

Pauschale Abgeltung von Überstunden unwirksam

Die meisten Arbeitsverträge enthalten eine Regelung wonach „sämtliche Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sind“. Erstaunlicherweise wird dies von den meisten Menschen nicht weiter hinterfragt und hingenommen.

Auf die Idee, dass diese Regelung unwirksam und die Überstunden gesondert zu vergüten sind, kommen die Wenigsten. Dies entspricht aber der Rechtsprechung, die nun nochmals von höchster Stelle bestätigt wurde.

Das Bundesarbeitsgericht hatte im Urteil vom 01.09.2010 über einen Fall zu entscheiden, in dem die Überstunden im Arbeitsvertrag pauschal mit folgender Klausel abgegolten wurden:

„Für seine Tätigkeit erhält der Arbeitnehmer ein monatliches Bruttogehalt iHv 3.000 Euro.

Das Bruttogehalt bezieht sich auf 45 Arbeitsstunden wöchentlich. Davon sind 38 Normalstunden und 7 Mehrarbeitsstunden. Die Mehrarbeitsstunden können im Falle betrieblicher Erfordernisse jederzeit ganz oder teilweise abgebaut und verrechnet werden.

Mit der vorstehenden Vergütung sind erforderliche Überstunden des Arbeitnehmers mit abgegolten.“

Das BAG hält diese Klausel für unwirksam, da sie gegen das sog. Transparenzgebot verstößt. Die Formulierung „erforderliche Überstunden“ sei für den Mitarbeiter nicht klar, da sie alle Arbeitsstunden erfasst, die über die vereinbarten 45 Wochenstunden hinausgehen.

Das Gericht schützt hier den Arbeitnehmer, der bei Vertragsschluss wissen soll, worauf er sich einlässt. Das kann er in diesem Fall aber nicht, da theoretisch unbegrenzt Überstunden mit seinem Gehalt abgegolten sind. Dieses Ungleichgewicht geht zu Lasten des Arbeitgebers.

Die Entscheidung hat große praktische Bedeutung, da die meisten Arbeitsverträge solche Klauseln enthalten. Solange nicht klar geregelt ist, wie viele Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sind, werden Gerichte dies für unwirksam halten.

Offen ist nach wie vor, ob es bei leitenden Angestellten oder bei Arbeitnehmern mit einer hohen Vergütung zulässig ist, pauschal eine unbestimmte Zahl von Überstunden abzugelten.

Die Folge der unwirksamen Klausel: der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, die Überstunden wie normale Arbeitsstunden zu vergüten. Hier fangen in der Praxis die Probleme aber erst an. Prozesse auf Überstundenvergütung erweisen sich meistens als schwieriges Unterfangen, da die Hürden der Rechtsprechung hoch sind.

Es reicht hier leider nicht aus, pauschal zu behaupten, man habe eine gewisse Zahl Überstunden geleistet. Vielmehr muss der Mitarbeiter vor Gericht jede einzelne Überstunde beweisen, also erklären was er an welchem Tag genau über die normale Arbeitszeit hinaus gemacht hat, ferner dass der Arbeitgeber die Mehrarbeit ausdrücklich angeordnet oder zumindest geduldet hat.

In den meisten Fällen fehlt es hier an entsprechenden Aufzeichnungen des Mitarbeiters. Ein vom Arbeitgeber unbeanstandetes Arbeitszeitkonto verbessert die Chancen. Der Gang zum Arbeitsgericht sollte also gut überlegt und genau so gut vorbereitet sein.



Martin Müller
Fachanwalt für Arbeitsrecht