

## Überstunden inklusive? – Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Pauschalabgeltung von Überstunden

<p><b>Einführung</b></p>	<p>Seit dem Inkrafttreten der sog. Schuldrechtsreform am 01. Januar 2002 und dem damit einhergehenden Wegfall der früher geltenden Bereichsausnahme für das Arbeitsrecht unterliegen formularmäßig verwendete Standardklauseln in Arbeitsverträgen der AGB-Kontrolle gemäß § 305 ff BGB.</p> <p>In den vergangenen Jahren ist zu dieser Thematik bereits eine Vielzahl von gerichtlichen Entscheidungen ergangen, die in der Praxis eine zunehmende Sicherheit hinsichtlich der Frage schaffen, ob und in welchen Grenzen bestimmte Klauseln in formularmäßig vorformulierten Standardarbeitsverträgen zulässig sind. In einer Entscheidung vom 01. September 2010 (Az.: 5 AZR 517/09), deren Entscheidungsgründe seit Kurzem veröffentlicht sind, hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) nun noch einmal mit einer arbeitsvertraglichen Regelung zu beschäftigen, nach der vom Arbeitnehmer geleistete Überstunden pauschal mit dem monatlichen Grundgehalt abgegolten sein sollten. Das BAG hat in diesem Zusammenhang die in der Instanzrechtsprechung und im Schrifttum bereits vorherrschende Auffassung bestätigt, dass vorformulierte Klauseln, nach denen Überstunden pauschal und ohne Begrenzung mit dem Grundgehalt abgegolten sein sollen, einer AGB-Kontrolle in der Regel nicht standhalten und damit unwirksam sind. Ausschlaggebendes Argument war für das Gericht im konkreten Fall, dass die zu beurteilende Klausel bereits nicht dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB genügte.</p>
<p><b>Sachverhalt der Entscheidung vom 01.09.2010 (5 AZR 517/09)</b></p>	<p>Im Arbeitsvertrag des Klägers war zunächst eine Regelung enthalten, die eine nicht näher definierte oder begrenzte Verpflichtung zur Ableistung von Überstunden sowie die Bereitschaft des Arbeitnehmers vorsah, seine Tätigkeit in Fällen betrieblicher Notwendigkeit auch außerhalb der im Arbeitsvertrag ansonsten festgelegten Arbeitszeit zu erbringen. Die vertragliche Regelung zur Vergütung enthielt schließlich neben der Regelung eines monatlichen Grundgehaltes die Aussage, dass mit diesem Grundgehalt „erforderliche Überstunden des Arbeitnehmers mit abgegolten“ sein sollten.</p> <p>Die Beklagte führte für den Kläger ein Arbeitszeitkonto, dem eine wöchentliche Sollarbeitszeit von 45 Stunden zu Grunde lag. Darüber hinausgehende Arbeitsstunden wurden dem Arbeitszeitkonto als Mehrarbeit gutgeschrieben. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wies das Arbeitszeitkonto unstreitig ein Guthaben von 102 Stunden aus, für welches der Arbeitnehmer Vergütung verlangte. Die Beklagte wandte dagegen ein, dass das Guthaben nicht gesondert zu vergüten, sondern vielmehr nach den arbeitsvertraglichen Regelungen bereits mit dem monatlichen Grundgehalt abgegolten sei. Die Klage hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg. Auch die Revision des Arbeitgebers zum Bundesarbeitsgericht führte zu keinem anderen Ergebnis.</p>
<p><b>Die Entscheidungsgründe des BAG</b></p>	<p>Nach Auffassung des BAG ergab sich die Unwirksamkeit der im Arbeitsvertrag vorgesehenen Pauschalabgeltung von Überstunden vorliegend bereits daraus, dass die Regelung nicht hinreichend klar und verständlich im Sinne des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB formuliert war. Eine die pauschale Vergütung von Mehrarbeit regelnde Klausel ist nach Auffassung des Gerichts nur dann ausreichend klar und verständlich, wenn sich bereits aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen von ihr erfasst werden sollen. Andernfalls lasse sich</p>

	<p>nicht erkennen, ab wann ein Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung besteht. Der Umfang der Leistungspflicht müsse so bestimmt oder durch die konkrete Begrenzung der Anordnungsbefugnis hinsichtlich des Umfangs der zu leistenden Überstunden so bestimmbar sein, dass der Arbeitnehmer bereits bei Vertragschluss erkennen kann, was gegebenenfalls „auf ihn zukommt“ und welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss.</p> <p>Vor dem Hintergrund dieser Grundsätze kam das BAG im konkreten Fall zur Unwirksamkeit der Klausel. Ausschlaggebendes Argument hierfür war insbesondere, dass sich weder aus der Klausel selbst noch aus den sonstigen Bestimmungen zur Ableistung von Überstunden eine Begrenzung auf die nach § 3 ArbZG zulässige Höchstarbeitszeit entnehmen ließ. Dieses Argument ist auf eine ältere Entscheidung des BAG vom 28. September 2005 (Az.: 5 AZR 52/05) zurückzuführen, in der das Gericht bereits davon ausging, dass eine arbeitsvertragliche Regelung zur Pauschalabgeltung von Überstunden nur die im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes <u>zulässige</u> Mehrarbeit erfasst. Darüber hinausgehende (und damit unzulässige) Arbeitsstunden haben kraft Gesetz in erster Linie zu unterbleiben, sind jedoch – wenn sie (rechtswidrig) abgeleistet wurden – dennoch zu vergüten. Eine dieser Rechtsprechung Rechnung tragende Beschränkung auf die gesetzlich zulässige Mehrarbeit kam im vorliegend zu beurteilenden Vertrag jedoch weder mit Blick auf die Befugnis zur Anordnung von Mehrarbeit noch mit Blick auf die pauschale Abgeltung von Überstunden durch das Grundgehalt zum Ausdruck. Die fehlende Klarstellung im Vertrag birgt aus Sicht des BAG die Gefahr, dass der Arbeitnehmer irrig auf die Geltendmachung von Ansprüchen verzichtet, die ihm tatsächlich zustehen. Gerade diese Gefahr war für das Gericht Grund dafür, die konkrete Regelung als unklar und damit als intransparent zu bewerten.</p> <p>In der Rechtsfolge wurde das beklagte Unternehmen zur Nachvergütung der unstreitig geleisteten Überstunden verurteilt.</p>
<p><b>Handlungsempfehlung</b></p>	<p>Die Entscheidung des BAG vom 01. September 2010 sollte noch einmal Anlass sein, die im eigenen Unternehmen verwendeten Standardarbeitsverträge mit Blick auf die enthaltenen Regelungen zur Ableistung und Vergütung von Überstunden sowie mit Blick auf ggf. das Risiko begrenzende Ausschlussklauseln zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen. In bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen kann ggf. eine Vertragsänderung anlässlich einer Gehaltserhöhung Gelegenheit bieten, auch die Regelung zur Überstundenvergütung an den aktuellen Stand der Rechtsprechung anzupassen. Zu berücksichtigen ist schließlich neben der Frage der Transparenz auch der in der Rechtsprechung noch nicht abschließend bewertete Gedanke, dass eine pauschale Abgeltung von Überstunden mit dem Grundgehalt ab einem gewissen Grad zu einem rechtlich nicht mehr zulässigen Missverhältnis von Arbeitsleistung und der hierfür erbrachten Gegenleistung (Vergütung) führen kann. Für eine abschließende rechtliche Bewertung der Zulässigkeit derartiger Regelungen sind überdies nicht zuletzt auch die Stellung des Arbeitnehmers im Unternehmen sowie einschlägige kollektivrechtliche Regelungen in Tarifverträgen oder gegebenenfalls auch Betriebsvereinbarungen zu berücksichtigen.</p>
<p><b>Ansprechpartner</b></p>	<p><b>Dr. Henning Reitz</b>  <b>Dr. Jens Jensen</b></p> <p style="text-align: right;">(h.reitz@justem.de)  (j.jensen@justem.de)</p> <p style="text-align: center;"><a href="http://www.justem.de">www.justem.de</a></p>