Vergütung von Überstunden im Außendienst

Nicht selten kommt es bei angestellten Reisenden zu Überstunden, denn Lage und Dauer von Außendienstterminen lassen sich oft nicht exakt planen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf befasste sich in einem Urteil vom 23.09.2020 – 14 Sa 296/20 mit der Vergütung solcher Überstunden.

Neben der Anwendung bereits bekannter Grundsätze etwa zur Unwirksamkeit pauschaler Abgeltungsklauseln entwickelt das LAG Düsseldorf dabei auch die Rechtsprechung zu so genannten Besserverdienern weiter.

Sachverhalt

Der klagende Arbeitnehmer wurde im Jahr 2002 als Gebietsverkaufsleiter eingestellt. Sein monatliches Bruttogrundgehalt betrug zuletzt 6.657,08 Euro in der 40-Stunden-Woche. Ihm oblag die Betreuung von zwölf Filialen in einer bestimmten Region.

Im Anstellungsvertrag hieß es unter anderem: „Mit dem Gehalt ist etwaige Mehrarbeit, soweit sie gelegentlich oder regelmäßig anfällt, abgegolten."

Das Arbeitsverhältnis endete zum 30.06.2021. Der Kläger behauptete, er habe in den Jahren 2016 bis 2019 insgesamt 3.010,5 Überstunden geleistet, die mit einem Stundensatz von 38,41 Euro brutto zu vergüten seien. Den sich daraus ergebenden Gesamtbetrag in Höhe von 115.633,30 Euro machte er mit seiner Klage geltend. Das Arbeitsgericht wies die Klage vollständig ab. Das LAG Düsseldorf sprach ihm im Berufungsverfahren 26.442,40 Euro zu.

Kompakt

- Pauschale Überstundenabgeltungsklauseln im Arbeitsvertrag sind in der Regel AGB-rechtlich unwirksam.
- Bei Besserverdienern, deren Vergütung die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung überschreitet, fehlt es regelmäßig an der objektiven Vergütungserwartung.
- Dies gilt aber nur im Rahmen der gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeit. Wird auch diese überschritten, besteht eine Vergütungserwartung, die einen Anspruch auf Überstundenvergütung rechtfertigen kann.

Kein Ausschluss von Überstundenvergütungen

Dabei nahm das LAG zunächst an, dass die arbeitsvertragliche Regelung zur pauschalen Abgeltung etwaiger Mehrarbeit unwirksam war. Nach der Rechtsprechung des BAG sei eine solche Klausel nur dann klar und verständlich, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergebe, welche Arbeitsleistungen in welchem zeitlichen Umfang von ihr erfasst werden sollten. Der Arbeitnehmer müsse bereits bei Vertragsabschluss erkennen können, was gegebenenfalls auf ihn zukomme und welche Leistungen er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen müsse.

Nach diesen Grundsätzen sei die streitgegenständliche Klausel nicht klar und verständlich. Der Umfang der davon erfassten Überstunden lasse sich weder der Klausel selbst noch den arbeitsvertraglichen Bestimmungen im Übrigen entnehmen. Dies folge bereits daraus, dass der Anstellungsvertrag nicht einmal die regelmäßige Arbeitszeit definiere. Auch lasse sich der Klausel keine Begrenzung auf die nach § 3 ArbZG zulässige Höchstarbeitszeit entnehmen. Im Übrigen bleibe unklar, was unter „etwaiger" Mehrarbeit zu verstehen sei.

Hinweis: Das Fehlen einer Regelung zur regelmäßigen Arbeitszeit ist bei Außendienstverträgen in der Praxis zwar häufiger anzutreffen. Eine Regelung sollte aber spätestens seit Geltung des Mindestlohngesetzes schon deshalb erfolgen, um sicher bestimmen zu können, dass der Mindestlohn auch erreicht wird.

Fehlende Vergütungserwartung bei Besserverdienern

Ohne wirksame Abgeltungsklausel sei § 612 Abs. 1 BGB entsprechend anzuwenden. Danach gelte eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten sei. Einen allgemeinen Rechtsgrundsatz, dass jede Mehrarbeitszeit oder jede dienstliche Anwesenheit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu vergüten sei, gebe es nicht. Die Vergütungserwartung sei 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 ankomme. Die Vergütungserwartung könne danach fehlen, wenn Dienste höherer Art geschuldet seien oder insgesamt eine deutlich herausgehobene Vergütung gezahlt werde. Von letzterem Fall könne ausgegangen werden, wenn das Entgelt die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung überschreite. Mit dieser dynamischen Verdienstgrenze gebe der Gesetzgeber alljährlich zu erkennen, welche Einkommen so aus der Solidargemeinschaft aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten herausragen würden, dass damit keine weitere Rentensteigerung mehr zu rechtfertigen sei. Diese Besserverdiener würden aus Sicht der beteiligten Kreise in der Regel nach der Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben und nicht eines Stundensolls beurteilt.

Unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe bestehe eine Vergütungserwartung im Streitfall grundsätzlich nicht, da der Kläger eine deutlich herausgehobene, die Beitragsbemessungsgrenze überschreitende Vergütung erhalten habe. Zwar unterschreite das zuletzt vom Kläger bezogene Grundgehalt knapp die Grenze von 6.700 Euro im Jahr 2019. Es sei aber der geldwerte Vorteil aus der Überlassung des Dienstwagens auch zur privaten Nutzung zu berücksichtigen (495,45 Euro monatlich). Sie stelle einen steuer- und abgabenpflichtigen Teil des geschuldeten Arbeitsentgelts dar. Unerheblich sei darüber hinaus, dass ein Teil der Vergütung im Wege der Entgeltumwandlung der Altersvorsorge zugeführt werde.

Ausnahme Überschreitung der Höchstarbeitszeit

Die herausgehobene Vergütung des Klägers schloss nach Ansicht des LAG die Vergütungserwartung aber nur für die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG aus. Soweit auch die Höchstarbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich im Ausgleichszeitraum überschritten werde, gebe es hingegen eine Vergütungserwartung: Der Kläger habe erwarten können, dass die Gegenleistung für die vereinbarte Vergütung maximal die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG sei, denn der Arbeitgeber könne Arbeitsleistung nur im Rahmen des gesetzlich Zulässigen verlangen. Das vereinbarte Bruttojahresentgelt stelle die Gegenleistung für die wirksam vereinbarte Arbeitszeit dar. Eine Arbeitszeit oberhalb der gesetzlichen Grenze des § 3 ArbZG könne nicht wirksam vereinbart werden. Die Vorschrift begründe ein gesetzliches Beschäftigungsverbot, aufgrund dessen es dem Arbeitgeber untersagt sei, Arbeitsleistungen in einem die gesetzlichen Höchstgrenzen übersteigenden Umfang anzuordnen oder entgegenzunehmen. Dabei verkenne das Gericht nicht, dass § 3 ArbZG eine arbeitszeitschutzrechtliche Norm sei. Ein Verstoß gegen § 3 ArbZG führe aber nicht zum Ausschluss eines Vergütungsanspruchs. Der Schutzzweck der Norm gebiete es nicht, dem Arbeitnehmer Vergütung für Arbeitsleistungen zu versagen, die der Arbeitgeber trotz des Beschäftigungsverbots in Anspruch genommen habe.

Andere Umstände, die eine Vergütungserwartung nach § 612 BGB ausschlössen, seien nicht ersichtlich. Der Kläger habe keine Dienste höherer Art geleistet. Auch die Tatsache, dass der Kläger weitgehend Arbeitszeitsouveränität genossen habe, gebiete keine andere Bewertung. Vertrauensarbeitszeit könne eine Vergütungserwartung allenfalls dann ausschließen, wenn der Arbeitnehmer es hierdurch in der Hand hätte, übermäßige Überstunden zu verhindern. Das sei aber angesichts der dargelegten Arbeitszeiten nicht ersichtlich.

Ergebnis

Da der Kläger den von der Rechtsprechung entwickelten, vom LAG ausführlich wiedergegebenen und angewendeten Regeln zur abgestuften Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess hinreichend nachgekommen war, ermittelte das Gericht unter Berücksichtigung von Fahrtzeiten, eines im Wege der Schätzung vorgenommenen Abschlags von fünf Prozent und einer teilweise Abgeltung der Überstunden in einer Freistellungsphase zum Vertragsende insgesamt 688,425 Stunden, die über die Höchstarbeitszeit nach § 3 ArbZG hinausgingen und deshalb zu vergüten waren. ■

Autor
Dr. Michael Wurdack
ist Rechtsanwalt und Partner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen,
Telefon: +49 0551 499950,
www.vertriebsrecht.de,
E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de