

Arbeitsrecht

BAG: Pauschalabgeltung von Überstunden in Anstellungsvertrag ist unwirksam

BGB §§ 307 I 2, 306 I

Die AGB-Klausel „*erforderliche Überstunden sind mit dem Monatsgehalt abgegolten*“ genügt nicht dem Transparenzgebot (§ 307 I 2 BGB), wenn sich der Umfang der danach ohne zusätzlich Vergütung zu leistenden Überstunden nicht hinreichend deutlich aus dem Arbeitsvertrag ergibt. (Leitsatz des Gerichts)

BAG, Urteil vom 01.09.2010 – 5 AZR 517/09
(LAG Hamm), BeckRS 2010, 74881

Sachverhalt

In einem Unternehmen gilt eine wöchentliche Sollarbeitszeit von 45 Stunden; jede darüber hinausgehend geleistete Stunde wird auf einem Konto erfasst. Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis verlangt ein Arbeitnehmer die Auszahlung seiner mehr als 100 Plusstunden auf dem Konto, was der Arbeitgeber unter Hinweis auf den Anstellungsvertrag verweigert. Dort ist unter anderem das Folgende geregelt: „*Mit der vorstehenden Vergütung sind erforderliche Überstunden des Arbeitnehmers mit abgegolten.*“

Entscheidung

Wie schon die beiden Vorinstanzen hält das BAG die Klage für gerechtfertigt. Nach Auffassung des Gerichts verstößt eine Klausel im Anstellungsvertrag, die jegliche Überstundenvergütung als mit dem Grundgehalt pauschal abgegolten erklärt, gegen das Transparenzgebot in § 307 BGB. Der Arbeitnehmer könne bei Abschluss des Vertrages nämlich nicht absehen, in welchem Umfang er tatsächlich zur Ableistung von Überstunden verpflichtet sei. Er wisse folglich bei Vertragsschluss nicht, worauf er sich mit der Klausel einlasse. Insoweit bilden nach Auffassung des BAG auch die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten nach dem Arbeitszeitgesetz keine Obergrenze insofern, als Arbeitsleistung unter Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz nicht verlangt werden dürfe und deshalb im Zusammenspiel zwischen Arbeitsvertrag und Gesetz die Obergrenze der Arbeitsverpflichtung erkennbar und transparent sei.

Praxisfolgen

Die Entscheidung des BAG kommt nach der Schuldrechtsreform nicht überraschend. Sie ist folgerichtig und inhaltlich nicht zu kritisieren. In der Praxis ver-

wenden allerdings nach wie vor viele Unternehmen die streitgegenständliche Formulierung. Viele tun dies sogar im Bewusstsein deren Unwirksamkeit allein mit dem Ziel, den Arbeitnehmer schon durch den Vertragstext von der Geltendmachung von Überstundenvergütung abzuhalten. Ob diese Abschreckungswirkung nach der ausdrücklichen Entscheidung des BAG noch zu erreichen ist, darf getrost in Frage gestellt werden.

Arbeitgeber müssen sich also vermehrt auf die Einforderung von Überstundenvergütungen – jedenfalls bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – einstellen. Im Prozess kann der Arbeitgeber seinen Schaden dann nur noch unter Hinweis auf vertragliche oder tarifvertragliche Verfallklauseln oder das (substantiierte) Bestreiten der geleisteten Überstunden begrenzen. Sofern der Arbeitgeber nicht selbst die Überstunden erfasst, haben Arbeitnehmer nicht selten Schwierigkeiten, diese hinreichend substantiiert darzulegen und unter Beweis zu stellen.

Für die Begrenzung künftiger Risiken ist an eine Umformulierung der Arbeitsverträge zu denken. Pauschalabgeltungsklauseln sind nunmehr nur noch dann zulässig und wirksam, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welches Überstundenkontingent damit im Maximalfall abgegolten sein soll. Eine entsprechende Formulierung lässt sich leicht entwerfen und – bei Neueinstellungen – auch leicht implementieren; im bestehenden Arbeitsverhältnis ist dies bedeutend schwerer. Der Arbeitgeber muss nicht nur die Arbeitnehmer von der Vertragsänderung überzeugen; er stößt bei der Vielzahl von Mitarbeitern auch an kapazitive Grenzen.

Sofern ein Arbeitgeber eine noch weitergehende Flexibilisierung und finanzielle Entlastung im Hinblick auf Überstunden umsetzen möchte, sollte er an die Verhandlung flexibler Arbeitszeitmodelle mit dem Betriebsrat denken wie etwa die Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit. Hierbei ist der Arbeitnehmer eigenständig für die Verteilung seines Stundenkontingents verantwortlich, kann eigenständig Arbeitszeiten vor- oder nachholen und es findet keine Arbeitszeiterfassung statt. Das Entstehen von Überstunden ist damit schon begrifflich ausgeschlossen.

Rechtsanwalt Bernd Weller,
Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Heuking Kühn Lüer Wojtek, Frankfurt a. M. ■