

Published by	Wolters Kluwer Deutschland GmbH Redaktion Personalwirtschaft Luxemburger Straße 449 50939 Köln
Publication	Personalpraxis24.de http://www.personalpraxis24.de/aktuelles/thema-der-woche/archiv-der-themen-der-woche/verguetung-wann-ueberstunden-bezahlt-werden-muessen/
Date	September 2012
Author	Julia Zange, LL.M., Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Jones Day

Vergütung: Wann Überstunden bezahlt werden müssen

Für die Vergütung von Mehrarbeit (Überstunden) bestehen keine gesetzlichen Vorgaben. Das Arbeitszeitgesetz ist Arbeitsschutzrecht und regelt lediglich, inwieweit und in welchem Umfang Mehrarbeit (un-)zulässig ist (höchstzulässige Arbeitszeit). Fehlt eine Regelung im Arbeits- oder Tarifvertrag zur Vergütung von Überstunden, gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, § 612 BGB. Schließlich erbringt der Arbeitnehmer eine Mehrleistung. Viele Arbeitsverträge beinhalten aber Klauseln, die eine Überstundenvergütung regeln. Mehrarbeit pauschal abzugelten ist ebenfalls üblich. Doch nicht alle Vereinbarungen sind wirksam.

Fall 1: Pauschale Abgeltung mit Festlegung des zeitlichen Umfangs

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem aktuellen Urteil entscheiden, dass eine Klausel im Arbeitsvertrag wirksam ist, nach der bis zu 20 Überstunden im Monat mit der Vergütung abgegolten sind (16.05.2012, 5 AZR 331/11).

Konkret ging es in dem Verfahren um einen in der Disposition beschäftigten Arbeitnehmer. Bei einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden erhält er ein Grundgehalt von ca. 2.200 Euro. Mit seinem Arbeitgeber hatte er zuvor vertraglich vereinbart, dass 20 Überstunden pro Monat abgegolten sind. Als der Arbeitnehmer jedoch Überstunden arbeitet, verlangt er dafür eine gesonderte Vergütung. Seine Klage scheiterte in allen drei Instanzen.

Nach Auffassung des BAG ist eine Klausel zur pauschalen Abgeltung von 20 Überstunden pro Monat wirksam. Abgeltungsklauseln für Überstunden seien in der Praxis nicht ungewöhnlich, also nicht "überraschend" im Sinn des § 305c BGB. Die Klausel sei auch nicht intransparent (§ 307 BGB). Denn es ist ausdrücklich geregelt, in welchem zeitlichen Umfang Arbeitsleistungen erfasst werden ("20 Stunden"). Dies sei klar und verständlich, und der Arbeitnehmer wusste, welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. Eine Inhaltskontrolle sei nicht möglich, da die Abgeltung von Überstunden eine Hauptleistungsabrede darstelle (Vergütungspflicht).

Fall 2: Pauschale Abgeltung ohne Festlegung des zeitlichen Umfangs

In einem Urteil Ende Februar 2012 hatte das BAG eine Überstunden-Abgeltungsklausel für unwirksam gehalten. Die Abgeltungsklausel sollte alle Überstunden erfassen und legte keinen zeitlichen Umfang fest, und scheiterte an der Transparenzkontrolle. Die pauschale Vergütung von Mehrarbeit ist nur dann wirksam, wenn die Regelung klar und verständlich ist. Der Arbeitnehmer muss bereits bei Vertragsschluss erkennen können, was gegebenenfalls "auf ihn zukommt" und welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss (22.02.2012, 5 AZR 765/10).

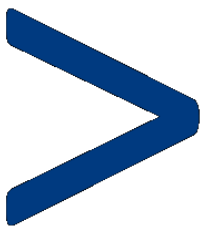
Arbeitgeber sollten deshalb die Stundenanzahl, die mit der vereinbarten Vergütung abgegolten ist, vertraglich festhalten und eindeutig regeln. Nach wie vor bleibt jedoch offen, in welchem Umfang eine pauschale Abgeltung von Überstunden angemessen ist. Das Arbeitszeitgesetz hält ausgehend von einer 6-Tage-Woche eine wöchentliche Arbeitszeit bis zu 48 Stunden für zulässig. Bei einer 40-Stunden-Woche dürften bis zu 8 Überstunden wöchentlich wirksam in die Pauschalabgeltung einbezogen werden können.

Fall 3: Pauschale Abgeltung bei Diensten höherer Art

Doch gibt es nach Ansicht des BAG keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz, nach dem jede Mehrarbeitszeit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu vergüten ist. Einen solchen Grundsatz gibt es insbesondere nicht bei gut bezahlten Diensten höherer Art, und zwar auch dann nicht, wenn der Anstellungsvertrag eine unwirksame pauschale Abgeltung der Mehrarbeit regelt (17.08.2011, 5 AZR 406/10).

Im Fall ging es um einen angestellten Rechtsanwalt, der im Jahr 2007 ein Jahresgehalt in Höhe von insgesamt 88.000 Euro erhielt. Im Arbeitsvertrag war zwar geregelt, dass Mehrarbeit durch die Vergütung abgegolten sein soll. Doch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses forderte der Arbeitnehmer Überstundenvergütung für zwei Jahre in Höhe von knapp 40.000 Euro.

Die Richter des BAG verneinten den Anspruch. Zwar sei die geregelte Pauschalabgeltung von Überstunden mangels hinreichender Transparenz nach § 307 BGB unwirksam. Aber der Arbeitnehmer könnte mit deutlich herausgehobenem Gehalt nicht ohne weiteres erwarten, dass Überstunden zusätzlich vergütet würden. Arbeitnehmer, die Mehrarbeit in der Erwartung leisten, die eigene Karriere zu fördern, handeln auf eigenes Risiko. Auch wenn dies dann schiefgehe (im Fall: enttäuschte Partnererwartung). In die gleiche Richtung geht ein kurz danach ergangenes Urteil des BAG: Arbeitnehmer können bereits dann keine Vergütung der Überstunden erwarten, wenn die Vergütung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt (21.09.2011, 5 AZR 629/10). Im Jahr 2012 liegt die Beitragsbemessungsgrenze West bei 67.200 Euro im Jahr.



Praxishinweis: Arbeitgeber müssen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG berücksichtigen. Der Betriebsrat hat mitzubestimmen, ob und in welchem Umfang Überstunden zu leisten sind. Im Falle des Verstoßes kann der Betriebsrat einen Unterlassungstitel erwirken, der Ordnungsgeld androht. So kann die weitere mitbestimmungswidrige Anordnung von Überstunden zu einem teuren Vergnügen werden. Bis zu 10.000 Euro Ordnungsgeld kann für jede weitere ungenehmigte Überstunde festgesetzt werden.

Fazit: Arbeitgeber sollten Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag festhalten. Sie bieten Schutz vor Ansprüchen aus monate- oder jahrelang angehäuften Überstunden. Die Darlegungs- und Beweislast für geleistete Überstunden liegt jedoch immer beim Arbeitnehmer: Er muss vortragen und beweisen, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet hat. Das gelingt in der Praxis häufig nicht einfach.