

16. Nov. 1961

136

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

Gesetz: BGB §§ 133, 157; ZPO § 561 Abs. 2; AZO § 15.

Leitsatz:

Bei Pauschalierung etwa anfallender Mehrarbeit bedarf es für die Rechtswirksamkeit der Pauschalvereinbarung keiner quotenmäßigen Aufgliederung des eigentlichen Gehalts und der Vergütung für anfallende Mehrarbeit, wenn aus der vertraglichen Abrede eindeutig ersichtlich ist, daß die vereinbarte Vergütung keine Gegenleistung für eine regelmäßige 48-stündige Arbeitszeit bilden, sondern das Äquivalent für eine Arbeitsleistung darstellen soll, die jedenfalls zeitweilig auch während einer erheblich kürzeren als der regelmäßigen Arbeitszeit erbracht werden kann.

Aktenzeichen: 5 AZR 483/60

Urteil des BAG vom 16. November 1961 IAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 483/60
2 Sa 91/60 Hamburg

Verkündet am
16. November 1961

gez. Weinrich,

Regierungsobersekretär
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

136

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. November 1961 durch den Senatspräsidenten Professor Dr. Dr. Boldt, die Bundesrichter Dr. Stumpf und Dr. Holschemacher sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Paetsch und Heidenreich für Recht erkannt:

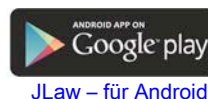
Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 17. Oktober 1960 - 2 Sa 91/60 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

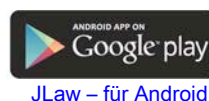
Der Kläger war vom 16. Mai 1957 bis zum 31. Dezember 1959 bei der Beklagten, einer Aktiengesellschaft mit gemeinnützigem Charakter, zu deren Aufgabenbereich u.a. die Herausgabevon Vorschriften für den Bau von See- und Binnenschiffen und die Verwendung der hierfür erforderlichen richtigen Materialien sowie die Klassifizierung von Schiffen in Verbindung mit der Eintragung in das Schiffsregister gehört, in deren Inspektion D als Dipl. Ing. beschäftigt. Seine Tätigkeit bestand im wesentlichen darin, im Außendienst die sowohl für den Bau wie für die Erhaltung von Schiffen im Klassezustand erforderlichen Schiffsteile bei den Herstellerfirmen auf ihre Verwendbarkeit im Rahmen der Klassifikationsanforderungen der Beklagten zu überprüfen.

Gemäß Ziffer 4 des zwischen den Parteien abgeschlossenen schriftlichen Dienstvertrages vom 14. Mai 1957 setzte sich das Gehalt des Klägers aus dem Grundgehalt und einem Anteil an den in der Inspektion D anfallenden Gebühren zusammen. Dieser Gebührenanteil wurde vom Vorstand der Beklagten unter Berücksichtigung der Geschäfts- und Besetzungslage festgesetzt. Nach Abschluß des Vertrages erhielt der Kläger zunächst ein Grundgehalt von monatlich 300,-- M brutto zuzüglich eines festen Gebührenanteils von monatlich 950,-- M; außerdem bezog der Kläger für Ortsabwesenheit von mehr als 12 Stunden eine Abwesenheitsentschädigung in Höhe von 19,-- M pro Tag (Tagegeld). Die Zusammensetzung des Gehalts wurde später geändert. Mit Schreiben vom 10. Juni 1959 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß sie das monatliche Grundgehalt auf 500,-- M erhöhen und als Gebührenanteil 0,60 % vorsehen wolle. Zum Zeichen des Einverständnisses mit dieser Regelung sandte der Kläger die von ihm unterschriebene Zweitausfertigung an die Beklagte zurück. Hinsichtlich der Arbeitszeit enthielt der Vertrag folgende Vereinbarung: "3) Arbeitszeit: Nach Arbeitsanfall, welcher von dem Inspektionsleiter gesteuert wird."

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Kläger erstmals im Januar 1960 die Bezahlung von 2119 Mehrarbeitsstunden im Gesamtbetrag von 21.387,-- DM. Mit der Klage macht der Kläger einen Teilbetrag der beanspruchten Mehrarbeitsvergütung in Höhe von 6.100,-- DM geltend. Zur Begründung hat er vorgetragen, er habe monatlich 100 Stunden Mehrarbeit geleistet. Die Beklagte sei verpflichtet, ihm diese Mehrarbeit zusätzlich zu vergüten. Denn entgegen der Ansicht der Beklagten sei nach dem Anstellungsvertrag mit seinem Gehalt nicht zugleich die von ihm geleistete Mehrarbeit abgegolten worden. Wenn man indessen dieser Meinung sei, so sei ein solcher Vertrag unter den gegebenen Umständen wegen Sittenwidrigkeit nichtig, so daß sein Anspruch auf eine angemessene Vergütung seiner Mehrarbeit auf dem Gesetz beruhe.

Die Beklagte hat die geltend gemachte Forderung dem Grunde und der Höhe nach bestritten. Sie ist der Ansicht, daß, soweit Überstunden angefallen seien, diese durch die getroffene Gehaltsvereinbarung pauschal abgegolten seien. Im übrigen stehe einem Anspruch auf Bezahlung von Überstunden der Verwirkungseinwand entgegen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter.

Entscheidungsgründe:

1) Das Landesarbeitsgericht ist im Wege der Auslegung des zwischen den Parteien abgeschlossenen Anstellungsvertrages vom 14. Mai 1957 zu der Annahme gelangt, durch die vereinbarte Entgeltregelung sei unter Berücksichtigung der getroffenen Arbeitszeitabrede auch die etwa anfallende Mehrarbeit einschließlich der Mehrarbeitszuschläge abgegolten. Gemäß § 561 Abs. 2 ZPO ist das Revisionsgericht an den von der Tatsacheninstanz festgestellten Inhalt einer einzelvertraglichen atypischen Vereinbarung gebunden, es sei denn, daß die inhaltliche Auslegung des



Einzelvertrages unter Verstoß gegen prozessuale Vorschriften, gegen Denkgesetze oder Erfahrungsgrundsätze erfolgt ist oder daß sie auf einer Verletzung der allgemein anerkannten und gesetzlichen Auslegungsregeln (§ 133, § 157 BGB) beruht (RGZ 131, 343 [350]; 169, 124; BGH NJW 1951, 711 Nr. 6; BGH LM Nr. 2 zu § 133 (A) BGB; BAG 5, 260 = AP Nr. 5 zu § 4 TVG und eingehender BAG 4, 360 ff. [364, 365] = AP Nr. 15 zu § 242 BGB Ruhegehalt).

Ein solcher Verstoß ist bei Würdigung der Umstände des vorliegenden Sachverhalts nicht ersichtlich. Die Zulässigkeit der Abgeltung von Mehrarbeit durch eine Pauschalsumme, sei es in Form der Zahlung einer festen Vergütung neben dem vereinbarten Arbeitsentgelt für die regelmäßige Arbeitszeitleistung, sei es durch Gewährung eines übertariflichen bzw. überdurchschnittlichen Entgelts für eine bestimmte Zeitspanne (Stunde, Woche, Monat) mit dem ausdrücklichen oder aus den Umständen deutlich erkennbaren Hinweis, daß durch diese Zahlung auch etwa anfallende Mehrarbeit abgegolten sein soll, wird von Lehre und Rechtsprechung überwiegend anerkannt (Hueck-Nipperdey, Lehrb. d. Arbeitsr., 6. Aufl., § 40 III 4 b dd; Nikisch, Arbeitsr., 3. Aufl., § 29 V 5; Staudinger-Nipperdey-Mohnen, Komm. z. BGB, § 612 Bem. 16; Denecke, AZO, 5. Aufl., § 15 Anm. 13; BAG 2, 277 = AP Nr. 1 zu § 15 AZO). Streit herrscht über die Frage, ob für die Anerkennung der Rechtswirksamkeit einer solchen Pauschalierung zu fordern ist, daß im Hinblick auf den Zweck der gesetzlichen Regelung (§ 15 AZO) von vornherein deutlich sichtbar gemacht werden muß, welcher Teil einer die Abgeltung von Mehrarbeitsstunden mitenthaltenden Entgeltabrede als Vergütung für anfallende Mehrarbeit angesehen werden soll (so insbesondere Herschel in der Anm. zu BAG AP Nr. 1 zu § 15 AZO; Meissinger, Der Betrieb 1956, S. 448; LAG München AP 52 Nr. 10; LAG Hamm in WA 1953 Nr. 70).

a) Dem Landesarbeitsgericht ist darin beizutreten, daß unter Berücksichtigung der in Ziff. 3 des Vertrages getroffenen Arbeitszeitregelung der Vergütungsabsprache ent-



nommen werden muß, der übereinstimmende Wille der Parteien sei darauf gerichtet gewesen, mit der gezahlten Vergütung auch evtl. anfallende Mehrarbeit abzugelten. Bei Prüfung der Frage, ob mit Zahlung eines festen Entgelts auch anfallende Mehrarbeit abgegolten werden soll, ist davon auszugehen, daß grundsätzlich die gezahlte Vergütung den Gegenwert für die von dem Arbeitnehmer innerhalb einer bestimmten Zeitspanne erbrachten Arbeitsleistung darstellt, Leistung und Gegenleistung also in einem fest umrissenen Verhältnis stehen. Im Regelfalle wird dieser Zeitraum die regelmäßige gesetzliche Arbeitszeit von 48 Stunden in der Woche umfassen, so daß entsprechend dem Grundsatz der Lohnwahrheit und dem Gebot des § 15 AZO für die über diese Zeitspanne hinausgehende Arbeitszeit die gesetzliche Mehrarbeitsvergütung zu zahlen ist. Denn eine dem genannten Grundsatz und dem gesetzlichen Gebot entgegenstehende Auslegung einer vertraglichen Vereinbarung würde den Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB widersprechen, die gebieten, die Auslegung von Willenserklärungen nur in gesetzeskonformer Weise vorzunehmen. Anders liegt jedoch der zur Entscheidung gestellte Sachverhalt. Die Parteien haben in Ziffer 3 des Vertrages ausdrücklich keine feste Arbeitszeit als die regelmäßige für das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis vereinbart. Die Arbeitszeit richtete sich ausschließlich nach dem Arbeitsanfall. Nach den insoweit vom Kläger nicht bestrittenen Behauptungen der Beklagten war der Kläger wie die anderen Prüfer bei der Durchführung seiner Aufgaben in vollem Umfang selbständig. Der Kläger erhielt zwar von der Inspektion ~~Dienstanweisungen~~ ~~Dienstanweisungen~~ Anweisungen, bei welchem Werk und für welches Material Prüfungen erforderlich wurden, war jedoch hinsichtlich seiner eigenen täglichen Zeiteinteilung, insbesondere des täglichen Beginns der Aufnahme seiner Tätigkeit, für die ihm ein Dienstwagen zur Verfügung stand, und der Einteilung der Pausen sowie des Zeitaufwandes für das einzelne Objekt und der Beurteilung, ob dieses den Klassifikationsanforderungen der Beklagten entsprach, völlig frei. Mit-



- 6 -

hin sollte aber gerade das vereinbarte Entgelt kein Äquivalent für eine regelmäßige Arbeitszeit von 48 Stunden darstellen, denn die Arbeitszeit konnte je nach Arbeitsanfall kürzer, sie konnte auch länger sein. Das rechtfertigt aber die im Wege der Auslegung des Vertrages getroffene Annahme des Landesarbeitsgerichts, in der zwischen den Parteien vereinbarten Vergütung sei bei der Unterschiedlichkeit der Leistungsanforderungen auch die Pauschalierung etwa anfallender Mehrarbeit mitenthalten gewesen. Daß der Kläger mit dieser Regelung einverstanden war, ergibt sich im übrigen aus der Tatsache, daß er während seiner dreimonatigen Probezeit die Art seiner Tätigkeit kennengelernt und schon in dieser Zeit nach seiner eigenen Einlassung in erheblichem Umfang Mehrarbeit geleistet hatte. Dem Kläger mußte weiterhin bei der am 10. Juni 1959 getroffenen neuen, seine festen Bezüge erhöhenden Gehaltsvereinbarung bewußt gewesen sein, daß die vereinbarte Entgeltregelung auf die besondere Art seiner Arbeit abgestellt war und daß damit etwaige Mehrarbeitsvergütungen einschließlich der Zuschläge pauschaliert abgegolten werden sollten.

b) Bei dem so gelagerten Sachverhalt bedurfte es für die Rechtswirksamkeit der Pauschalvereinbarung keiner quotenmäßigen Aufgliederung des Gehaltes und der für etwa anfallende Mehrarbeit vorgesehenen Pauschalvereinbarung. § 15 AZO geht erkennbar von dem Grundsatz aus, daß sich die vereinbarte Vergütung auf eine regelmäßige 48-stündige Arbeitszeit in der Woche bezieht und sich hierauf die Zahlung einer Mehrarbeitsvergütung für die über diese Arbeitszeit hinausgehende Mehrarbeit aufbauen läßt. Ob sich aus diesem Grundsatz die Verpflichtung ergibt, bei Pauschalierung von Mehrarbeit zunächst den Lohn für die gesetzliche Arbeitszeit zahlenmäßig festzusetzen, um so eine rechnerische Unterscheidung für die gesetzliche Arbeitszeit und die Mehrarbeit zu gewährleisten (vorneinend BAG vom 26. Januar 1956 aaO; a.A. Herschel in der Anm. zu dieser Entscheidung), kann vorliegend dahinstehen; denn die hier getroffene Vergütungsabrede bildet nach dem Wortlaut des Vertrages nicht die Gegenleistung für eine 48-stündige Arbeitszeit, son-

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](#)

dem stellt in Wirklichkeit das Äquivalent für eine Arbeitsleistung dar, die unter Umständen auch während einer erheblich kürzeren Arbeitszeit erbracht werden kann. Der Arbeitnehmer, der sich unabhängig von einem Zeitfaktor ein bestimmtes Entgelt für wiederkehrende Arbeitsleistungen versprechen läßt und damit in Kauf nimmt, teils kürzer teils aber auch länger als die regelmäßige gesetzliche Arbeitszeit zu arbeiten, kann aber dann keinen Anspruch auf Vergütung von Mehrarbeit erheben, wenn durch die vereinbarte Vergütung auch evtl. anfallende Mehrarbeit abgegolten werden sollte. Der besonderen Kennzeichnung der für die gesetzliche Arbeitszeit anfallenden Vergütung bedarf es bei Pauschalierung der Mehrarbeit in einem solcher Falle, in dem die gesetzliche bzw. eine tarifliche oder einzelvertraglich festgelegte Arbeitszeit gerade nicht in einem Wertverhältnis zu der vereinbarten Vergütung stehen soll, nicht. Bei dieser Sachlage entfällt auch die Annahme eines Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot (§ 134 BGB, § 15 AZO). Denn das würde voraussetzen, daß der Kläger einen Anspruch auf eine bestimmte Höhe der Vergütung für seine Arbeitsleistung im normalen Rahmen hätte und sich ergäbe, daß Mehrarbeit nicht angemessen vergütet würde. An einer solchen unteren Grenze, z.B. aus Gesetz oder Tarifvertrag, fehlt es indessen für die Vergütung der Arbeit des Klägers. Denn ihm stand frei, zu vereinbaren, welche Vergütung er für seine regelmäßige Arbeit beanspruchen wollte.

2) Mangels Vorliegen anderer gesetzlicher oder tariflicher Bestimmungen findet letztlich die zwischen den Parteien getroffene vertragliche Abrede ihre Grenzen in der Bestimmung des § 138 BGB. Aber selbst bei Unterstellung der vom Kläger behaupteten Anzahl der geleisteten Überstunden – wobei darauf hinzuweisen ist, daß der Kläger entgegen diesen Angaben in dem an die Beklagte gerichteten Schreiben vom 11. November 1959 ausgeführt hat, es hätten niemals Arbeitsaufwände von 12, 11 oder 10 Stunden vorgelegen, selbst dann nicht, wenn die meistens bei der von



- 8 -

der Prüfung betroffenen Firma eingenommenen Essen sich auf lange Zeit ausgedehnt hätten - steht diese Arbeitsleistung und die Gegenleistung der Beklagten, die im Durchschnitt monatlich sich auf 1.400,-- DM belief in keinem so auffälligen Mißverhältnis, daß von einer auf einer verwerflichen Gesinnung der Beklagten beruhenden Ausbeutung des Klägers gesprochen werden kann.

3) Da somit bereits aus den dargelegten Erwägungen die Klageforderung unbegründet ist, bedurfte es keiner Prüfung, ob die von der ersten Instanz und hilfsweise auch vom Landesarbeitsgericht angenommene Verwirkung der geltend gemachten Überstundenforderung die Klageabweisung rechtfertigt.

Die Revision war deshalb als unbegründet mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

gez. Dr. Boldt

Dr. Stumpf

Dr. Holschemacher

Dr. Paetsch

Heidenreich



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

