

Neues aus der Rechtsprechung

Überstundenvergütung für Besserverdiener?

Es entspricht der gefestigten Rechtsprechung des BAG, dass eine Überstundenvergütung bei „Besserverdienern“ grundsätzlich nicht in Betracht kommt, da es bei diesen regelmäßig an einer Vergütungserwartung für geleistete Überstunden fehlt. Das LAG Düsseldorf führt diese Rechtsprechung fort, vertritt jedoch in seiner Entscheidung vom 23. September 2020 (Az. 14 Sa 296/20) die Auffassung, dass die fehlende Vergütungserwartung nur bis zur gesetzlichen Höchstgrenze im Rahmen des ArbZG gelte – darüber hinausgehende Überstunden müssten vergütet werden.

Der Kläger war jahrelang Gebietsverkaufsleiter bei der Beklagten. Zu seinen Aufgaben gehörte die Betreuung von insgesamt zwölf Filialen, die er mit hoher Frequenz persönlich aufsuchen musste. Bürotätigkeiten führte der Kläger im Home-Office aus. Sein Bruttomonatsgehalt betrug durchschnittlich ca. 7.200,00 € brutto, womit er im Jahr 2019 über der Beitragsbemessungsgrenze West in der gesetzlichen Rentenversicherung lag (6.700,00 € pro Monat). Sein Arbeitsvertrag enthielt eine Klausel, wonach sämtliche Überstunden mit dem Bruttogehalt abgegolten seien.

Nachdem die Beklagte das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen kündigte, verlangte der Kläger die Auszahlung vermeintlich geleisteter Überstunden in Höhe von insgesamt 115.000,00 € brutto. Er behauptete, er habe in den Jahren 2016 bis 2019 insgesamt 3.010 Überstunden geleistet. Dabei stützte er sich auf die bei der Beklagten verwendete Arbeitsplanungssoftware, in der er seine Arbeitszeiten eingetragen hatte. Der Kläger machte geltend, nicht nur ausnahmsweise, sondern regelmäßig über zehn Stunden pro Arbeitstag gearbeitet zu haben. Im Übrigen habe seine durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Zeitraum vom 01.01.2016 bis zum 31.08.2019 nur in fünf Monaten unterhalb von 48 Stunden gelegen.

Nachdem das ArbG Duisburg die Klage vollumfänglich abgewiesen hatte, hat das LAG Düsseldorf die Berufung für teilweise begründet

erachtet und dem Kläger ca. 23 % der geltend gemachten Vergütung zugesprochen, also 26.442,40 € brutto. Dabei ist das Gericht vom tatsächlichen Vorliegen der Überstunden ausgegangen, da die Beklagte nur unzureichend auf den Sachvortrag des Klägers erwidert hat.

Das Gericht hat zunächst im Einklang mit der BAG-Rechtsprechung erklärt, dass die pauschale Überstundenabgeltungsklausel im Arbeitsvertrag unwirksam ist. Das führe aber nicht automatisch zu einem Vergütungsanspruch; dieser beurteile sich vielmehr anhand von § 612 Abs. 1 BGB.

Wie das Gericht richtigerweise ausführt, gilt danach eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Einen allgemeinen Rechtsgrundsatz, dass jede Mehrarbeitszeit zu vergüten ist, gibt es nicht. Die Vergütungserwartung ist stets anhand eines objektiven Maßstabs unter Berücksichtigung der Verkehrssitte, der Art, des Umfangs und der Dauer der Dienstleistung sowie der Stellung der Beteiligten zueinander festzustellen, ohne dass es auf deren persönliche Meinung ankommt. Die objektive Vergütungserwartung wird deshalb in weiten Teilen des Arbeitslebens gegeben sein. Sie wird aber u.a. dann fehlen, wenn Dienste höherer Art geschuldet sind oder insgesamt eine deutlich herausgehobene Vergütung gezahlt wird. Von letzterem Fall wird regelmäßig ausgegangen werden können, wenn das Entgelt die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung überschreitet.

Da die Vergütung des Klägers über der Beitragsbemessungsgrenze lag, hat das LAG Düsseldorf entsprechend der genannten Grundsätze zunächst festgestellt, dass der Kläger grundsätzlich keine Vergütungserwartung im Sinne des § 612 Abs. 1 BGB habe.

Neu ist hingegen die Bewertung des LAG Düsseldorf, dass die überdurchschnittliche Vergütung des Klägers nur die Vergütungserwartung für die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit im Ausgleichszeitraum nach § 3 ArbZG ausschließe. Die Annahme einer fehlenden Vergütungserwartung könne aufgrund des hohen Gehalts nicht für die im Ausgleichszeitraum nach § 3 ArbZG über 48 Stunden wöchentlich hinausgehende Arbeitsleistung gelten.

Denn der Kläger hätte erwarten dürfen, dass die Gegenleistung für die vereinbarte Vergütung maximal die gesetzlich zulässige

Höchstleistungszeit nach § 3 ArbZG ist, da der Arbeitgeber die Arbeitsleistung nur im Rahmen des gesetzlich Zulässigen verlangen könne.

Daher hat das Gericht unter Betrachtung einzelner sechsmonatiger Referenzzeiträume (§ 3 Satz 2 ArbZG) die behaupteten geleisteten Arbeitsstunden mit den im gesamten Referenzzeitraum nach dem ArbZG maximal zulässigen Arbeitsstunden in Ausgleich gebracht. Für die über den maximal zulässigen Umfang hinausgehenden und damit nach dem ArbZG unzulässigen Überstunden im Umfang von insgesamt 1.300 Stunden hat das Gericht dem Kläger einen Vergütungsanspruch dem Grunde nach zugesprochen. Aufgrund einer längeren Freistellungsphase am Ende des Arbeitsverhältnisses reduzierte sich der Abgeltungsanspruch zwar deutlich, aber summierte sich im Ergebnis immerhin noch auf einen Betrag in Höhe von ca. 26.400,00 € brutto.

Auf den ersten Blick mag die Entscheidung des LAG Düsseldorf nachvollziehbar sein, im Detail ist sie jedoch wenig überzeugend.

Ungeachtet dessen besteht nunmehr das Risiko, dass dieses Urteil den ein oder anderen „Besserverdiener“ auf die Idee bringen könnte, bei einer Trennung im Streit die Abgeltung von vermeintlich geleisteten Überstunden geltend zu machen – und sei es nur, um hierdurch den Verhandlungsrahmen zu erhöhen.

Schließlich verdeutlicht dieser Fall, wieso eine wirksame Ausschlussklausel im Arbeitsvertrag essentiell ist (sehen Sie hierzu unseren [Praxistipp vom Juli 2020](#)).



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de