

Beim Anspruch des gekündigten **BKF** (Berufskraftfahrer) und Kläger, unterliegt bei Abgeltung des von ihm nicht genommenen Freizeitausgleichs, der von der Beklagten per Direktionsrecht angeordneten Mehrarbeit über 208 Stunden, die bis zu 260 Stunden pro Monat innerhalb 3 Jahre getätigt wurden, nicht der unter § XX des schriftlichen Arbeitsvertrags vereinbarten und / oder tarifvertraglichen Ausschlussklausel von 3 Monaten. Hier besteht die Ausschlussfrist von **3 Jahren**.

Bei § XX des Arbeitsvertrages handelt es sich um eine **AGB** iSd. **§ 305 (1) BGB**. Wie das äußere Erscheinungsbild des Arbeitsvertrages unzweifelhaft erkennen lässt, ist der Text für eine Vielzahl von Verträgen nach dem **NachwG** vor-)formuliert. Gemäß **§ 310 (3) Nr. 1 BGB** gilt somit der Freizeitausgleich innerhalb von 3 Jahren bei Beendigung des Arbeitsvertrags, damit gilt er bei der Beklagten und beim ArbG auch als eingereicht. Die Ausschlussklausel von 3 Monaten, ist weder überraschend iSd. **§ 305c (1) BGB**, noch erweist sie sich im Normalfall als unangemessene Benachteiligung iSd. **§ 307 (1) BGB** seitens des Arbeitgebers und ist somit umfassend zu verstehen, solange es sich nicht um strafbare oder unerlaubte Handlungen, bei beiden Arbeitsvertragspartner handelt.

Der Verstoß gegen den **§ 2 NachwG**, ist nicht immer ein Nachteil für den Arbeitgeber. Ausgehend von der Annahme, dass, wer gegen eine gesetzliche Vorschrift verstößt, hiervon wenigstens keinen Vorteil im Prozess haben soll, wird dem Kläger die Beweisführung für seine Behauptung wenigstens erleichtert, da dann nur der Arbeitgeber die Behauptungen des BKF beweisbar entkräften muss.  
vgl. LAG Köln 5 SaGa 23/09 vom 18.01.2010

Mit **Ausnahme**, der aus strafbarer oder unerlaubter Handlung resultierenden Ansprüche, erfasst sie alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit ihm in Verbindung stehen. Damit erfasst der § XX im Arbeitsvertrag auch den Anspruch auf Freizeitausgleich zwecks der beweisbar angeordneten Mehrarbeit von 208 Stunden Durchschnitt innerhalb eines jeweiligen Zeitraums von 4 Monaten, der gesetzlich im **§ 21a ArbZG** bzw. aufgrund der Arbeitszeit-Richtlinie 2002/15/EG vorgeschrieben ist. Von den Bestimmungen des § 21a ArbZG darf nicht zu Ungunsten des BKF abgewichen werden.

Der mit **Ende** des Arbeitsvertragsverhältnisses möglich entstandene und zugleich fällig werdende Abgeltungsansprüche des gesetzlich erforderlichen Freizeitausgleichs, stellt nach der neuen BAG-Rechtsprechung, einen reinen und nur dann erlaubten Geldanspruch dar, der sich nicht von sonstigen Entgeltansprüchen aus dem Arbeitsvertragsverhältnis unterscheidet. Er ist deshalb grundsätzlich wie jeder andere Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis zu behandeln und kann damit auch Ausschlussfristen unterliegen. Nach neuerer Rechtsprechung des BAG entsteht der Anspruch des BKF auf Abgeltung des ihm nicht gewährten Freizeitausgleichs, als reiner Geldanspruch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird auch zu diesem Zeitpunkt fällig

vgl. BAG 9 AZR 758/12 vom 06. Mai 2014 – Rn. 14 ff

Ein Arbeitsvertrag, der grob gegen ein zwingendes Gesetz oder Verordnung verstößt, die zum Schutz des Klägers als BKF erlassen wurden, ist grundsätzlich Nichtig. Wenn sich also völlig ungleiche Vertragspartner gegenüber standen, fand sich bis jetzt der Satz „*pacta sunt servanda*“ (dt. Verträge sind einzuhalten) seine Grenze im BGB, allerdings erst bei verbotswidrigen (**§ 134 BGB**) oder sittenwidrigen (**§ 138 BGB**) Vereinbarungen. Die formale Arbeitsvertragsfreiheit, die in

der BKF Gehaltsabrechnung von mind. 5 Monaten – *wegen dem Durchschnitt zu den 208 Stunden-Nachweis der letzten 4 Monate* –, seinen Rückschluss in der Arbeitsstunden-Berechnungen findet. Meistens ermöglichte es dem Arbeitgeber bisher ohne arbeitsvertraglicher Inhaltskontrolle im Arbeitsvertrag, ein „Privatrecht des Stärkeren“, indem er vielfach ohne den tariflichen und den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, eine dementsprechende genaue Gehaltsauszahlung verweigert bzw. nicht mit beinhaltet wurde.

Bei Anwendung der Rechtsprechung des BAG in Erfurt, begann bisher immer die unter § XX des Arbeitsvertrages beim Kläger vereinbarte Ausschlussfrist von 3 Monaten, die auch dann für die Geltendmachung des Freizeitausgleichs möglich war. Diese kurze Fristsetzung kann nun auch nicht mehr mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeschlossen werden, sondern die Parteien mussten bzw. müssen jetzt eine dementsprechende Sonderregelung zum nicht gewährten Freizeitausgleich innerhalb von 3 Jahren treffen. Das ergibt sich allerdings nicht daraus, dass die Beklagte z.B. bei einem Gespräch gesagt haben soll, dass der Kläger am Freitag dann Frei hatte oder immer früher Feierabend haben sollte, wie es von ihm mehrmals gefordert wurde. Selbst wenn die von der Beklagten bestrittene Behauptung der Klägers, als wahr unterstellt würde, könnte die einseitige Erklärung der Beklagten, auch nicht die Fälligkeit des gesetzlich erforderlichen Anspruch zur Abgeltung der nicht gewährten Freizeit, bei der erlaubten Mehrarbeit bis zu 260 Stunden im Monat gelten. Wenn nur 3 Monate bei voller Ausnutzung der Arbeitsstunden bei der BKF-Tätigkeit erlaubt sind und auch ausgenutzt wird, müsste der 4 Monate ausgeglichen in Freizeit ausgeglichen werden.

Den Beginn einer Ausschlussfrist hinausschiebende Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, muss auch richtig verstanden werden. Die behauptete Erklärung seitens der Beklagten wäre allenfalls geeignet, den Einwand des Rechtsmissbrauchs zu begründen, mit der Folge, dass sich die Beklagte als Arbeitgeber nach Treu und Glauben **§ 242 BGB** nicht auf den Eintritt des Verfalls einer Verjährung berufen könnte. Das würde allerdings nur dann gelten, wenn dem Kläger als BKF nach Erhalt der Abrechnung und einer Kenntniserlangung von dem Umstand, dass diese entgegen der behaupteten Zusage, doch nun keine Mehrarbeitsabgeltung in Form eines Freizeitausgleichs enthält, also ihm keine Gelegenheit mehr geblieben wäre, seine Forderung noch rechtzeitig vor Eintritt des Verfalls geltend zu machen.

Ein solcher Fall liegt allerdings nicht vor, wenn der Kläger die auf den jeweils monatlich folgenden Monat der datierenden Abrechnung, nach eigenem Vortrag zeitnah – *nach dem Gespräch mit dem Transport-Unternehmer als Arbeitgeber* –, erhalten hatte, sodass es ihm ohne weiteres möglich gewesen wäre, die darin fehlende Abgeltung der Freizeit rechtzeitig geltend zu machen. Bei dieser Sachlage besteht für den Vorwurf des rechtsmissbräuchlichen Verhaltens trotzdem kein Raum beiderseitig für ein Verfristen. Auch mit der nicht getroffenen Vereinbarung, dass „die Gewährung vom Überstundenausgleich im Nachhinein erfolgt“, welche sich auch ohne Absprache als gesetzliche Verpflichtung im Arbeitsvertrag befindet, hat die Beklagte eine umfassend gesetzliche Fälligkeitsregelung während des Laufs der jeweiligen Periode anfallenden Freizeitansprüche gesetzlich, auch immer zu gewährleisten.

Ihrem Wortlaut erfasst wird evtl. die unter § XX des Arbeitsvertrages meist verwendete Klausel "das Gehalt". Unter den Begriff „Gehalt“ oder "Monatsgehalt", fallen regelmäßig, auch die allgemein im Sprachgebrauch im Arbeitsverhältnis geschuldeten Geldleistungen, nicht aber der geldwerte Freizeitausgleich. Vom allgemeinen Sprachgebrauch her besteht also kein Grund, den im

Arbeitsvertrag verwendeten Begriff des "Gehalts" auf solche Ansprüche zu begrenzen, die im Verhältnis von Gegenseitigkeit zueinander stehen. Der Wortlaut lässt es vielmehr zu, darunter alle Geldleistungen oder Ausgleiche zu verstehen, die während des Laufs der jeweiligen Entgeltperiode entstanden sind und damit zur Abrechnung und Auszahlung anstehen.

Eine noch offenstehende Gehalts- Nachforderung kann während des Arbeitsvertrags, natürlich ohne das ArbG zu bemühen, nur über ein belegbaren „Dumping-Nachweis“ eingefordert werden und sollte wenn möglich innerhalb von 4 Monaten erfolgt sein, da in dieser Zeit der Ausgleich zu den durchschnittlichen 208 Stunden bewerkstelligt sein muss. Bei Beendigung des Arbeitsvertrags kann mit der Ausschlussfrist von ... bis zu 3 Jahren, ein Ausgleich zu den nicht gewährleisteten Ausgleich der Mehrarbeit ab 208 Stunden pro Monat, das in Form von Geldanspruch zum Freizeit-Ausgleich eingeklagt werden müsste / kann.

Die Arbeitsbereitschaft ist ihrem Wesen nach im deutschen Recht, eine Aufenthaltsbeschränkung, indem der BKF bereit sein muss, aus dem Zustand der wachen Aufmerksamkeit zum Dienst oder zur Arbeit gerufen zu werden. Hier besteht beim BKF auch kein Unterschied zwischen inaktive und aktive Arbeitsbereitschaft, denn der Bereitschaftsdienst ist hier gleich zu behandeln. Dem EuGH folgend, ist es bei Arbeitsbereitschaft selbstverständlich, das ein BKF seinem Arbeitgeber an einem bestimmten Ort während der gesamten Dauer seiner Dienste (Dienst-Reise) zur Verfügung steht, erheblich stärkeren Einschränkungen unterliegt, als ein BKF der im Rahmen der Rufbereitschaft dann „zu Hause“ bereit ist tätig zu sein, Unterwegs befindet sich immer der BKF außerhalb seines familiären und sozialen Umfelds und muss sich aufgrund des Direktions- oder Weisungsrecht dort unterwegs irgendwo aufhalten, somit er über die Zeit, in der er nicht in Anspruch genommen wird, nicht wirklich frei verfügen kann. Somit ist die gesamte Dienst-Reise bis auf die gesetzliche Ruhezeit von 9 – 11 Stunden, durchgehend auch zu bezahlen und / oder in Freizeit am familiären Lebensmittelpunkt abzugelten.

Entspricht der tarifliche Verdienst des Klägers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder die sich im Gebiet befindliche „Taxe“ während der arbeitsvertraglichen Tätigkeit, nun nicht der verkehrsüblichen Vergütung, sondern liegt diese unter 30 % bzw. unterhalb 1/3 der ortsüblichen tariflichen Taxe, so ist zur Ermittlung des Wertes der Dienst- und Arbeitsleistung des BKF, der strafrechtliche Wuchertatbestand **§ 291 (1) Satz 1 Nr. 3 StGB** erfüllt und gegen die guten Sitten iSv. **§ 138 BGB** verstoßen worden. Hier ist damit ein echter Straftatbestand erfüllt und **§ 302 a StGB** wäre anzuwenden, weil iZm. dem Bereitschaftsdienst des BKF, ein auffälliges bzw. eindeutiges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung (Bereitschaftsdienst und Verdienst) vorliegt, wenn sich der Verdienst wegen Wucher, ca. 30 % unterhalb des Ortsüblichen Tarifs befindet.

vgl. BAG 1 ABR 13/02 vom 06.05.2003 — *Leitsätze* zu Auskunftsanspruch

vgl. BAG 5 AZR 112/90 vom 26.09.1990 — *Leitsätze* zur verkehrsüblichen Vergütung

vgl. BGH 1 StR 701/96 vom 22.04.1997 — *Leitsatz* Nr. 3; Rn. 22 - 26

vgl. BAG 5 AZR 303/03 vom 24.03.2004 — *Leitsätze* zu Sittenwidriges Arbeitsentgelt

vgl. BAG 5 AZR 112/90 vom 26.09.1990 — *Leitsatz* zu Verkehrsübliche Vergütung

vgl. BAG 5 AZR 436/08 vom 22.04.2009 — *Leitsatz* zu Lohnwucher

vgl. SG Berlin S 58 AL 2003/01 vom 18.01.2002 — *Leitsatz* der Üblichen Lohnhöhe

Das bedeutet, dass hier bei der Beklagten bei arglistiger Täuschung mit Vorsatz, iZm. Anspruch auf Schadensersatz für die nicht bezahlte Arbeitsbereitschaft und nicht gewährten Freizeitausgleich, eine Hemmung der Verjährung besteht. Hier ist ein strafrechtlicher Wuchertatbestand vorhanden, da der AG gegen **§ 291 (1) Nr. 3 StGB** iZm. der nicht bezahlten Arbeitsbereitschaft verstoßen hatte. Außerdem liegt ein Verstoß gegen die guten Sitten iSv. **§ 138 BGB** vor, da der Arbeitgeber mit

Vorsatz, bzw. beabsichtigt so gehandelt hatte, nun deshalb eine Hemmung der Verjährung von 3 Monaten zu erwarten ist.

Eine Tarifvertragliche Entgelt- Vereinbarung muss mit den in Art. 2 (1) GG und Art. 20 (1) GG zum Ausdruck kommenden elementaren Gerechtigkeits-Anforderungen genügen. Wenn nach dem NachwG eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, die eine Verletzung des GG beinhaltet, ist es auch strafbar, sodass eine Verjährung der daraus entstehenden Forderungen nicht eintreten kann. Das bedeutet, dass die Arbeit, trotz der Verpflichtung der Beklagte das Gehalt zu zahlen, vom Kläger verweigert werden darf. Nach Ablauf der Verjährungsfrist **§ 214 BGB** kann der zur tatsächlichen Arbeit verpflichtete BKF zum „Dienst am LKW-Steuer“, nun als Kläger, seine Leistung dauerhaft verweigern, indem er die „Einrede der Verjährung“ geltend macht.

Die Einrede der Verjährung ist rechtshemmend (dilatorisch), wenn sie den Schadensersatzanspruch nur zeitweilig entgegensteht und ist rechtsausschließend (peremptorisch), wenn sie die Ausübung des Anspruchs dauernd verhindert. Die Verjährung führt aber nicht zum Erlöschen des Anspruchs, sodass das zur Befriedigung eines verjährten Anspruchs des geleisteten Dienstes, auch dann nicht zurückgefordert werden kann, wenn gem. **§ 214 (2) BGB** die Leistung in Unkenntnis der Verjährung bewirkt wurde. Die regelmäßige Verjährungsfrist beginnt **§ 199 BGB** am Schluss des Jahres, indem der Anspruch entstanden ist und der BKF (Kläger) als Gläubiger von den begründeten Umständen des Anspruchs davon Kenntnis erlangte. Das gleiche gilt, wenn dieser Umstand in der Person des Schuldners als Beklagte lag oder auch so das der BKF als Kläger hiermit ohne grobe Fahrlässigkeit die Kenntnis davon hätte erlangen müssen. Die BKF - Tätigkeit bei der „Dienst-Reise“ unterliegen alle grundsätzlich dem Öffentlichkeitsrecht, bei den Aufzeichnungen im Digitalen Tacho, wobei dann alle möglichen anfallenden Unterwegs-Zeiten, ab dem familiären Lebensmittelpunkt, bei den Gesamt-Arbeitszeiten dem Privatrecht unterliegen. Somit sind **nur** die Arbeitszeitaufzeichnungen des BKF in privater Form und die dazu persönlichen erfolgten Gesamt-Unterwegzeiten des Klägers als BKF, abzüglich der gesetzlichen Ruhezeiten, auch genau so immer vom Arbeitgeber regelmäßig aufzuzeichnen und 2 Jahre doppelt abzuspeichern.

Die Kontrollpflicht für den Arbeitgeber iZm. **§ 16 (2) ArbZG** bedeutet grundsätzlich, das er eine gesetzliche Verpflichtung zu den Planungs- und Aufzeichnungsvorschriften der täglichen Dispositionsplänen zwecks der Transport-Aufträge hat. Dazu gehört an erster Stelle die Einteilung der Lenk- und Ruhezeiten - *wozu er auch mit haftet* - iVm. dem Zeitfenster zur Be- u. Entladung des LKW, die es bei der Transport-Planung genau einzuhalten gilt. Diese Planungen und die sich daraus ergebenden abgespeicherten Zeiten, die im Firmen PC doppelt dokumentieren bzw. abzuspeichern sind. Die digitalen Daten bei den Arbeitszeiten müssen insg. zwei Jahre aufbewahrt werden, denn ansonsten ergeht die Strafe – *auch wegen der widerrechtlich erbrachten Überstunden des BKF* –, natürlich zu Last des Arbeitgebers, weil ihm die Obliegenchaftsverpflichtung iVm. Fürsorgepflicht gegenüber dem BKF – *iZm. dem Organisationsverschulden* – nachgewiesen werden kann. Der Arbeitgeber des Klägers hätte ansonsten beweisbar iZm. dem Arbeitsvertrag, eine Beweisvereitelung **§ 444 ZPO; § 427 ZPO** begangen, wenn die gesetzliche Dokumentationspflicht nach **§ 2 (1) Nr. 6, 7 NachwG** und **§ 3 NachwG** nicht nachgekommen ist und die Umkehr der Beweislast **§ 363 BGB** des Beklagten Arbeitgebers eintritt.

Die Anreisezeit des BKF zum LKW (Wechsel-)Standort, muss bei seiner „Dienst-Reise“ mit dem LKW, grundsätzlich iZm. der Lenk- und Arbeitszeit immer „mit“ berücksichtigt werden. Somit ist die Anreisezeit zum LKW, ebenso als eine echte arbeitsvertragliche Arbeitszeit zu beachten, auch wenn während der Anreise nur ein Pkw „mit“ benutzt und / oder das Auto selber gesteuert, da die

Anreise zum LKW immer – *egal in welcher Zeit* – ein unabdingbarer Bestandteil des Arbeitsvertrags ist. Also gehören hier die Wege-Zeiten zur BKF- Dienst-Reise zwischen der Wohnung des familiären Lebensmittelpunktes, auch immer mit zur „Aufnahme und Beendigung“ und somit auch zur berufsspezifischen und arbeitsvertraglichen Tätigkeit des BKF. Die Leitsätze des BAG in Erfahrt, beschreiben, dass die beruflichen Reisezeiten, die ein BKF über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus im Interesse des Arbeitgebers aufwendet, auch von ihm als Arbeitszeit zu vergüten sind, natürlich auch nur, wenn vereinbart wurde oder eine Vergütung „den Umständen nach“ gem. § 612 (1) BGB, auch zu erwarten ist.

vgl. EuGH C-297/99 vom 18.01.2001 - Weg zum LKW = Arbeit- und Lenkzeit

vgl. BAG 5 AZR 428/96 vom 03.09.1997 – Leitsatz - Weg zum LKW = Arbeit- und Lenkzeit

vgl. EuGH C-124/09 vom 29.04.2010, Urteils-Leitsätze zu Hauptbetriebsstätte

vgl. BAG 5 AZR 200/10 vom 20. 4. 2011 – intransparente Vergütung der Reisezeit

vgl. EuGH Urteil C-29/10 vom 15.03.2011 – Urteils-Tenor

Es ist eindeutig als „Dumping“ zu bezeichnen, wenn der Kläger als BKF bei 12 - 14 Stunden, oder bis zu 4 Std. pro Tag, bzw. bis zu 52 Überstunden im Monat „ohne“ Vergütung arbeitet. Der Grund für das Widerrechtliche bei einem weiterbestehen vom Bereitschaftsdienst bedeutet, dass der ungewollte Opt-out beim Bereitschaftsdienst des BKF, auch bei der Ruhepause oder der täglichen Ruhezeit von mindestens 9 bis 11 zusammenhängenden Stunden zwischen zwei Lenkzeitperioden besteht. Hierbei bedarf natürlich immer eine im **voraus planbare** und festliegende Unterbrechung der Arbeit bei der Ruhepause (keine Pause sondern nur Fahrzeitunterbrechung !), mit genauer feststehenden **Uhrzeit, Zeit; Ort** feststehen muss. Der BKF hat dann keinen Dienst oder Arbeit zu leisten und / oder sich auch nicht dafür bereit zu halten hat, sondern es muss grundsätzlich immer eine freie Verfügung darüber bestehen, wo, wie, wann er seine Ruhepausen bzw. seine Ruhezeit verbringen will. Andere Auslegungen gibt es nicht, denn es handelt sich hier eigentlich ohne echte Freizeit, um eine bezahlte Arbeit, die natürlich nicht die beruflichen BKF Tätigkeit unterwegs vorher planbar ist. Das entscheidende Kriterium, ist die Freistellung von jeder Verpflichtung, sich zum Dienst bereit zu halten und / oder den LKW zu verlassen. Nur eben die vorher – *also vor Antritt der Tour* – die planbare echte Freizeit, ist auch beim Bereitschaftsdienst grundsätzlich nicht möglich. Die „tägliche Arbeitszeit“ beginnt unterwegs in dem Moment, in dem der BKF nach einer Ruhezeit den Fahrtenschreiber in Gang setzt.

vgl. E uGH C-394/92 vom 09.06.1994 - Leitsatz zur Definition tägliche Arbeitszeit

vgl. BAG 2 AZR 633/88 vom 25.10.1989 – Direktionsrecht und ArbZG

vgl. LAG Köln 5 Sa 252/12 vom 03. 08 2012 – Darlegungs- und Beweislast der Ruhepause

vgl. EuGH C-437/05 vom 11.01.2007, Urteils-Tenor: Bereitschaftsdienst = Arbeitsbereitschaft

vgl. BAG 5 AZR 52/05 vom 28.09.2005 - 3 Mo. kein Std.-Ausgleich – Arbeitsvertrag ungültig

Wenn über 30% der Arbeitskraft eines BKF, ohne ein Entgelt in Form von Freizeit dafür erhalten zu haben, ist der Arbeitsvertrag rechtswidrig und somit innerhalb von 3 Jahren ein Schadensersatz zu zahlen. Das bedeutet, dass dabei ca. 1/3 der täglichen Arbeitskraft vom Arbeitgeber unentgeltlich verlangt wurde, obwohl Arbeitsbereitschaft als arbeitsrechtliche Verpflichtung bestand und in täglichen Arbeitszeitaufzeichnungen der Beklagten als Arbeitgeber im Firmen-PC beinhaltet werden mussten. Genau deswegen besteht beim BKF ein Schadensersatz zum geldlichen Ausgleich. Diese 52 Mehrarbeit-Stunden dürfen normal auch nicht bezahlt werden, denn es darf nur ein Freizeit-Ausgleich plus 25 % erfolgen, so dass dann anstatt 4 Stunden = 5 Stunden in Freizeit ausgeglichen werden müssten. Der Freizeit-Ausgleich darf nur am familiären Lebensmittelpunkt getätigt werden. Die Kontrollpflicht wird meistens vom Arbeitgeber unterlassen, denn sonst hätten er selber festgestellt, dass der BKF täglich über 30 % seiner Überstunden bzw. die Stunden der Arbeitsbereitschaft, nicht in Form von Bezahlung vergütet bekam oder in Freizeit ausgleichen

konnte. Ein Arbeitsvertrag, indem innerhalb 3 Monaten festgestellt wird, **keinen** Ausgleich der Überstunden in Form von Freizeit bekommen zu können, ist ungültig, wenn Arbeitsbereitschaft- und Freizeit-Ausgleich-Regelungen **nicht** im Arbeitsvertrag inhaltlich enthalten sind. Das bedeutet, dass alle diese auf Anordnung bewerkstelligten Über-Stunden über 208 Stunden, die sich außerhalb der Höchst-Lenk- und Arbeitszeiten im Durchschnitt von 4 Monaten befinden, nicht entsprechend auf der Gehaltsabrechnung verbucht werden können bzw. dürfen. Hier kann es natürlich **nur** seitens des BKF eine Beweislastumkehr geben, denn der Arbeitgeber kann diese Umkehr der Behauptungen beweisbar natürlich nicht entkräften, somit es eine rechtswidrige Bereicherung ist, die immer innerhalb von 3 Jahren eine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers für den BKF als Kläger auslöst. Somit kann die Ausschlussfrist der Forderungen innerhalb von 3 Monaten wegen der vorsätzlichen Vertragsverletzung nicht verjähren. Allerdings kann vom BKF grundsätzlich nicht die getätigten Stunden iVm. der Lenk- und Ruhezeit, wenn diese gegen ein Gesetz oder eine Verordnung verstoßen, beim ArbG eingeklagt werden.

vgl. VG-Augsburg AU 5 K 11.783 vom 18.04.2013 – Rn. 3 -8, Arbeit- und Ruhezeit Aufzeichnungspflicht  
vgl. LAG-Köln 11 SA 148/12 vom 19.06.2012 – Rn. 21 -27, Aufzeichnungspflicht, Herausgabeanspruch

Der Kläger hat sein Anspruch allerdings mit Einreichung der Klage rechtzeitig geltend gemacht. Die nach § XX des Arbeitsvertrages erforderliche Schriftform zur Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis kann auch durch eine Klage gewahrt werden. Das BAG nimmt bislang in st. Rspr. an, dass **§ 167 ZPO** auf (tarifvertragliche) Ausschlussfristen keine Anwendung findet. Dies wird aus dem Sinn und Zweck der Vorschrift des § 167 ZPO geschlossen. Diese Regelung solle nur demjenigen zugutekommen, der darauf angewiesen sei, sich der Mitwirkung der Gerichte zu bedienen, um bestimmte Fristen zu wahren. Nur in diesem Fall sei die Partei auf die Mitwirkung des Gerichts angewiesen und bedürfe deshalb des Schutzes davor, dass eine Verzögerung innerhalb des von ihr nicht zu beeinflussenden Gerichtsbetriebes eintrete. Demgegenüber nimmt der BGH sogar an, die Bestimmung des § 167 ZPO sei grundsätzlich auch in den Fällen anwendbar, in denen mit der Zustellung eine Frist eingehalten werden soll, die auch durch außergerichtliche Geltendmachung gewahrt werden kann. Am 22. Mai 2014 hat das BAG erkannt, dass die nach **§ 15 (4) AGG** erforderliche Schriftform zur Geltendmachung – wie nicht gewährten Freizeitausgleich – von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen in Form von geldlichen Ausgleich **§ 15 (1); (2) AGG** auch durch eine Klage gewahrt werde und dabei **§ 167 ZPO** Anwendung finde.

vgl. BAG 1 AZR 541/06 vom 19.06.2007 - Rn 31

vgl. BAG 10 AZR 678/95 vom 25.09.1996

vgl. BAG 5 AZR 361/75 vom 08.03.1976

vgl. BGH I ZR 109/05 vom 17.07.2008

vgl. BAG 8 AZR 662/13 vom 22.05.2014

Das BAG geht in st. Rspr. davon aus, dass die Gerichte für Arbeitssachen bei der Auslegung von Tarifverträgen ohne Bindung an die Reihenfolge weitere Kriterien wie die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrags und die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse zu berücksichtigen haben. Im Zweifel gebührt derjenigen Tarifauslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt

vgl. BAG 9 AZR 758/12 vom 06. Mai 2014 – Rn. 22 ff

Für die Auslegung arbeitsvertraglicher Vereinbarungen gilt nichts anderes. Auch die Parteien des Arbeitsvertrages wollen im Zweifel vernünftige Regelungen treffen. Demgemäß ist die hier auch einen nicht vereinbarte Klausel dahingehend zu berücksichtigen, dass die Arbeitsvertragsparteien eine umfassende Fälligkeitsregelung für alle während des Laufs der jeweiligen Entgeltperiode entstehenden Zahlungsansprüche schaffen sollten. Wenn sich übrigen Text des Vertragswerkes

auch keine Hinweise darauf entnehmen lassen, dass die Parteien den Willen gehabt haben, speziell den Geltungsanspruch von dieser umfassenden Fälligkeitsregelung zum Überstundenabbau auszunehmen, ist es trotzdem dem **§ 21a ArbZG** geschuldet. Folglich erfasst die jetzige Forderung vom Kläger auch den Anspruch zum Abbau der vielen Überstunden in Form von Freizeitausgleich, der damit entgegen der grundsätzlichen Vorgabe des **§ 271 (1) BGB** nicht sofort mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern entsprechend der gesetzlichen geschuldeten Verpflichtung der Beklagten. Auch wenn es kein Schreiben im gegebenen Fall mit inhaltlicher Anforderungen an eine Geltendmachung des Freizeitausgleich vom Kläger während der 3 Jahre gegeben hatte, ist die Beklagte gesetzlich in Verzug nach dem ArbZG. Nur die Beklagte selbst war bzw. ist in der Lage, die Anzahl der Stunden zum Freizeit-Ausgleich richtig auszurechnen.

Diese Rechtsprechung ist auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen zu übertragen. Das BAG hat in einer Entscheidung ausdrücklich darauf abgestellt, dass es sich bei **§ 15 (4) AGG** einzuhaltenden Frist um eine materiell-rechtliche Ausschlussfrist handelt. Um eine solche handelt es sich auch bei tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen. Hier wie dort sprechen deshalb Gesichtspunkte der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes für eine Anwendung des § 167 ZPO. Wer mit der Klage die stärkste Form der Geltendmachung von Ansprüchen wählt, muss sich auch darauf verlassen können, dass die Einreichung der Klageschrift die Frist wahrt und die Konsequenzen, die sich im Arbeitsverhältnis ergeben könnten, auch richtig einkalkuliert hat. Der Anspruch auf vollumfängliche Gehalt-Abrechnung, ergibt sich u.a. auch in der vom Arbeitsgericht titulierten Form aus **§ 108 GewO**.

Nichts wärt ewig und die Geduld des BKF wird im „Dienst am LKW-Steuer“ und im Tätigkeits-Leben auf eine harte Probe gestellt, wenn er seine teils aufgezwungenen Zeiten der Arbeitsbereitschaft vom Arbeitgeber nicht bezahlt bekommt. Der Beginn, die Hemmung, die Ablaufhemmung und der Neubeginn der Verjährung bestimmen sich gem. **Art. 229 EGBGB, § 6 (1) Satz 2 EGBGB/IPR** für den Zeitraum vor dem 01.01.2002 nach dem BGB in der bis zu diesem Tag geltenden Fassung. Nach der somit maßgeblichen Vorschrift des **§ 852 (1) BGB a.F.** verjährte der Schadensersatzanspruch aus einer unerlaubten Handlung in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in welchem der Verletzte von dem Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangte. In Deutschland betrug zum maßgeblichen Zeitpunkt die regelmäßige Verjährungsfrist für zivilrechtliche Ansprüche nach **§ 195 BGB a.F.** ganze 30 Jahre, wurde allerdings mit Wirkung vom **01.01.2002** geändert. Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt seitdem nur noch 3 Jahre. Das bedeutet, dass alle arbeitsvertraglich beweisbaren geldlichen Widersprüche und Ansprüche, innerhalb von 3 Jahren auf den Tisch des Richters beim ArbG nachweislich eingegangen sein müssen. Die verkürzten Verjährungsfristen im jeweiligen Tarif, scheiden wegen dem gesetzlichen Vorrang natürlich aus.

vgl. BAG 5 AZR 52/05 vom 28.09.2005 – Leitsätze zur Ausschlussfrist