

Aktuelle Rechtsprechung zur Vergütung von Überstunden*

Die Frage der Vergütung von Überstunden ist in vielerlei Hinsicht im Arbeitsleben ein Streitpunkt.

Neben der Thematik

- a. der Vergütung **behaupteter Überstunden**, steht im Vordergrund zahlreicher Rechtsstreitigkeiten, ob
- b. eine **Vergütung für Überstunden** nach der arbeitsvertraglichen Vereinbarung oder nach § 612 BGB überhaupt geschuldet wird. Ferner,
- c. ist Streitpunkt, wie **Arbeitsvertragsklauseln** zur Überstundenvergütung (etwa Pauschalierung) zu bewerten sind.

In jüngerer Zeit sind einige höchstrichterliche Urteile ergangen, die im Folgenden kurz für die Praxis dargestellt werden sollen:

I. Vertragsklauseln

1.

Klausel:

Mit der vereinbarten Vergütung sind die ersten zwanzig Überstunden im Monat mit drin.

Anmerkung:

Diese Klausel wurde **mündlich** mit einem kaufmännischen Angestellten (Disponent) in einem nichttarifgebundenen Unternehmen der Automobilzulieferindustrie mit 770 Mitarbeitern vereinbart. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit betrug 40 Stunden, das Grundgehalt € 2.184,84.

Das BAG (VOM 16.05.2012, 5 AZR 331/11) bewertet diese Klausel als **AGB** (da in einer Vielzahl von Fällen, wenn auch nur **mündlich**, vereinbart) und im übrigen für **wirksam**. Sie sei weder intransparent, da der Arbeitnehmer erkennen kann, was ggf. auf ihn zukommt und welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. Im übrigen handele es sich bei dieser Klausel um eine Abrede über die Hauptleistung und unterliege damit nur einer eingeschränkten Inhaltskontrolle. Es ist in diesem Zusammenhang nicht Aufgabe des Gerichts, über das Gesetz den gerechten Preis zu ermitteln.

Ob eine Klausel, die eine Pauschalvergütung von Überstunden **mit** einer Abrede über die Befugnis des Arbeitgebers zur Anordnung von Überstunden kombiniert (eine Abrede, wann Überstunden zu leisten sind, wurde im vorliegenden Fall nicht getroffen), eine kontrollfähige Preisnebenabrede ist, ist weiterhin offen.

* Dr. Ulrich Brötzmann
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht
Bonifaziusplatz 1b
55118 Mainz
Tel.: 06131/61 81 56
Fax: 06131/61 81 57
E-Mail: post@kanzlei-broetzmann.de

2.

Klausel:

In Fällen dringenden betrieblichen Bedarfs ist der Arbeitnehmer verpflichtet, vorübergehend Mehrarbeit (Überstunden) zu leisten.

Bei Gehaltsempfängern sind die Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit durch Zahlung des Gehalts pauschal abgegolten.

Anmerkung:

Die betriebsübliche WAZ betrug 40 Stunden. Nach Auffassung des BAG (VOM 16.05.2012, 5 AZR 347/11) ist die Klausel nicht klar und verständlich. Der Umfang der davon erfassten Überstunden sei im Arbeitsvertrag ebensowenig bestimmt wie die Voraussetzung, unter denen Überstunden zu leisten sind, also wann ein Fall dringenden betrieblichen Bedarfs vorliegen soll.

Auch die Verwendung des Begriffs Mehrarbeit und als Synonym Überstunden deuten darauf hin, dass auch eine Überschreitung der gesetzlichen Arbeitszeit von der Klausel erfasst sein soll, zumal der Arbeitgeber den Kläger im Arbeitsvertrag verpflichten wollte, seine ganze Arbeitskraft dem Unternehmen zu widmen.

Die Klausel ist unwirksam.

Solange die Vergütung für Überstunden somit (mangels Wirksamkeit) nicht geregelt ist, kommt als Anspruchsgrundlage für die gesonderte Vergütung § 612 Abs. 1 BGB in Betracht (s.u.)

3.

Klausel:

Der Arbeitnehmer ist bei betrieblicher Erfordernis auch zur Mehrarbeit sowie Sonntags- und Feiertagsarbeit verpflichtet.

Der Arbeitnehmer erhält für die Über- und Mehrarbeit keine weitergehende Vergütung.

Anmerkung:

Bei dem Arbeitnehmer (Kläger) handelte es sich um einen Lagerleiter mit einem Monatsbruttogehalt von € 1.800,-. Die wöchentliche Arbeitszeit betrug 42 Stunden. Die Klausel ist unwirksam (§ 307 Abs. 1 S. 1 BGB), weil sie unklar und unverständlich ist (BAG VOM 22.02.2012, 5 AZR 765/10).

Diese Klausel unterliegt auch der Transparenzkontrolle, da eine die pauschale Vergütung von Überstunden regelnde Klausel nur dann klar und verständlich ist, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistung in welchem zeitlichen Umfang von ihr erfasst werden soll.

Im übrigen sind die Umstände, unter denen Überstunden zu leisten sei, hier nur vage umschrieben (bei betrieblicher Erfordernis).

4.

Klausel:

Erforderliche Überstunden sind mit dem Monatsgehalt abgegolten.

Anmerkung:

Die Klausel ist nicht klar und verständlich und mangels Transparenz (§ 307 Abs. 3 S. 2 BGB) unwirksam (*BAG VOM 01.09.2010, 5 AZR 517/09*). Pauschalierungsabreden gelten als unangemessen. Derartige Klauseln müssen also entweder eine Obergrenze oder eine wenigstens dem Umfang nach kalkulierbare Pflicht zur Zusatzarbeitsleistung erkennbar machen.

5.

Klausel:

Durch die zu zahlende Bruttovergütung ist eine etwaig notwendig werdende Über- oder Mehrarbeit abgegolten.

Anmerkung:

Der Kläger dieses Falls war angestellter Rechtsanwalt mit einem Jahresbruttogehalt von € 80.000,--. Der Mitarbeiter sollte seine ganze Arbeitskraft ausschließlich der vereinbarten Tätigkeit widmen. Die regelmäßige Arbeitszeit betrug 40 Wochenstunden.

Die Klausel sei mangels hinreichender Transparenz unwirksam. Sie ist nicht klar und verständlich. Insbesondere werde nicht deutlich, welcher Umfang darüber hinaus geschuldet wird, noch sind die Umstände klar erkennbar, unter denen Überstunden etwaig notwendig sein sollen. Zudem hätten die Parteien die Klausel nicht mit einer Beschränkung auf die nach § 3 ArbZG zulässige Höchstarbeitszeit (48 Stunden) verstanden (*BAG VOM 17.08.2011, 5 AZR 406/10*).

6.

Klausel:

Überstunden gelten mit Gehalt als abgegolten.

Anmerkung:

Im Arbeitsvertrag waren 40 WAZ sowie Bruttomonatsgehalt € 2.200,-- zzgl. Provision in Höhe von 10 % des Nettobetrages aus der Provision für Bürovermittlung vereinbart.

Der Arbeitnehmer hat somit nicht unerhebliche zeitunabhängige Provisionen verdient, zuletzt ca. 50 % des Monatsgehaltes. In diesem Fall besteht in der Regel kein Anspruch auf Überstundenvergütung. Nur dann, wenn vereinbart, was wirksam nicht vorlag (*BAG VOM 27.06.2012, 5 AZR 530/11*).

Überstundenklausel mangels Transparenz unwirksam (§ 307 Abs. 3 S. 1 iVm. Abs. 1 S. 2 BGB).

Aber: Besteht ein Anspruch auf Überstundenvergütung nach § 612 Abs. 1 BGB? Objektive Vergütungserwartung fehlt,

- a. wenn arbeitszeitbezogen und arbeitszeitunabhängig vergütete Arbeitsleistungen zeitlich verschränkt sind (wie in diesem Fall),
- b. wenn Dienste höherer Art geschuldet sind (siehe unter 5.)

- c. oder insgesamt eine deutlich herausgehobene, die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung überschreitende Vergütung gezahlt wird (siehe II.).

II. Keine wirksame Regelung im Arbeitsvertrag zur Überstundenvergütung – bestehen trotzdem Vergütungsansprüche?

Soweit keine Regelung zur Vergütung von Überstunden im Vertrag existiert (z.B. unwirksame Klausel), kann sich der Anspruch auf Überstundenvergütung aus § 612 Abs. 1 BGB ergeben. Danach ist eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung (Arbeit) den Umständen nach nur gegen eine Vergütung **zu erwarten ist**.

Immer dann, wenn also eine Vertragsklausel zur Vergütung unwirksam ist, greift als gesetzliche Regelung § 612 BGB ein, der die Rechtsfolgen des Fehlens einer wirksamen Vergütungsvereinbarung regelt.

Die Vorschrift ist entsprechend auf Überstundenvergütungen anzuwenden.

- Einen allgemeinen Rechtssatz, dass jede Mehrarbeit, jede Anwesenheit im Betrieb oder dienstliche Abwesenheit (Reisezeiten) über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu vergüten ist, gibt es nicht.

Die nach § 612 BGB (s.o.) erforderliche objektive Vergütungserwartung ist insbesondere dann gegeben, wenn die Vergütung auch unter Berücksichtigung von eventuellen Prämien und Zuschlägen ganz erheblich unter der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt. Diese beträgt z.Zt. € 67.200,--/€ 5.600,-- mtl. (West) und € 57.600,--/€ 4.800 mtl. (Ost).

Übersteigt also die Vergütung die Beitragsbemessungsgrenze, liegt in der Regel keine objektive Vergütungserwartung für jede geleistete Überstunde vor (*BAG VOM 17.08.2011, 5 AZR 406/10*). Besteht somit keine (wirksame) Vergütungsabrede für Überstunden im Arbeitsvertrag, ist bei dieser „Einkommenschicht“ im Betrieb von keiner potentiellen Vergütungserwartung auszugehen. Insofern erscheint es durchaus nicht fern zu liegen, in diesen Fällen für Überstunden gar keine Vergütungsregelung zu treffen.

III. Darlegungs- und Beweislast

Wenn Arbeitnehmer, insbesondere nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Überstundenvergütungsklagen erheben, scheitern diese oftmals an der sogenannten Darlegungs- und Beweislast.

Was muss ein klagender Arbeitnehmer darlegen? Was hat er dementsprechend zu beweisen, wenn der Arbeitgeber bestreitet?

- Da die konkret zu leistende Arbeit in der Regel vom Arbeitgeber durch Weisungen zu bestimmen ist (*KENNZEICHEN DES ARBEITNEHMERS IST SEINE WEISUNGSABHÄNGIGKEIT IM HINBLICK AUF DIE ARBEITSLEISTUNG, § 106 GEWO*), ist der Vortrag des Arbeitnehmers in einem Prozess zunächst ausreichend, wenn er vorträgt, er habe sich zur rechten Zeit, am rechten Ort, bereitgehalten, um Arbeitsanweisungen des Arbeitgebers zu befolgen. D.h., der Arbeitnehmer genügt seiner Darlegungslast, indem er vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet bzw. im Falle von Überstunden über die übliche Arbeitszeit hinaus geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereit gehalten hat.

- Erleichtert wird das dem Arbeitnehmer, wenn Beginn und Ende der Arbeit z.B. durch Schichtpläne feststehen.
- Gelingt dem Arbeitnehmer die Darlegung und im Fall des Bestreitens der Beweis nicht, muss er das Risiko des Prozessverlustes tragen.

IV. Klauseln

- Unter der Überschrift „Vergütung“ sollte im Normalfall eine Klausel zur Bezahlung von Überstunden im Vertrag vereinbart werden. Die Klausel kann z.B. enthalten, dass mit der Vergütung bis zu 10 Stunden im Monat abgegolten sind oder bis zur Höchstgrenze des § 3 ArbZG (ablehnend *LAG HAMM VOM 16.11.2004, 19 SA 1624/04; ABER BAG VOM 01.09.2010, 5 AZR 517/09* durch Auslegung einer Vereinbarung uU. relevant).
- Unter dem weiteren Abschnitt „Arbeitszeit“ ist eine Regelung zur Leistung von Überstunden (Verpflichtung und unter welchen Umständen) zu formulieren.

Auf den Einzelfall und den jeweiligen Betrieb abgestellte Klauseln können beim Verfasser angefordert werden.