



Überstundenabgeltung bei Provisionsbezug (BAG v. 27.06.2012 – 5 AZR 530/11)

Der Fall

Der Arbeitnehmer ist im Vertrieb und dort im Außendienst tätig. Neben einem monatlichen Fixum von € 2.200,00 erhält er für vermittelte Geschäfte eine Provision. Die Provisionen beliefen sich im Durchschnitt pro Jahr auf ca. € 10.000,00. Im Arbeitsvertrag ist vorgesehen, dass sämtliche Überstunden mit dem regulären Gehalt abgegolten sind. Der Arbeitnehmer begehrt vor dem Arbeitsgericht die Vergütung für 268 Überstunden.

Die Entscheidung

Die im Arbeitsvertrag vorgesehene pauschale Abgeltung sämtlicher Überstunden ist nach ständiger Rechtsprechung des BAG unwirksam. Dies bedeutet jedoch nicht automatisch, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer für geleistete Überstunden auch zu vergüten hat. Ob eine entsprechende Verpflichtung besteht richtet sich vielmehr danach, ob eine sogenannte Vergütungserwartung besteht (§ 612 Abs. 1 BGB). Der zu entscheidende Sachverhalt ist dadurch charakterisiert, dass der Arbeitnehmer neben seinem Fixum eine erfolgsabhängige Provision in erheblichem Umfang erhält. Bei einer Provision ist indes unerheblich, wie viele Stunden der Arbeitnehmer aufgewendet hat. Von Interesse ist allein der Erfolg, mithin der Abschluss des Vertrages für den Arbeitgeber. In einer solchen Situation kann das Bestehen einer Vergütungserwartung nur bejaht werden, wenn weitere besondere Umstände hinzutreten. Hieran mangelte es im Streitfall. Aus diesem Grund wurde die Zahlungsklage abgewiesen.

Fazit

In einer Vielzahl von Arbeitsverträgen sind unwirksame Überstundenabgeltungsklauseln enthalten. Im intakten Arbeitsverhältnis beruft sich der Arbeitnehmer hierauf regelmäßig nicht. Kommt es hingegen zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht keine Scheu mehr, die eigenen Rechte durchzusetzen. Ist in dem Arbeitsvertrag keine wirksame Ausschlussklausel enthalten, kann der Arbeitnehmer rückwirkend die Vergütung von geleisteten Überstunden bis zur Grenze der Verjährung fordern. Dies setzt allerdings das Bestehen der bereits erwähnten Vergütungserwartung voraus. Neben Fällen des Provisionsbezuges fehlt diese beispielsweise, wenn der Arbeitnehmer ein Gehalt über der Beitragsbemessungsgrenze bezieht, Dienste höherer Art zu leisten hat oder beispielsweise eine gesellschaftsrechtliche Beteiligung erstrebt.