

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 21.09.2021 - 2 Sa 289/20



Fundstelle

openJur 2022, 1173

Rkr: AmtlSlg:

1. Nach dem Grundsatz "ohne Arbeit kein Lohn" hat der eine Vergütung verlangende Arbeitnehmer darzulegen und - im Bestreitensfall - zu beweisen, dass er vertragsgemäße Arbeit verrichtet oder einer der Tatbestände vorgelegen hat, der eine Vergütungspflicht ohne Arbeit regelt.

2. Verlangt ein Arbeitnehmer Arbeitsvergütung für geleistete Überstunden, so hat er darzulegen und - im Bestreitensfall - zu beweisen, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden zeitlichen Umfang verrichtet hat, und dass die Leistung von Überstunden vom Arbeitgeber veranlasst worden oder sie ihm zumindest zuzurechnen ist.

Tenor

¹ 1. Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Rostock vom 27.05.2020 zum Az.: 5 Ca 1973/16 wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

² 2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand

³ Die Parteien streiten über Vergütungsansprüche.

⁴ Der beklagte gemeinnützige Verein trägt zusammen mit einem weiteren Verein den R. Lokalsender L., der sich aus Projekten mit verschiedenen Organisationen, den Mitgliedsbeiträgen der Vereine sowie Sponsoring finanziert. Bei ihm sind durchschnittlich bis zu zehn Arbeitnehmer beschäftigt, darunter drei "Fachanleiter" im Tagesbereich, ein Fachanleiter im Musikbereich, eine Angestellte zur Ehrenamtsbetreuung sowie ein Geschäftsführer. Daneben sind die Vorstandsmitglieder und über 100 ehrenamtliche "Mitmacher", freiwillige Helfer, Praktikanten etc. im Einsatz.

⁵ Die 1974 geborene Klägerin war aufgrund befristeten Arbeitsvertrages zunächst vom 01.08.2012 bis zum 31.12.2013 bei dem Beklagten als Projektleiterin und Radio-Fachanleiterin mit einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von 24 Stunden und einer Verteilung dieser Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Freitag beschäftigt. Gemäß § 6 des Arbeitsvertrages sollte die Verteilung der Arbeitszeit nach pflichtgemäßem Ermessen der Mitarbeiterin in Abhängigkeit von den betrieblichen Erfordernissen erfolgen. Die Eingruppierung war gemäß § 7 des Arbeitsvertrages entsprechend TVöD, Entgeltgruppe 9/1 vorgesehen. Laut Gehaltsmitteilung sollte die Klägerin eine monatliche Bruttovergütung in Höhe von 1.305,86 € beziehen.

⁶ Am 17.09.2012 meldete der des Beklagten dem Landesmedienausschuss, dass die Klägerin mit sofortiger Wirkung die Funktion der Programmverantwortlichen entsprechend RundfG M-V wahrnehme. Unter dem 28.11.2013 haben die Parteien einen für den Zeitraum 01.01.2014 bis 31.12.2015 befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen, welcher inhaltlich dem ersten befristeten Arbeitsvertrag entsprach. Zudem haben die Parteien eine gesonderte Vereinbarung zur Programmverantwortung des Projekts "L." ab dem 01.12.2013 abgeschlossen, wonach die Klägerin als Programmverantwortliche "unabhängig von den konkreten Anstellungsbedingungen bei L., notfalls auch ehrenamtlich" tätig sein sollte.

⁷ Der Fachanleiter F. S. hat wöchentlich Vordrucke im DIN A3 Format erstellt mit der Überschrift:

⁸ "Themen der Woche ... / Schichtplan der L.-Tagesredaktion RvD:"

⁹ In diese Wochenpläne haben alle Beteiligten ihre jeweiligen Anwesenheitszeiten, Aufgaben etc. handschriftlich eingetragen. Die Pläne waren in der Redaktion für drei oder vier Wochen ausgehängt.

¹⁰ Mit E-Mail vom 23.09.2014 hat die Klägerin dem Vereinsvorstand mitgeteilt, dass sie in der ersten August-Woche 67 Stunden, in der ersten September-Woche 47 Stunden, in der zweiten September-Woche 46 Stunden und in der dritten September-Woche 56 Stunden gearbeitet habe.

¹¹ Das Arbeitsverhältnis endete mit Ablauf des 30.09.2015.

¹² Mit ihrer Klage hat die Klägerin Zahlungsansprüche gegenüber dem Beklagten geltend gemacht mit der Behauptung, sie habe u.a. mit dem Beklagten ein zweites Arbeitsverhältnis über die Tätigkeit als Programmverantwortliche begründet, deren Erbringung nur gegen eine Vergütungszahlung erwartet werden könne. Sie habe zu vergütende Mehrarbeitsleistungen, in einem weit über das vereinbarte wöchentliche Arbeitszeitmaß von 24 Stunden hinausgehend, erbracht.

¹³ Unter Bezugnahme auf handschriftliche Aufzeichnungen, denen Namen und diesen zuordnungsbarer Zeiträume zu entnehmen sind, hat die Klägerin behauptet, sie habe während der sich zu ihrem Namen genannter Zeiträume Mehrarbeit für den Beklagten geleistet, welche von diesem zu vergüten sei. Die ihr gemäß Stellenbeschreibung obliegenden Aufgaben hätten in der vereinbarten Arbeitszeit von 24 Wochenstunden nicht erbracht werden können. Allein bei der Tätigkeit als Programmverantwortliche habe es sich um eine Vollzeitigkeit gehandelt. Der 24-Stunden-Sendebetrieb habe eine stetige und ständige Präsenz erfordert. Die über die arbeitsvertraglich geschuldete Wochenarbeitszeit hinausgehenden Leistungen habe sie innerhalb ihrer Tätigkeit als Programmverantwortliche erbracht. Diese Arbeitszeiten seien betriebsnotwendig, dem bekannt und von diesem auch so gewollt gewesen.

- ¹⁴ Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, es sei als sittenwidrig zu bewerten, wenn der Beklagte von ihr eine ehrenamtliche, unentgeltliche Erledigung der Zusatzaufgabe als Programmverantwortliche erwartet habe. Es sei deshalb der Tatbestand des "Lohnwuchers" erfüllt. Die vertragliche Vergütungsvereinbarung sei somit unwirksam. Der Beklagte sei aus diesem Grunde verpflichtet, ihr die übliche, tarifliche Vergütung zu zahlen. Diese ergebe sich aus den Tarifverträgen, die vom Tarifverband privater Rundfunk (TPR) abgeschlossen seien, hilfsweise aus den Daten des Statistischen Landesamtes. Sie habe eine Tätigkeit erbracht, die sich aus der höchsten Tarifgruppe 7 herausgehoben habe. Daher müsse ihre Vergütung mindestens um 20 % über der Vergütung der Tarifgruppe 7 liegen. Ab dem 01.04.2012 stünden ihr für eine Vollzeitbeschäftigung 5.068,80 € brutto zu, ab dem 01.01.2014 5.185,20 € brutto. Angesichts der erhaltenen monatlichen Vergütung von 1.305,86 € brutto ergäben sich nachzuzahlende Differenzbeträge für das Jahr 2012 in Höhe von 15.051,76 € brutto, für das Jahr 2013 in Höhe von 45.155,28 € brutto, für das Jahr 2014 in Höhe von 46.552,08 € brutto.
- ¹⁵ Die Klägerin hat vertreten, auch nach dem "Gleichbehandlungsgebot" stehe ihr eine Differenzzahlung zu, denn der Fachleiter S. habe im Jahr 2013 insgesamt fünf Honorarzahllungen in einer Gesamthöhe von 1.335,00 € erhalten.
- ¹⁶ Hilfsweise hat sich die Klägerin darauf bezogen, dass von ihr Innerhalb des über die Tätigkeit als Projektleiterin und Fachleiterin abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses zusätzlich erbrachte Arbeitsstunden zu vergüten seien. Sie habe Mehrarbeit geleistet, welche aufgrund der Aufgabenkataloge und der Sendezeiten unvermeidlich gewesen seien. Pausen seien nicht vorgesehen gewesen, alle regelmäßig anwesenden Vorstandsmitglieder hätten Kenntnis über Arbeits- und Anwesenheitszeiten sowie die erbrachten Mehrarbeitsstunden gehabt. Für das Jahr 2012 ergebe sich eine Mehrarbeit von 437 Stunden und 7 Minuten. Diese sei mit 12,56 € brutto pro Stunde zu vergüten. Der Beklagte habe deshalb an sie eine Mehrarbeitsvergütung in Höhe von 5.490,19 € brutto zu zahlen.
- ¹⁷ Für das Jahr 2013 ergebe sich für 649 Stunden und 11 Minuten ein Nachzahlungsbetrag in Höhe von 8.152,82 € brutto, für das Jahr 2014 für 516 Stunden und 35 Minuten eine Differenzzahlung in Höhe von 6.485,36 €.
- ¹⁸ Die Klägerin hat beantragt:
- ¹⁹ 1. Den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 5.490,19 € nebst 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
- ²⁰ 2. Den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 45.155,28 € brutto nebst 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
- ²¹ 3. Den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin an Urlaubsabgeltung 602,70 € brutto auf Basis der Steuerklasse I / Kinderfreibetrag 0,5 abzüglich 261,37 € netto nebst 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 01.10.2015 zu zahlen.
- ²² Hilfsweise den Beklagten zu verurteilen,
- ²³ der Klägerin sämtliche Schäden zu erstatten, die ihr aus der Abrechnung der Urlaubsabgeltung in Höhe von 602,70 € brutto auf Basis der Steuerklasse VI ohne Berücksichtigung des Kinderfreibetrages von 0,5 erwachsen.
- ²⁴ 4. Den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 46.552,08 € brutto nebst 5 %-Punkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
- ²⁵ Der Beklagte hat beantragt,
- ²⁶ die Klage abzuweisen.
- ²⁷ Zur Begründung hat der Beklagte angeführt, bei der "Programmverantwortung" habe es sich um eine Funktion, ggf. um eine ehrenamtliche Tätigkeit gehandelt, weshalb die Vereinbarung der Parteien auch keine Vergütungsabrede enthalte. Die damit von der Klägerin übernommene Aufgabe erfordere allenfalls eine Tätigkeit von wenigen Stunden im Monat. Sollte mit der Übernahme dieser Tätigkeit die mit der Klägerin vereinbarte Arbeitszeit von 24 Wochenstunden doch einmal überschritten worden sein, so habe die Klägerin diese Tätigkeit absprachegemäß ehrenamtlich erbracht.
- ²⁸ Der Beklagte hat die von der Klägerin behauptete Mehrarbeit mit dem Hinweis bestritten, die wöchentlichen Schichtpläne enthielten lediglich Anwesenheitszeiten, Pausenzeiten habe die Klägerin selbständig bestimmen können und sollen. Ebenso habe die Klägerin ihre Arbeitszeit stets frei einteilen können. Sie habe sich immer wieder freiwillig gemeldet für Moderationen und Ähnliches, was ansonsten von ehrenamtlichen Mitmachern erledigt worden wäre. Der Sendebetrieb werde von einer großen Eigenverantwortung der tätig werdenden Personen geprägt. Ab 18 Uhr werde das Programm ausschließlich durch ehrenamtliche Radiomacher betrieben. Soweit die Klägerin von sich aus zusätzliche Dienste übernommen habe, habe sie dies freiwillig als ehrenamtliche Radiomacherin getan, um als Redakteurin und Moderatorin in Erscheinung zu treten und ihren eigenen Bekanntheitsgrad zu steigern.
- ²⁹ Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung angeführt, es sei mit der Vereinbarung der Parteien zur Übernahme der Aufgaben als "Programmverantwortliche" durch die Klägerin kein weiteres Arbeitsverhältnis der Parteien geschlossen worden. Diese Tätigkeiten seien vielmehr im Rahmen des befristet vereinbarten Arbeitsverhältnisses zu erbringen gewesen. Die zwischen den Parteien getroffenen Vergütungsabreden seien weder sittenwidrig noch wegen "Lohnwuchers" unwirksam. Die in diesem Zusammenhang seitens der Klägerin angestellten Berechnungen seien bereits deshalb irreführend, weil die Teilzeitvergütung der Klägerin für 24 Wochenstunden mit tariflicher Vollzeitvergütung verglichen werde.
- ³⁰ Eine Mehrarbeitsvergütung könne die Klägerin nicht beanspruchen, weil sie ihrer für einen derartigen Anspruch als notwendig erachteten Darlegungs- und Beweislast nicht nachgekommen sei. Es mangle bereits an den notwendigen Darlegungen. Bei den in den wöchentlichen Plänen enthaltenen handschriftlichen Aufzeichnungen handele es sich um die unter den Beteiligten abgestimmten von den Beteiligten selbst vorgenommenen Eintragungen zu Anwesenheitszeiten. Hierbei seien auch Zeiten freiwillig tätig werdender ehrenamtlicher Radiomacher aufgeführt. Aus diesen Unterlagen ergebe sich nicht, wann die Klägerin als Arbeitnehmerin welche planmäßigen oder überplanmäßigen Arbeiten für den Betrieb des Beklagten erbracht habe.

- ³¹ Gegen dieses am 27.05.2020 verkündete, ihr am 04.12.2020 zugestellte Urteil hat die Klägerin unter dem 30.10.2020 Berufung eingelegt und diese mit am 27.01.2021 innerhalb der verlängerten Frist beim Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.
- ³² Dazu trägt sie vor, der Beklagte schulde Differenzvergütung zum einen, weil er die von ihr erbrachte Tätigkeit als Programmverantwortliche zu vergüten habe, zum anderen für von ihr als Projektleiterin und Radio-Fachanleiterin geleistete Mehrarbeit.
- ³³ Die Klägerin rügt mit der Berufung, dass ein Urteil einerseits nicht innerhalb der Fünf-Monatsfrist vom Arbeitsgericht abgefasst worden und andererseits nicht mit allen richterlichen sowie erforderlichen Unterschriften zur Geschäftsstelle gelangt sei. Das Urteil gelte als nicht mit Entscheidungsgründen versehen. Hieran ändere auch die Abfassung des Urteils im Dezember 2020 nichts. Das Urteil sei daher aufzuheben, wobei jedoch eine Zurückweisung nicht in Betracht komme.
- ³⁴ Die Klägerin weist darauf hin, dass die gesondert zu betrachtende arbeitsvertragliche Vereinbarung über die Aufgabe der Programmverantwortung mit einem anderen Arbeitgeber, nämlich dem Beklagten und dem Förderverein L. e. V. in Gesellschaft bürgerlichen Rechts geschlossen worden sei. Die sich daraus ergebenden Aufgaben hätten nicht ehrenamtlich und damit unentgeltlich erbracht werden sollen. Eine derartige Abrede wäre sittenwidrig.
- ³⁵ Es habe für sie in beiden Arbeitsverhältnissen eine ständige Präsenzpflicht bestanden. Arbeitgeberseitig seien weder von dem Beklagten noch von der GbR Pausenzeiten angeordnet und/oder überwacht worden. Es habe auch keine Pausenordnung gegeben. Es sei den Arbeitnehmern auch nicht überlassen gewesen, einvernehmlich ihre Ruhepausen zu regeln. Sie habe aufgrund ihrer Aufgabe als Programmverantwortliche ständig präsent sein müssen, um das Programm zu überwachen. Im Übrigen hätten der Beklagte und die GbR die nach Art. 3, 5 und 6 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 04. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung im Lichte von Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union sowie von Art. 4 Abs. 1, Art. 11 Abs. 3 und Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit nicht die Arbeitszeiten und sonstigen Tätigkeitszeiten registriert, obwohl die genannten Normen dahin auszulegen seien, dass sie der Regelung eines Mitgliedsstaates entgegenstehen, die nach ihrer Auslegung durch die nationalen Gerichte die Arbeitgeber nicht verpflichte, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werde könne.
- ³⁶ Die Klägerin beantragt:
- ³⁷ 1. Das im Anschluss an die mündliche Verhandlung vom 27.05.2020 verkündete Urteil des Arbeitsgerichts Rostock - Aktenzeichen 5 Ca 1973/16 - wird abgeändert und der Beklagte wird verurteilt:
- ³⁸ 1.1.
- ³⁹ an die Klägerin für das Jahr 2012 5.490,19 EUR brutto nebst 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
- ⁴⁰ 1.2.
- ⁴¹ an die Klägerin für das Jahr 2013 45.155,28 EUR brutto nebst 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
- ⁴² 1.3.
- ⁴³ Der Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin für das Jahr 2014 46.552,08 EUR brutto nebst 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.
- ⁴⁴ 2. Die Kosten des Verfahrens werden dem Beklagten auferlegt.
- ⁴⁵ Der Beklagte beantragt,
- ⁴⁶ die Berufung zurückzuweisen.
- ⁴⁷ Der Beklagte entgegnet, die Benennung einer für das Programm verantwortlichen Person nach § 27 Abs. 1 RundfG M-V bilde lediglich eine Funktionsbezeichnung und nicht die Beschreibung einer Tätigkeit. Schon deshalb könne durch die Übernahme dieser Funktion kein eigenständiges Arbeitsverhältnis begründet werden. Aber selbst wenn der Status als "Programmverantwortliche" für die Klägerin konkrete, arbeitsrechtlich relevante Tätigkeiten zur Folge gehabt haben sollte, sei von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis auszugehen. Die Klägerin sei als Projektleiterin und Radio-Fachanleiterin nicht derart ausgelastet gewesen, dass sie nicht noch als "Programmverantwortliche" habe tätig werden können.
- ⁴⁸ Eine Mehrarbeitsvergütung könne die Klägerin nicht beanspruchen. Sie habe lediglich Anwesenheitszeiten vorgetragen, während derer sie jedoch auch ihre Nebentätigkeiten organisiert, vorbereitet sowie private Angelegenheiten erledigt habe. Es sei deshalb nicht ersichtlich, welche Arbeitszeit die Klägerin erbracht habe. Eine ständige Präsenzpflicht sei nicht notwendig gewesen.
- ⁴⁹ Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die von ihnen eingereichten Schriftsätze nebst Anlagen, die Sitzungsniederschriften sowie die erstinstanzliche Entscheidung Bezug genommen.

Gründe

⁵⁰ Die zulässige Berufung hat in der Sache keinen Erfolg. Zu Recht hat das Arbeitsgericht entschieden, dass die erhobenen Zahlungsansprüche der Klägerin gegen den Beklagten nach den klägerischen Darlegungen nicht zugesprochen werden können. Es ist der Klägerin auch mit der Berufung nicht gelungen, die Erfüllung der Voraussetzungen von Zahlungsforderungen gegen den Beklagten vorzutragen.

⁵¹ A.

- ⁵² Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft (§§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, 2 b ArbGG) sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden (§§ 64, 66 ArbGG, 519, 520 ZPO).
- ⁵³ Die Versendung des am 27.05.2020 verkündeten Urteils ist am 01.12.2020 von der Geschäftsstelle veranlasst worden. Es lag zu diesem Zeitpunkt vollständig abgefasst und vom Richter unterschrieben der Geschäftsstelle vor. Das Urteil ist der Beklagtenvertreterin am 03.12.2020 zugestellt worden, den Klägervertretern am 04.12.2020. Ein erst nach Ablauf von fünf Monaten seit seiner Verkündung mit allen richterlichen Unterschriften zur Geschäftsstelle des Gerichts gelangtes vollständig abgesetztes Urteil ist als ein Urteil ohne Entscheidungsgründe anzusehen (§ 60 Abs. 4 ArbGG, § 547 Ziff. 6 ZPO; vgl. BAG, Urteil vom 17.02.2000 - 2 AZR 350/99 - Rn. 14, juris). Es kann hier offenbleiben, ob in solch einem Fall gemäß § 66 Abs. 1 ArbGG der Beginn der Frist für die Einlegung der Berufung und deren Begründung mit Ablauf von fünf Monaten seit der Verkündung des Urteils festzulegen ist, oder wegen Fehlens der vorgeschriebenen Rechtsmittelbelehrung die Jahresfrist des § 9 Abs. 5 Satz 4 ArbGG zur Anwendung gelangt. Die am 30.10.2020 beim Landesarbeitsgericht eingegangene Berufung liegt innerhalb der Jahresfrist und auch innerhalb der Frist von 1 Monat nach Ablauf der Fünfmonatsfrist am 27.10.2020. Die Berufungsbegründung ist nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 27.01.2021 an diesem Tag beim Landesarbeitsgericht eingegangen und damit fristgemäß. Sie ist zudem hinreichend erfolgt, so dass an der Zulässigkeit der Berufung keine Zweifel bestehen.
- ⁵⁴ B.
- ⁵⁵ Die Berufung ist unbegründet. Der Klägerin stehen keine weiteren Zahlungsansprüche gegen den Beklagten zu. Die Abweisung der zulässigen Klage durch das Arbeitsgericht ist somit zutreffend erfolgt.
- ⁵⁶ I.
- ⁵⁷ Differenzvergütungsansprüche für geleistete Arbeit gemäß § 611 a Abs. 2 BGB i. V. m. einem geschlossenen Arbeitsvertrag bzw. gemäß § 612 BGB können nicht festgestellt werden.
- ⁵⁸ Es spricht einiges dafür, dass die Klägerin die Funktion der "Programmverantwortlichen" innerhalb des mit der Beklagten befristeten Arbeitsvertrages übernommen hat. Immerhin ist die Wahrnehmung dieser Funktion durch die Klägerin bereits im September 2012 unabhängig von der mit Wirkung ab 01.12.2013 geltenden Vereinbarung nach außen verlautbart worden. Gegenüber der Presse ist die Mitteilung als "Neubesetzung der ehrenamtlichen Funktion" mitgeteilt worden. Die Klägerin nahm die Funktion wohl auch bereits seit dem 17.09.2012 tatsächlich wahr.
- ⁵⁹ Letztlich bedarf es jedoch für die Frage, ob die seitens der Klägerin geltend gemachten Differenzvergütungsansprüche bestehen, keiner Entscheidung, ob die Klägerin innerhalb eines oder zweier nebeneinander bestehender Arbeitsverhältnisse für den Beklagten tätig war. Die Klägerin ist für beide Fallgestaltungen ihrer obliegenden Darlegungslast nicht nachgekommen.
- ⁶⁰ 1.
- ⁶¹ Für eine ehrenamtliche Tätigkeit spricht, dass die Vereinbarung zur Übernahme der Funktion als Programmverantwortliche keinerlei zeitlichen Umfang für ein Tätigwerden bestimmt, keinerlei Weisungsrechte des Beklagten enthält, eine Vergütungsabrede nicht getroffen ist, sondern vielmehr ausdrücklich von einer "ehrenamtlichen" Wahrnehmung des Tätigkeitsbereiches gesprochen wird. Eine Ehrenamtliche Tätigkeit bewirkt keine Vergütungsansprüche.
- ⁶² 2.
- ⁶³ Auch wenn die Vereinbarung zur Übernahme einer Tätigkeit als "Programmverantwortliche" nicht als Übernahme einer Funktion, eines Ehrenamtes, wie in der Vereinbarung festgehalten, sondern als Arbeitsvertrag qualifiziert werden sollte, hat die Klägerin nicht darzulegen vermocht, dass ihr aus einer derartigen Vereinbarung Arbeitsvergütung zustehen könnte.
- ⁶⁴ Gemäß § 612 Abs. 1 BGB gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Auch wenn man diese Voraussetzungen trotz der Vereinbarung der Parteien zur ehrenamtlichen Wahrnehmung des Aufgabenbereiches der Programmverantwortung bejahen sollte, ist es im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses Sache des Arbeitnehmers, der einen Vergütungsanspruch gegenüber seinem Arbeitgeber erhebt, im Einzelnen darzustellen, innerhalb welchen konkreten zeitlichen Umfangs er für seinen Arbeitgeber auf dessen Weisung arbeitsvertragliche Leistungen erbracht hat. Dies entspricht dem allgemeinen Grundsatz, dass derjenige, der einem anderen gegenüber ein Recht geltend macht, die Voraussetzungen dieses Rechtes darzulegen und im Bestreitensfall zu beweisen hat. Die Klägerin hat jedoch nicht darzulegen vermocht, an welchen Tagen sie in welchem konkreten Zeitraum auf Weisung des Beklagten Aufgaben der Programmverantwortung durchgeführt hat, sie innerhalb des von ihr behaupteten 2. Arbeitsverhältnisses tätig geworden sein soll. Die Klägerin hat nicht vorgetragen, wann der Beklagte durch welche dazu berechtigte Person ihr konkrete Tätigkeiten im Hinblick auf die Funktion der Programmverantwortlichen angewiesen hat. Die Klägerin hat auch für die Jahre 2013 und 2014 nicht im Einzelnen darzustellen vermocht, an welchen Tagen sie während welcher Zeiträume Aufgaben in der Funktion als Programmverantwortliche durchgeführt hat und, dass diese erforderlich waren bzw. durch sie erbracht werden mussten.
- ⁶⁵ Es gilt jedoch für die Behauptung des Arbeitnehmers, die geschuldete (Normal-)Arbeit verrichtet zu haben, ausgehend von den Vorschriften des allgemeinen Schuldrechts in Verbindung mit § 614 BGB im Arbeitsverhältnis der Grundsatz "ohne Arbeit kein Lohn". Verlangt der Arbeitnehmer gemäß § 611 a Abs. 2 BGB Arbeitsvergütung für Arbeitsleistungen, hat er deshalb darzulegen und - im Bestreitensfall - zu beweisen, dass er vertragsgemäße Arbeit verrichtet oder einer der Tatbestände vorgelegen hat, der eine Vergütungspflicht ohne Arbeit regelt (BAG, Urteil vom 16.05.2012 - 5 AZR 347/11 - Rn. 26, juris). Die Klägerin hätte danach einzelne Tage und Zeiträume benennen müssen sowie der Programmverantwortung zuzuordnende Tätigkeiten, welche sie während dieser Zeiträume erbracht haben will.

⁶⁶ Soweit die Klägerin darauf verweist, als Programmverantwortliche habe ihr eine 24stündige Präsenz obliegen, ist dieses nicht nachvollziehbar und die Klägerin behauptet ja auch selbst eine 24stündige Arbeitszeit bzw. Anwesenheitszeit nicht. In diesem Falle wäre es ihr auch gar nicht möglich gewesen, die ihr als Projektleiterin und Radio-Fachleiterin obliegenden 24 Stunden Arbeitszeit wöchentlich zu erbringen. In der Vereinbarung zur Programmverantwortung sind als Aufgabenbereiche Programmorganisation, Personal, Programm, Netzwerkarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Projektdurchführung und Rechenschaftspflicht genannt. Wann die Klägerin konkret mit welchen Tätigkeiten in diesen Aufgabenbereichen tätig war, lässt sich ihren Angaben nicht entnehmen. Die klägerischen Angaben sind vielmehr lediglich pauschal und vermengen sich zeitlich mit den Angaben ihrer Tätigkeit als Projektleiterin und Radio-Fachleiterin. Die Klägerin selbst hat in ihren Darlegungen nicht zwischen beiden Tätigkeitsbereichen unterschieden und im Einzelnen vorgetragen, wann sie aufgrund welcher Vereinbarung welche konkreten Leistungen für den Beklagten im welchen zeitlichen Umfang erbracht hat. Es ist dem Gericht daher nicht möglich, bestimmte Tätigkeitszeiträume der Programmverantwortung oder der Projektleitung bzw. Fachanleitung zuzuordnen. Die Klägerin hat es unterlassen, darzulegen, wann sie welche vertragsgemäße Arbeit verrichtet hat. Darüber hinaus ist entsprechend der Vereinbarung der Parteien Voraussetzung, dass die Programmverantwortliche ihre Arbeit im Rahmen der Satzungen des Landesrundfunkgesetzes M-V, der Zulassung von C. als Rundfunkveranstalter und der Frequenzzuweisung für die 90,2 MHz und entsprechender Projekt- und Zuwendungsbescheide selbständig und eigenverantwortlich organisiert. Dass diese Voraussetzung erfüllt ist, hat die Klägerin ebenfalls nicht vorgetragen. Sie hat nicht dargetan, welche Arbeit nach zuvor genannten Normen durch sie zu erfüllen waren und aufgrund welcher Umstände zu deren Durchführung welche Zeiträume benötigt wurden.

⁶⁷ Es mag unterstellt werden, dass die Klägerin in der insoweit übertragenen Funktion Leistungen für den Beklagten erbracht hat, es sind jedoch keinerlei Anhaltspunkte nachvollziehbar, aus denen irgendein Schluss auf den Umfang derartiger Leistungen gezogen werden könnte. Der Beklagte selbst schätzt den Umfang des Tätigwerdens in dieser Funktion mit wenigen Stunden pro Monat ein. Die Klägerin geht insoweit von einer Vollzeittätigkeit aus. Tatsachen, welche geeignet sein könnten, diese Bewertungen in die eine oder andere Richtung zu bejahen, sind dem Gericht nicht vorgetragen. Da der Klägerin die diesbezügliche Darlegungslast obliegt, geht das fehlende Tatsachenvorbringen zu ihren Lasten. Das Gericht muss danach davon ausgehen, dass, auch wenn Leistungen als Programmverantwortliche erbracht wurden, deren Umfang derart unbestimmt ist, dass nicht einmal eine Schätzung einer Vergütungsverpflichtung des Beklagten möglich ist.

⁶⁸ 3.

⁶⁹ Der Klägerin steht kein Anspruch auf Vergütung von Mehrarbeit gemäß §§ [611 a](#), [612](#) BGB zu.

⁷⁰ Sollte die Funktion als Programmverantwortliche innerhalb des zwischen den Parteien geschlossenen befristeten Arbeitsvertrages vom 28.11.2013 neben der danach zu verrichtenden Tätigkeit als Projektleiterin und Radio-Fachleiterin erbracht worden sein bzw. zusätzlich zu dieser, könnten Vergütungsansprüche der Klägerin lediglich als Mehrarbeitsvergütungsansprüche begründet sein. Gleiches gilt, soweit die Klägerin Mehrarbeit als Projektleiterin bzw. Radio-Fachleiterin geleistet haben sollte. Die zur Vergütung einer derartigen Arbeitsleistung erforderlichen Voraussetzungen hat die Klägerin auch mit ihrem Berufungsvorbringen nicht darzulegen vermocht.

⁷¹ Nach § [612](#) Abs. 1 BGB gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Arbeitsleistung nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. § [612](#) Abs. 1 BGB bildet nicht nur in den Fällen, in denen überhaupt keine Vergütungsvereinbarung getroffen wurde, sondern auch dann die Rechtsgrundlage für den Anspruch auf die Vergütung, wenn der Arbeitnehmer auf Veranlassung des Arbeitgebers quantitativ mehr arbeitet als von der Vergütungsabrede erfasst. Die nach § [612](#) Abs. 1 BGB erforderliche objektive Vergütungserwartung ergibt sich jedenfalls daraus, dass die Klägerin für den Beklagten keine Dienste höherer Art schuldet und keine deutlich herausgehobene, über der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegende Vergütung gezahlt wurde.

⁷² Der Arbeitgeber ist nach § [611 a](#) Abs. 2 BGB zur Gewährung der vereinbarten Vergütung für die vereinbarte Arbeitsleistung verpflichtet. Legen die Parteien einen bestimmten Umfang der zu erbringenden Arbeitsleistung (Regel- oder Normalarbeitszeit) fest, betrifft die Vergütungspflicht zunächst (nur) die Vergütung der vereinbarten Normalarbeitszeit. Verlangt der Arbeitnehmer gestützt auf § [612](#) Abs. 1 BGB weitere Vergütung, treffen ihn die Darlegungs- und Beweislast dafür, (a) über die vereinbarte Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet zu haben und (b) dass die Leistung von Überstunden vom Arbeitgeber veranlasst worden oder sie ihm zumindest zuzurechnen ist (BAG, Urteil vom 21.12.2016 - [5 AZR 362/16](#) - Rn. 21, juris).

⁷³ a)

⁷⁴ Verlangt ein Arbeitnehmer aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung, tariflicher Verpflichtung des Arbeitgebers oder § [612](#) Abs. 1 BGB Arbeitsvergütung für Überstunden, so hat er darzulegen und - im Bestreitensfall zu beweisen - dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden zeitlichen Umfang verrichtet hat. Dabei genügt der Arbeitnehmer seiner Darlegungslast, wenn er schriftsätzlich vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers für Arbeit bereitgehalten hat. Dieser Darlegungslast genügt der Arbeitnehmer jedoch nicht durch bloße Bezugnahme auf den Schriftsätzen als Anlagen beigefügte Stundenaufstellungen oder sonstige Aufzeichnungen. Anlagen können lediglich zur Erläuterung des schriftsatzlichen Vortrags dienen, diesen aber nicht ersetzen. Die Darlegung der Leistung von Überstunden durch den Arbeitnehmer hat vielmehr entsprechend § [130](#) Nr. 3, Nr. 4 ZPO schriftsätzlich zu erfolgen. Beigefügte Anlagen können den schriftsatzlichen Vortrag lediglich erläutern oder belegen, verpflichten das Gericht aber nicht, sich die unstreitigen oder streitigen Arbeitszeiten aus den Anlagen selbst zusammen zu suchen (BAG, Urteil vom 16.05.2012 - [5 AZR 347/11](#) - Rn. 29, juris).

- ⁷⁵ Es sind jeweils die Besonderheiten des Einzelfalles zu berücksichtigen. Vorliegend ist dies die aus § 6 des Arbeitsvertrages festgehaltene Verpflichtung der Klägerin, die Verteilung der Arbeitszeit nach pflichtgemäßem Ermessen in Abhängigkeit von den betrieblichen Erfordernissen vorzunehmen. Mit dieser Verpflichtung erhöht sich die Darlegungslast der Klägerin, weil sie zusätzlich zu den sonstigen Voraussetzungen darzulegen und ggf. zu beweisen hat, dass eine anderweitige, Überstunden vermeidende Verteilung der Arbeitszeit und Ableistung durch eine andere Person, möglicherweise durch ehrenamtliche bzw. freiwillig tätig werdende Personen, nicht möglich war, also gerade sie diese Leistung zu den betreffenden Zeiträumen erbringen musste und die Leistung betrieblich erforderlich war. Da gemäß § 6 des Arbeitsvertrages der Parteien die Verteilung der Arbeitszeit dem pflichtgemäßen Ermessen der Klägerin in Abhängigkeit von den betrieblichen Erfordernissen oblag, muss die Klägerin zudem darlegen, dass einzelne, zur Erledigung der zugewiesenen bzw. selbst bestimmten Arbeiten geleisteten Überstunden nicht innerhalb einer flexibel gehandhabten wöchentlichen Arbeitszeit ausgeglichen werden konnten. Zu diesen Punkten fehlt es an jeglichem Sachvortrag durch die Klägerin.
- ⁷⁶ Die Klägerin hat lediglich auf handschriftliche Aufzeichnungen verwiesen, aus denen sich Anwesenheitszeiten ergeben. Sie hat jedoch nicht im Einzelnen dargestellt, welche konkrete Arbeitsleistung, die auf den zwischen den Parteien geschlossenen Arbeitsvertrag zurückgeht, sie für den Beklagten erbracht hat. Sie hat weder dargetan, dass sie konkrete Weisungen des Beklagten zur Durchführung bestimmter Arbeitsaufgaben erhielt, noch, dass sie aufgrund eigenständiger Entscheidung Arbeitsleistungen entsprechend des Arbeitsvertrages erbracht hätte. Die Klägerin hat die konkrete Arbeitsleistung nicht im Einzelnen bezeichnet und konkretisiert. Es ist nicht einmal möglich, zwischen einer etwaigen Tätigkeit als Programmverantwortliche, als Projektleiterin oder Radio-Fachleiterin zu unterscheiden. Es kann deshalb nicht bewertet werden, ob etwaige Tätigkeiten den der Klägerin obliegenden Aufgabenbereichen zugeordnet werden können. Es fehlt damit bereits an der erforderlichen Darstellung des zeitlichen Umfangs einer etwaigen Mehrarbeit.
- ⁷⁷ b)
- ⁷⁸ Aber selbst wenn man den von der Klägerin behaupteten Stundenansatz zugrunde legen würde, wäre ein Vergütungsanspruch nicht feststellbar, denn es fehlt an der Erfüllung der Anforderung der Anweisung der Mehrarbeit bzw. Duldung derselben durch den Arbeitgeber bzw. deren Notwendigkeit zur Erfüllung übertragener Arbeitsaufgaben.
- ⁷⁹ Erbringt ein Arbeitnehmer Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden zeitlichen Umfang, ist der Arbeitgeber zu deren Vergütung nur verpflichtet, wenn er die Leistung von Überstunden veranlasst hat oder sie ihm zumindest zuzurechnen ist. Denn der Arbeitgeber muss sich Leistung und Vergütung von Überstunden nicht aufdrängen lassen, und der Arbeitnehmer kann nicht durch überobligatorische Mehrarbeit seinen Vergütungsanspruch selbst bestimmen. Dies gilt unabhängig davon, ob die Vergütungspflicht für Überstunden auf arbeitsvertraglicher Vereinbarung, tarifvertraglicher Verpflichtung des Arbeitgebers oder § 612 Abs. 1 BGB beruht.
- ⁸⁰ Für diese arbeitgeberseitige Veranlassung und Zurechnung als - neben der Überstundenleistung - weitere Voraussetzung eines Anspruchs auf Überstundenvergütung ist höchstrichterlich formuliert, dass Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sein müssen. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass geleistete Überstunden angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit erforderlich waren, trägt der Arbeitnehmer als derjenige, der den Anspruch erhebt. Für eine ausdrückliche Anordnung von Überstunden muss der Arbeitnehmer vortragen, wer, wann, auf welche Weise, wie viele Überstunden angeordnet hat (BAG, Urteil vom 10.04.2013 - [5 AZR 122/12](#) - Rn. 13 ff., juris). Zu diesem Erfordernis hat die Klägerin keinerlei Sachvortrag geleistet. Sie hat nicht vorgetragen, wer seitens des Beklagten zu welchem Zeitpunkt, in welcher Form, welche konkrete Überstundenleistung angeordnet haben könnte.
- ⁸¹ Konkurrent ordnet der Arbeitgeber Überstunden an, wenn er dem Arbeitnehmer Arbeit in einem Umfang zuweist, der unter Ausschöpfung der persönlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers nur durch die Leistung von Überstunden zu bewältigen ist. Dazu muss der Arbeitnehmer darlegen, dass eine bestimmte angewiesene Arbeit innerhalb der Normalarbeitszeit nicht zu leisten oder ihm zur Erledigung der aufgetragenen Arbeiten ein bestimmter Zeitrahmen vorgegeben war, der nur durch die Leistung von Überstunden eingehalten werden konnte. Dabei begründet allein die Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb oder an einem Arbeitsort außerhalb des Betriebs keine Vermutung dafür, Überstunden seien zur Erbringung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen (BAG, Urteil vom 10.04.2013 - [5 AZR 122/12](#) - Rn. 17, juris).
- ⁸² Aus den Darlegungen der Klägerin, die zunächst für nach Daten bestimmte Tage Stundenangaben enthielten, später durch die Klägerin dahingehend konkretisiert wurden, dass sie für bestimmte Tage Zeiträume benannt hat, lassen sich tatsächlich allenfalls Anwesenheitszeiten entnehmen, nach vorgenannter höchstrichterlicher Rechtsprechung jedoch keinerlei Hinweis auf betriebsnotwendige Arbeiten. Dies gilt umso mehr, da die Klägerin an ihrem Arbeitsplatz Nebentätigkeiten nachgehen konnte und die Sendeleistung vielfach durch ohne Vergütung tätig werdende Personen erbracht wurde, was auch durch die Klägerin geschehen konnte. Umso mehr ist eine konkrete Bezeichnung der Tätigkeit erforderlich, um sie einem vergütungspflichtigen Aufgabenbereich zuordnen zu können. Dabei genügt es nicht, zum einen die Zeiträume darzustellen, zum anderen Tätigkeiten aufzulisten. Es ist vielmehr eine Zusammenführung notwendig, aus der sich ergibt, innerhalb welcher Zeiträume welche konkrete Tätigkeit verrichtet wurde. Daran fehlt es jedoch.

- ⁸³ Mit der Billigung von Überstunden ersetzt der Arbeitgeber gleichsam durch eine nachträgliche Genehmigung die fehlende vorherige Anordnung schon geleisteter Überstunden. Die Billigung von Überstunden setzt deshalb voraus, dass der Arbeitgeber zu erkennen gibt, mit der schon erfolgten Leistung bestimmter Überstunden einverstanden zu sein. Das muss ausdrücklich geschehen und kann insbesondere dann anzunehmen sein, wenn der Arbeitgeber oder ein für ihn handelnder Vorgesetzter des Arbeitnehmers eine bestimmte Anzahl von Stunden abzeichnet und damit sein Einverständnis mit einer Überstundenleistung ausdrückt. Dazu reicht aber die widerspruchslose Entgegennahme der vom Arbeitnehmer gefertigten Arbeitszeitaufzeichnungen nicht aus. Vielmehr muss der Arbeitnehmer darlegen, wer, wann, auf welche Weise zu erkennen gegeben habe, mit der Leistung welcher Überstunden einverstanden zu sein (BAG, Urteil vom 10.04.2013 - [5 AZR 122/12](#) - Rn. 19, juris). An einer derartigen Genehmigung durch den Beklagten fehlt es. Die Klägerin hat zwar vorgetragen, der Beklagte habe Kenntnis von ihrer Überstundenleistung gehabt, ihr Vorbringen ist jedoch pauschal. Sie benennt keine konkrete Person des Beklagten und stellt nicht dar, zu welchem Zeitpunkt und auf welche Art und Weise diese Person von welcher konkreten auf den Arbeitsvertrag bezogenen Überstundenleistung Kenntnis erhalten und diese gebilligt haben sollte. Soweit es Aushänge im Sender gab, sind diese nicht vom Arbeitgeber veranlasst, so dass nicht von der Anweisung von Arbeitsleistung bzw. Arbeitszeit ausgegangen werden kann. Soweit die Klägerin hier für sich Arbeitszeiten angegeben haben sollte, ist nicht ersichtlich, dass diese dem Beklagten derart bekannt wurden, dass er daraus entnehmen konnte, dass die Klägerin Überstunden mit einer Vergütungserwartung erbracht hat. Insoweit weist das Erstgericht zutreffend darauf hin, dass im vorliegenden Fall die Besonderheit besteht, dass etliche bei dem Sender tätig werdende Personen dies ehrenamtlich taten und nicht nachvollziehbar ist, ob und ggf. aufgrund welcher Umstände es für den Beklagten erkennbar gewesen sein soll, dass die Klägerin Leistung nicht ehrenamtlich erbringt, sondern aufgrund des befristeten Arbeitsvertrages mit einer dementsprechenden Vergütungserwartung. Die Klägerin hat nicht dargetan, wer von dem Beklagten in dementsprechender verantwortlicher Stellung, welche Arbeitsanweisung erteilt bzw. Arbeitsleistung als solche entgegengenommen haben soll.
- ⁸⁴ Die Duldung von Überstunden bedeutet, dass der Arbeitgeber in Kenntnis einer Überstundenleistung diese hinnimmt und keine Vorkehrungen trifft, die Leistung von Überstunden zu unterbinden, er also nicht gegen die Leistung von Überstunden einschreitet, sie vielmehr weiterhin entgegennimmt. Dazu muss der Arbeitnehmer darlegen, von welchen, wann geleisteten Überstunden der Arbeitgeber auf welche Weise, wann Kenntnis erlangt haben soll und dass es im Anschluss daran zu einer weiteren Überstundenleistung gekommen ist. Erst wenn dieses feststeht, ist es Sache des Arbeitgebers, darzulegen, welche Maßnahmen er zur Unterbindung der von ihm nicht gewollten Überstundenleistung ergriffen hat (BAG, Urteil vom 10.04.2013 - [5 AZR 122/12](#) - Rn. 21, juris).
- ⁸⁵ Aus dem Sachvortrag der Klägerin ergibt sich die Erfüllung dieser Voraussetzungen nicht. Die Klägerin hat zwar per E-Mail vom 23.09.2014 dem Vereinsvorstand dargestellt, dass sie in der ersten August-Woche sowie in den ersten drei September-Wochen Überstunden geleistet habe. Der klägerische Vortrag erschöpft sich in der Behauptung, ihre Arbeitszeiten seien dem bekannt gewesen und die Vertreter des Beklagten seien auch von Kollegen auf die stetig anfallende Mehrarbeit hingewiesen worden. Allein eine Entgegennahme aufgeschriebener Anwesenheitszeiten einer Beschäftigten vermag eine Kenntnis des Arbeitgebers von einer bestimmten Überstundenleistung nicht zu begründen. Erst wenn der Arbeitnehmer seine Aufzeichnungen hinsichtlich der Arbeitsleistung konkretisiert und mit einem Hinweis auf eine Überstundenleistung verbindet, ist der Arbeitgeber gehalten, dem nachzugehen und ggf. gegen nicht gewollte Überstunden einzuschreiten (BAG, Urteil vom 10.04.2013 - [5 AZR 122/12](#) - Rn. 22, juris). Die geforderte Konkretisierung der Arbeitsleistung ist jedoch durch die Klägerin weder vorgerichtlich gegenüber dem Beklagten noch in vorliegendem Verfahren geschehen.
- ⁸⁶ Es fehlt danach nicht nur an einer konkreten Darlegung einer Überstundenleistung, sondern zudem an der Veranlassung der Überstundenleistung durch den Beklagten. Insoweit liegt substantiiertes mit tauglichem Beweisantritt unterlegter Vortrag der Klägerin nicht vor.
- ⁸⁷ Von einer betrieblichen Notwendigkeit der Erbringung der Arbeitsleistung über die Normalarbeitszeit hinaus kann nur ausgegangen werden, wenn hierzu konkrete Darlegungen erfolgen. Die Klägerin hat aber weder vorgetragen, welche konkreten Arbeitsanweisungen der Beklagte für welche Zeiträume erteilt hätte, dass die ihr hiernach übertragenen Aufgaben in dem vorgegebenen Zeitrahmen nicht hätten bewältigt werden können. Noch hat sie dargetan, dass dies nach ihrer eigenen Einschätzung notwendig gewesen sei. Sie hat nicht dargelegt, welche der ihr übertragenen Aufgaben aufgrund welcher Umstände in der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit aus welchen Gründen nicht hätten erledigt werden können. Es fehlt insoweit bereits an der konkreten Tätigkeitsdarstellung für die von der Klägerin beanspruchten Zeiträume. Es ist dem Gericht damit nicht möglich, konkrete Tätigkeiten den der Klägerin obliegenden arbeitsvertraglichen Aufgabenbereichen zuzuordnen und bewerten zu können, dass diesbezüglich eine Überschreitung der Normalarbeitszeit notwendig war. Die Klägerin bleibt vielmehr jeglichen Vortrag zur Art der Tätigkeit sowie zu den Gründen der Erforderlichkeit ihrer Tätigkeit schuldig. Dem Gericht ist es aus diesem Grunde verwehrt, die Berechtigung ihrer in Summe nicht unerheblichen Zahlungsforderungen nachvollziehen zu können. Dem klägerischen Vortrag lassen sich Einzelheiten zu Art und Umfang des jeweils erfüllten Auftrags bzw. der jeweils erfüllten arbeitsvertraglichen Aufgabe und die jeweils hierauf entfallende Arbeitszeit nicht entnehmen. Die Klägerin listet lediglich Zeiträume auf, während der sie im Sender anwesend war. Sie stellt nicht dar, was sie während dieser Zeiträume getan hat, dass dies betriebsnotwendig war, nur durch sie während dieses Zeitraumes erbracht werden konnte und keine Ausgleichsmöglichkeit bestand.
- ⁸⁸ c)

⁸⁹ Auch verhilft der klägerische Hinweis auf die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und die darin enthaltene Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit der Klägerin nicht weiter. Zweck der Regelungen dieser Richtlinie ist es nicht, dem Arbeitnehmer die Darlegung- und Beweisführung bei Wahrnehmung seiner arbeitsvertraglichen Rechte zu ermöglichen. Der Normzweck ist in keiner Weise ein vergütungsrechtlicher, sondern allein der Aspekt des Gesundheitsschutzes. Es soll die Berücksichtigung der Pausen und sonstigen Ruhezeiten der Arbeitnehmer durch die Behörden überwacht und sichergestellt werden. Es geht um die Kodifizierung der "Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung im Hinblick auf tägliche Ruhezeiten, Ruhepausen, wöchentliche Ruhezeiten, wöchentliche Höchstarbeitszeit, Jahresurlaub sowie Aspekte der Nacht- und Schichtarbeit und des Arbeitsrhythmus" (Art. 1 Abs. 1 und Erwägungsgrund 1 zur RL 2003/88/EG), die "Verbesserung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer" (Erwägungsgrund 4 zur RL 2003/88/EG) und die Sicherstellung "angemessener Ruhezeiten" (Erwägungsgrund 6 zur RL 2003/88/EG). Auch Art. 31 Abs. 2 GRCh dient ausweislich seines Wortlautes nicht der Vergütung geleisteter Arbeit, sondern allein dem Gesundheitsschutz, wenn dort eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie bezahlter Jahresurlaub als Rechtsanspruch des Arbeitnehmers formuliert werden. Art. 31 Abs. 2 GRCh sieht nicht vor, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Vergütung pauschal oder gar unsubstantiiert behaupteter Überstunden hätte und verfolgt auch nicht diesen Regelungszweck (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19.02.2021 - [8 Sa 169/20](#) - Rn. 124, juris). Eine Verletzung der öffentlich-rechtlichen Dokumentationspflicht durch den Arbeitgeber kann deshalb bei privatrechtlichen Vergütungsforderungen nicht zu Gunsten des Arbeitnehmers angeführt werden.

⁹⁰ 3.

⁹¹ Soweit die Klägerin mit der Berufung das Nichtabsetzen des Urteils innerhalb der Fünf-Monatsfrist moniert, hat dies keinen Einfluss auf den Erfolg der Berufung. Nach § 68 ArbGG ist die Zurückweisung eines Verfahrens wegen eines Mangels im Verfahren des Arbeitsgerichts unzulässig. Die Klägerin weist selbst darauf hin, dass eine Zurückverweisung gemäß § 68 ArbGG bei unterlassener bzw. verspäteter Urteilsabsetzung nicht in Betracht kommt (vgl. BAG, Beschluss vom 24.04.1996 - [5 AZN 970/95](#) - Rn. 3, juris; LAG Düsseldorf, Urteil vom 21.01.2004 - [12 Sa 1583/03](#) - Rn. 33 ff., juris). Das Berufungsgericht hat vielmehr aufgrund des vorliegenden Sach- und Rechtsvortrages seine Entscheidung zu fällen, auch wenn eine Entscheidungsbegründung durch das Arbeitsgericht fehlt. Der ggf. damit verbundene Verlust einer Instanz ist angesichts des für das arbeitsgerichtliche Verfahren geltenden Gebots der Beschleunigung hinzunehmen und auch nicht verfassungswidrig. Weder Art. 19 Abs. 4 GG noch das allgemeine Rechtsstaatsprinzip gewährleisten überhaupt einen Instanzenzug (BVerfG, Urteil vom 04.07.1995 - [1 BvF 2/86](#) - Rn. 161, juris).

⁹² Wenn die Klägerin auf mangelnde Unterschriften hinweist, ist festzustellen, dass sich ein am Tag der mündlichen Verhandlung vor der Kammer von allen Richtern unterzeichneter Urteilstenor in der Akte befindet. Eine derartige Unterzeichnung wäre allerdings, da nach der Sitzungsniederschrift vom 27.05.2020 das Urteil in Anwesenheit der ehrenamtlichen Richter verkündet wurde, nicht erforderlich (§ 60 Abs. 3 ArbGG). Das nunmehr in vollständiger Fassung vorliegende Urteil nebst Tatbestand und Entscheidungsgründen trägt die Unterschrift des Vorsitzenden. Allerdings lag dieses der Geschäftsstelle in dieser Form nicht innerhalb der Fünfmonatsfrist vor. Die verspätete Absetzung des Urteils eines Arbeitsgerichts, welches deshalb als nicht unterzeichnet gilt, führt jedoch nicht zu einer Zurückweisung.

⁹³ Insgesamt ist danach das Berufungsvorbringen nicht geeignet, zur Aufhebung der erstinstanzlichen Entscheidung führen zu können.

⁹⁴ C.

⁹⁵ Die Kostenentscheidung folgt aus §§ [97](#), [516](#) Abs. 3 ZPO.

⁹⁶ Die Voraussetzungen zur Zulassung der Revision (§ [72](#) Abs. 2 ArbGG) sind nicht erfüllt.