

Mandanteninfo Mai 2012

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{1,3}
Christopher Koll¹
Maike Grolms
Wiebke Christoph
Ingrid Heinlein⁴

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
¹ Arbeitsrecht
² Sozialrecht
³ Familienrecht
⁴ VRLAG a.D.

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

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

St.-Nr. 5103/5013/0229

Trotz negativem Arbeitsvertrag: Mehrarbeit muss vergütet werden

Enthält der Arbeitsvertrag eine Klausel, wonach der Arbeitnehmer „bei betrieblichem Erfordernis“ ohne besondere Vergütung zur Mehrarbeit verpflichtet ist, so ist der Arbeitgeber gemäß § 612 Abs. 1 BGB dennoch verpflichtet, geleistete Mehrarbeit zu vergüten.

(Leitsatz vom Verfasser)

BAG vom 22.02.20121 – 5 AZR 765/10 –

Arbeitsvertragliche Vereinbarungen, wonach Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer verpflichtet sind, unbezahlte Mehrarbeit (oder Überstunden) zu leisten, sind insbesondere im Niedriglohnssektor an der Tagesordnung. Das BAG hat seine bisherige Rechtsprechung zu diesem Problem bestätigt und eine weitere arbeitsvertragliche Regelung wegen Verstoßes gegen des Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) für unwirksam erklärt.

Im vorliegenden Fall war ein Arbeitnehmer als Lagerleiter bei einer Spedition tätig. Er erhielt dafür ein monatliches Bruttoentgelt in Höhe von 1.800 €. Laut Arbeitsvertrag war eine wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden vereinbart und der Arbeitnehmer sollte „bei betrieblichem Erfordernis“ ohne besondere Vergütung zu Mehrarbeit verpflichtet sein. Von dieser Möglichkeit machte der Arbeitgeber reichlich Gebrauch, innerhalb von zwei Jahren hatten sich insgesamt 968 unbezahlte Überstunden angehäuft. Der Arbeitnehmer forderte hierfür nachträglich eine Vergütung. Als der Arbeitgeber sich weigerte, verklagte er ihn mit Erfolg.

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Mechtild Kuby*
Christian Fraatz*
Dr. Silvia Velikova
Anne Weidner

Bremen
Sieling Winter* Dette* Nacken*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Freiburg
Michael Schubert*
Dr. Henrike Vetter
Anwaltsbüro im Hagarhaus

Hamburg
Müller-Knapp* · Hjort*
Brinkmeier*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Wirlißsch –
Kanzlei für Arbeitsrecht

Mannheim
Dr. Growe & Kollegen

München
Bell.Helm.PartnerInnen

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* & Kollegen

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das LAG Sachsen-Anhalt hat ihr stattgegeben. Das BAG entschied nun, dass diese Klausel gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB verstößt und daher unwirksam ist. Denn **der Arbeitnehmer muss beim Unterzeichnen des Arbeitsvertrages zumindest wissen, in welchem Umfang er gegebenenfalls unbezahlte Überstunden ableisten muss.** Von daher ist jedenfalls eine Klausel unwirksam, die überhaupt keine Begrenzung vorsieht.

Angesichts der Höhe des vereinbarten Bruttoentgelts war die Leistung von Überstunden nur gegen eine zusätzliche Vergütung zu erwarten. Der vertragliche Ausschluss jeder zusätzlichen Vergütung von Mehrarbeit war wegen Intransparenz nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam. Der Arbeitsvertrag lässt aus der Sicht eines verständigen Arbeitnehmers nicht erkennen, welche Arbeitsleistung der Kläger für das regelmäßige Bruttoentgelt schuldet. Er konnte bei Vertragsschluss nicht absehen, was auf ihn zukommen würde.

Fazit:

Die meisten arbeitsvertraglichen Regelungen, auf die sich Arbeitgeber für die Verpflichtung zur kostenlosen Leistung von Überstunden oder Mehrarbeit berufen, gehören auf den Prüfstand. Mit der neuen Entscheidung haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine weitere gute Möglichkeit, sich hiergegen zur Wehr zu setzen (vgl. auch unser Mandanteninfo Januar 2011 „Keine Überstunden ohne Vergütungsanspruch“). Fehlt es nämlich an einer wirksamen Regelung über die Vergütung von unbezahlten Überstunden, muss der Arbeitgeber diese gemäß § 612 Abs. 1 BGB vergüten, soweit der Arbeitnehmer hier normalerweise eine Bezahlung erwarten darf. Hiervon ist jedenfalls auszugehen, wenn nur ein Entgelt in durchschnittlicher, nicht herausgehobener Höhe bezahlt wird.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten deshalb gegebenenfalls ihre Ansprüche auf Mehrarbeitsvergütung prüfen lassen und vor allem berücksichtigen, dass vertragliche oder tarifliche Verfallsfristen einer rückwirkenden Geltendmachung über einen längeren Zeitraum hinweg möglicherweise entgegenstehen können.