

Für das Nachschlagewerk! Nein
Für die Fachpresse! Nein
Für die amtliche Sammlung! Nein

Gesetz: BGB § 611 Mehrarbeitsvergütung, §§ 133, 157;
 ZPO § 286 Abs. 1, § 561 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 189/73
Urteil des BAG vom 27. September 1973

LAG Hamburg



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 189/73

4 Sa 60/72 Hamburg

Verkündet am
27. September 1973

gez. Möckel,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 27. September 1973 durch den
Vorsitzenden Richter Dr. Schröder, die Richter Wendel und
Bichler sowie die ehrenamtlichen Richter Weimer und Krebs
für Recht erkannt:

Auf die Revision des Beklagten wird das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom
18. Dezember 1972 - 4 Sa 60/72 - aufgehoben.

Der Rechtsstreit wird zur anderweiten Verhandlung
und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision -
an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Beklagte war vom 1. Juni 1960 bis zum 31. März 1971 hauptamtlicher Mitarbeiter (Sekretär) der Klägerin. Er war beim Landesverband Bayern beschäftigt und erhielt zuletzt, nämlich seit 1. Januar 1971, ein Bruttogehalt von 2.006,- DM monatlich. Im Februar 1969 erhielt der Beklagte von der Klägerin ein Darlehen in Höhe von 6.000,- DM zur Anschaffung eines Kraftfahrzeuges. Aus diesem Darlehen schuldet der Beklagte der Klägerin noch einen Betrag von 3.302,21 DM. Nach dem Darlehnsvertrag ist bei Ausscheiden des Darlehnsnehmers aus den hauptamtlichen Diensten der Klägerin der Darlehnsrest zur sofortigen Rückzahlung fällig, sofern nicht schriftlich etwas anderes vereinbart wird. Mit der vorliegenden Klage fordert die Klägerin den Darlehnsrest.

Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 3.302,21 DM nebst 4 % Zinsen hieraus seit dem 11. Oktober 1971 zu bezahlen.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er hat geltend gemacht: Gegenüber der Forderung der Klägerin habe er schon mit Schreiben vom 15. April 1971 mit einer Gegenforderung in Höhe von 3.884,55 DM aufgerechnet. In dieser Höhe stehe ihm ein Anspruch auf Abgeltung von ihm in den Jahren 1970 und 1971 geleisteter Überstunden zu, wobei er nur Abgeltung derjenigen Stunden verlange, die er über 48 Stunden pro Woche hinaus geleistet habe. Diese Überstunden seien nach der Arbeitszeitordnung zu vergüten, da die Anstellungsbedingungen für Sekretäre der DAG keine Regelung der regelmäßigen Arbeitszeit beinhalteten. Damit müsse nach §§ 3, 4 AZO die gesetzlich höchstzulässige Regelarbeitszeit als die regelmäßige Arbeitszeit zugrunde gelegt werden. Die Bestimmung des § 8 der Anstellungsbedingungen, auf die sich die Klägerin zur Stützung ihrer Meinung etwa von dem Beklagten geleistete Überstunden seien mit dem Gehalt abge-

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

golten und brauchten deshalb nicht besonders vergütet zu werden, berufe, diene lediglich dazu, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Tage in der Woche flexibel den jeweiligen gewerkschaftlichen Erfordernissen anzupassen. Keineswegs könne aus den Anstellungsbedingungen herausgelesen werden, daß anfallende Mehrarbeit durch das Gehalt abgegolten sein solle. Auch sei in der Vergangenheit an die mit gewerkschaftspolitischen Aufgaben betrauten Angestellten der Klägerin mehrere Male ein halbes Monatsgehalt für die Mehrbelastung ausbezahlt worden. Aus den Rundschreiben des Bayer. Betriebsrats vom 21. November 1965 und vom 13. November 1968 könne entnommen werden, daß auch in diesen Jahren von seiten des Betriebsrats die Zahlung eines halben Gehalts als Mehrarbeitsvergütung verlangt worden sei.

Die Klägerin hat mit Nichtwissen bestritten, daß der Beklagte die von ihm im einzelnen aufgeführte Mehrarbeit auch tatsächlich geleistet hat und im übrigen auf sein Vorbringen erwidert: Dem Beklagten stehe ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung nicht zu, da es an der Vereinbarung einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit fehle und der Beklagte demnach die Arbeitszeit nach den jeweiligen dienstlichen Belangen habe einrichten können. § 8 der Vereinbarung über Anstellungsbedingungen der Sekretäre der DAG laute wie folgt:

"Die Arbeitszeit richtet sich nach den jeweiligen Erfordernissen der gewerkschaftlichen Arbeit"

Damit habe der Beklagte noch nicht einmal seiner Darlegungspflicht genügt. Es genüge nämlich nicht, daß er darlege, an welchen Tagen er über die normale Arbeitszeit hinaus tätig gewesen sei. Er habe vielmehr, da sich die Arbeitszeit nach den Belangen der gewerkschaftlichen Arbeit zu richten gehabt hätte, auch bei längerer Beschäftigung am Nachmittag oder Abend keine Mehrarbeit geleistet, wenn er die Arbeit am gleichen oder an anderen Tagen entsprechend später begonnen

- 4 -



- 4 -

oder die Pausen entsprechend verlängert hätte. Gerade weil sich bei der Tätigkeit eines Gewerkschaftssekretärs der Turnus der Arbeit nicht nach Stunde und Minute festlegen ließe, sei in den Anstellungsbedingungen bestimmt, daß sich die Arbeitszeit nach den Erfordernissen der gewerkschaftlichen Arbeit richte. Das sei außerdem notwendig, weil sich der jeweilige Arbeitsumfang nach den Eigeninitiativen des Sekretärs richte, er selbst seinen Arbeitsablauf bestimme und weitgehend nicht kontrollierbar sei. Ihm sei es überlassen, den Umfang der einzelnen Tätigkeiten und die Zeitgestaltung selbst vorzunehmen. Niemand habe ihn gezwungen und angewiesen, in dem von ihm behaupteten Umfange tätig zu werden. Der Anspruch sei auch verwirkt. Es sei offensichtlich, daß sich der Beklagte auf den Anspruch erst besonnen habe, als er einen Aufrechnungsposten gegenüber der Darlehnsrückzahlungsforderung benötigt habe.

Das Arbeitsgericht hat den Beklagten antragsgemäß verurteilt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Es hat sich die Auffassung des Arbeitsgerichts zu eigen gemacht, daß dem Beklagten kein Anspruch zustehe, mit dem er gegenüber der Klageforderung wirksam aufrechnen könne. Zur Begründung seiner Entscheidung hat das Landesarbeitsgericht u.a. ausgeführt: Die Vereinbarung einer in der Höhe des Gehalts liegenden Pauschale zur Abgeltung von Mehrarbeitsleistung sei grundsätzlich zulässig. Zwischen den Parteien sei eine solche Vereinbarung den §§ 2, 3 und 8 der Anstellungsbedingungen für DAG-Sekretäre zu entnehmen. Das vereinbarte Gehalt sei nicht für eine bestimmte Arbeitszeit gezahlt worden, vielmehr habe sich nach § 8 der Anstellungsbedingungen die Arbeitszeit des Beklagten nach den jeweiligen Erfordernissen der gewerkschaftlichen Arbeit gerichtet. Mit dieser Bestimmung sei zum Ausdruck gebracht worden, daß der Beklagte nicht innerhalb einer bestimmten

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

Zeit seine Arbeitsleistung erbringen müsse. Das habe aber auch die Verpflichtung des Beklagten enthalten, gegebenenfalls über die gesetzliche Arbeitszeit von 48 Stunden hinaus für die Klägerin tätig zu werden. Wenn der Beklagte dennoch nur ein bestimmtes Monatsgehalt erhalten habe, so müsse § 8 der Anstellungsbedingungen in Verbindung mit den §§ 2, 3 dahin verstanden werden, daß auch anfallende Mehrarbeit durch das Gehalt des Beklagten abgegolten sein sollte. Eine ausdrückliche rechnerische Unterscheidung zwischen der gehaltsmäßigen Abgeltung von Regel- und Mehrarbeit liefe auf eine formelle Überspitzung hinaus. Die Pauschalvergütung wolle die Gehaltsabrechnung vereinfachen und einen möglichen Streit über den Umfang der tatsächlich geleisteten Mehrarbeit ausräumen. Von einem Mißverhältnis zwischen aufgebrachter Arbeitszeit und dem Gehalt des Beklagten könne nicht gesprochen werden. Dem Beklagten sei es selbst überlassen gewesen, seine Arbeitszeit und den Arbeitsumfang im wesentlichen selbst zu formen und zu gestalten. Er sei also eigeninitiativ tätig und durch die Beklagte kaum kontrollierbar gewesen. An ihm habe es also gelegen, die Arbeitszeit so einzurichten, daß auch unter dem Gesichtspunkt einer wirksamen Pauschalvergütung seine Mehrarbeit durch das Gehalt abgegolten war. Aus der früheren Gewährung von Sondervergütungen könne der Beklagte nicht das Recht auf Vergütung von Mehrarbeit herleiten.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag weiter, während die Klägerin die Zurückweisung des Rechtsmittels beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Beklagten führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an die Vorinstanz.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 6 -

- 6 -

Das Landesarbeitsgericht hat den zwischen den Parteien geschlossenen Anstellungsvertrag dahin ausgelegt, daß eine bestimmte Arbeitszeit nicht vereinbart worden, für den Beklagten eine Verpflichtung zur Mehrarbeit über die gesetzliche Regelarbeitszeit hinaus begründet worden und die so möglicherweise geleistete Mehrarbeit durch das an den Beklagten gezahlte Gehalt pauschal abgegolten worden sei.

Nach § 561 Abs.2 ZPO ist das Revisionsgericht an den vom Berufungsgericht festgestellten Inhalt einer einzelvertraglichen Vereinbarung gebunden, es sei denn, daß die inhaltliche Auslegung des Einzelvertrages unter Verstoß gegen prozessuale Vorschriften, etwa die des § 286 ZPO, erfolgt ist (BAG 4, 360 = AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt; BAG AP Nr. 5 zu § 611 BGB Mehrarbeitsvergütung; BGHZ 3, 162 [1757]). Frei von solchen Mängeln und damit für den Senat bindend ist die Vertragsauslegung des Landesarbeitsgerichts insoweit, als es erwogen und festgestellt hat, zwischen den Parteien sei vereinbart worden, daß der Beklagte seine Arbeitsleistung nicht "innerhalb einer bestimmten Zeit" erbringen müsse. Mag die Vertragsvereinbarung insoweit auch dahin ausgelegt werden können, daß lediglich die Lage der Arbeitszeit, d.h. die Bindung der Arbeitszeit an bestimmte Tagesstunden wegen der "jeweiligen Erfordernisse der gewerkschaftlichen Arbeit" offengeblieben ist, so ist doch die - weiterreichende - Auslegung dieser Vereinbarung durch das Landesarbeitsgericht jedenfalls auch möglich und deshalb nicht zu beanstanden. Folgerichtig hat das Landesarbeitsgericht die Vereinbarung sodann dahin ausgelegt, daß der Beklagte durch sie verpflichtet worden sei, über die gesetzliche Regelarbeitszeit hinaus Mehrarbeit zu leisten, denn gerade das kann die gewerkschaftliche Arbeit von Fall zu Fall erfordern. Dagegen ist das weitere Auslegungsergebnis des Landesarbeitsgerichts, zwischen den Parteien sei auch pauschal die Abgeltung aller über die gesetzliche Regelarbeitszeit hinausgehenden Mehrarbeit vereinbart worden, aus

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

den Gründen des angefochtenen Urteils allein nicht haltbar; es ergibt sich aus der Gesamtheit der Gründe nicht, daß auch insoweit eine sachentsprechende Beurteilung unter Berücksichtigung des gesamten Vorbringens beider Parteien vorgelegen hat. Dadurch ist § 286 Abs. 1 ZPO verletzt. Zwar ist möglich, daß sich die Parteien auch über eine pauschale Abgeltung allenfalls anfallender Mehrarbeit geeinigt haben, doch ist diese Annahme weder aus dem Wortlaut der Anstellungsbedingungen zu entnehmen, noch aus den bisher gewürdigten Umständen ersichtlich. Im Gegenteil: Der Beklagte hat unwidersprochen vorgetragen, daß die Klägerin in früheren Jahren als Ausgleich für die von den Sekretären geleistete Mehrarbeit zum Jahresende einmalige Zahlungen in Höhe eines halben Monatsgehalts geleistet habe, die dann später zwar vom Betriebsrat weiter gefordert, von der Klägerin aber unter Hinweis auf ihre angespannte Finanzlage wieder eingestellt worden sei. Gerade diesen Umstand, der gegen eine pauschale Abgeltung anfallender Mehrarbeit durch das Gehalt allein sprechen könnte, hätte das Landesarbeitsgericht in seine Würdigung einbeziehen müssen. Ebenso hätte es, um dem Vollständigkeitserfordernis des § 286 ZPO gerecht zu werden, den Vortrag der Klägerin würdigen müssen, sie bezweifle, ob der Beklagte überhaupt Arbeit über die gesetzliche Regelarbeitszeit hinaus geleistet habe und habe leisten müssen. Dieser Vortrag stützt aber nicht die vom Landesarbeitsgericht angenommene Pauschalabrede, denn ein Vertragsteil, der selbst davon ausgeht, Arbeit über die gesetzliche Regelarbeitszeit hinaus sei nicht angefallen und werde auch nicht anfallen, wird sich mit seinem Partner über eine Pauschalabgeltung von Mehrarbeit - weil aus seiner Sicht nicht notwendig - gar nicht einigen wollen.

Das Landesarbeitsgericht wird sich daher einer erneuten Würdigung der getroffenen Vereinbarungen zu unterziehen haben; es wird insbesondere zu prüfen haben, ob nach den Gesamtumständen in der Regelung "die Arbeitszeit richtet

- 8 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 8 -

sich nach den jeweiligen Erfordernissen der gewerkschaftlichen Arbeit" nur die Möglichkeit angesprochen ist, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit des Beklagten auf diese Bedürfnisse abzustellen, oder ob darüber hinaus auch eine Verpflichtung zur Ableistung von Mehrarbeit begründet werden sollte und ob schließlich, wenn dies der Fall sein sollte, auch ein Anspruch auf besondere Vergütung für geleistete Mehrarbeit vertraglich ausgeschlossen sein sollte. Dabei wird das Landesarbeitsgericht auch zu prüfen haben, ob das von der Klägerin mit der Regelung erstrebte Ziel auch von dem Beklagten erkannt und gebilligt wurde; denn eine Regelung, daß Bezahlung geleisteter Mehrarbeit im Hinblick auf eine in dem laufenden Gehalt liegende Vergütung auch für solche Mehrarbeit nicht verlangt werden könne, bedarf des beiderseitigen Einverständnisses.

gez. Dr. Schröder

Wendel

Bichler

Weimer

Krebs



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

