

|                            |      |
|----------------------------|------|
| Für das Nachschlagewerk!   | Nein |
| Für die Fachpresse!        | Nein |
| Für die Amtliche Sammlung! | Nein |

---

Gesetz: AZO §§ 1, 3; BGB § 611 Leitende Angestellte

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 480/74

Urteil des BAG vom 26. November 1975 IAG Frankfurt/Main



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 480/74

4 Sa 774/73 Frankfurt/Main

Verkündet  
am 26. November 1975

gez. Schartel,  
Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. November 1975 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Döring und Liebsch für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 6. Juni 1974 - 4 Sa 774/73 - aufgehoben.
2. 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  
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten als Leiter des Reinigungsobjektes St. Josef-Hospital in Wiesbaden vom 1. Dezember 1971 bis zum 30. Juni 1972 beschäftigt. Er erhielt ein monatliches Bruttogehalt von zuletzt 1.400,-- DM.

§ 3 des schriftlichen Anstellungsvertrages vom 1. Dezember 1971 lautet wie folgt:

"Die Tätigkeit des Herrn F           umfaßt die technische Leitung obengenannten Objektes. Die Arbeitszeit richtet sich nach den Erfordernissen der Firma."

Dem Kläger unterstanden etwa 30 Arbeitskräfte - meist Ausländer -, die er selbständig einstellen und entlassen konnte und die z.T. in Teilzeitarbeit beschäftigt waren. In dem Reinigungsobjekt hatte er einen eigenen Raum mit Schreibtisch, Stuhl, Telefonanschluß und fließendem Wasser. Die Mitarbeiter meldeten sich bei ihm zum Arbeitsbeginn und nach Ende der Arbeitszeit und wurden jeweils auf die im Hause vorgesehenen Arbeitsplätze eingewiesen. Er machte täglich einen Durchgang durch die Arbeitsplätze, erledigte schriftliche Arbeiten auf dem Büro und war bei Ausfall von Arbeitskräften bemüht, den Einsatz entsprechend zu organisieren. Er hatte eine Vorarbeiterin, die im Verfahren als Zeugin vernommene Frau S           , die verantwortlich für die Einweisung von neueingestellten Reinigungskräften war.

Im vorliegenden Verfahren verlangt der Kläger die Bezahlung der über die betriebliche Arbeitszeit von 42,5 Stunden hinaus von ihm geleisteten Überstunden. Er hat hierzu vorgetragen, er habe zur Erledigung der ihm vertraglich obliegenden Aufgaben täglich von 7.00 bis 19.30 Uhr im Reinigungsobjekt anwesend sein müssen. Für ihn sei bei Mehrarbeit ein Vertreter bestimmt gewesen, der aber nie erreichbar gewesen sei. Der Niederlassungsleiter der Beklagten in Frankfurt/Main, Herr B           , habe ihm auch eine Vergütung der Mehrarbeit zugesagt.

- 3 -



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



- 3 -

Für die geleisteten Überstunden verlangt der Kläger die Zahlung eines Betrages von 7.952,60 DM. Nach seinen Angaben hat er sich die täglichen Arbeitszeiten auf Zetteln notiert, die er im April 1972 auf einen Kalender übertragen habe. Diesen Kalender hat er dem Gericht vorgelegt. Außerdem hat der Kläger noch eine Urlaubsgeldnachzahlung in Höhe von 608,45 DM gefordert. Insgesamt hat er beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 8.561,05 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Nach ihrer Ansicht hat der Kläger keinen Anspruch auf Vergütung von Überstunden. Die Leistung von Überstunden liege ihm vertraglich ob, weil sich die Arbeitszeit nach den Erfordernissen der Firma richte. Dies sei rechtlich nicht zu beanstanden, da der Kläger leitender Angestellter im Sinne der Arbeitszeitordnung sei. Mit dem vereinbarten Monatsgehalt von 1.400,-- DM sei die gesamte Arbeitsleistung des Klägers abgegolten. Dieses Gehalt sei angemessen, da der Kläger als sog. Objektleiter keine körperliche Arbeit verrichtet habe. Er habe im wesentlichen nur die Arbeiten eingeteilt und Aufsichtsarbeiten durchgeführt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage hinsichtlich des Urlaubsentgeltanspruchs in Höhe von 540,86 DM und hinsichtlich des Überstundenanspruchs in Höhe von 6.865,-- DM zusammen 7.405,86 DM zugesprochen und im übrigen die Klage abgewiesen. Es hat die Leistung von 686,5 Überstunden als erwiesen angesehen und hat dabei gemäß der Berechnung des Klägers einen Stundensatz von 8,-- DM zugrunde gelegt; hierzu hat es einen Zuschlag von 25 % gemäß § 15 Abs. 2 AZO als berechtigt anerkannt. Die teilweise Abweisung des Anspruchs auf Überstundenentgelt beruht darauf, daß das Arbeitsgericht den vom Kläger teilweise über 25 % hinausgehenden Überstundenzuschlag als nicht berechtigt angesehen hat.

Gegen das vorgenannte Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt, soweit sie zur Leistung von Überstundenent-

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 4 -

gelt verurteilt worden ist. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen.

Mit der Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der völligen Abweisung des Anspruchs auf Überstundenentgelt weiter.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Kläger sei von der Beklagten als Angestellter in leitender Stellung beschäftigt worden; das Arbeitsverhältnis der Parteien unterliege daher nicht den arbeitszeitrechtlichen Bindungen der Arbeitszeitordnung (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 AZO). Gleichwohl hat es den Anspruch auf Überstundenvergütung dem Grunde nach für berechtigt gehalten, weil mit den vereinbarten Bezügen die Normalarbeitsleistung habe abgegolten werden sollen. Es hat sich dabei dem Urteil des erkennenden Senats BAG 19, 126 [129] = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Leitende Angestellte angeschlossen; dort ist (unter 2 b der Gründe) gesagt, auch für einen leitenden Angestellten komme die Bezahlung von Überstunden in Betracht, wenn sich aus seinem Anstellungsvertrag ergebe, daß sein Gehalt die Vergütung nur für eine bestimmte zeitliche Normalleistung sein solle.

Das Landesarbeitsgericht hat seinen Standpunkt im wesentlichen mit der Höhe des dem Kläger zugesagten Gehalts begründet; ein Gehalt von 1.400,-- DM könne angesichts der verantwortungsvollen Tätigkeit des Klägers nicht als auch die Überstunden abgeltende Vergütung angesehen werden. Diese Begründung reicht jedoch nicht aus. Ohne auf den Gesamthalt des vorliegenden Dienstvertrages, insbesondere dessen Regelung über die Arbeitszeit in § 3, einzugehen, läßt sich - die Beschäftigung des Klägers als leitender Angestellter einmal unterstellt - der Vertragswille der Parteien über



- 5 -

den Umfang der vereinbarten und durch das Gehalt gedeckten Leistungspflichten des Klägers nicht bestimmen. Daran könnte auch das wiederholte Drängen des Klägers nach Überstundenbezahlung beim Niederlassungsleiter B nichts ändern, das das Landesarbeitsgericht – übrigens allein auf Grund der einseitigen Erklärungen des Klägers – als erwiesen angesehen hat. Daraus schließlich, daß der Gebietsleiter K Überstundenbezahlung erhalten hat, lassen sich entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts keine näheren Schlüsse auf den Inhalt des Anstellungsverhältnisses des Klägers ziehen; dies würde eine nähere – hier fehlende – Kenntnis der Anstellungsbedingungen dieses Gebietsleiters voraussetzen.

Auf dem vorbezeichneten Rechtsfehler beruht auch das angefochtene Urteil. Auch wenn man den Ausgangspunkt des Landesarbeitsgerichts, daß der Kläger nämlich leitender Angestellter sei, verwerfen wollte, würde sich die getroffene Entscheidung nicht i.S. des § 563 ZPO im Ergebnis aufrechterhalten lassen. Die Feststellung des Landesarbeitsgerichts allein, daß der Kläger regelmäßig und in erheblichem Umfang mehr als 42,5 Stunden in der Woche gearbeitet hat, reicht in diesem Falle zur Bejahung des Klageanspruchs nicht aus; es bedarf hierzu, wie nachfolgend unter 2 b) dargelegt, eines näheren Eingehens auf den Inhalt des Anstellungsverhältnisses. Es braucht daher in der Revisionsinstanz nicht abschließend der streitigen Frage nachgegangen zu werden, ob der Kläger überhaupt Angestellter in leitender Stellung war.

Demnach war das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben. Zugleich war die nicht entscheidungsreife Sache an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

2. Der Senat hält es für zweckmäßig, folgende Hinweise für die erneute Verhandlung in der Berufungsinstanz zu geben:

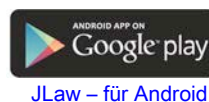
a) Die derzeit erkennbaren Fallumstände sprechen weitgehend dafür, daß der Kläger nicht als leitender Angestellter von der Beklagten beschäftigt worden ist. Es reicht hierzu nicht aus,

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

daß er für einen Kreis von etwa 30 Beschäftigten - zur größeren Hälfte offenbar Teilzeitbeschäftigte - bestimmte Arbeitgeberfunktionen ausgeübt hat. Nach dem erwähnten Senatsurteil BAG 19, 126 = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Leitende Angestellte setzt die Eigenschaft als leitender Angestellter weiter die Ausübung einer hochqualifizierten Tätigkeit voraus. Hieran dürfte es fehlen, soweit sich der Sachverhalt derzeit beurteilen läßt. Die Tätigkeit des Klägers stellt sich im ganzen weit mehr als die eines den normalen Arbeitsablauf kontrollierenden Aufsehers als die einer Führungskraft dar; die Befugnis zur selbständigen Einstellung und Entlassung der Raumpflegekräfte erscheint als ein Teil dieser Kontrollaufgabe. Für diese Beurteilung spricht auch die Höhe des dem Kläger gewährten Gehalts, die erheblich unter dem gelegen hat, was Führungskräfte eines Betriebes im allgemeinen verdienen.

b) Es ist nach dem derzeit vorliegenden Sachverhalt nicht auszuschließen, daß der Kläger, auch wenn er kein leitender Angestellter sein sollte, keinen Anspruch auf Bezahlung von Überstunden hat. Dies kann sich bei einer die betriebliche Lage berücksichtigenden Auslegung des § 3 des Anstellungsvertrages ergeben. Nach dem Vortrag der Beklagten in der Berufungsbegründung ist die Vereinbarung über die Arbeitszeit in § 3 gerade wegen der Eigenart der Tätigkeit des Klägers gewährt worden. Der Kläger, so hat die Beklagte vorgetragen, habe die Beschäftigten nur bei Beginn und Ende der Arbeiten zu kontrollieren brauchen, weshalb seine ständige Anwesenheit im Krankenhaus nicht erforderlich gewesen sei. Er habe auch außerdienstliche Aufgaben erledigen können, ohne daß er selbst hierüber einer Kontrolle unterstanden hätte.

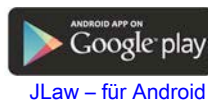
Eine solche Gestaltung der Dienstpflichten des Klägers ist, auch wenn man von der eigenen Darstellung des Klägers ausgeht, möglich und bisher nicht durch die Aussage der Zeugin S ausgeschlossen, die selbst

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 7 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

nicht dauernd im Hause anwesend war. Sollte von diesem Vorbringen der Beklagten auszugehen sein, so wäre der Kläger als Angestellter ohne regelmäßige Arbeitszeit anzusehen, bei dem die Vereinbarung einer Gesamtvergütung ohne quotenmäßige Aufteilung in das Gehalt und die Vergütung für etwa anfallende Überarbeit zulässig ist (vgl. BAG 17, 41 = AP Nr. 1 zu § 1 AZO). Weder die Arbeitszeit- noch die Gehaltsregelung des Anstellungsvertrages ließen sich bei einer solchen Sachlage rechtlich beanstanden.

Anders wäre es dann, wenn - möglicherweise entgegen den bei Vertragsabschluß bestehenden Erwartungen der Parteien - die Tätigkeit den ganzen Einsatz des Klägers während der von ihm angegebenen Arbeitszeiten erfordert hätte. Dann wäre die Regelung in § 3 des Anstellungsvertrages wegen Verstoßes gegen § 3 AZO als unwirksam anzusehen, sofern der Kläger kein leitender Angestellter wäre. Es wäre dann auch anzunehmen, daß eine Vergütung für die anfallende Überarbeit "den Umständen nach" (§ 612 Abs. 1 BGB) als stillschweigend vereinbart zu gelten hätte (vgl. hierzu die Ausführungen des Senats im Urteil BAG 19, 126 [128] = AP Nr. 1 zu § 611 BGB Leitende Angestellte unter Nr. 2 der Gründe). In diesem Falle käme für die Mehrarbeit auch das Mehrarbeitsentgelt gemäß § 15 AZO in Frage (BAG 9, 79 [85] = AP Nr. 11 zu § 611 BGB Dienstordnungs-Angestellte [a.E.]).

c) Die Klage wäre unabhängig von sonstigen Erwägungen begründet, wenn die Parteien, so wie der Kläger dies behauptet, die wöchentliche Arbeitszeit in bindender Form auf 42,5 Stunden festgelegt haben sollten. Das Landesarbeitsgericht ist diesem Vortrag nicht nachgegangen; der vom Kläger hierzu benannte Zeuge B, der als Niederlassungsleiter entsprechende Zusagen gemacht haben soll, ist nicht gehört worden. Unerörtert ist auch die weitere Frage, ob B bindende Erklärungen für die Beklagte abgeben durfte.

d) Sollte das Landesarbeitsgericht den Klageanspruch nach der erneuten Verhandlung zwar nicht auf der unter c) erörterten, jedoch auf einer anderen Rechtsgrundlage für berechtigt



- 8 -

halten, bleibt offen, ob der Kläger "den Umständen nach" eine weitere als die ausdrücklich vereinbarte Vergütung für die Arbeitszeit zwischen 42,5 und 48 Stunden beanspruchen könnte. Die Arbeitszeit von 42,5 Stunden war offenbar betriebsüblich für das eigentliche Reinigungspersonal. Es bleibt zu prüfen, ob sie es auch für das Kontroll- und Aufsichtspersonal war und ob die mit ihnen vereinbarte Gesamtvergütung nicht wenigstens eine Arbeitsleistung bis zu 48 Stunden wöchentlich abzugelten bestimmt war.

gez.: Dr. Hilger                      Siara                      Dr. Heither

Döring                      Liebsch

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)