
Datum: 07.09.2012
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 7. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 7 Sa 699/12
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2012:0907.7SA699.12.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Arnberg, 2 Ca 108/12 O
Schlagworte: Überstunden, Arbeitszeitkonto, Abgeltung, Darlegungs- und Beweislast; Fahrkos-tenerstattung, Aufwandsentschädigung
Normen: §§ 611, 670 BGB

Tenor:

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Arnberg vom 12.04.2012 – 2 Ca 108/12 O – wird auf Kosten der Beklagten mit der Maßgabe zurückgewiesen, dass der Klägerin Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank auf den ausgerichteten Betrag erst ab dem 25.01.2012 zustehen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

Die Klägerin begehrt vom Beklagten Zahlung nicht vergüteter Arbeitsstunden sowie Ersatz von Fahrtaufwendungen.

Sie war vom 01.07.2011 bis zum 15.11.2011 bei der Beklagten als Leiterin deren Filiale in W1 auf der Basis eines Arbeitsvertrages vom 22.02.2011 als Teilzeitkraft mit monatlich 120 Stunden tätig. Neben der Filiale in W1, die im Kalenderjahr 2011 neu eingerichtet worden war, betreibt die Beklagte noch mehr als 60 weitere Filialen, in denen sie Textilien veräußert.

1

2

3

4

§ 4 des Arbeitsvertrags regelt Folgendes:

"§ 4 Mehrarbeit, Ausgleich bei Arbeitszeitkonto

5

1. Der/Die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, im gesetzlich zulässigen Rahmen Mehrarbeit sowie Nacht-, Sonntags und Feiertagsarbeit zu leisten, wenn die Belange des Betriebes es erfordern. Ansprüche aus der Leistung von Mehrarbeit bestehen nur, wenn die Mehrarbeit von der Geschäftsleitung angeordnet oder nachträglich genehmigt worden ist. Mehrarbeitsstunden können durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden. 6
2. Der/Die Arbeitnehmer/in hat über Beginn und Ende der Mehrarbeit täglich Aufzeichnungen zu machen und diese spätestens am folgenden Tage vom Arbeitgeber oder dessen Beauftragten gegenzeichnen zu lassen. 7
3. Besteht für den/die Arbeitnehmer/in ein Arbeitszeitkonto, so ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der positive Saldo auszuzahlen. Besteht bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ein negativer Saldo, gilt das dafür bereits gezahlte Arbeitsentgelt als Lohn-/Gehaltsvorschuss und wird mit fälligem Verdienst ab Bekanntwerden des Ausscheidens aufgerechnet. Der Arbeitnehmer verzichtet mit der Unterschrift unter diesen Vertrag auf die Einreden des Verfalls, der Verjährung und der Entreichung." 7

Die Klägerin war gehalten, für sich und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Filiale Arbeitsstunden, die sie über die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus leistete, auf einem Formular zu notieren und saldiert an die Beklagte zu übermitteln. Dazu regelte eine Dienstanweisung vom 31.01.2011 Folgendes: 8

"Überstundenregelung:

9

1. Jede Filialleitung hat bis zum 15.02.2011 einmalig der Lohnbuchhaltung eine vollständige Liste aller Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen, aus der ALLE bis zum 15.02.2011 aufgelaufenen und durch die Filialleitung genehmigten Überstunden abschließend hervorgehen. 10
2. Zukünftig hat die Storeleitung jeweils bis zum 20. eines Monats der Lohnbuchhaltung eine Liste aller aufgelaufenen Überstunden zur Verfügung zu stellen zum Stichtag 15. eines Monats. 10
3. Die Storeleitung wird hiermit angewiesen, Überstunden unverzüglich wieder abzubauen, da diese lediglich als Spitzenausgleich zu verstehen sind." 11

Nach den Vorstellungen der Beklagten sollten das Formular und die dortigen Saldierung der Überstunden dazu dienen festzustellen, ob der Arbeitskräftebedarf in einer Filiale ausreichend ist, wobei die Mitarbeiter mit ihrem individuellen Arbeitszeitdeputat auskommen und entsprechend weniger arbeiten sollten, sofern in einem Monat weniger zu tun sei. 12

Die Klägerin notierte auf den dazu von der Beklagten zur Verfügung gestellten Formularen mit Datum vom 15.07.2011, 15.08.2011, 21.09.2011 und 15.10.2011 für sich und zwei weitere Filialmitarbeiterinnen die Anzahl der in den Monaten Juli bis November 2011 angefallenen Überstunden. Wegen des Inhalts der von der Beklagten mit "Überstundenmeldung 2011" bezeichneten Formulare wird auf Bl. 10 bis 13 d.A. Bezug genommen. Die in der Meldung vom 15.10.2011 notierten Überstunden sind dort - saldiert - mit 83 Stunden angegeben. Die Beklagte nahm die Meldungen zur Kenntnis, ohne Einwände zu erheben. Im September 2011 entschied die Beklagte, das Stundenvolumen der 13

Filialmitarbeiterin V1 rückwirkend von 80 auf 120 Monatsstunden anzuheben.

Die Klägerin absolvierte auf Anweisung der Beklagten 3 Schulungsveranstaltungen und nahm an einer Besprechung - jeweils auswärtig - teil. Für die Hin- und Rückfahrten nutzte die Klägerin ihr Kraftfahrzeug der Marke Rover, Modell 75. Insgesamt legte sie 504 km zurück. 14

Mit Schreiben vom 12.01.2012 fordert die Klägerin die Beklagte erfolglos auf, die Klageforderung bis zum 24.01.2012 auszugleichen. 15

Die Klägerin hat behauptet: Neben den saldierten 83 Überstunden habe sie aufgrund einer Erkrankung der Mitarbeiterin V1 am 17.10.2011 2 Überstunden und am 21.10.2011 weitere 3 Überstunden erbracht, was sich aus den handschriftlichen Eintragungen ihres Dienstplans ergebe. Damit seien am Ende des Arbeitsverhältnisses noch 88 Überstunden mit einem - rechnerisch unstreitigen - Stundensatz von 12,88 € abzugelten gewesen. Sie habe mehrfach darauf hingewiesen, dass nicht genügend Personal zur Verfügung gestanden habe, um die Öffnungszeiten in der neuen Filiale in W1 bedienen zu können. Sie habe als Leiterin der Filiale die nötigen Überstunden abgeleistet, weil ansonsten nur die Alternative bestanden hätte, die Filiale zu schließen. Die Beklagte könne sich nicht darauf stützen, dass sie, die Klägerin, die Überstunden am nächsten Tag von einem Vorgesetzten hätte abzeichnen lassen müssen. Sie habe in der Filiale - insoweit unstreitig - keinen Vorgesetzten gehabt. 16

Die Beklagte sei ferner verpflichtet, eine Fahrtkostenerstattung von 0,30 € pro gefahrenem Kilometer zu leisten. Die Ziele in Eisborn, Niedereimer und Arnsberg hätte sie nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder durch Nutzung von Fahrgemeinschaften erreichen können. Sie habe außerdem immer auch nach Schulungsende die Filiale aufsuchen sollen, damit nicht noch weiteres Personal hätte eingesetzt werden müssen. Hätte sie öffentliche Verkehrsmittel genutzt, hätte sie die Filiale jeweils etliche Stunden später erreicht. 17

Die Klägerin hat beantragt, 18

die Beklagte zu verurteilen, an sie 1.133,44 EUR brutto sowie 151,20 EUR netto nebst jeweils 5 Prozent-Punkten Zinsen über dem Basiszinssatz der Europäischen Zentralbank seit dem 14.01.2012 zu zahlen. 19

Die Beklagte hat beantragt, 20

die Klage abzuweisen. 21

Sie hat behauptet: Überstunden seien von der Klägerin weder geleistet noch von ihr angeordnet oder aber genehmigt worden. Auch habe die Klägerin die Überstunden nicht für erforderlich halten dürfen. Keiner ihrer Mitarbeiter habe in der Vergangenheit auf der Basis der "Überstundenmeldungen" eine Abgeltung von Überstunden erhalten. Diese Meldung habe eine andere Zielrichtung, wie sich aus der Dienstanweisung vom 31.01.2011 ergebe. Sie diene dem Arbeitszeitmanagement. Die Entgegennahme der Überstundenmeldungen stelle kein Anerkenntnis geleisteter Stunden dar. Die Klägerin habe die Stunden auch nicht für erforderlich halten dürfen. So hätte ein Spitzenausgleich unverzüglich vorgenommen werden müssen. Ferner sei die Klägerin als teuerste Kraft in ihrem - der Beklagten - Interesse gehalten gewesen, nicht sich selbst für einen angeblich nötigen Arbeitseinsatz einzusetzen. Fahrtkosten könne die Klägerin nicht verlangen. Fahrten von seinem Wohnort zum Arbeitsort müsse - so ihre Auffassung - der Arbeitnehmer selber tragen. 22

Mit Urteil vom 12.04.2012 hat das Arbeitsgericht die Beklagte antragsgemäß verurteilt, im Wesentlichen mit der Begründung, angesichts der von der Beklagten vorgegebenen Verwendung der "Überstundenmeldungen" habe die Klägerin annehmen können, dass die Richtigkeit der dortigen Angaben nicht mehr rückwirkend in Zweifel gezogen werden würde, wenn die Meldungen anweisungsgemäß ausgefüllt und übermittelt worden seien. Die Klägerin sei mit der Praxis der Beklagten konfrontiert worden, angefallene Überstunden ohne weitere Präzisierung im Hinblick auf Uhrzeit und Anlass in das tagesbezogene Überstundenformular zu übertragen. Die Beklagte könne sich angesichts dessen nun nicht darauf berufen, dass die von ihr selbst angefertigten Formulare nicht aussagekräftig seien. Neben den 83 Überstunden, die in den Überstundenmeldungen saldiert worden seien, müsse die Beklagte weitere 5 Überstunden abgelden, die am 17. und 21. Oktober 2011 angefallen seien. Der Grund für die fehlende Aufnahme dieser Stunden in die Überstundenmeldung liege alleine darin begründet, dass die Klägerin aufgrund der erfolgten Kündigung dafür keine Überstundenmeldungen habe erstellen können. Die Beklagten sei auch verpflichtet, der Klägerin die Fahrtkosten zu erstatten. Der Einwand der Beklagten, die Klägerin hätte öffentliche Verkehrsmittel oder Mitfahrgelegenheiten nutzen können, verfange nicht. In einer ländlichen Region wie dem Sauerland, in dem die Filiale liege, könne ein Arbeitnehmer davon ausgehen, dass der Arbeitgeber Reisekosten für die Nutzung eines Kraftfahrzeugs auf der Basis des üblichen Satzes von 0,30 €/km erstatte.

Gegen das der Beklagten am 02.05.2012 zugestellte Urteil richtet sich deren am 22.05.2012 24 eingegangene Berufung, die die Beklagten unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags am 22.06.2012 ergänzend wie folgt begründet hat: Ihre Filiale in W1 sei neu eingerichtet worden. Von Anfang an seien in erheblichem Umfang Überstunden angefallen, die in der Folgezeit hätten abgefeiert werden müssen. Die in den übermittelten Formularen mitgeteilten Werte seien daher für sie erklärliche Spitzenwerte gewesen. Sofern diese Werte auf etwaige kurbedingte Abwesenheiten von Mitarbeitern zurückzuführen seien, liege dies außerhalb ihres Verantwortungsbereichs. Am Anfang der Filialeröffnung sei es zu einer ziemlichen Hektik gekommen, weil baubedingte Verzögerungen eingetreten seien. Ferner seien die Ansprüche der Klägerin unter Berücksichtigung der in § 15 des Arbeitsvertrages vereinbarten Verfallfrist von drei Monaten erloschen. Die Ansprüche der Klägerin seien erstmals mit Schreiben ihres Prozessbevollmächtigten vom 12.01.2012 geltend gemacht worden.

Sie - die Beklagte - erkläre vorsorglich die Aufrechnung mit einer Gegenforderung. So stehe 25 ihr eine Schadensersatzforderung aus den §§ 280, 283 Abs. 2 BGB i.V.m. § 266 StGB zu. Die Klägerin habe mindestens grob fahrlässig gegen Nr. 3 der Dienstanweisung vom 31.01.2011 verstoßen. Sie habe es unternommen, sich als teuerste Kraft der Filiale mit dem mit Abstand höchsten Stundensatz einzusetzen, ohne auf günstigere, etwa sozialversicherungsfreie Aushilfen zurückzugreifen. Dies verstoße gegen ihre - der Beklagten - Vermögensinteressen. Der Anspruch in Höhe von 151,20 € stehe der Klägerin ebenfalls nicht zu. Es fehlten substantielle Darlegungen der Klägerin, um den aufgewandten Geldbetrag konkret berechnen zu können.

Die Beklagte beantragt, 26

unter Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Arnberg vom 12.04.2012 - 2 Ca 102/12 O
- die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt, 28

die Berufung zurückzuweisen. 29

Sie verteidigt unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags das arbeitsgerichtliche Urteil.	30
Wegen des weiteren Sach- und Rechtsvortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen, insbesondere auf den von der Klägerin überreichten Dienstplan für Oktober 2011, Bl. 14 d. A., sowie auf die vom Geschäftsführer der Beklagten ausweislich des Protokolls der öffentlichen Sitzung vom 07.09.2012 abgegebenen Erklärungen (Bl. 103 bis 107 d.A.).	31
Entscheidungsgründe	32
I. Die gegen das am 02.05.2012 zugestellte Urteil von der Beklagten am 22.05.2012 eingelegte, statthafte und innerhalb der Frist der §§ 519 ZPO, 64 Abs. 6 Satz 1, 66 Abs. 1 Satz 1 ArbGG am 22.06.2012 begründete Berufung ist zulässig.	33
II. Die Berufung ist unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht die Beklagte verurteilt, an die Klägerin 1.133,44 € (brutto) sowie weitere 151,20 € (netto) zu zahlen. Das Urteil war lediglich im Hinblick auf den Beginn des Zinszahlungszeitraums abzuändern.	34
1. Der Klägerin steht gegen die Beklagte ein Anspruch auf Zahlung eines Betrages in Höhe von 1.133,44 € (brutto) für offene 89 Arbeitsstunden bei einem Stundensatz von 12,88 € aus § 4 Ziff. 3 S. 1 des Arbeitsvertrages vom 22.02.2011 in Verbindung mit § 611 Abs. 1 BGB zu.	35
Die Parteien haben in § 4 Ziff. 3 S. 1 BGB geregelt, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses der positive Saldo eines Arbeitszeitkontos auszuzahlen ist, soweit ein solches Konto besteht.	36
a. Die Beklagte hat im Wege ihrer sich aus § 106 GewO ergebenden Direktionsbefugnis für die Klägerin und die sonstigen Filialmitarbeiterinnen durch die Dienstanweisung vom 31.01.2011 ein Arbeitszeitkonto eingeführt. So hat die Beklagte mit der in Ziff. 1 ihrer Dienstanweisung vom 31.01.2011 unter der Überschrift "Überstundenregelung" festgehaltenen Formulierung bestimmt, dass ihrer Lohnbuchhaltung bis zum 15.01.2011 eine Liste sämtlicher bis zum 15.02.2011 aufgelaufenen und genehmigten Überstunden vorzulegen ist sowie dort in Ziff. 2 die von der Klägerin in der Folge praktizierte Vorgehensweise festgelegt, die Storeleitung habe künftig jeweils bis zum 20. eines Monats eine Liste der aufgelaufenen Überstunden zur Verfügung zu stellen und - wie sich aus Ziff. 3 ergibt - darauf zu achten, die saldierten Überstunden wieder abzubauen, da diese lediglich als Spitzenausgleich zu verstehen seien.	37
Die Beklagte hat damit eine Saldierung der individuell geschuldeten Arbeitszeit unter Berücksichtigung des anfallenden Arbeitsbedarfs und damit die Führung eines Arbeitszeitkontos eingeführt. Dies deckt sich mit den vom Geschäftsführer der Beklagten im Rahmen der persönlichen Anhörung nach § 141 ZPO in der mündlichen Verhandlung vom 07.09.2012 abgegebenen Erklärungen und der bereits vorgetragenen Ansicht der Beklagten, die Dienstanweisung Nr. 2 sowie die Verwendung der Überstundenmeldung diene einem Arbeitszeitmanagement von vertraglich übernommenen Beschäftigungspflichten im Verhältnis zu den Öffnungszeiten in ihren Filialen. So hat der Geschäftsführer der Beklagten nach § 141 ZPO erklärt, sofern in einem Monat weniger zu tun sei, sollte entsprechend weniger gearbeitet werden, um so einen Ausgleich von Arbeitsspitzen zu erreichen, wobei die	38

Mitarbeiter mit ihrem individuellen Arbeitszeitdeputat auskommen sollten. Bereits daran wird deutlich, dass mit der Dienstanweisung Nr. 2 eine Saldierung von Stunden in Abhängigkeit vom Arbeitsanfall eingeführt werden sollte.

Auch die tatsächliche praktizierte betriebliche Handhabung im Hinblick auf die angefallene Arbeitszeit deckt sich damit, dass über die Dienstanweisung Nr. 2 ein Arbeitszeitkonto eingeführt worden ist. So wurden in den von den Parteien genannten "Überstundenmeldungen" die geleisteten Arbeitsstunden, die über die geschuldete individuelle Arbeitszeit hinausgingen, saldiert aufgeführt. Nach den Vorstellungen der Beklagten sollten die derart saldierten Stunden von der Storeleitung unverzüglich wieder abgebaut werden, um - wie es in der Dienstanweisung ausgeführt und vom Geschäftsführer der Beklagten erklärt worden ist - einen "Spitzenausgleich" zu erreichen. Auch das von der Beklagten im Zusammenhang mit den übermittelten Meldungen gezeigte Verhalten ist angesichts der Einführung eines Arbeitszeitkontos ohne weiteres erklärlich. So hat die Beklagte nicht streitig gestellt, dass sie auf die mitgeteilten Werte nicht reagiert habe, sondern vielmehr ausgeführt, die angegebenen Werte seien für sie durchaus erklärlich gewesen, weil angesichts des erheblichen Arbeitsanfalls am Anfang der Filialeröffnung und der baubedingt eingetretenen Verzögerungen von Anfang an in erheblichem Umfang Überstunden angefallen seien und sie letztlich für den infolge eines kurbedingten Ausfalls einer Mitarbeiterin entstandenen zusätzlichen Arbeitsanfalls in der Filiale in W1 keine Verantwortung hat tragen können. Auch die mit Rückwirkung erfolgte Anhebung der monatlichen Stundenzahl der Filialmitarbeiterin V1 von 80 auf 120 Stunden zeigt, dass das über die Dienstanweisung eingeführte Arbeitszeitmanagement dazu dienen soll, den tatsächlich nötigen Arbeitskräftebedarf festzustellen, um nachsteuern zu können.

39

Unerheblich ist es indes, dass die Parteien in der durch die Dienstanweisung eingeführten Meldung sowie während des gerichtlichen Verfahrens von "Überstunden" sprechen, also von solchen Arbeitsstunden, die über die Dauer der individuell geschuldeten Arbeitszeit hinausgehen. Von der Beklagten war gerade nicht gewollt, dass über die Einführung des Formulars eine Abgeltung von Überstunden im Folgemonat eröffnet wird, wie ihr Geschäftsführer im Rahmen seiner persönlichen Anhörung unwidersprochen erklärt hat. Der auf dem Meldeformular verwandte Begriff "Überstunde" ist damit nicht im rechtstechnischen Sinne zu verstehen, sondern als Arbeitszeit, die über die individuell geschuldete Arbeitszeit hinaus in das Arbeitszeitkonto eingestellt und wieder ausgeglichen werden soll.

40

- b. Das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin ist beendet, so dass sie nach § 4 Ziff. 3 S. 1 des Arbeitsvertrages vom 22.02.2011 in Verbindung mit § 611 Abs. 1 BGB eine Abgeltung der noch offenen Stunden verlangen kann. Dies sind die von der Klägerin im Rahmen der monatlichen Saldierung aufgenommenen 83 Stunden sowie die von der Beklagten nicht substantiiert bestrittenen weiteren 5 Stunden, die von der Klägerin für die Krankheitsvertretung einer Filialmitarbeiterin erbracht worden sind.

41

Für die Darlegung und den Beweis der Leistung von Überstunden gelten die Grundsätze wie für die Behauptung des Arbeitnehmers, die geschuldete (Normal-)Arbeit verrichtet zu haben.

42

Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung hat der Arbeitnehmer, der nach § 611 Abs. 1 BGB Arbeitsvergütung für geleistete Arbeitsstunden verlangt, darzulegen und -sofern erforderlich - zu beweisen, dass er Arbeit verrichtet hat. Der Arbeitgeber bestimmt die konkret zu leistende Arbeit regelmäßig durch Weisungen im Sinne des §106 GewO. Der Arbeitnehmer kommt seiner Darlegungslast nach, indem er vorträgt, er habe sich zur rechten Zeit am rechten Ort bereitgehalten, um die Weisungen des Arbeitgebers zu befolgen. Im Rahmen abgestufter

43

Darlegungslast ist es sodann Sache des Arbeitgebers, auf den Vortrag des Arbeitnehmers substantiiert zu erwidern. Er muss deshalb im Einzelnen vortragen, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen hat und ob der Arbeitnehmer den Weisungen nachgekommen ist. Trägt er nichts vor oder lässt er sich nicht substantiiert ein, gelten die vom Arbeitnehmer vorgetragenen Arbeitsstunden als zugestanden (vgl. nur BAG 16.05.2012 - 5 AZR 347/11 - NZA 2012, 939; 18.04.2012 - 5 AZR 248/11 - DB 2012, 1934).

Dies gilt in gleichem Maße für die Behauptung des Arbeitnehmers, er habe über die geschuldete Normalarbeitszeit hinaus Arbeit erbracht. Begehrt der Arbeitnehmer Arbeitsvergütung für Überstunden, muss er darlegen, dass und in welchem Umfang er Arbeit verrichtet hat, die die Normalarbeitszeit in zeitlicher Hinsicht überstiegen hat. Er genügt seiner Darlegungslast, indem er vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet hat oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten hat. Auch auf diesen Vortrag muss der Arbeitgeber im Rahmen einer abgestuften Darlegungslast erwidern und substantiiert vortragen, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen hat und an welchen Tagen der Arbeitnehmer von wann bis wann diesen Weisungen - nicht - nachgekommen ist (BAG 16.05.2012 - 5 AZR 347/11 - NZA 2012, 939).

44

Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze zur Darlegungs- und Beweislast stand für die Kammer fest, dass die Klägerin im geltend gemachten Umfang weisungsgemäß Arbeit erbracht hat, die über die von ihr geschuldete Normalarbeitszeit hinausging. Nach den Erklärungen des persönlich angehörten Geschäftsführers der Beklagten in der mündlichen Verhandlung vom 07.09.2012 war unstreitig, dass von der Klägerin - ebenso wie von allen sonstigen Filialmitarbeitern der Beklagten - erwartet wurde, ihre Arbeit an den Öffnungszeiten der Filiale und an sonstigen, ungeplanten Arbeitsbedarfen auszurichten und auch dann zu leisten, wenn diese Arbeiten in zeitlicher Hinsicht über die an sich geschuldete Arbeitszeit hinausgingen. Die Klägerin hat sich damit entsprechend der Dienstanweisung Nr. 2 weisungsgemäß verhalten und die Arbeit erbracht, die die Beklagte von ihr erwartet hat. Die Beklagte hat darauf nicht nur nicht substantiiert erwidert und vorgetragen, die Klägerin habe die von ihr geleistete Arbeit nicht erbracht, sondern eingeräumt, es sei für sie angesichts des Arbeitskräftebedarfs im Zusammenhang mit der Eröffnung der Filiale, bauseitigen Verzögerungen und kurbedingter Arbeitsausfälle anderer Mitarbeiter in der Filiale in W1 erklärlich gewesen, dass dort in erheblichem Umfang angefallenen Überstunden, die in den Überstundenmeldungen aufgelistet worden waren, entstanden waren. Damit gelten die Behauptungen der Klägerin nach § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden, sie sei innerhalb der von ihr weisungsgemäß aufgelisteten Arbeitszeiten den ihr zugewiesenen Arbeiten nachgegangen.

45

Dies gilt nicht nur für die 83 Arbeitsstunden, die in die Arbeitszeitsaldierung, die die Parteien über die Verwendung der Überstundenmeldung geführt haben, eingestellt worden sind, sondern auch für die weiteren 2 Stunden, die die Klägerin am Montag, den 17.10.2012 erbracht hat sowie für die 3 Arbeitsstunden am Freitag, den 21.10.2012. Dem Sachvortrag der Klägerin, sie habe an diesen Tagen einen krankheitsbedingten Ausfall einer Mitarbeiterin kompensieren müssen, ist die Beklagte nicht qualifiziert entgegen getreten. Zu Recht hat das Arbeitsgericht vor dem Hintergrund, dass es der Klägerin angesichts ihres Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis nicht mehr möglich gewesen sei, diese Stunden in das Überstundenformular aufzunehmen, angenommen, eine Differenzierung dieser Stunden von den sonstigen gemeldeten Stunden komme nicht in Betracht.

46

Unerheblich ist es, stellt sich die Beklagte auf den Standpunkt, die über die geschuldete Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit, die in die Saldierung hätte aufgenommen werden

47

müssen, hätte einer Genehmigung der Geschäftsleitung bedurft. Zwar ist das Genehmigungserfordernis in § 4 Ziff. 1 des Arbeitsvertrages ausdrücklich vorgesehen, doch bezieht sich dies auf die Genehmigung von Überstunden im Sinne der Regelung in § 4 Ziff. 1 S. 1 des Arbeitsvertrages. Hier hingegen geht es um den Ausgleich eines Arbeitszeitkontos im Sinne des § 4 Ziff. 3 des Arbeitsvertrages. Solche Stunden sind entsprechend der Dienstanweisung Nr. 3 vom 31.01.2011 lediglich zu erfassen und von der Storeleitung zu melden. Eine Genehmigung durch die Geschäftsleitung ist in der Dienstanweisung nicht vorgesehen. Sie würde den Flexibilitätsbedürfnissen, die die Beklagte durch den Auf- und Abbau des Arbeitszeitkontos für sich fruchtbar machen möchte, auch entgegenlaufen.

c. Der Anspruch der Klägerin ist weder untergegangen noch erloschen. 48

aa) Der Anspruch ist nicht nach § 15 Ziff. 1 des Arbeitsvertrages untergegangen. Danach 49
verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis drei Monate nach Ablauf des
Fälligkeitsmonats, wenn sie nicht rechtzeitig schriftlich geltend gemacht worden sind. Das
Arbeitsverhältnis endet am 15.11.2011. Die Klägerin hat ihre Ansprüche spätestens mit
anwaltlichem Schreiben vom 12.01.2012 unter Fristsetzung auf den 24.01.2012 geltend
gemacht und mit ihrer am 10.02.2012 zugestellten Klage gerichtlich eingefordert. Da der
Anspruch auf Abgeltung offener Arbeitszeitsalden aus dem Arbeitszeitkonto nach § 4 Ziff. 3
des Arbeitsvertrages mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses entsteht, also mit Ablauf des
15.11.2011, haben sowohl das bis zum 15.02.2012 eingegangene Schreiben vom 12.01.2012
als auch die am 10.02.2012 zugestellte Klage die Verfallfrist gewahrt.

bb) Der Anspruch ist auch nicht etwa durch die von der Beklagten erklärte Aufrechnung mit 50
einer Gegenforderung nach den §§ 394, 389 BGB erloschen. Stützt die Beklagte ihre
vermeintliche Gegenforderung auf eine Schadensersatzforderung aus den §§ 280, 823 Abs.
2 BGB i.V.m. § 266 StGB mit der Begründung, die Klägerin habe mindestens grob fahrlässig
gegen Nr. 3 der Dienstanweisung vom 31.01.2011 verstoßen, indem sie es unternommen
habe, sich als teuerste Kraft der Filiale mit dem mit Abstand höchsten Stundensatz
einzusetzen, ohne auf günstigere, etwa sozialversicherungsfreie Aushilfen zurückzugreifen,
kann das Berufungsgericht unter Berücksichtigung der vorstehenden Ausführungen nichts
erkennen, was diesen fernliegenden Ansatz tragen könnte.

2. Der Klägerin steht gegen die Beklagte ein Anspruch auf Ersatz der ihr entstandenen 51
Fahrtkosten aus den §§ 670, 662 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag in Höhe von
151,20 € zu.

Es ist unstreitig, dass die Klägerin auf Anweisung der Beklagten drei 52
Schulungsveranstaltungen absolvierte und an einer Besprechung - jeweils auswärtig -
teilnahm, für die Hin- und Rückfahrt ihr Kraftfahrzeug der Marke Rover - Modell 75 - nutzte
und insgesamt 504 km zurücklegte. Die Beklagte wendet lediglich ein, die Klägerin müsse
Kosten für Anfahrten zur Arbeit selber tragen und es fehlten substantielle Darlegungen der
Klägerin, um den aufgewandten Geldbetrag konkret berechnen zu können.

Zwar ist es richtig, dass ein Arbeitnehmer Kosten für die Anfahrt zur Arbeitsstelle selber zu 53
tragen hat und dies regelmäßig auch bei wechselnden Einsatzorten gilt (vgl. LAG Hamm
16.07.2008 - 2 Sa 1797/07 - juris). Darum geht es hier jedoch nicht. Die Klägerin macht
Kosten geltend, die sie im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von konkreten
Arbeitsaufgaben im Interesse der Arbeitgeberin aufgewandt hat, worauf das Arbeitsgericht
bereits zutreffend hingewiesen hat. Die Klägerin konnte angesichts der Lage der Filiale in

W1, der abgelegenen Orte, die sie aufzusuchen hatte sowie der mit der Nutzung von Verkehrsmitteln des öffentlichen Personen- Nah- und Fernverkehrs verbundenen langen Fahrtzeiten davon ausgehen, dass die Nutzung des eigenen Kraftfahrzeugs den Umständen nach erforderlich war. Der von der Klägerin geltend gemachte Kilometersatz von 0,30 € erscheint der Kammer unter Berücksichtigung des Fahrzeugtyps, eines Rover 75, unter Würdigung aller Umstände nach freier Überzeugung angemessen, § 287 Abs. 2 ZPO.

3. Das Urteil war hinsichtlich des Zinsanspruchs insoweit abzuändern, als der Klägerin Verzugszinsen ab dem 14.01.2012 zugesprochen worden waren. Die Klägerin hat der Beklagten mit anwaltlichem Schreiben vom 12.01.2012 eine Frist zum Ausgleich der geltend gemachten Forderung bis zum 24.01.2012 gesetzt. Eine solche terminierte Mahnung stellt nach allgemeiner Auffassung eine Mahnung im Sinne des § 286 BGB dar. Doch führt sie dazu, dass sie ihre Rechtswirkungen erst mit Ablauf der gesetzten Frist erfüllt (Staudinger-Löwisch/Feldmann, BGB 2009, § 286 Rn. 52). Dementsprechend standen der Klägerin Verzugszinsen aus den §§ 286, 288 BGB erst mit Ablauf des 24.01.2012 zu.

54

III. Die Berufung der Beklagten war mit der Kostenfolge aus den §§ 91 Abs. 1 Satz 1, 92 Abs. 2 Ziff. 1 ZPO zurückzuweisen. Gründe für die Zulassung der Revision i. S. d. § 72 Abs. 2 ArbGG sind nicht gegeben. Keine der entscheidungserheblichen Rechtsfragen hat grundsätzliche Bedeutung. Die Rechtsfragen berühren auch nicht wegen ihrer tatsächlichen Auswirkungen die Interessen der Allgemeinheit oder eines größeren Teils der Allgemeinheit. Ferner lagen keine Gründe vor, die die Zulassung wegen einer Abweichung von der Rechtsprechung eines der in § 72 Abs. 2 Nr. 2 ArbGG angesprochenen Gerichte rechtfertigen würde.

55