



Abgeltung von Überstunden im Arbeitsvertrag

von Dr. Marcus Soiné
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Viele Arbeitsverträge enthalten seit jeher Formulierungen wie „mit der Zahlung des Gehaltes sind sämtliche Überstunden abgegolten“ oder „geleistete Überstunden werden nicht gesondert vergütet, sondern sind mit dem Gehalt abgegolten“.

Bis zum 01. Januar 2002, dem Inkrafttreten der letzten großen Schuldrechtsreform, begegneten derartige Klauseln kaum Bedenken, da sie durch die zivilrechtliche Vertragsfreiheit gedeckt und die Arbeitsverträge selbst nur an den zivilrechtlichen Generalklauseln von Treu und Glauben, Wucher und Sittenwidrigkeit gemessen wurden.

Seit 01. Januar 2002 unterliegen jedoch auch Arbeitsverträge einer Kontrolle nach dem AGB-Recht, so dass viele traditionell verwendete Arbeitsvertragsregelungen von den Instanz- und Obergerichten auf ihre Wirksamkeit hin geprüft werden. Prominentes Beispiel war u.a. die Überstundenklausel, welche durch Urteil vom 01. September 2010 – 5 AZR 517/09 – für unwirksam erklärt wurde.

1. Ausgangsfall

In dem entschiedenen Fall bestanden in einem Schichtbetrieb arbeitsvertragliche Regelungen, wonach die Belegschaft bei betrieblicher Notwendigkeit auch außerhalb der festgelegten Arbeitszeiten arbeiten musste. Das gewährte Gehalt wurde gewährt

für 45 Arbeitsstunden, wobei im Arbeitsvertrag eine Aufteilung in 38 Normal- und 7 Mehrarbeitsstunden erfolgte. Mit dieser Vergütung, so der Arbeitsvertrag weiter, seien erforderliche Überstunden mit abgegolten.

2. Entscheidung und Begründung

Bei der Überstundenabgeltung handelt es sich um eine Klausel, die die Hauptleistungspflichten im Arbeitsvertrag regelt. Derartige Klauseln sind der normalen Inhaltskontrolle grundsätzlich entzogen.

Allerdings lässt das Gesetz hinsichtlich der Klauseln, die die Hauptleistungspflicht der Parteien betreffen, eine sog. Transparenzkontrolle im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. Satz 1 BGB ausdrücklich zu. Auch solche Regelungen müssen klar und verständlich sein, sollten sie Wirksamkeit erlangen.

Dieses Transparenzgebot ist seit der Einführung der Klauselkontrolle im Arbeitsrecht vom BAG konkretisiert worden und umfasst auch das Bestimmtheitsgebot. Hiernach müssen in Arbeitsverträgen die Voraussetzungen und Rechtsfolgen einzelner Regelungen so genau beschrieben werden, dass für den Arbeitgeber keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Es soll der Gefahr vorgebeugt werden, dass der Arbeitnehmer als Vertragspartner durch eine missverständliche Formulierung von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Dies ist nur dann gegeben, wenn die Rechte und Pflichten beider Vertragspartner so klar und präzise wie möglich umschrieben sind.

Der 5. Senat des BAG sieht in der Klausel eine unklare und unverständliche Regelung. Mit der gewählten Formulierung würde der Arbeitnehmer von der Geltendmachung bestehender Rechtsansprüche abgehalten, da er meinen könne,

keinen gesonderten Anspruch auf Überstundenvergütung zu haben. Auch könne er bei Vertragsschluss nicht erkennen, was auf ihn zukommt, da unklar bleibt, bis zu welchem Maximalumfang er Überstunden leisten müsse.

Die Erfurter Richter machten mit dem Urteil erneut deutlich, dass sie den gesetzgeberischen Auftrag der Klauselkontrolle sehr ernst nehmen und auch nicht davor zurückschrecken, vielfach verwendeten Regelungen die Wirksamkeit abzusprechen.

3. Fazit

Arbeitgeber und Arbeitnehmer tun gut daran, bereits vor Abschluss eines Arbeitsvertrages fachmännische Beratung in Anspruch zu nehmen. Gerade die Verwendung arbeitsvertraglicher Klauseln, die schon seit langem ungeprüft verwendet werden, bergen erhöhtes Risikopotential, das umso höher ist, da die Rechtsprechung in der Regel eine vollumfängliche Unwirksamkeit annimmt und die Klausel nicht etwa nur in dem Teil unwirksam erklärt, der unangemessen benachteiligend wirkt. Es vergeht kaum eine Woche, in der die Rechtsprechung nicht Stellung zu den traditionell verwendeten Klauseln nimmt.

Die Kenntnis dieser Rechtsprechung verhindert nicht nur im Einzelfall die Unwirksamkeit einer Klausel, sie eröffnet für den Arbeitgeber auch Gestaltungsmöglichkeiten. Kann der Arbeitnehmer beispielsweise im oben geschilderten Fall grundsätzlich die Bezahlung der Überstunden aus den letzten drei Jahren fordern, so wäre ihm dies beispielsweise verwehrt, wenn der Arbeitsvertrag eine wirksame Verfallklausel zugunsten des Arbeitgebers enthalten würde.