
Datum: 22.05.2012
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 19. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 19 Sa 1720/11
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2012:0522.19SA1720.11.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Rheine, 3 Ca 605/11
Schlagworte: Eine Entgeltvereinbarung, nach der bis zu 10 Überstunden/Monat mit der vereinbar-ten Vergütung abgegolten sein sollen, ist grundsätzlich statthaft und benachteiligt den Arbeitnehmer nicht unangemessen i.S.d. § 307 Abs. 1 BGB
Normen: §§ 305 c, 307 Abs. 1 BGB

Tenor:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Rheine vom 28.09.2011 – 3 Ca 605/11 – wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.
3. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Berufungsinstanz noch um Überstundenvergütungsansprüche des Klägers für die Monate April 2008 bis einschließlich August 2010. 1

Der Kläger war in der Zeit vom 15.01.2007 bis zum 30.09.2010 bei der Beklagten als Lagermitarbeiter beschäftigt. Das monatliche Bruttoentgelt betrug zuletzt 1.680,00 €. 2

Dem Arbeitsverhältnis der Parteien liegt ein schriftlicher Arbeitsvertrag vom 12.01.2007 zugrunde, in welchem hinsichtlich der Vergütung und der Arbeitszeit folgendes bestimmt ist:

"§ 3 Vergütung

5

Das Bruttomonatsentgelt beträgt 1.500,- € bei einer Stundenzahl von 40 Stunden pro Woche. Die Vergütung wird jeweils am letzten eines Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf das der Firma benannte Konto des Arbeitnehmers.

.....

7

§ 5 Arbeitszeit / Überstunden

8

Die Arbeitszeit richtet sich nach der betriebsüblichen Zeit und beträgt derzeit 40 Stunden 9 ohne die Berücksichtigung von Pausen. Der Arbeitsbeginn ist bis auf weiteres 7.30 Uhr; das Arbeitsende auf 16.30 Uhr festgelegt (Kernarbeitszeit). Von 9.30 Uhr bis 9.45 Uhr ist Frühstückspause, von 13.00 Uhr bis 13.30 Uhr Mittagspause. Die Firma ist berechtigt, aus betrieblichen Erfordernissen eine Änderung der Arbeitszeiteinteilung vorzunehmen. Die Firma ist berechtigt, bei dringenden betrieblichen Erfordernissen Überstunden anzuordnen. Die ersten 10 Überstunden pro Monat sind bereits im Bruttomonatsentgelt enthalten und werden nicht gesondert vergütet bzw. durch Freizeit ersetzt. Erst ab der 11. Überstunde pro Monat werden Überstunden vergütungsfähig. Bis zu 30 Überstunden kann der Mitarbeiter nach Absprache mit der Firma durch Freizeit ausgleichen oder sich vergüten lassen. Darüber hinausgehende Überstunden werden grundsätzlich vergütet. Die Auszahlung der Überstundenvergütung erfolgt jeweils mit der Vergütung des Folgemonats oder nach Vereinbarung."

Für sämtliche Mitarbeiter der Beklagten wurde monatlich eine Liste geführt, in der von der jeweiligen Lagerleitung Überschreitungen der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, Urlaubs- und Krankheitstage sowie Unterschreitungen der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit handschriftlich vermerkt wurden. Wegen der Einzelheiten wird auf die Listen für die Monate April 2008 bis einschließlich August 2010 (Bl. 24 – 53 d. A.) Bezug genommen.

10

Mit seiner am 04.03.2011 bei dem Arbeitsgericht Rheine eingegangenen Klage hat der Kläger zuletzt die Vergütung von insgesamt 243 Überstunden geltend gemacht, die sich wie folgt verteilen:

11

April 2008 12,00 Überstunden

12

Mai 2008 6,25 Überstunden

13

Juni 2008 9,25 Überstunden

14

Juli 2008 7,00 Überstunden

15

August 2008 3,00 Überstunden

16

September 2008 6,25 Überstunden

17

Oktober 2008 12,25 Überstunden

18

November 2008 10,00 Überstunden

19

Dezember 2008 7,00 Überstunden

20

Januar 2009 17,58 Überstunden	21
Februar 2009 15,25 Überstunden	22
März 2009 10,00 Überstunden	23
April 2009 12,50 Überstunden	24
Mai 2009 3,00 Überstunden	25
Juni 2009 13,50 Überstunden	26
Juli 2009 ./.	27
August 2009 ./.	28
September 2009 11.00 Überstunden	29
Oktober 2009 10,00 Überstunden	30
November 2009 0,50 Überstunden	31
Dezember 2009 5,00 Überstunden	32
Januar 2010 10,75 Überstunden	33
Februar 2010 12,25 Überstunden	34
März 2010 8,00 Überstunden	35
April 2010 4,00 Überstunden	36
Mai 2010 12,00 Überstunden	37
Juni 2010 12,75 Überstunden	38
Juli 2010 8,25 Überstunden	39
August 2010 3,25 Überstunden	40

Er hat die Ansicht vertreten, die in § 5 des Arbeitsvertrages enthaltene Regelung, wonach die ersten 10 Überstunden pro Monat bereits im Bruttomonatsentgelt enthalten sind und nicht gesondert vergütet bzw. durch Freizeit ersetzt werden, sei unwirksam. Durch diese Regelung werde er unangemessen benachteiligt. Im Übrigen hätten die in § 5 des Arbeitsvertrages erwähnten dringenden betrieblichen Erfordernisse für die Anordnung von Überstunden nicht vorgelegen. Die Klausel sei vielmehr so praktiziert worden, dass von sämtlichen Mitarbeitern über die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden hinaus die Leistung von 10 weiteren Stunden pro Monat generell erwartet worden sei. Diese Stunden seien von der Beklagten als Teil der normalen Arbeitszeit angesehen worden. Deutlich werde dies daran, dass bei der Leistung von weniger als 10 Überstunden das Überstundenkonto entsprechend belastet worden sei. Ausgehend von einem Stundenlohn in Höhe von 9,40 € brutto ergebe sich eine Gesamtforderung von 2.284,20 € brutto.

Der Kläger hat beantragt, 42

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.284,20 € brutto zzgl. Zinsen in Höhe von 5,33 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 18.05.2011 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, 44

die Klage abzuweisen. 45

Die Beklagte hat die Regelung in § 5 des Arbeitsvertrages als wirksam verteidigt und die Ansicht vertreten, dass die Regelung einer Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB standhalte. Des Weiteren hat sie geltend gemacht, dass die Anzahl der vom Kläger geltend gemachten Überstunden anhand der Mehrarbeitslisten nicht nachvollzogen werden könne, zumal offenbar auch im Urlaubs- und Krankheitsfall Stunden gutgeschrieben wurden. Schließlich hat sie behauptet, dass der Kläger für die über 10 Stunden im Monat hinausgehenden Überstunden Freizeitausgleich erhalten habe. 46

Mit Urteil vom 28.09.2011 (Bl. 98 – 107 d. A.), auf welches wegen des weiteren 47

erstinstanzlichen Parteivorbringens ergänzend Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht die Beklagte verurteilt, an den Kläger 299,20 € brutto nebst Zinsen zu zahlen. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der Kläger habe die von ihm erbrachten Überstunden ausreichend dargelegt, da er seiner Darstellung die von der Beklagten selbst geführten Mehrstundenübersichten zugrunde gelegt habe. Der Kläger könne aber nur eine Vergütung für die innerhalb eines Monats über 10 Überstunden hinausgehenden Überstunden verlangen. Die Regelung in § 5 des Arbeitsvertrages sei wirksam, insbesondere halte sie einer Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB stand. Der Arbeitsvertrag enthalte eine klare Regelung, welche Arbeitsleistung vom Kläger für das vereinbarte Gehalt maximal erwartet worden sei. Dem danach gegebenen Vergütungsanspruch für 31,83 Überstunden stehe die Behauptung der Beklagten, entsprechenden Freizeitausgleich gewährt zu haben, nicht entgegen, da der Vortrag unsubstantiiert sei. 48

Gegen das ihm am 27.10.2011 zugestellte Urteil hat der Kläger am 23.11.2011 Berufung eingelegt und diese nach Fristverlängerung bis zum 27.01.2012 am 23.01.2012 begründet. Unter Wiederholung und Vertiefung seines erstinstanzlichen Vorbringens vertritt er weiterhin die Ansicht, die Klausel in § 5 des Arbeitsvertrages halte einer Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff BGB nicht stand. Die Regelung sei von der Beklagten so aufgefasst und praktiziert worden, als würde die Klausel eine Verpflichtung der Arbeitnehmer zur Leistung eines über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Mindeststundenkontingents von 10 Stunden enthalten. Selbst wenn man die Klausel als wirksam ansehen würde, habe das Arbeitsgericht übersehen, dass die Regelung "dringende betriebliche Erfordernisse" für die Anordnung von Überstunden voraussetze. Solche seien nicht gegeben gewesen. Für Mehrstunden, die ohne dringende betriebliche Erfordernisse geleistet wurden, bestehe aber ein Vergütungsanspruch. 49

Der Kläger beantragt, 50

das Urteil des Arbeitsgerichts Rheine vom 28.09.2011 – 3 Ca 605/11 – teilweise abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger über die bereits zuerkannten 299,20 € brutto hinaus weitere 1.985,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 18.05.2011 zu zahlen. 51

Die Beklagte beantragt, 52

die Berufung zurückzuweisen.	53
Sie verteidigt die arbeitsgerichtliche Entscheidung unter Wiederholung ihres erstinstanzlichen Vorbringens als zutreffend. Die Regelung in § 5 des Arbeitsvertrages benachteilige den Kläger nicht unangemessen; insbesondere liege keine erhebliche Auswirkung auf das Äquivalenzverhältnis des Arbeitsvertrages vor. Wenn der Kläger vortrage, es hätten keine dringenden betrieblichen Erfordernisse zur Ableistung von Überstunden vorgelegen, stelle sich die Frage, welche Art von Vergütung er verlange. In Betracht käme dann allenfalls die "reguläre" Vergütung für eine Wochenarbeitszeit von 42,5 Stunden. Abgesehen davon, dass der Kläger nicht regelmäßig 42,5 Stunden / Woche gearbeitet habe, sei eine unangemessene, sittenwidrige Vergütung des Klägers auch nicht ansatzweise erkennbar.	54
Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen ergänzend Bezug genommen.	55
<u>Entscheidungsgründe</u>	56
Die zulässige Berufung des Klägers ist unbegründet. Das Arbeitsgericht ist zu Recht zu dem Ergebnis gelangt, dass dem Kläger für die ersten 10 im Monat über die regelmäßige vertragliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Mehrstunden kein Vergütungsanspruch zusteht.	57
I. Bei der Regelung in § 5 des Arbeitsvertrages, wonach die ersten 10 Überstunden pro Monat bereits im Bruttomonatsentgelt enthalten sind und nicht gesondert vergütet bzw. durch Freizeit ersetzt werden, handelt es sich – wovon auch beide Parteien übereinstimmend ausgehen – um eine seitens der Beklagten einseitig vorgegebene Bestimmung. Sie unterliegt damit einer Inhaltskontrolle anhand der §§ 305 ff BGB. Diese Inhaltskontrolle ergibt, dass die Klausel wirksamer Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden ist, da sie weder eine überraschende Klausel darstellt (§305 c Abs. 1 BGB), noch den Kläger unangemessen benachteiligt oder intransparent wäre (§ 307 Abs. 1 BGB).	58
1. Bei der vereinbarten Pauschalvergütung der ersten 10 Überstunden pro Monat handelt es sich um keine überraschende Klausel nach § 305c Abs. 1 BGB.	59
a) Von einer überraschenden Klausel im Sinne von § 305 c Abs. 1 BGB ist zu sprechen, wenn es sich objektiv um eine "ungewöhnliche" Vertragsklausel handelt, mit deren Verwendung der Arbeitnehmer (Verbraucher) nicht rechnen muss. Auch aus einem ungewöhnlichen äußeren Zuschnitt einer Klausel oder ihrer Aufnahme an außergewöhnlicher Stelle kann sich ein Überraschungsmoment ergeben. Andererseits ist es weder erforderlich noch ausreichend, wenn eine Bestimmung inhaltlich unbillig ist (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 15.02.2007 – 6 AZR 286/06 -; Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31.08.2005 – 5 AZR 545/04 -).	60
b) Gemessen an diesen Maßstäben handelt es sich bei der Klausel in § 5 des Arbeitsvertrages, wonach die ersten 10 Überstunden pro Monat bereits im Bruttomonatsentgelt enthalten sind und nicht gesondert vergütet bzw. durch Freizeit ersetzt werden, nicht um eine überraschende Klausel.	61
Klauseln, wonach (eine bestimmte Anzahl von) Überstunden mit dem vereinbarten Gehalt abgegolten sein sollen, sind nicht ungewöhnlich, sondern in der Praxis sehr verbreitet, wie bereits die Vielzahl gerichtlicher Entscheidungen zu solchen Klauseln zeigt (vgl. Preis/Lindemann, Der Arbeitsvertrag, 4. Aufl., II M 20 Rz. 12; LAG München, Urteil vom 26.10.2010 – 6 Sa 595/10 -, m.w.N.).	62

Vorliegend ergibt sich auch aus dem äußeren Zuschnitt der Klausel oder ihrer Aufnahme an außergewöhnlicher Stelle kein Überraschungsmoment. Die Klausel ist nicht an verdeckter Stelle, sondern in einem eigenen Abschnitt unter der zutreffenden Überschrift "Arbeitszeit / Überstunden" aufgeführt. Für ein Überraschungsmoment spricht auch nicht der Umstand, dass in § 3 des Arbeitsvertrages unter der Überschrift "Vergütung" ausgeführt wird, das Bruttomonatsgehalt betrage 1.500,- € bei einer Stundenzahl von 40 Stunden pro Woche. Die dort und auch in § 5 Satz 1 genannte Stundenzahl bezieht sich ersichtlich auf die mindestens zu erbringende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Davon zu trennen ist die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen Über-/ Mehrstunden zu erbringen sind und ob bzw. wie diese vergütet werden. Insofern ist es nicht zu beanstanden, dass diese Fragen in einem eigenen Abschnitt geregelt werden.

63

2. Wie das Arbeitsgericht zutreffend erkannt hat, hält die Regelung in § 5 des Arbeitsvertrages, wonach die ersten 10 Überstunden pro Monat bereits im Bruttomonatsentgelt enthalten sind und nicht gesondert vergütet bzw. durch Freizeit ersetzt werden, und Überstunden erst ab der 11. Überstunde pro Monat vergütungsfähig werden, einer Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB stand.

64

a) Nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB kann sich die zur Unwirksamkeit einer allgemeinen Geschäftsbedingung führende unangemessene Benachteiligung auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Dieses Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Danach müssen die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben sein, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Eine die pauschale Vergütung von Mehrarbeit regelnde Klausel ist nur dann klar und verständlich, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen von ihr erfasst werden sollen. Der Umfang der Leistungspflicht muss bestimmt oder zumindest durch die konkrete Begrenzung der Anordnungsbefugnis hinsichtlich des Umfangs der zu leistenden Überstunden so bestimmbar sein, dass der Arbeitnehmer bereits bei Vertragsschluss erkennen kann, was ggf. "auf ihn zukommt" und welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 01.09.2010 – 5 AZR 517/09 – m.w.N.).

65

b) Vorliegend bestimmt § 5 des Arbeitsvertrages, dass die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden beträgt und dass die ersten 10 Überstunden pro Monat bereits im Bruttomonatsentgelt enthalten sind und nicht gesondert vergütet bzw. durch Freizeit ersetzt werden. Des Weiteren wird noch einmal ausgeführt, dass Überstunden erst ab der 11. Überstunde pro Monat vergütungsfähig werden. Der Arbeitsvertrag enthält damit eine klare Regelung, welche Arbeitsleistung vom Kläger für das vereinbarte Bruttomonatsentgelt maximal zu erbringen ist. Aufgrund dieser Klausel konnte der Kläger bereits bei Vertragsschluss erkennen, was ggf. "auf ihn zukommt".

66

c) Ob die weiteren Regelungen in § 5 des Arbeitsvertrages ebenfalls einer Transparenzkontrolle standhalten, braucht vorliegend nicht abschließend entschieden werden, da es sich um eine teilbare Klausel handelt.

67

Die Teilbarkeit einer Klausel ist mittels einer Streichung des unwirksamen Teils mit einem "blauen Stift" zu ermitteln (blue-pencil-test). Ist die verbleibende Regelung weiterhin verständlich, bleibt sie bestehen. Maßgeblich ist, ob sie mehrere sachliche Regelungen enthält und der unzulässige Teil sprachlich eindeutig abtrennbar ist. Gegenstand der Inhaltskontrolle sind dann für sich jeweils verschiedene, nur formal verbundene AGB-Bestimmungen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 21.04.2005 – 8 AZR 425/04 -; Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11.04.2006 – 9 AZR 610/05 -).

68

Diese Voraussetzungen sind vorliegend gegeben. § 5 des Arbeitsvertrages enthält insgesamt 69
4 sachliche Regelungen, nämlich zum einen eine Regelung über Dauer und Lage der
regelmäßigen Arbeitszeit, eine Regelung dazu, ob und unter welchen Voraussetzungen
Überstunden zu leisten sind, eine Regelung dazu, dass die ersten 10 Überstunden pro Monat
bereits im Bruttomonatsentgelt enthalten sind und schließlich eine Regelung dazu, wie
darüber hinaus geleistete Überstunden ausgeglichen werden. Diese Regelungsbereiche sind
sprachlich eindeutig trennbar. Selbst wenn man die übrigen Regelungsbereiche streichen
würde, bliebe die Klausel, dass die ersten 10 Überstunden pro Monat bereits im
Bruttomonatsentgelt enthalten sind und nicht gesondert vergütet bzw. durch Freizeit ersetzt
werden, weiterhin verständlich.

3. In der Rechtsprechung nicht abschließend geklärt ist die Frage, ob eine pauschale 70
Überstundenabgeltung nur im Hinblick auf einen möglichen Verstoß gegen das
Transparenzgebot der AGB-Kontrolle nach § 307 Abs. 3 S. 2 i. V. m. § 307 Abs. 1 S. 2 BGB
unterliegt, oder ob eine weitergehende Inhaltskontrolle im Sinne des § 307 Abs. 3 S. 1 BGB
zu erfolgen hat.

a) In der Literatur wird teilweise die Auffassung vertreten, eine uneingeschränkte 71
Inhaltskontrolle komme bei diesen Klauseln nicht in Betracht, da durch sie keine von
Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelung vereinbart werde. Es
handele sich um eine nicht kontrollfähige Hauptleistungsabrede und es sei nicht Aufgabe des
Gerichts, über den "gerechten" Preis zu befinden. Die pauschale Abgeltung von Überstunden
durch das reguläre Arbeitsentgelt sei daher nach wie vor nur an § 138 BGB zu messen.
(Bauer / Chwalisz, Instrumente zur Entgeltflexibilisierung, ZfA 2007, 339, 354 m.w.N.; vgl.
auch Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31.08.2005 – 5 AZR 545/04 – zur Pauschalabgeltung
von Zuschlägen für Nachtarbeit).

Nach anderer Ansicht handelt es sich bei vorformulierten Abgeltungsklauseln, nach denen 72
(eine bestimmte Zahl von) Überstunden als durch das gezahlte Bruttogehalt abgegolten
gelten, um kontrollfähige Preisnebenabreden. Solche Klauseln würden die Vergütung der
Arbeitsleistung nur mittelbar bestimmen, da sie dem Verwender die Möglichkeit eröffnen,
angeordnete und geleistete (Mehr)Arbeit nicht zu bezahlen (ErfK/Preis, 12. Aufl., §§ 305 –
310 BGB, Rn. 91, 92 m.w.N.).

b) Letztlich kann die Frage vorliegend dahingestellt bleiben, da die Klausel in § 5 des 73
Arbeitsvertrages auch einer weitergehenden Inhaltskontrolle standhält.

Eine Pauschalabgeltung von Überstunden durch das vereinbarte Gehalt gibt dem Arbeitgeber 74
die Möglichkeit zum einseitigen, zum Teil erheblichen Einbruch in das Synallagma, was
insbesondere dann der Fall ist, wenn die Klausel bezüglich der zu leistenden und mit dem
Gehalt abgegoltenen Überstunden keine Grenze nach oben enthält. Bei einer nicht weiter
begrenzten Klausel könnte der Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis mit einer
betriebsüblichen Arbeitszeit von z. B. 38 Wochenstunden eine Leistung von durchschnittlich
bis zu 48 Wochenstunden (§ 3 ArbZG) verlangen und damit das Gegenleistungsverhältnis um
mehr als 25 % verschieben (vgl. Preis/ Lindemann, Der Arbeitsvertrag, 4. Aufl., II M 20 Rz.
18). Eine derart krasse Beeinträchtigung des Äquivalenzverhältnisses beeinträchtigt den
Arbeitnehmer unangemessen.

Anders ist es dagegen, wenn die Anzahl der mit dem Gehalt abgegoltenen Überstunden nach 75
oben begrenzt ist und nur geringfügige Überschreitungen der regelmäßigen Arbeitszeit von
ca. bis zu 10 % mit dem vereinbarten Gehalt abgegolten sind (vgl. ErfK/Preis, 12. Aufl., §§
305 – 310 BGB, Rn. 92; Bauer/Chwalisz, Instrumente zur Entgeltflexibilisierung, ZfA 2007,

355, 356; vgl. auch Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 26.10.2010 – 6 Sa 595/10 -, wonach eine Pauschalabgeltung von bis zu 20 Überstunden im Monat den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligt). Bei einer solchen Vertragsgestaltung liegt kein erheblicher Einbruch in das synallagmatische Verhältnis vor.

c) Vorliegend ist die Anzahl der mit dem Gehalt abgegoltenen Überstunden in § 5 des Arbeitsvertrages auf die ersten 10 Überstunden im Monat begrenzt worden. Ausgehend von einer regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit von 174 Stunden musste der Kläger daher maximal 184 Stunden pro Monat für das vereinbarte Gehalt leisten. Dies bedeutet eine Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit von maximal 5,75 %. Eine erhebliche, den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligende Beeinträchtigung des Äquivalenzverhältnisses zwischen Leistung und Gegenleistung liegt damit nicht vor. 76

II. Da die Klausel in § 5 des Arbeitsvertrages, wonach die ersten 10 Überstunden pro Monat bereits im Bruttomonatsentgelt enthalten sind und nicht gesondert vergütet werden, wirksamer Vertragsbestandteil geworden ist, steht dem Kläger gegenüber der Beklagten kein Anspruch auf gesonderte Vergütung dieser Stunden zu. 77

1. Diesem Ergebnis steht der Vortrag des Klägers, dringende betriebliche Erfordernisse für die Anordnung von Überstunden hätten nicht vorgelegen, nicht entgegen. Der Kläger vermengt hier die Frage, ob er zur Leistung der Stunden verpflichtet war mit der Frage der Vergütung der geleisteten Stunden. Die Klausel in § 5 des Arbeitsvertrages, wonach die Beklagte berechtigt ist, bei dringenden betrieblichen Erfordernissen Überstunden anzuordnen, regelt nur, ob und unter welchen Voraussetzungen der Kläger zur Leistung von Überstunden verpflichtet war. Sofern diese Voraussetzungen nicht vorlagen, hätte der Kläger die Leistung der Überstunden ggf. verweigern können. Wenn er sie gleichwohl geleistet hat, ändert dies nichts daran, dass sich die Vergütung dieser Stunden nach § 5 des Arbeitsvertrages richtet, wonach die ersten 10 Überstunden pro Monat nicht gesondert vergütet werden. 78

2. Der weitere Vortrag des Klägers, die Regelung sei von der Beklagten so aufgefasst und praktiziert worden, als würde die Klausel eine Verpflichtung der Arbeitnehmer zur Leistung eines über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Mindeststundenkontingents von 10 Stunden enthalten, steht dem gefundenen Ergebnis ebenfalls nicht entgegen. 79

a) Zum einen spricht gegen den Vortrag des Klägers der Umstand, dass dieser nach seiner Stundenaufstellung in dem streitgegenständlichen Zeitraum von April 2008 bis August 2010 in 15 von den insgesamt 29 Monaten deutlich weniger als 10 zusätzliche Stunden geleistet hat. Dass die Beklagte die Leistung dieser 10 Stunden generell verlangt oder erwartet hätte, lässt sich dem Vortrag des Klägers damit nicht entnehmen. 80

b) Sollte vom Kläger tatsächlich verlangt worden sein, regelmäßig 10 Stunden mehr im Monat zu arbeiten, ginge es zum anderen nicht mehr um die Vergütung von Überstunden, sondern um die Vergütung der regelmäßigen Arbeitszeit. In diesem Fall könnte keine AGB – Kontrolle durchgeführt sondern allenfalls geprüft werden, ob die getroffene Vergütungsvereinbarung wegen Lohnwuchers nichtig ist. Anhaltspunkte hierfür sind mangels eines entsprechenden Sachvortrags des Klägers nicht ersichtlich. Lohnwucher ist nach § 138 Abs. 2 BGB dann gegeben, wenn ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vorliegt, was insbesondere dann anzunehmen ist, wenn die versprochene Vergütung nicht einmal 2/3 der in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblichen Vergütung erreicht (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22.04.2009 – 5 AZR 436/08 -). Bei einer Arbeitszeit von 81

184 Stunden pro Monat und einem Gehalt von 1680,- € brutto errechnet sich ein Stundenlohn von 9,13 €. Lohnwucher käme vorliegend daher nur in Betracht, wenn die in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion übliche Vergütung bei einem Stundenlohn von über 13,70 € läge. Das Vorliegen dieser Voraussetzung wurde vom Kläger nicht ansatzweise dargelegt.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

82

Die Kammer hat die Revision gegen das Urteil gem. § 72 ArbGG zugelassen.

83