

- Für das Nachschlagewerk! ja
- Für die Fachpresse! ja
- Für die amtliche Sammlung! ja

17. Nov. 1966

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

140

Gesetz: BGB § 611 Mehrarbeitsvergütung; § 612 Abs. 1; AZO § 1 Abs. 2
Nr. 2, § 15; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2

Leitsatz:

Bei einem leitenden Angestellten kommt eine besondere Vergütung für Überstunden mangels ausdrücklicher Vereinbarung nur in Betracht, wenn seine vertraglichen Bezüge lediglich eine bestimmte zeitliche Normalleistung abgelten sollen oder wenn ihm zusätzliche Arbeiten außerhalb seines eigentlichen Aufgabenkreises übertragen werden.

Aktenzeichen: 5 AZR 225/66

Urteil des BAG vom 17. November 1966

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5. AZR 225/66

2 Sa 31/66 Hamburg

Verkündet

am 17. November 1966

gez. Weinrich,
Regierungshauptsekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 17. November 1966 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Auffarth und Siara sowie die Bundesarbeitsrichter Keller und Heidenreich für Recht erkannt:

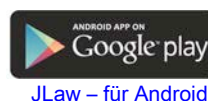
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 6. April 1966
- 2 Sa 31/66 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



Tatbestand:

Der Kläger war vom 15. Mai 1960 bis zum 31. Dezember 1960 als stellvertretender Betriebsleiter und vom 1. Januar 1961 bis zum 31. Oktober 1964 als Betriebsleiter bei der Beklagten zu 2) tätig. Zu diesem Zeitpunkt schied er auf Grund eines Teilvergleichs in dem vorliegenden Rechtsstreit aus, in dem der Kläger neben dem jetzt allein noch in Streit befindlichen Anspruch auf Vergütung von Überstunden u.a. die Zahlung einer Gewinnbeteiligung geltend gemacht und sich gegen eine außerordentliche Kündigung der Beklagten vom 28. Oktober 1964 gewandt hatte.

Der zwischen dem Kläger und beiden Beklagten abgeschlossene schriftliche Arbeitsvertrag vom 15. Juni 1960 bestimmte in § 1, daß der Kläger als Ingenieur in der Stellung des stellvertretenden technischen Leiters eingestellt wurde und somit die Funktionen eines leitenden Angestellten hatte. Der Kläger erhielt zunächst eine Vergütung von 1.000,- DM, ab 1. Januar 1961 von 1.100,- DM monatlich. Außerdem verpflichteten sich die Beklagten zu bestimmten weiteren Leistungen u.a. zur Beschaffung einer Wohnung mit einem Baukostenzuschuß. Nach § 9 des Arbeitsvertrages hatte der Kläger als leitender Angestellter seine ganze Arbeitskraft der Firma zur Verfügung zu stellen. Die Bezüge des Klägers wurden ab 1. April 1962 auf 1.300,- DM und ab 1. Januar 1963 auf 1.600,- DM erhöht, unter Inaussichtstellung einer weiteren Verbesserung bei entsprechender Geschäftslage. Außerdem verpflichteten sich die Beklagten im Jahre 1962 zur Erhöhung des Jahresurlaubs auf 24 Arbeitstage und zur Zahlung eines Weihnachtsgeldes und eines Urlaubszuschusses.

Der Kläger hat von den Beklagten die Bezahlung von Überstunden für die nicht verjährte Zeit von Januar 1962 bis August 1964 in Höhe von 19.630,53 DM verlangt. Zur Begründung trägt er vor, er habe während seiner gesamten



Tätigkeit für die Beklagten ständig und in erheblichem Umfange Überstunden geleistet und zwar auch an Samstagen und Sonntagen. Die entsprechenden Vergütungsansprüche habe er zunächst in der Erwartung von Gehaltserhöhungen zurückgestellt. Die Überstunden seien ausschließlich auf Weisung oder in Kenntnis der Geschäftsleitung erfolgt. Private Angelegenheiten habe er während der Dienstzeit nicht erledigt. Die Beklagten hätten trotz verschiedener Erinnerungen die Bezahlung der Überstunden abgelehnt.

Die Beklagten haben Klagabweisung beantragt. Sie bestreiten, daß der Kläger Überstunden geleistet habe. Als leitender Angestellter habe der Kläger seine Arbeitszeit selbständig einteilen können. Aus der Großzügigkeit der Gehaltsregelung ergebe sich, daß eine Berechnung von Überstunden nicht erfolgen sollte. Im übrigen seien die Überstundenansprüche des Klägers auch nach einer tariflichen Ausschlußklausel verfallen und zudem verwirkt.

Das Arbeitsgericht hat durch Schlußurteil vom 28. Dezember 1965 dem Anspruch auf Bezahlung von Überstunden in Höhe von 2.222,22 DM für die Zeit vom Juni bis August 1964 stattgegeben und im übrigen die Klage aus dem Gesichtspunkt der Verwirkung abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers unter dem gleichen rechtlichen Gesichtspunkt zurückgewiesen. Es hält nach dem Ergebnis der von ihm durchgeführten Beweisaufnahme nicht für erwiesen, daß der Kläger vor August 1964 ernstlich und spezifiziert mit Überstundenforderungen an die Beklagten herangetreten sei.

Mit der Revision verfolgt der Kläger seine Überstundenansprüche in vollem Umfang weiter, während die Beklagten um Zurückweisung der Revision bitten.

Entscheidungsgründe:

1) Die Revision des Klägers hat keinen Erfolg. Nach seinem eigenen Vortrag ist nicht ersichtlich, auf welcher Rechtsgrundlage seine Ansprüche auf Bezahlung von Über-



stunden beruhen könnten. Der Kläger führt vielmehr – um dem Verwirkungseinwand der Beklagten zu begegnen – selbst aus, er habe zunächst mit der Geltendmachung derartiger Ansprüche in der Hoffnung auf Gehaltserhöhungen zugewartet und sei erst später mehrfach, aber vergeblich, wegen der Bezahlung von Überstunden an die Beklagten herantreten. Der Kläger geht somit selbst zu Recht davon aus, daß er diese Ansprüche nicht aus seinem Anstellungsvertrag unmittelbar herleiten kann, der in § 9 auch ausdrücklich vorsieht, der Kläger habe als leitender Angestellter seine ganze Arbeitskraft der Firma zur Verfügung zu stellen.

2) Eine Vergütung für die behaupteten Überstunden gilt aber auch nicht nach § 612 Abs. 1 BGB als stillschweigend vereinbart. Zwar greift diese Vorschrift auch hinsichtlich eines nicht honorierten Teils der Dienstleistung Platz (vgl. die Entscheidung des Senats AP Nr. 23 zu § 612 BGB Ziff. 2 a.E.), wenn im übrigen die Dienstleistung ihr Äquivalent in einer bestimmten Barvergütung und weiteren Nebenbezügen gefunden hat. Es wäre aber weiter erforderlich, daß die Leistung von Überstunden "den Umständen nach" nur gegen Zahlung einer besonderen Vergütung zu erwarten war (vgl. BAG 8, 25 [32] = AP Nr. 5 zu § 7 AZO). Dabei ist von einem objektiven Maßstab unter Berücksichtigung der Verkehrssitte und der Stellung der Beteiligten auszugehen, ohne daß es auf die persönliche Meinung der Vertragsteile ankäme (BAG AP Nr. 13 zu § 612 BGB mit weiteren Nachweisen). Die danach vorzunehmende Beurteilung hat das Landesarbeitsgericht unterlassen. Der Senat ist befugt, auch als Revisionsgericht diese Auslegung der Vertragsbestimmungen nachzuholen, weil besondere, bisher nicht aufgeklärte Umstände des Einzelfalles, die der Beurteilung eine besondere Richtung geben könnten, nicht ersichtlich sind (vgl. BAG AP Nr. 21 zu § 611 BGB Gratifikation; BAG AP Nr. 3 zu § 63 Regelungsgesetz).

a) Der Kläger ist leitender Angestellter. § 1 des Anstellungsvertrages stellt ausdrücklich fest, der Kläger



übe als stellvertretender technischer Leiter die Funktion eines leitenden Angestellten aus. Ab 1. Januar 1961 übernahm der Kläger sogar die gesamte betriebliche Leitung der Beklagten zu 2). Er hatte unstreitig die Befugnis zur Einstellung und Entlassung gewerblicher Arbeitnehmer. Dem Kläger oblag also die Ausübung von Arbeitgeberfunktionen, und er übte eine hochqualifizierte Tätigkeit aus. Das sind nach der Verkehrsauffassung die entscheidenden Momente für den Begriff des leitenden Angestellten (vgl. das Urteil des Senats AP Nr. 1 zu § 1 AZO Ziff. 1; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., 1. Bd., § 12 IV; Nikisch, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 3. Aufl., 1. Bd., § 15 III; Bulla, Festschrift für Herschel 1955 S. 121 ff.; Grüll, Handbuch für leitende Angestellte, S. 109 ff.). Auf den Kläger fanden auch die Bestimmungen der Arbeitszeitordnung (AZO) jedenfalls vom Zeitpunkt der Erhöhung seines Monatsgehalts auf 1.300,- DM an (1. April 1962) keine Anwendung. Denn nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 AZO gilt dieses Gesetz u.a. nicht für "Angestellte in leitender Stellung..... deren Jahresarbeitsverdienst die im Versicherungsgesetz für Angestellte für die Versicherungspflicht jeweils bestimmte Höchstgrenze übersteigt". Die Versicherungspflichtgrenze betrug in dem hier maßgebenden Zeitraum monatlich 1.250,- DM.

b) Eine strenge Beschränkung und Kontrolle der Arbeitszeit ist mit den Aufgaben eines leitenden Angestellten unvereinbar. Da der leitende Angestellte regelmäßig nicht an die starre Arbeitszeit der übrigen Arbeitnehmer gebunden ist, kommt auch eine Bezahlung etwaiger Überstunden im allgemeinen nicht in Betracht (Hueck-Nipperdey, aaO, § 40 Anm. 62, S. 274). Etwas anderes kann nur gelten, wenn sich aus dem Anstellungsvertrag des leitenden Angestellten ergibt, daß sein Gehalt die Vergütung nur für eine bestimmte zeitliche Normalleistung sein soll, oder wenn ihm zusätzliche Arbeiten außerhalb seines eigentlichen Aufgabenkreises übertragen werden, oder wenn dem leitenden Angestellten ein besonderes Entgelt ausdrücklich zugesichert wird (vgl. Nikisch, aaO, S. 133; Denecke, AZO, 6. Aufl.,



§ 15 Anm. 3 d; Grüll, aaO, S. 202 und Anm. zu AP Nr. 1 zu § 1 AZO; Gumpert, BB 1961, S. 487 [488] Ziff. II).

Derartige Gesichtspunkte sind hier vom Kläger weder vorgetragen noch sind sie ersichtlich. Es sprechen vielmehr alle erkennbaren Umstände dagegen, daß etwaige Überstunden besonders vergütet werden sollten. Dies ergibt sich einmal aus § 9 des Anstellungsvertrages. Außerdem ist zu berücksichtigen, daß der Kläger auch Ansprüche auf Erfindervergütung geltend macht, einen Gewinnbeteiligungsanspruch für das Jahr 1964 begehrt und auch dem Grunde nach teilweise durchgesetzt hat (vgl. das Teilanerkennnisurteil des Landesarbeitsgerichts vom 1. April 1965), und daß der Kläger weitere Vergünstigungen durch Stellung eines Pkw, Beschaffung eines Baukostenzuschusses und die Zahlung von Weihnachtsgeld und Urlaubszuschuß erhielt. Alle diese Umstände sprechen dafür, daß durch die genannten Leistungen der Beklagten die Arbeitsleistung des Klägers für die beklagten Firmen in vollem Umfang abgegolten sein sollte.

3) Ein Anspruch des Klägers auf Bezahlung von Überstunden kann auch nicht aus dem Manteltarifvertrag für Angestellte der Metallindustrie und des Metallhandwerks in Hamburg und Umgebung vom 1. September 1961 (MTV) hergeleitet werden. Zwar nimmt § 2 des Anstellungsvertrages global auf die für die Firma verbindlichen Tarifverträge Bezug, aber nur "mit Ausnahme später noch näher bezeichneter abweichender Vereinbarungen". Schon § 9 des Anstellungsvertrages steht einer Anwendung der Bestimmungen des MTV, die sich mit der Vergütung von Überstunden beschäftigen, entgegen. Zudem stellt die Regelung des § 7 MTV bereits für den normalen Angestellten darauf ab, ob die Überstunden mit dem Monatsgehalt schon abgegolten sind oder nicht, verweist also wieder auf die einzelvertragliche Regelung. Die Vorschrift des § 7 MTV gibt keinen Anspruch auf Bezahlung von Überstunden dem Grunde nach. Der MTV will schließlich auch selbst gar nicht die



Arbeitsbedingungen, insbesondere die Vergütung und die Arbeitszeit für die leitenden Angestellten regeln. Denn er nimmt diesen Personenkreis in § 1 Nr. 3 überhaupt aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages heraus.

4) Schließlich bietet auch § 15 AZO keine Anspruchsgrundlage. Abgesehen davon, daß der Kläger jedenfalls im größten Teil des Anspruchszeitraums (ab 1. April 1962) nicht unter die Arbeitszeitordnung fiel (vgl. oben Ziff. 2 a des Urteils), setzt der Anspruch auf einen Mehrarbeitszuschlag gem. § 15 AZO voraus, daß dem Arbeitnehmer schon aus anderen Rechtsgründen (Einzelvertrag, Tarifvertrag) die Mehrarbeit als solche zu vergüten ist (BAG 9, 79 [84 ff.] = AP Nr. 11 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte; BAG AP Nr. 1 zu § 1 AZO Ziff. 3). Ein Anspruch auf Bezahlung von Überstunden dem Grunde nach besteht aber weder aufgrund Einzel- oder Tarifvertrages, wie schon ausgeführt ist.

5) Die behauptete Leistung von Überstunden entbehrt zudem der erforderlichen Substantiierung. Der Kläger hätte nicht nur pauschal nach Monaten, sondern aufgeschlüsselt nach Tagen und Stunden im einzelnen darlegen müssen, inwieweit er über die übliche Arbeitszeit hinaus tätig gewesen ist (BAG AP Nr. 7 zu § 253 ZPO). Andernfalls lassen sich angesichts des längeren Zeitablaufs und des Bestreitens der Beklagten keine genauen tatsächlichen Feststellungen mehr treffen.

6) Bestehen demnach schon dem Grunde nach keine Ansprüche auf Bezahlung von Überstunden, so kommt es auf die Frage ihrer etwaigen Verwirkung nicht mehr an. Das Gleiche gilt für die insoweit vom Kläger erhobenen Verfahrensrügen.

gez. Dr. Boldt Dr. Auffarth Siara
Keller Heidenreich

