

5 AZR 452/18 - Pauschalvergütung von Überstunden durch Betriebsvereinbarung

Der Kläger ist bei der beklagten [Gewerkschaft](#) als Gewerkschaftssekretär mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden beschäftigt. Die Parteien haben „Vertrauensarbeitszeit“ vereinbart, dh. der Kläger hat über Beginn und Ende der Arbeitszeit grundsätzlich selbst zu entscheiden. Auf das Arbeitsverhältnis finden die in Form einer Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossenen „Allgemeinen Arbeitsbedingungen für die ver.di-Beschäftigten“ (AAB) Anwendung. Diese sehen vor, dass Gewerkschaftssekretäre, die regelmäßig [Mehrarbeit](#) leisten, als Ausgleich neun freie Arbeitstage im Kalenderjahr erhalten. Die anderen Beschäftigten haben dagegen für jede geleistete Überstunde Anspruch auf einen Freizeitausgleich von einer Stunde und achtzehn Minuten (= 30 % Überstundenzuschlag) bzw. auf eine entsprechende Überstundenvergütung.

Der Kläger hat für vier Monate, in denen er neben seinen sonstigen Aufgaben in einem Projekt arbeitete, die Vergütung von [Überstunden](#) in Höhe von 9.345,84 Euro brutto verlangt. Unter Berufung auf von seinen Vorgesetzten in dieser Zeit abgezeichnete Zeiterfassungsbögen hat er vorgetragen, er habe in diesen Monaten insgesamt 255,77 [Überstunden](#) geleistet. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, sämtliche [Überstunden](#) des Klägers seien mit den neun Ausgleichstagen nach den AAB abgegolten. Zudem hat sie bestritten, dass der Kläger [Überstunden](#) in dem von ihm behaupteten Umfang geleistet habe und diese von ihr angeordnet, gebilligt oder geduldet worden seien.

Das [Arbeitsgericht](#) hat die Klage abgewiesen. Das [Landesarbeitsgericht](#) hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Die Revision des Klägers war vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolgreich. Die AAB sind teilunwirksam, soweit sie für bestimmte Gewerkschaftssekretäre eine Pauschalvergütung von [Überstunden](#) vorsehen. Der Anwendungsbereich der Norm verstößt mit der Voraussetzung „regelmäßiger [Mehrarbeit](#)“ gegen das Gebot der Normenklarheit, weil für die Beschäftigten nicht hinreichend klar ersichtlich ist, in welchem Fall eine solche anzunehmen ist und in welchem Fall nicht. Außerdem genügt die Regelung nicht dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Eine – wie auch immer geartete – „Regelmäßigkeit“ von [Überstunden](#) ist kein taugliches Differenzierungskriterium dafür, ob die Vergütung von [Überstunden](#) pauschaliert oder „spitz“ nach den tatsächlich geleisteten [Überstunden](#) gezahlt wird. Der Kläger hat deshalb Anspruch auf Vergütung der Mehrarbeitsstunden zzgl. des in den AAB vorgesehenen Zuschlags von 30 %. Über die Höhe der dem Kläger noch zustehenden Vergütung konnte der Senat anhand der bisher getroffenen Feststellungen nicht entscheiden und hat deshalb die [Sache](#) an das [Landesarbeitsgericht](#) zurückverwiesen. Dieses wird nun feststellen müssen, wie viele [Überstunden](#) der Kläger im Streitzeitraum tatsächlich geleistet hat.

[Bundesarbeitsgericht](#), Urteil vom 26. Juni 2019 – [5 AZR 452/18](#) – [BAG PM 27/2019](#)

Vorinstanz: [Landesarbeitsgericht](#) Nürnberg, Urteil vom 12. April 2018 – 3 Sa 221/17 –