
Datum: 01.06.2012
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 13. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 13 Sa 512/12
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2012:0601.13SA512.12.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Münster, 1 Ca 1701/11
Schlagworte: Überstundenvergütung; Verfallklausel; Wirksamkeit; Auslegung; AGB; Unklarheit; Transparenzgebot
Normen: § 305 c Abs. 2 BGB; § 307 Abs. 1 BGB

Tenor:

Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Münster vom 08.03.2012 – 1 Ca 1701/11 – wird zurückgewiesen.

Der Beklagte hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand	1
Die Parteien streiten (noch) um das Bestehen von Ansprüchen auf Überstundenvergütung.	2
In der Zeit ab 04.01.2010 bis zum 30.06.2011 war der Kläger als Nachtwache bei dem Beklagten, der einen privaten Pflegedienst betreibt, tätig, und zwar mit einer regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit von 120 Stunden.	3
Der schriftliche Arbeitsvertrag vom 15.07.2010 lautet auszugsweise wie folgt:	4
"...	5
§ 4 Arbeitsvergütung	6

Der Arbeitnehmer erhält eine monatliche Bruttovergütung von 1.500,-- €.	7
Ein gesonderter Ausgleich für geleistete Überstunden erfolgt nicht. Diese sind mit dem Grundgehalt abgegolten.	8
...	9
...	10
§ 14 Verfall-/Ausschlussfristen	11
Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Andernfalls erlöschen sie. Für Ansprüche aus unerlaubter Handlung verbleibt es bei der gesetzlichen Regelung.	12
..."	13
In der Zeit ab Januar bis November 2010 leistete der Kläger insgesamt 540 Überstunden.	14
Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er könne die Vergütung der begehrten Überstunden verlangen.	15
Soweit hier noch von Interesse, hat die Klägerin beantragt,	16
den Beklagten zu verurteilen, an sie 6.750,00 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 29.09.2011 zu zahlen.	17
Der Beklagte hat beantragt,	18
die Klage abzuweisen.	19
Er hat die Meinung geäußert, Überstundenforderungen seien angesichts der arbeitsvertraglichen Abgeltungsregelung ausgeschlossen; im Übrigen seien sie größtenteils verfallen.	20
Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 08.03.2012 der Klage im Umfang von 540 Überstunden stattgegeben. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der Beklagte schulde für den Zeitraum ab Januar bis November 2010 für insgesamt 540 geleistete Überstunden eine Vergütung in Höhe von 6.750,00 €, ausgehend von einem Stundensatz von 12,50 €. Dem stehe § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrages nicht entgegen, weil die dort verankerte Abgeltungsklausel gemäß § 307 Abs. 1 BGB unwirksam sei.	21
Die Verfallklausel des § 14 des Arbeitsvertrages sei wegen Intransparenz unwirksam; im Übrigen sei es dem Beklagten nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt, sich darauf zu berufen.	22
Dagegen wendet sich der Beklagte mit der Berufung.	23
Er ist der Ansicht, die Überstundenansprüche seien nach § 14 des Arbeitsvertrages verfallen. Ein treuwidriges Verhalten auf seiner Seite liege nicht vor; der Kläger hätte ggf. rechtzeitig Rechtsrat einholen müssen.	24
Davon abgesehen seien die Überstunden nicht angeordnet gewesen.	25

Der Beklagte beantragt,	26
das Urteil des Arbeitsgerichts Münster vom 08.03.2012	27
– 1 Ca 1701/11 – abzuändern und die Klage abzuweisen.	28
Der Kläger beantragt,	29
die Berufung zurückzuweisen.	30
Er ist der Ansicht, § 14 des Arbeitsvertrages sei intransparent, weil darin nicht der Beginn des Laufs der Verfallfrist festgelegt worden sei. In jedem Fall habe ihn der Beklagte treuwidrig von der Geltendmachung der Ansprüche abgehalten.	31
Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst deren Anlagen ergänzend Bezug genommen.	32
Entscheidungsgründe	33
Die zulässige Berufung ist unbegründet.	34
Das Arbeitsgericht hat der Klägerin zu Recht Ansprüche auf Vergütung von Überstunden zugesprochen.	35
Nach §§ 611 Abs. 1, 612 BGB kann die Klägerin vom Beklagten für den streitbefangenen Zeitraum von Januar bis November 2010 die Vergütung von insgesamt 540 Überstunden in Höhe von 6750,00 € brutto verlangen.	36
I. In dem Zusammenhang kann zum Umfang der angefallenen Überstunden einschließlich des zugrunde gelegten Vergütungssatzes in Höhe von 12,50 € pro Stunde zur Vermeidung von Wiederholungen gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG in vollem Umfang Bezug genommen werden auf die zutreffenden Gründe der angefochtenen Entscheidung unter I.	37
Statt in der Berufungsbegründung insoweit nur pauschal (in allen Verfahren) auf unrichtige Aufzeichnungen hinzuweisen, hätte der Beklagte sich im Einzelnen damit auseinandersetzen müssen, an welcher Stelle der mehrseitigen Darlegungen des Arbeitsgerichts aus welchen Gründen von welchen unzutreffenden Stundenangaben ausgegangen worden ist.	38
II. Soweit der Beklagte sich im Übrigen darauf beruft, er habe keine Überstunden angeordnet, steht diese Einwendung dem klägerischen Begehren ebenfalls nicht entgegen. Denn nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z.B. 25.05.2005 – 5 AZR 319/04 – AP TVG § 1 Tarifverträge: Gebäudereinigung; zust. Erfk/Preis, 12. Aufl., § 611 BGB Rn. 492) reicht es aus, wenn Überstunden gebilligt oder geduldet wurden oder jedenfalls zur Erledigung der anfallenden Aufgaben notwendig waren. Hier ergab sich die betriebliche Notwendigkeit aus der arbeitgeberseits vorgenommenen Dienstplaneinteilung, der andauernden personellen Unterbesetzung und dem zwingenden Erfordernis, die anvertrauten Patientinnen und Patienten kontinuierlich zu versorgen.	39
III. Ebenfalls zutreffend und vom Beklagten nicht mehr angegriffen ist das Arbeitsgericht zum Ergebnis gelangt, dass die Regelungen in § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrages zur Abgeltung von Überstunden wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam sind (zuletzt BAG, 17.08.2011 – 5 AZR 406/10 – NZA 2011, 1335).	40

IV. Auch die arbeitsvertraglichen Abreden zum Verfall von Ansprüchen gemäß § 14 des Arbeitsvertrages stehen geltend gemachten Überstundenvergütung nicht entgegen. Denn bei der Auslegung der Allgemeinen Geschäftsbedingung bleiben Zweifel, die gemäß § 305 c Abs. 2 BGB zu Lasten des Beklagten als Verwender gehen und gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2, Satz 1 BGB zur Unwirksamkeit der Bestimmung führen.	41
Nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (<i>zuletzt z.B. BAG, 13.12.2011 – 3 AZR 791/09 – DB 2012, 1155; 19.08.2010 – 8 AZR 645/09 – AP BGB § 307 Nr. 49</i>) sind Allgemeine Geschäftsbedingungen nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners zugrunde zu legen sind.	42
Bleiben nach Erwägung dieser Umstände Zweifel, gehen diese gemäß § 305 c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders (<i>BAG, 19.01.2011 – 10 AZR 738/09 – AP BGB § 307 Nr. 50 – vgl. auch BAG, 17.08.2011 – 5 AZR 406/10 – NZA 2011, 1335</i>).	43
Gemessen daran ergibt sich hier, dass zwar in § 14 des Arbeitsvertrages geregelt ist, dass alle beiderseitigen Ansprüche innerhalb von drei Monaten gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich zu erheben sind, weil sie andernfalls erlöschen. Ungeregelt geblieben ist aber, wann die Drei-Monats-Frist zu laufen beginnen sollte.	44
Zwar ist es der häufigste Fall, dass eine Verfallfrist mit dem Eintritt der Fälligkeit des Anspruchs beginnt (<i>s. ErfK/Preis, a.a.O., §§ 194 – 218 BGB Rn. 52</i>), um auf diese Weise schnellstens für Klarheit zu sorgen. Es kommt aber auch vor, dass die beteiligten Kreise an das Entstehen des Anspruchs, die Erteilung einer Abrechnung oder die Ablehnung durch den Gegner anknüpfen. Schließlich ist es nicht selten, dass in einschlägigen Klauseln für die Geltendmachung von Forderungen ausschließlich auf die (tatsächliche oder rechtliche) Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgestellt wird (<i>vgl. z.B. BAG, 01.03.2006 – 5 AZR 511/05 – AP BGB § 307 Nr. 10; Schaub/Treber, 14. Aufl., § 209 Rn. 39</i>). Dies kann sachgerecht sein, wenn ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während des Bestehens nicht mit der Notwendigkeit zur zeitnahen (schriftlichen) Geltendmachung von Ansprüchen belasten will, während er aber nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglichst schnell Gewissheit haben möchte, ob noch Forderungen erhoben werden.	45
Angesichts dieser aufgezeigten Gestaltungsbreite kann die insoweit lückenhaft gebliebene Regelung in § 14 des Arbeitsvertrages nicht eindeutig dahingehend ausgelegt werden, dass die Drei-Monats-Frist mit der Fälligkeit der Ansprüche zu laufen beginnen sollte. Es verbleiben vielmehr Zweifel, die im Rahmen des § 305 c Abs. 2 BGB zu Lasten des Beklagten als verantwortlichem Klauselverwender gehen.	46
Die bestehende Unklarheit führt gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2. Satz 1 BGB zur Unwirksamkeit der gesamten Vertragsbestimmung.	47
Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.	48
Gründe für die Zulassung der Revision sind nicht gegeben.	49
