

Objektive Vergütungserwartung für Überstunden

§ 612 Abs. 1 BGB

In weiten Teilen des Arbeitslebens besteht eine objektive Erwartung, dass der Arbeitgeber Überstunden vergütet. An einer solchen Erwartung kann es fehlen, wenn er insgesamt eine deutlich herausgehobene Vergütung zahlt. Davon ist regelmäßig auszugehen bei einem Entgelt, das die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung überschreitet.

(Leitsatz der Bearbeiterin)

BAG, Urteil vom 22. Februar 2012 – 5 AZR 765/10

Problempunkt

Der Kläger war als Lagerleiter bei einer Spedition beschäftigt. Er erhielt ein monatliches Bruttoentgelt von 1.800 Euro. Sein vorformulierter Arbeitsvertrag regelte: „4.1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden. 4.3. Der Arbeitnehmer(in) ist bei betrieblicher Erfordernis auch zur Mehrarbeit sowie Sonntags- und Feiertagsarbeit verpflichtet. 4.4. Der Arbeitnehmer erhält für die Über- und Mehrarbeit keine weitergehende Vergütung.“ Im April 2009 machte der Kläger erstmals gegenüber seinem Arbeitgeber die Vergütung für 968 Überstunden aus den Jahren 2006 bis 2008 geltend. Dieser verweigerte die Zahlung mit der Begründung, die Überstunden seien mit dem monatlichen Bruttoentgelt abgegolten und die Ansprüche zudem verwirkt.

Entscheidung

Das BAG sprach dem Kläger die Vergütung der 968 Überstunden gem. § 612 Abs. 1 und Abs. 2 BGB zu. Zunächst stellte der Senat fest, dass die Klausel im Arbeitsvertrag, wonach Mehrarbeit und Überstunden nicht zusätzlich vergütet werden, nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam ist, weil sie gegen das Transparenzgebot in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB verstößt. Dieses erfordert, die Vertragsbedingungen klar und verständlich zu formulieren und das Bestimmtheitsgebot einzuhalten. Eine Klausel, die die pauschale Vergütung von Überstunden regelt, wird diesen Anforderungen nur gerecht, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen sie in welchem zeitlichen Umfang erfasst.

Dies ist bei der Klausel hier nicht der Fall. Sie umschreibt die Voraussetzungen, unter denen Überstunden zu leisten sind, nur vage („bei betrieblicher Erfordernis“). Außerdem fehlt es an jeder Bestimmung des möglichen Umfangs der Überstunden. Hinzu kommt, dass sich der Klausel keine Begrenzung auf die zulässige Höchst-arbeitszeit nach § 3 ArbZG entnehmen lässt. Insgesamt ist damit weder bestimmt noch bestimmbar, in welchem Umfang der Kläger ggf. ohne Vergütung arbeiten muss.

Im Anschluss daran stellte das BAG fest, dass der Kläger eine Vergütung gem. § 612 Abs. 1 BGB erwarten durfte. Zwar gibt es keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz, dass jede Mehrarbeitszeit zu vergüten ist. Die Vergütungserwartung ist vielmehr stets anhand eines objektiven Maßstabs festzustellen. Hierfür sind insbesondere Verkehrssitte, Art, Umfang, Dauer der Tätigkeit und vergleichbare Regelungen in Tarifverträgen heranzuziehen. In weiten Teilen des Arbeitslebens ist daher von einer objektiven Vergütungserwartung auszugehen. Daran kann es jedoch fehlen, wenn arbeitszeitbezogene und arbeitszeitunabhängig vergütete Arbeitsleistungen zeitlich zusammenfallen,

- Dienste höherer Art geschuldet sind oder
- der Arbeitgeber insgesamt eine deutlich herausgehobene Vergütung zahlt.

Letzteres ist regelmäßig anzunehmen, wenn das Entgelt die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung überschreitet. Damit gibt der Gesetzgeber zu erkennen, welche Einkommen aus den übrigen der Solidargemeinschaft herausragen. Diejenigen, die ein Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze erzielen, gehören zu den Besserverdienenden. Sie werden aus Sicht der beteiligten Kreise danach beurteilt, ob sie ihre Aufgaben – und nicht nur ihr Stundensoll – erfüllen. Eine Vergütungserwartung besteht dann regelmäßig nicht. Da der Kläger jedoch deutlich unter der Beitragsbemessungsgrenze liegt, durfte er eine Vergütung für seine Überstunden erwarten.

Abschließend hielt das BAG fest, dass der Anspruch auf Vergütung nicht verwirkt ist. Im Fall einer unwirksamen AGB-Klausel fehlt es typischerweise am Umstandsmoment. Der Verpflichtete kann nicht darauf vertrauen, dass der Berechtigte seine Ansprüche wegen des Zeitablaufs nicht mehr geltend machen wird.

Konsequenzen

Die Entscheidung schließt an die Urteile des BAG vom 1.9.2010 (5 AZR 517/09, AuA 7/11, S. 439) und vom 17.8.2011 (5 AZR 406/10) an. Es kann daher als gefestigt betrachtet werden, dass eine Klausel, nach der Überstunden pauschal abgegolten sind, der Transparenzkontrolle

nur standhält, wenn sich aus ihr ergibt, welche Arbeitsleistungen in welchem Umfang sie erfasst.

Ist die Klausel danach unwirksam oder fehlt es überhaupt an einer Vereinbarung für die Vergütung von Überstunden, ist zu prüfen, ob eine Vergütungserwartung gem. § 612 Abs. 1 BGB vorliegt. Es gilt ein objektiver Maßstab. I. d. R. ist die Erwartung zu bejahen. Das BAG nennt lediglich drei Fälle, bei denen es daran fehlen kann.

Interessant ist, dass das Gericht zur Bestimmung, wann eine deutlich herausgehobene Vergütung vorliegt, erstmals die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung heranzieht. Für das Jahr 2012 beträgt diese 4.800 Euro (Ost) bzw. 5.600 Euro (West). Damit bietet das BAG nun eine gute Orientierung, ab welchem Einkommen i. d. R. keine objektive Vergütungserwartung für zusätzliche Arbeitsleistungen anzunehmen ist. Festzuhalten ist allerdings, dass es sich um keine absolute Grenze handelt. Ausnahmen sind in beide Richtungen nach wie vor möglich, auch wenn sich diese zukünftig erheblich schwerer begründen lassen.

Praxistipp

Sofern die Vergütung des Arbeitnehmers unter der Beitragsbemessungsgrenze liegt, ist es dringend zu empfehlen, nur Klauseln zu vereinbaren, die den Umfang der pauschal abzugelenden Überstunden klar definieren. Als Obergrenze ist dabei stets § 3 ArbZG zu beachten. Vereinbarungen, die diesen Vorgaben nicht entsprechen, sind unwirksam. Sie führen im Regelfall dazu, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Vergütung ab der ersten Überstunde hat.

RAin Friederike Kumsteller,
BMH Bräutigam & Partner, Berlin