von 6 Monaten bzw. 24 Wochen - die Überschreitung einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden. Sofern mithin keine Anhaltspunkte für eine andere vereinbarte Arbeitszeit vorliegen (z.B. andere betriebsübliche Arbeitszeit oder andere tatsächliche Handhabung), gilt die nach § 3 ArbZG gesetzlich

zulässige Höchstarbeitszeit als Regelarbeitszeit. Hierzu hat das LAG Thüringen in seiner Entscheidung vom 19.03.2002 – 5/6/5 Sa 527/99 – zutreffend ausgeführt (LAGE § 3 ArbZG Nr. 1):

„Etwas anderes gilt nicht deshalb, weil es im Streitfall um die zulässige Arbeitszeit eines Berufskraftfahrers im Speditionsgewerbe geht. Auch auf diese Berufsgruppe ist § 3 ArbZG in vollem Umfang anwendbar (Zmarzlik/Anzinger, § 3 ArbZG Rn. 60). Die nach Art. 189 Satz 2 EGV allgemein gültige und in jedem Mitgliedstaat unmittelbar Anwendung findende Verordnung des Rates der EG vom 20.12.1985 Nr. 3820/85 über die Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr (ABl. EG Nr. L 370/1; ber. ABl. EG Nr. L 206/36) und das an diese Verordnung angeglichene, den die EU-Grenzen überschreitenden Verkehr betreffende europäische Übereinkommen über die Arbeitszeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals AETR (zitiert bei Schliemann/Förster/Meyer, ArbZG Rn. 282) beschränken sich auf die Regelung der Lenkzeiten, der Lenkzeitunterbrechungen und Ruhezeiten. Insoweit legen die europäischen Rechtsnormen einen Mindeststandard fest, der von den an diese Rechtsnormen gebundenen Staaten zu Lasten der Kraftfahrer nicht unterschritten werden darf (vgl. Art. 11 der EG-Verordnung Nr. 3820/85). Die in Art. 6 der EG-Verordnung Nr. 3820/85 festgelegten Lenkzeiten setzen die in § 3 ArbZG gesetzten Arbeitszeitgrenzen für Berufskraftfahrer nicht außer Kraft. Zwar erlaubt Art. 6 der EG-Verordnung Nr. 3820/85 eine Tageslenkzeit von 9 Stunden und zweimal in der Woche sogar eine Tageslenkzeit von 10 Stunden, wohingegen § 3 Satz 1 ArbZG festlegt, dass die werktägliche Arbeitszeit grundsätzlich 8 Stunden nicht übersteigen darf. Dieser Unterschied führt aber deshalb nicht zu einer Außerkraftsetzung des § 3 ArbZG in der Frage der Arbeitszeitgrenzen, weil einerseits die werktägliche Arbeitszeit auch nach § 3 Satz 2 ArbZG auf bis zu 10 Stunden erhöht werden kann, wenn bezogen auf den sechsmonatigen Ausgleichszeitraum eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten wird und andererseits aufgrund der in Art. 6 Abs. 2 getroffenen Regelung, dass die Gesamtlenkzeit innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinander folgenden Wochen 90 Stunden nicht überschreiten darf, klar ist, dass bezogen auf den sechsmonatigen Ausgleichszeitraum des § 3 Satz 2 ArbZG eine durchschnittliche Wochenlenkzeit von 45 Stunden nicht überschritten werden darf. Das Gemeinschaftsrecht eröffnet dem Arbeitgeber des Verkehrsgewerbes danach keine Erweiterung der nach § 3 ArbZG zulässigen Arbeitszeitgrenzen. Will der Arbeitgeber die nach dem Gemeinschaftsrecht zulässigen Lenkzeiten voll ausschöpfen und verbleibt daneben vorbehaltlich der Ausnahmevorschrift des § 14 Abs. 1 ArbZG kein dem Arbeitszeitgesetz Rechnung tragendes Zeitkapital mehr für die im Zusammenhang mit den Transportaufgaben stehenden Arbeitstätigkeiten, die nicht in dem Lenken des Fahrzeugs bestehen (z.B. Be- und Entladen, Wartungs- und Kontrolltätigkeiten, sowie sonstige mit dem jeweiligen Transport verbundene Nebentätigkeiten), dann muss mit der Erledigung dieser Arbeiten ein anderer Arbeitnehmer betraut werden. Da der streitgegenständliche Arbeitsvertrag mit der dort in § 3 getroffenen Bestimmung diesen zwingenden gesetzlichen Grundsätzen zuwiderläuft und darauf ausgerichtet ist, eine permanente Beschäftigung mit 50 Arbeitsstunden und bei Bedarf auch mehr zu legitimieren, ist er nach §§ 134, 139 BGB in seinem die Festlegung der Arbeitszeit bestimmenden Teil nichtig. Eine den ganzen Arbeitsvertrag erfassende Nichtigkeit scheidet aus, weil § 3 ArbZG nur den in § 3 des Arbeitsvertrages geregelten Teil verbietet und die Ver-

tragsparteien in § 13 Abs. 3 des Arbeitsvertrages ausdrücklich festgelegt haben, dass bei Unwirksamkeit einer Vertragsbestimmung die Gültigkeit des Vertrages im übrigen nicht berührt sein soll. Danach tritt im Streitfall an die Stelle des § 3 des Arbeitsvertrages für die zeitliche Beanspruchung der Arbeitskraft des Klägers die in § 3 ArbZG getroffene gesetzliche Regelung mit einer maximalen Arbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden in der Woche. Die Auffassung des Klägers, von ihm sei nur eine Arbeitszeit von 40 Stunden in der Woche geschuldet, ließe sich nur mit einer entsprechenden vertraglichen Festlegung, nicht aber unmittelbar aus dem ArbZG begründen. Sie lässt sich auch nicht mit dem Hinweis auf tarifübliche Beschäftigungszeiten begründen. Zum einen hat der Kläger diese Behauptung nicht konkretisiert, zum anderen entspricht dies auch nicht den Bedürfnissen und Üblichkeiten des Speditionsgewerbes, wie sich bereits aus der EG-Verordnung Nr. 3820/85 ergibt, die, auf einen Referenzzeitraum von 2 Wochen gerechnet, eine Wochenarbeitszeit von 45 Stunden vorsieht.“

Die Klägerin war daher zur Auslösung des Anspruchs auf ihr monatliches Gehalt verpflichtet, im Wochendurchschnitt 48 Arbeitsstunden zu leisten. Dem steht auch nicht die Urlaubsregelung in § 6 Abs. 2 des Arbeitsvertrages entgegen. Die hierin genannte „5-Tage-Woche“ bezieht sich eindeutig nur auf den Anspruch auf 26 „Urlaubstage“. Die Parteien haben durch die Bezugnahme auf die 5-Tage-Woche klargestellt, dass bei der Höhe des Urlaubsanspruchs weder von Kalender- noch von Werktagen, sondern von einer 5-Tage-Woche auszugehen ist. Im Übrigen zeigt auch die praktische Handhabung des Arbeitsvertrages, dass die Klägerin gerade keine 5-Tage-Woche hatte. Vielmehr hat sie überwiegend auch samstags gearbeitet, ohne einen entsprechenden Ausgleich erhalten zu haben.

Wenn mithin vorliegend von einer Regelarbeitszeit im Durchschnitt von 48 Stunden pro Woche auszugehen ist, hat die Klägerin bereits im Ansatz die von ihr behaupteten Überstunden nicht schlüssig dargelegt. Die Klägerin hat ihrer Berechnung fälschlicherweise eine reguläre Wochenarbeitszeit von 40 Stunden zugrunde gelegt.

2. Ungeachtet dessen hat die Klägerin die behaupteten täglichen Arbeitszeiten aber auch nicht substantiiert dargelegt.

a) Ganz überwiegend, d.h. bezogen auf den Zeitraum vom 24.04. bis 01.12.2003, hat sie sich darauf beschränkt, lediglich tageweise die insgesamt geleisteten Arbeitsstunden aufzulisten, ohne diese nach

- Arbeitsbeginn (Fahrzeugübernahme, Beladung mit Waren, Fahrzeugwartung)

- Fahrtbeginn
- Fahrtziel und Fahrtstrecke
- Fahrtzeitverlängernde Vorkommnisse (Ruhezeiten, Stau, Umleitungen, Ladezeiten, Übersetzzeiten mit der Fähre, Zollabfertigung)
- Übernahme der Fahrt durch Beifahrer
- Ankunftsort und Ankunftszeit
- Anschlusstätigkeiten (Entladen, Wartezeiten beim Kunden, Wagenpflege, Streckenberichte)
- Ende der Tätigkeit

zu differenzieren. Allein durch den beispielhaften Vortrag, am 24.04.2003 ins. 6 Stunden, am 25.04.2003 ins. 11 Stunden, am 26.04.2003 ins. 16 Stunden etc. jeweils ohne Pausen gearbeitet zu haben, wird die Klägerin ihrer obliegenden Darlegungslast nicht einmal im Ansatz gerecht. Dabei verkennt die Kammer nicht, dass es für die Klägerin mangels zeitnah gefertigter eigener Aufzeichnungen mittlerweile aufgrund des Zeitablaufs kaum noch möglich sein dürfte, ihren Vortrag entsprechend den obigen Ausführungen zu konkretisieren. Wenn ein im internationalen Frachtverkehr tätiger Kraftfahrer nicht täglich konkrete persönliche Aufzeichnungen über den Ablauf seiner Arbeitszeiten macht, dann hat er in der Regel bei unseriösen Speditiionsunternehmen in Bezug auf die konkrete Abrechnung und Vergütung der von ihm tatsächlich geleisteten Mehrarbeitszeiten das Nachsehen und muss auch bei dem Versuch der gerichtlichen Durchsetzung seiner Ansprüche allein aufgrund des einfachen Bestreitens dieser Ansprüche durch den Arbeitgeber mangels der Möglichkeit eines detaillierten eigenen Vortrags scheitern (LAG Thüringen, Urt. v. 19.03.2002, a.a.O.; LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 11.01.2001 – 6 Sa 1169/00 -, zit. n. Juris). Indessen entheben dieser Umstand und das zunächst gutgläubige Vertrauen auf die Abrechnung der Überstunden die Klägerin nicht von ihrer zivilprozessualen Darlegungslast. Dies gilt auch im Hinblick darauf, dass der Arbeitgeber bei der Prüfung etwaig zustehender Überstundenvergütung auf derartige konkrete Arbeitsaufzeichnungen des Kraftfahrers und nicht nur auf die Vorlage von Tachoscheiben angewiesen ist. Denn gerade gegenüber einem – noch dazu im Ausland – tätigen Berufskraftfahrer ist das Kontrollrecht des Arbeitgebers erheblich eingeschränkt. Erst nachdem der Kraftfahrer seine Arbeitszeiten im zuvor genannten Sinne konkretisiert hat, ist es dem Arbeitgeber möglich, an Hand der Routenpläne, der eingeplanten Ladezeiten sowie der Fahrtenschreiber etc. die Plausibilität der angegebenen Überstunden nachprüfen und ggf. substantiiert zu bestreiten.

b) Im Hinblick auf die behaupteten Überstunden im Zeitraum vom 02.12.2003 bis 04.04.2004 kann sich die Klägerin auch nicht mit Erfolg auf die eingereichten Tachoscheiben berufen. An Hand der Tachoscheiben lassen sich nur der Fahrtbeginn, die Halte- und Standzeiten sowie das Fahrende entnehmen. Indessen lassen die Tachoscheiben weder erkennen, wer das Fahrzeug gefahren, wo es bewegt worden ist, noch warum die einzelnen Fahrten mit dem Fahrzeug vorgenommen worden sind. Dies gilt insbesondere für eine Zwei-Mann-Besetzung eines LKWs. Darüber hinaus kann durch die Vorlage so genannter Tachoscheiben grundsätzlich nicht die Gesamtarbeitszeit nachgewiesen werden. Die Schaublätter nach der VO (EWG) Nr. 3810/85 und Nr. 3821/85 sind in Bezug auf die während der Stehzeiten des Fahrzeugs geleisteten Arbeitszeiten des Fahrers kein Beweismittel i. S. d. Zivilprozessordnung, da die darauf enthaltenen Vermerke über Arbeitspausen und Ruhezeiten von der Eintragung durch den Fahrer abhängen (LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 18.09.1997 – 4 Sa 291/97 -, zit. n. Juris). Auch im Hinblick auf die gerichtsbekanntete Manipulationsmöglichkeit von Tachoscheiben kann ihnen nur eine sehr eingeschränkte Aussage- und Beweiskraft beigemessen werden. Die Klägerin hat zwar jeweils für die fraglichen Tage sowohl eine für sie selbst als auch für den Zeugen F... ausgestellte Tachoscheibe in Kopie zur Akte gereicht, indessen besagt dies noch nichts darüber, ob auch tatsächlich der in der Tachoscheibe als Fahrer ausgewiesene Fahrer den LKW gelenkt hat.

Dies gilt insbesondere dann, wenn – wie vorliegend – die Vorlage von Tachoscheiben nicht nur dazu dienen soll, einen substantiierten Sachvortrag zu belegen, sondern einen solchen ersetzen soll. Weder das Gericht noch der Prozessgegner ist indessen verpflichtet, sich möglichen Tatsachenvortrag aus eingereichten Anlagen selbst herauszusuchen. Eine Partei kommt ihrer Darlegungslast mithin nicht nach, wenn sie dem Gericht Urkunden, Blattsammlungen, Akten oder auch Schaublätter vorlegt, aus denen das Gericht nach eigenem Ermessen die erheblichen Tatsachen auswählen soll (BVerfG, Beschl. V. 04.09.2000 – 1 BvR 142/96 -, NJW 2001, 1200; Zöller-Greger, ZPO, 24. Aufl., Rn. 12 a zu § 253; Lange, Bezugnahme im Schriftsatz, NJW 1989, 438, 442).

c) Soweit die Klägerin in der Berufungsbegründung ihre Arbeitszeiten für drei Wochen im Februar 2004 näher spezifiziert, ändert dies am Ergebnis nichts. Allein die für den 08.02.2004 und 09.02.2004 angegebenen Arbeitszeiten von 16 und 19 Stunden würden bedeuten, dass die Klägerin vom 08.02.2004, 8:00 Uhr bis zum 09.02.2004, 19:00 Uhr, ohne Pause, d.h. insgesamt 35 Stunden, gearbeitet hätte. Dies ist in Anbetracht des Umstandes, dass sie auch diese Fahrt zusammen mit dem Zeugen F... als Fahrerpärchen unternommen hat und der LKW zudem während der Überfahrt nach E... auf der Fähre stand und nicht bewegt wurde, in keiner Weise plausibel. Zudem hat die Klägerin nicht widersprochen, dass der Zeuge F... in dem Parallelprozess genau die gleichen Arbeitszeiten für sich in Anspruch genommen hat wie vorliegend die Klägerin. Die Klägerin geht an dieser Stelle offenbar davon aus, dass die Zeiten, in denen sie in der Schlafkoje des LKW schläft, ebenfalls zu vergütende Arbeitszeit ist. Dies ist falsch. Pausenzeiten, in denen der Kraftfahrer lediglich als Beifahrer mitfährt oder sich in der Schlafkoje ausruhen kann, sind regelmäßig nicht zu vergüten.

3. Da die Klägerin ihre geltend gemachten Ansprüche auf Überstundenvergütung bereits nicht schlüssig dargelegt hat, konnte vorliegend sowohl dahingestellt bleiben, ob die Überstundenvergütung bereits verwirkt war (vgl. LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 18.09.1997, a.a.O.; LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 11.01.2001, a.a.O.), als auch ob sie durch § 7 des Arbeitsvertrages mit dem Monatslohn pauschal abgegolten war (vgl. LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 22.09.2004 – 3 Sa 245/04 -, LAGE § 307 BGB 2002 Nr. 5; LAG Hamm, Urt. v. 16.11.2004 – 19 Sa 1424/04 –, zit. n. Juris).

Nach alledem war die Berufung zurückzuweisen.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO i. V. m. § 64 Abs. 6 ArbGG.

Die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 ArbGG liegen nicht vor, sodass die Revision nicht zuzulassen war.

gez. ...

gez. ...

gez. ...