



Arbeitsgericht Hildesheim

Im Namen des Volkes

Urteil

Verkündet am: 08.08.2019

1 Ca 174/18

In dem Rechtsstreit

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte:

DGB Rechtsschutz GmbH Büro Ulm, Weinhof 23, 89073 Ulm

gegen

– Beklagte –

hat die 1. Kammer des Arbeitsgerichts Hildesheim auf die mündliche Verhandlung vom 18. Juli 2019 für Recht erkannt:

1. Die Klage wird abgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
3. Der Streitgegenstandswert wird auf 6.614,12 EUR festgesetzt.
4. Die Berufung wird nicht gesondert zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über die Vergütung von Überstunden aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 01.06.2000 als Kundenberater und Verkäufer für Nutzfahrzeuge/Gebrauchtfahrzeuge in Vollzeit beschäftigt. Der Kläger erhält ein Grundentgelt zzgl. Leistungszulage in Höhe von 15 % nach der Entgeltgruppe 12 des Tarifvertrages der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden (ERA) zzgl. weiterer Provisionen bzw. Prämien. Dem Arbeitsverhältnis liegt ein Anstellungsvertrag vom 23.05.2000 (Bl. 180 – 194 d. A.) zugrunde. In diesem Anstellungsvertrag ist u.a. geregelt:

„§ 3 Arbeitszeit

- (1) Die Arbeitszeit richtet sich nach den allgemeinen betrieblichen Regelungen (Einsatzplanung, Tourenplanung, Kundenbesuche).
- (2) Als Arbeitszeit gelten im Rahmen der vereinbarten Flexibilität die Besuchstage; Montag bis Samstag jeder Woche, außer den gesetzlichen Feiertagen.
- (3) Die Eigenart des Außendienstes bedingt bzgl. der zu leistenden Arbeitszeit die regelmäßige Leistung von Überstunden, auch an Sonnabenden. Neben den Überstunden (= die über die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit), sind auch die Mehrarbeitsstunden (= die über die gesetzliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit) mit der Vergütung einschl. den sonstigen erfolgsabhängigen Einkommensbestandteilen abgegolten.

...

§ 12 Schlussbestimmungen

- (1) Nebenabreden sind nur gültig, wenn sie schriftlich vereinbart worden sind.
- (2) Für das Arbeitsverhältnis sind die gesetzlichen Bestimmungen, die Arbeitsordnung und die Rundschreiben des Vorstandes sowie die Verwaltungsanweisungen der IM als wesentlicher Bestandteil maßgebend.
- (3) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis (mit Ausnahme von Provisionsansprüchen gemäß Anlage 1, Punkt 3.1) müssen gegenüber der zuständigen Personalleitung spätestens sechs Monate nach ihrer Fälligkeit geltend gemacht werden, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens drei Monate nach Austritt. Dies gilt auch für Ansprüche des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis gegenüber dem Mitarbeiter sinngemäß.

Der Kläger bezog im Kalenderjahr 2014 – ohne Berücksichtigung des Wertes der Dienstwagen- und Tankkartennutzung – eine Jahresvergütung von insgesamt 140.964,44 EUR brutto. Im Kalenderjahr 2015 waren es 176.211,34 EUR brutto, im Kalenderjahr 2016 170.745,64 EUR brutto, im Kalenderjahr 2017 143.425,34 EUR brutto und im Kalenderjahr 2018 bis einschließlich Juli 2018 insgesamt 80.192,00 EUR brutto.

Mit seiner am 08.08.2018 beim Arbeitsgericht Hildesheim eingegangenen Klage macht der Kläger gegenüber der Beklagten die Vergütung von Überstunden geltend.

Der Kläger behauptet, dass Arbeitsverhältnis unterfalle den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden (ERA). Die tarifvertragliche Regelarbeitszeit von 35 Stunden pro Woche würde auch für den Kläger gelten. Der Kläger habe im Zeitraum von Mai 2017 bis Juni 2018 über die tarifliche Regelarbeitszeit hinausgehende vergütungspflichtige Arbeitsstunden geleistet, die zu vergüten seien. Die Nutzung der elektronischen Zeiterfassung sei dem Kläger untersagt worden. Er habe daher seine Arbeitszeit selbst erfasst. Sein Zahlungsanspruch habe er gegenüber der Beklagten mit Schreiben seiner rechtsschutzgewährenden Einzelgewerkschaft vom 15.03.2018 geltend gemacht. Die Beklagte habe die Überstunden auch geduldet und die Arbeit so organisiert, dass der Kläger sie nicht in der der Vergütung zu Grunde gelegten Regelarbeitszeit hätte erledigen können.

Der Kläger beantragt zuletzt:

- (1) Die Beklagte wird verurteilt, weitere 587,71 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.06.2017 an den Kläger zu zahlen.
- (2) Die Beklagte wird verurteilt, weitere 656,08 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.07.2017 an den Kläger zu zahlen.
- (3) Die Beklagte wird verurteilt, weitere 400,49 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.08.2017 an den Kläger zu zahlen.
- (4) Die Beklagte wird verurteilt, weitere 752,14 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.09.2017 an den Kläger zu zahlen.

- (5) Die Beklagte wird verurteilt, weitere 455,84 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.10.2017 an den Kläger zu zahlen.
- (6) Die Beklagte wird verurteilt, weitere 708,18 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.11.2017 an den Kläger zu zahlen.
- (7) Die Beklagte wird verurteilt, weitere 649,57 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.12.2017 an den Kläger zu zahlen.
- (8) Die Beklagte wird verurteilt, weitere 260,48 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.01.2018 an den Kläger zu zahlen.
- (9) Die Beklagte wird verurteilt, weitere 773,30 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.02.2018 an den Kläger zu zahlen.
- (10) Die Beklagte wird verurteilt, weitere 434,68 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.06.2017 an den Kläger zu zahlen.
- (11) Die Beklagte wird verurteilt, weitere 98,31 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.05.2018 an den Kläger zu zahlen.
- (12) Die Beklagte wird verurteilt, weitere 744,11 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.06.2018 an den Kläger zu zahlen.
- (13) Die Beklagte wird verurteilt, weitere 93,23 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 01.07.2018 an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Die Beklagte weist darauf hin, dass der vom Kläger genannte Manteltarifvertrag räumlich nur für die Regierungsbezirke Nordwürttemberg und Nordbaden gelte und der Arbeitsvertrag des Klägers keine Bezugnahme auf tarifliche Regelungen zur Überstundenvergütung enthalte. Im Arbeitsvertrag sei ausdrücklich geregelt, dass Überstunden mit der Vergütung abgegolten seien. Selbst wenn diese Regelung keinen Bestand hätte, könne der Kläger keine Erwartung einer besonderen Vergütung von Überstunden haben im Hinblick auf die deutlich herausgehobene Vergütung, die weit über der gesetzlichen Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung gelegen habe. Hinzu komme, dass die vom Kläger behaupteten Überstunden von der Beklagten nicht bestätigt werden könnten. Die vom Kläger behaupteten Stunden seien von der zuständigen Führungskraft weder angeordnet noch abgezeichnet worden. Auffallend sei auch, dass es nach eigener Darstellung des Klägers nicht um Überstunden in erheblichem Umfang handeln würde. Selbst wenn man den Monat mit der vom Kläger behaupteten größten Stundenanzahl herausnehme, würden die Überstunden nur ca. 15 Prozent der vom Kläger behaupteten Sollarbeitszeit ausmachen. Die vertragliche Regelung sei vor diesem Hintergrund durchaus verhältnismäßig und fair.

Hinsichtlich des weiteren Vortrags der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.

Entscheidungsgründe

I.

Die zulässige Klage ist nicht begründet.

Dem Kläger stehen die gegenüber der Beklagten geltend gemachten Zahlungsansprüche für die behaupteten Überstunden nicht zu.

1.

Für die geltend gemachten Zahlungsansprüche für den Zeitraum Mai 2017 bis einschließlich August 2017 steht der Forderung die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist des § 12 Ziff. 3 entgegen.

Diese Ansprüche hat der Kläger nicht innerhalb der dort geregelten Frist von sechs Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht. Denn die Ansprüche für die behaupteten Überstunden sind mit der Vergütung für den entsprechenden Monat nach § 4 des Arbeitsvertrages mit dem jeweiligen

Ende des Monats fällig gewesen. Das Aufforderungsschreiben des Klägers vom 15.03.2018 konnte daher die o.g. Zahlungsansprüche für die Monate Mai 2017 bis einschließlich August 2017 nicht mehr fristwährend geltend machen. Damit ist von dem Kläger für die o.g. Zeiträume die Ausschlussfrist des Arbeitsvertrages nicht eingehalten worden.

2.

Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf eine Überstundenvergütung für die Zeiträume Mai 2017 bis einschließlich Juni 2018.

a.

Ein entsprechender Anspruch auf die Vergütung von Überstunden ergibt sich insoweit nicht aus dem Manteltarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, da dieser Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung findet. In dem Tarifvertrag selbst ist der Geltungsbereich unter § 1 wie folgt aufgeführt:

„§ 1 Geltungsbereich

1.1 Dieser Tarifvertrag gilt:

1.1.1 räumlich:

Für die Regierungsbezirke Nordwürttemberg/Nordbaden des Landes Baden-Württemberg, nach dem Stand vom 31.12.1969;

...“

Damit fällt der Betrieb in Hildesheim, in dem der Kläger ausschließlich eingesetzt ist, nicht unter den Anwendungsbereich des Tarifvertrages.

b.

Eine entsprechende Anwendbarkeit des Manteltarifvertrages ergibt sich auch nicht aus der Betriebsvereinbarung vom 01.06.2011 über die Neuregelung der Eingruppierung und Provisionsregelungen für den Gebrauchtwagenbereich am Standort Hildesheim. In der Betriebsvereinbarung heißt es – soweit hier von Interesse – wörtlich:

„Sachlicher Anwendungsbereich

Eingruppierung und Provisionsregelung als Zusatz zum Arbeitsvertrag

Grundsätze

Diese Betriebsvereinbarung entfaltet als Zusatz zu den individuellen Arbeitsverträgen ihre Wirkung. Die Bedingungen dieser Vereinbarungen gehen in die einzelvertraglichen Regelungen über und ersetzen die bestehenden Entlohnungsbedingungen. Die bestehende 1/250 Regelung bleibt weiterhin bestehen.

Eingruppierung

EG 12 nach Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden. Entgelterhöhung entsprechend den tariflichen und den in den Betriebsvereinbarungen getroffenen Regelungen.

Im Grundentgelt sind alle Geschäfte/Aktivitäten für IVECO eigene Gesellschaften-Bereiche und die IVECO Handelsorganisation enthalten. Sonderzahlungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld entsprechend den tariflichen Regelungen der IG Metall Tarifverträge für Nordwürttemberg/Nordbaden und den entsprechenden betrieblichen Regelungen.

...

Auch in dieser Betriebsvereinbarung ist eine Anwendbarkeit des Manteltarifvertrages nicht vereinbart worden. Es handelt sich lediglich um eine Regelung der Eingruppierung und der Provisionen. Ein entsprechender Anspruch auf eine Überstundenvergütung ergibt sich hieraus gerade nicht. Auf die Frage, ob die Betriebsvereinbarung überhaupt nach § 77 Abs. 3 BetrVG zulässig ist, kam es daher nicht mehr an.

c.

Ein entsprechender Anspruch auf Überstundenvergütung ergibt sich auch nicht aus dem Arbeitsvertrag selbst.

Dabei kann dahingestellt bleiben, ob die Klausel des Arbeitsvertrages in § 3 (3) eine wirksame Regelung darstellt oder mangels hinreichender Transparenz gem. § 307 Abs. 3 S. 2 i.V.m. Abs. 1 S. 2 BGB unwirksam ist. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine pauschale Vergütung von Überstunden regelnde Klausel nur dann klar und verständlich, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen in welchem Umfang von ihr erfasst werden sollen. Der Arbeitnehmer muss bereits bei Vertragsabschluss erkennen können, was ggf. „auf ihn zu kommt“ und welche Leistungen er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss (BAG, Urteil vom 17.08.2011 – 5 AZR 406/10 – abgedruckt in EzA zu § 612 BGB 2002 Nr. 10).

Vorliegend scheidet der Anspruch des Klägers auf die Vergütung von Überstunden, da eine entsprechende Vergütungserwartung im Streitfall nicht gegeben ist.

Ist im Arbeitsvertrag die Vergütung von Überstunden weder positiv noch negativ geregelt, kommt als Anspruchsgrundlage nur § 612 Abs. 1 BGB in Betracht. Danach gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Einen allgemeinen Rechtsgrundsatz, dass jede Mehrarbeitszeit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu vergüten ist, gibt es nicht. Die Vergütungserwartung ist stets anhand eines objektiven Maßstabes 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. Die nach § 612 Abs. 1 BGB erforderliche objektive Vergütungserwartung fehlt, wenn arbeitszeitbezogen und arbeitszeitunabhängig vergütete Arbeitsleistung zeitlich verschränkt sind, wenn Dienste höherer Art geschuldet sind oder insgesamt eine deutlich herausgehobene, die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung überschreitende Vergütung gezahlt wird (Urteil vom 22.02.2012 – 5 AZR 765/10 – abgedruckt in NZA 2012, 861; Urteil vom 27.06.2012 – 5 AZR 530/11 – abgedruckt in NZA 2012, 1147 ff.). Dabei ist grundsätzlich derjenige darlegungs- und beweispflichtig für das Bestehen einer Vergütungserwartung, der die Vergütung begehrt.

Der Kläger ist insoweit für das Bestehen einer Vergütungserwartung der behaupteten Überstunden darlegungs- und beweispflichtig geblieben. Anders als in einem normalen Arbeitsverhältnis sind die Vertragsbeziehungen der Parteien dadurch gekennzeichnet, dass der Kläger für einen Teil seiner Arbeit eine zusätzliche Vergütung in Form einer Provision erhält. Bei einer solchen Tätigkeit kommt es aber typischerweise (vgl. § 87 Abs. 1 HGB) aus der Sicht der Parteien nicht auf die Erfüllung eines Stundensolls, sondern auf den Erfolg der vermittelten Geschäfte an. Erhält ein Arbeitnehmer neben seiner Vergütung eine zusätzliche Provision im nicht unerheblichen Maße, lässt sich das Bestehen einer objektiven Vergütungserwartung für Überstunden nicht ohne das Hinzutreten besonderer Umstände oder einer entsprechenden Verkehrssitte begründen. Fehlt es daran, kann eine Überstundenvergütung nur verlangt werden, wenn sie arbeitsvertraglich vereinbart worden ist (BAG, Urteil vom 27.06.2012 – 5 AZR 530/11 – abgedruckt in NZA 2012, 1147 – 1148).

Von dem Kläger ist nicht dargelegt worden, dass vorliegend besondere Umstände gegeben sind, die von der genannten Regel abweichen würden. Insbesondere sind die bezogenen Provisionen im Hinblick auf die Festvergütung nicht unerheblich. Darüber hinaus ist zwischen den Parteien streitig, welche wöchentliche Arbeitszeit abzuleisten ist. Aber auch bei Unterstellung einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden sind die von dem Kläger behaupteten Überstunden in einem relativen geringen Umfang nur angefallen. Es kam daher auch nicht darauf an, welche wöchentliche Arbeitszeit als betriebsüblich im Sinne des Arbeitsvertrages zugrunde zu legen ist. Insofern kam es auch nicht mehr auf die Frage an, ob von dem Kläger überhaupt Überstunden geleistet worden sind bzw. ob diese betrieblich veranlasst bzw. angeordnet waren.

Die Klage war daher abzuweisen.

II.

Die Kostenentscheidung erfolgt gem. § 46 Abs. 2 ArbGG i. V. m. § 91 Abs. 1 ZPO, wonach die unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen hat.

III.

Die Streitwertfestsetzung war gem. § 61 Abs. 1 ArbGG im Urteil vorzunehmen und entspricht den bezifferten Klageanträgen gem. § 3 ZPO. Die Klagrücknahme hinsichtlich der Verzugskostenpauschale wirkt sich nicht auf den Streitwert aus, da es sich um eine Nebenforderung handelt.

IV.

Gem. § 64 Abs. 3 a ArbGG ist eine Entscheidung über die Zulassung der Berufung in den Urteilstenor aufzunehmen. Mangels Vorliegen der Voraussetzung von § 64 Abs. 3 ArbGG ist die Berufung nicht gesondert zugelassen worden. Soweit der Wert des Beschwerdegegenstandes gem. § 64 Abs. 2 b ArbGG überschritten ist, ist die Berufung gleichwohl statthaft.

a)