

Wem die Überstunde schlägt

Pauschale Abgeltungsklauseln für Mehrarbeit sind riskant / Vertrauensarbeitszeit als Alternative

Von Bernd Weller

Überstunden sind für Unternehmen ein geeignetes Mittel, um Arbeitsspitzen flexibel abzuarbeiten. Wer dabei die richtigen Kniffe kennt, kommt um das Vergüten der Mehrarbeit herum.

Überstunden sind Arbeitszeiten, die Arbeitnehmer über die einzel- oder tarifvertraglich geschuldete Arbeitszeit hinaus leisten. Ob Unternehmen diese auch vergüten müssen, ist im Gegensatz zu früheren Regelungen unabhängig davon, ob er die im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) definierten Höchstarbeitszeiten überschreitet. Ob Überstunden zu vergüten sind, hängt davon ab, ob der Arbeitgeber die Überstunden angeordnet oder geduldet hat, und was einzel- oder tarifvertraglich zur Vergütungspflicht geregelt ist.

Wenn (insbesondere tarifvertraglich) kein Überstundenzuschlag vereinbart wurde, sind Überstunden mit dem regulären Stundensatz zu vergüten. Das kann für den Arbeitgeber schnell teuer werden. Arbeitgeber versuchen daher oft, die Vergütungspflicht vertraglich auszuschließen („Mit dieser Vergütung sind alle Überstunden abgegolten“).

Transparenzgebot gilt. Diese Klausel kann beim Arbeitgeber jedoch trügerische Hoffnungen wecken. Meist kommt das böse Erwachen, wenn ein Arbeitsverhältnis beendet werden soll. Noch vor wenigen Jahren wurden pauschale Abgeltungsklauseln für unbedenklich gehalten; allenfalls in Ausnahmefällen wurde deren Anwendung wegen Sittenwidrigkeit für unzulässig erklärt. In den vergangenen Jahren nehmen die Arbeitsgerichte an, dass pauschale Abgeltungsklauseln unzulässig und unwirksam sind, weil sie gegen das Transparenzgebot verstoßen. Der Arbeitnehmer wisse bei Abschluss des Arbeitsvertrages nicht, wie viele Stunden er für sein Monatsentgelt arbeiten müsse.

Arbeitszeit plus Überstunden dürfen Höchstarbeitszeiten nicht überschreiten



Foto: getty images

Wenn es mal wieder länger geworden ist, gleichen Arbeitgeber angefallene Überstunden lieber mit Freizeit als mit Geld aus.

Eine solche Abgeltungsklausel ist demnach nur dann wirksam, wenn der Arbeitnehmer erkennen lässt, wie viel er für sein Arbeitsentgelt – im schlimmsten Fall – zu leisten verpflichtet ist. Im Arbeitsvertrag muss also eine Höchstgrenze bestimmt werden, welche Höchstzahl von Überstunden mit dem Grundgehalt abgegolten sind.

Das wirft die Frage nach der allgemein zulässigen Höchstgrenze auf: Wie viele Überstunden dürfen mit dem Grundgehalt abgegolten werden? Die Antwort ist für jeden Einzelfall abhängig von der Höhe des Grundgehalts (im Vergleich zum Tariflohn). Liegt das Grundgehalt deutlich unter Tarifniveau, halten dies viele Gerichte für unzulässig. Die Anzahl der abgegoltenen Überstunden sollte nicht mehr als 10 bis 25 Prozent der geschuldeten Arbeitszeit betragen. Außerdem sollte sich bei einer Addition von regulärer Arbeitszeit und Überstunden kein Verstoß gegen die

Höchstarbeitszeiten nach dem ArbZG ergeben. Je Kalenderwoche dürfen sich dann also nicht mehr als 48 Arbeitsstunden ergeben und nicht mehr als 10 Stunden je Arbeitstag. Jeder Arbeitgeber muss für sich entscheiden, ob er die allumfassende Pauschalabgeltung mit dem Risiko einer bösen Überraschung oder lieber die rechtssicherere Vertragsgestaltung wählt, die für die Abgeltung von Überstunden Höchstgrenzen vorsieht.

Ausgleich mit Freizeit. Aus Anwaltsicht ist die folgende Klausel zu empfehlen. Sie gibt dem Arbeitgeber zudem die Flexibilität, erbrachte und vergütungspflichtige Überstunden mit Freizeit statt finanziell abgelden zu können.

„Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sofern betriebliche Belange dies erfordern, maximal (...) Überstunden (einschließlich Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit) im Monat zu leisten. Diese Mehrarbeit ist mit der in § (...) bestimmten Vergütung abgegolten. Etwaige darüber hinausge-

hende Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers durch Freizeit oder Geld ausgeglichen.“

Bei leitenden Angestellten hat das Bundesarbeitsgericht die Vereinbarung der Pauschalabgeltung aller Überstunden mit dem Monatsverdienst recht großzügig für zulässig erachtet. Zumindest wenn leitenden Angestellten im Anstellungsvertrag eine bestimmte wöchentliche Arbeitszeit (zum Beispiel 40 Stunden) vorgeschrieben wird, erscheint diese Differenzierung bedenklich. Das Transparenzgebot gilt auch für Verträge mit Leitenden – und damit das schon Gesagte.

Zeit nach Vertrauen. Neben der reinen Vertragsgestaltung ist die Vertrauensarbeitszeit eine Alternative. Die Befürchtung, dass ohne Kontrollen weniger gearbeitet werde, hat die Praxis widerlegt. Mangels Arbeitszeiterfassung kann der Arbeitnehmer geleistete Mehrarbeit nicht nachweisen und auch bei seinem Ausscheiden keine Überstundenvergütung einklagen.

Ganz nebenbei wird auf diese Weise auch dem Betriebsrat ein wichtiges Druckmittel aus der Hand genommen. Mit der Genehmigung von Vertrauensarbeitszeit verliert der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht bei Überstunden. Der Arbeitnehmer entscheidet bei Vertrauensarbeitszeit nämlich allein, wann er seine Arbeitszeit erbringt.

DVZ 26.8.2010 (gm)



Bernd Weller, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner bei Heuking Kühn Lüer Wojtek, Frankfurt am Main. Kontakt über grimm@dvz.de

Dunkel, Vögele

Personalberatung für T

www.dunkelvoegele.de