

Mandanteninfo Januar 2011

Keine Überstunden

ohne Vergütungsanspruch !

In zahlreichen Arbeitsverträgen sind Klauseln enthalten, nach denen **mit dem vereinbarten Gehalt alle anfallenden Überstunden abgegolten** sind. Das BAG hat jetzt (Urt. v. 01.09.2010 – 5 AZR 517/09) die Rechtsprechung mehrerer Landesarbeitsgerichte bestätigt, wonach solche Klauseln unwirksam sind.

Im vorliegenden Fall enthielt der Arbeitsvertrag u.a. folgende Vereinbarungen:

§ 2 Überstunden sind zu leisten, sofern diese zur Erfüllung der vertraglich geschuldeten Leistung gemäß der anliegenden Tätigkeitsbeschreibung erforderlich sind.

§ 3 Für seine Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer ein monatliches Bruttogehalt iHv. € 3.000,00 ... Mit der vorstehenden Vergütung sind erforderliche Überstunden des Arbeitnehmers mit abgegolten.

Der Arbeitgeber führte für den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ein Arbeitszeitkonto, Überstunden wurden teilweise durch Freizeit ausgeglichen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wies das Arbeitszeitkonto ein Guthaben von 102 Stunden aus.

Mit der vom BAG entschiedenen Klage forderte der Arbeitnehmer die Vergütung dieser 102 Stunden. Der Arbeitgeber verweigerte die Zahlung mit der Begründung, mit dem monatlichen Bruttogehalt seien die Überstunden abgegolten.

Das BAG hat der Klage stattgegeben im Wesentlichen mit der folgenden Begründung.

Bei der Klausel in § 3 des Arbeitsvertrages handelt es sich um eine allgemeine Geschäftsbedingung. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingun-

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3}
Christopher Koll¹
Verena Linz¹
Maika Grolms

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht

Marktstraße 16
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Mechtild Kuby*
Christian Fraatz

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Dr. Henrike Vetter
Anwaltsbüro im Hegarhaus

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel-Wirlitsch
und Kollegen

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Reinhard Schütte*
Kathrin Schlegel*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

gen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei Abschluss eines Vertrags stellt, d.h. in der Formulierung vorgibt.

Solche vorformulierten Vertragsbedingungen müssen nach dem Recht der allgemeinen Geschäftsbedingungen transparent sein. Ist eine Vertragsklausel nicht klar und verständlich formuliert, verstößt sie gegen das Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) und ist unwirksam.

Eine die pauschale Vergütung von Überstunden regelnde Klausel ist nur dann klar und verständlich, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen von ihr erfasst werden sollen. Andernfalls lässt sich nicht erkennen, ab wann ein Anspruch auf zusätzliche Vergütung besteht. Der Umfang der Leistungspflicht muss so bestimmt oder zumindest durch die konkrete Begrenzung des Umfangs der ohne zusätzliche Vergütung zu leistenden Überstunden so bestimmbar sein, dass der Arbeitnehmer bereits bei Vertragsschluss erkennen kann, was gegebenenfalls auf ihn zukommt und welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. Aufgrund einer unklar abgefassten Pauschalierungsklausel besteht die Gefahr, dass der Arbeitnehmer in der Annahme, er habe keinen Rechtsanspruch auf eine gesonderte Überstundenvergütung, seinen Anspruch nicht geltend macht.

Das heißt: Will der Arbeitgeber mit dem Gehalt Überstunden pauschal abgelden, muss er die Anzahl der Überstunden, die er mit dem Gehalt erfasst sehen will, konkret bezeichnen. Hat er das nicht gemacht, besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung aller Arbeitsstunden, die über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen.

Anmerkung: es wurde durchgängig der Begriff „Überstunden“ verwandt, die Ausführungen treffen aber natürlich auch dann zu, wenn in einem Arbeitsvertrag von „Mehrarbeit“ die Rede ist.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bezifferte im Februar 2009 das Volumen der pro Jahr geleisteten Überstunden auf 1,32 Milliarden Stunden. Dazu rechnete es nochmals mit unbezahlten Überstunden in ungefähr der gleichen Größenordnung. Wird die oben geschilderte neue Rechtsprechung konsequent in der Praxis geltend gemacht und umgesetzt, wird die indirekte Lohnsenkung durch pauschale Abgeltung von Überstunden dem Ende entgegen gehen. Betriebs- und Personalräte (und Arbeitnehmervertretungen im kirchlichen Bereich) sollten die Beschäftigten auf diese Rechtsprechung aufmerksam machen. Darüber hinaus haben Betriebsräte gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG und die Personalräte entsprechend Kontrollbefugnisse und sind berechtigt, den Arbeitgeber auf rechtswidrige Klauseln in seinen Arbeitsverträgen hinzuweisen. Die Durchsetzung der Ansprüche erfolgt allerdings rein individualrechtlich durch die betroffenen Arbeitnehmer selbst. Wer gewerkschaftlich organisiert ist, hat Anspruch auf kostenlosen Rechtsschutz, ansonsten wäre eine Rechtsschutzversicherung äußerst ratsam.