

Konfliktfall Überstunden im Außendienst

Michael Wurdack

Das Bundesarbeitsgericht beschäftigt sich in einer aktuellen Entscheidung mit den Voraussetzungen, unter denen eine Vergütung für Überstunden verlangt werden kann.

HIER LESEN SIE ...

- wovon die Überstundenvergütung im Fall fehlender Regelung im Arbeitsvertrag abhängt,
- in welchen Fällen eine Vergütungserwartung zu verneinen sein kann,
- warum die vom Arbeitnehmer im Überstundenprozess zu nehmenden juristischen Hürden hoch bleiben.

Atypische Arbeitszeiten, erhebliche zeitliche Gesamtbelastung und viele „Überstunden“ sind im Außendienst eher die Regel als die Ausnahme. Handelsvertreter können für die von ihnen geleisteten Arbeitsstunden grundsätzlich keinen Lohn verlangen. Das Gesetz sieht als leitbildtypische Vergütung nur die erfolgsbezogene Provision vor.

Angestellte Reisende erhalten hingegen häufig neben oder statt Provisionen ein fixes Gehalt. Der Arbeitsvertrag kann bereits eine ausdrückliche Regelung zum Umfang der Arbeitszeit – beispielsweise 40 Stunden/Woche – vorsehen. Ansonsten gilt die betriebsübliche Arbeitszeit neben den Arbeitszeithöchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes.

Wird über die vereinbarte oder übliche Zeit hinaus gearbeitet, stellt sich die Frage, ob der angestellte Reisende dafür eine Überstundenvergütung beanspruchen kann, auch wenn dies vertraglich ausgeschlossen ist oder nicht geregelt wurde. So auch in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21.09.2011 – 5 AZR 629/10.

Vertrag mit vereinbarter Arbeitszeit

Der spätere Kläger hatte mit der beklagten Versicherungsmaklerin einen Vertrag über eine Tätigkeit als Büroleiter zu einem monatlichen Entgelt von 3 000 Euro abgeschlossen. Die Arbeitszeit sollte 40 Stunden in einer Fünf-Tage-Woche betragen.

Nach einer Zusatzvereinbarung zum Mitarbeitervertrag sollte der Kläger zudem Provisionen für eigenständig vermitteltes Geschäft erhalten. Die Höhe richtete sich nach bestimmten Prozentsätzen derjenigen Courtagen, die die Versicherungsmaklerin ihrerseits für das vermittelte Geschäft erhielt. Zusätzlich hieß es in der Zusatzvereinbarung ausdrücklich, dass das vereinbarte Grundgehalt ausschließlich dem Arbeitsvertrag zuzuordnen sei, Außendiensttätigkeiten nach Arbeitschluss (reguläre Arbeitszeit) durchzuführen seien und Termine während der Arbeitszeit mit dieser Arbeitszeit verrechnet würden.

Nach Kündigung des Vertragsverhältnisses wegen angeblicher Eigendarstellung des Klägers in den Me-

dien als „kommissarischer Reichspräsident“ stritten die Parteien unter anderem noch über die Abgeltung von angeblich rund 1.450 Überstunden. Hierfür verlangte der Kläger im Nachhinein rund 55.000 Euro von der Versicherungsmaklerin.

Wichtig: Es war im Verfahren unstrittig, dass keiner der Beteiligten Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge auf bereits während der Vertragslaufzeit gezahlte Vergütungen abführte, obwohl letztlich für das Bundesarbeitsgericht bindend ein Arbeitsverhältnis vorlag. Die Vorinstanz hatte sogar ausdrücklich eine sog. „Schwarzgeldabrede“ der Parteien bejaht. Das kann erhebliche, auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen!

Vergütung kann als stillschweigend vereinbart gelten

Enthält der Arbeitsvertrag weder eine positive noch eine negative Regelung zur Überstundenvergütung, kann Anspruchsgrundlage für ein entsprechendes Begehren des Arbeitnehmers nur § 612 Abs. 1 BGB sein. Danach gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen Vergütung zu erwarten ist.

Wichtig: Pauschale negative Regelungen wie etwa „etwaig anfallende Überstunden sind mit der Bruttovergütung abgegolten“ sind nach ebenfalls neuerer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts AGB-rechtlich unwirksam, da nicht hinreichend transparent (zuletzt BAG, Urt. vom 17.08.2011 – 5 AZR 406/10). Ist die Regelung unwirksam, heißt das aber noch nicht automatisch, dass Überstunden abzugelten sind, es gilt vielmehr auch in diesem Fall § 612 Abs. 1 BGB.

Ob eine Vergütung zu erwarten ist, ist 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 ankäme. Darlegungs- und beweispflichtig hierfür ist derjenige, der eine Vergütung begehrt, also der Arbeitnehmer.



AUTOR

Dr. Michael Wurdack
Rechtsanwalt und Partner
der seit 40 Jahren auf Ver-
triebsrecht spezialisierten
Kanzlei Küstner, v. Manteuf-
fel & Wurdack in Göttingen
www.vertriebsrecht.de

RECHTSTIPPS

Weitere Informationen,
aktuelle Urteile und Semi-
narangebote zu Vertriebs-
rechtsthemen finden Sie
auf der Kanzlei-Homepage
www.vertriebsrecht.de.
Rechtsanwalt Dr. Wurdack
erreichen Sie unter
Tel. 05 51/49 99 60

Anwendung im Einzelfall

Danach scheiterte eine Geltendmachung von Überstundenabgeltung im Streitfall schon an einer fehlenden Vergütungserwartung. Auf Basis des Vortrags des Klägers konnte das Bundesarbeitsgericht eine solche Erwartung nicht feststellen.

Maßgeblich dafür war aus Sicht des Gerichts, dass die Vertragsbeziehung der Parteien im Streitfall dadurch gekennzeichnet war, dass der Kläger neben dem Arbeitsverhältnis als Büroleiter mit bestimmter gleich bleibender Vergütung damit betraut war, Versicherungsverträge unabhängig von dem dafür benötigten Zeitaufwand auf Provisionsbasis zu vermitteln. Dabei seien die unterschiedlichen Tätigkeiten arbeitszeitlich nicht strikt voneinander getrennt, sondern miteinander verschränkt worden: Der Kläger habe während seiner Arbeitszeit als Büroleiter zeitlich unlimitiert Angebote ausarbeiten und entsprechende Telefonate führen dürfen.

Damit werde deutlich, dass es den Parteien nicht auf eine strikte Trennung der unterschiedlich vergüteten Arbeitsbereiche angekommen sei. Bei einer derartigen Verschränkung arbeitszeitbezogen- und arbeitszeitunabhängig vergüteter Arbeitsleistungen lasse sich folglich ohne besondere Umstände keine Vergütungserwartung für Überstunden begründen.

Solche besonderen Umstände vermochte das Bundesarbeitsgericht insbesondere nicht in einer geplanten Minderheitsbeteiligung des klagenden Arbeitnehmers am Maklerunternehmen erkennen. Diese spreche ebenfalls eher gegen eine Vergütungserwartung.

Juristische Hürden bleiben hoch

Ein Anspruch von Überstunden scheiterte nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts mithin bereits dem Grunde nach. Auch wenn ein Anspruch dem Grunde nach bejaht wird, bleiben die juristischen Hürden für eine erfolgreiche Durchsetzung von Überstundenvergütung im Übrigen hoch: Der Arbeitnehmer muss grundsätzlich – bezogen auf jede einzelne Überstunde – konkret darlegen,

- an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat,
- von welcher Normalarbeitszeit er ausgeht,
- dass er tatsächlich gearbeitet hat,
- für den Fall eines Streits darüber, ob überhaupt Arbeitsleistungen erbracht wurden, welche (geschuldete) Tätigkeit er ausgeführt hat,
- dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren. ◀◀

1/2 quer mit Anschnitt