

**AKTUELL**

# Keine Pauschale für Überstunden

Weist das Arbeitszeitkonto Guthaben aus, muss der Arbeitgeber entsprechend zahlen

Von Peter Dorenbeck, Rechtsanwalt in Braunschweig, Lehrbeauftragter der Hochschule Ostfalia

**Wird aus einem Arbeitsvertrag nicht ersichtlich, welche Menge an Überstunden pauschal abgegolten werden, kann der Arbeitnehmer mit Erfolg auf eine Vergütung klagen.**

Ein Arbeitnehmer war als Leiter eines Hochregallagers tätig. In seinem Formulararbeitsvertrag fand sich folgende Regelung zur pauschalen Abgeltung von Überstunden:

„Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches Bruttogehalt von 3000 Euro. Das Gehalt bezieht sich auf 45 Arbeitsstunden wöchentlich. Davon sind 38 Normalstunden und 7 Mehrarbeitsstunden. Die Mehrarbeitsstunden können bei betrieblichen Erfordernissen jederzeit ganz oder teilweise abgebaut und verrechnet werden. Mit der vorstehenden Vergütung sind erforderliche Überstunden mit abgegolten.“

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wies das Arbeitszeitkonto des Mitarbeiters ein Guthaben von 102 Stunden aus. Diese wollte er vergütet haben. Der Arbeitgeber zahlte nicht, sondern verwies auf die Klausel im Arbeitsvertrag, wonach die Überstunden pauschal abgegolten seien.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte in dritter Instanz klar, dass auch Arbeitsverträge Allgemeine Geschäftsbedingungen enthalten können. Sie dürfen einer gerichtli-



Erforderliche Überstunden sind mit abgegolten? Nicht immer kommt der Arbeitgeber damit durch.

Foto: Fotolia

chen Inhaltskontrolle unterzogen werden. Das gilt auch für die Regelung von Hauptleistungspflichten wie Vergütung und Arbeitszeit.

Die Klauseln müssen dem so genannten Transparenzgebot genügen, also klar und verständlich sein. Jeder Vertragspartner muss wissen, was die Gegenleistung für seine eigene Leistung ist. Das erfüllt die hier getroffene Regelung laut BAG nicht. Denn der Arbeitnehmer kann nicht erkennen, was gegebenenfalls „auf ihn zukommt“, das heißt, wie viel Arbeit er letztlich für die vereinbarte Vergütung zu leisten hat.

Zum einen sieht die pauschale Abgeltung hinsichtlich der Anzahl der Stunden, die von ihr erfasst werden sollen, keine Grenze vor – etwa mit Bezug auf die gesetzliche Grenze der Höchstarbeitszeit. Zum anderen wird nicht klar, ob mit der Abgeltung der „Überstunden“ in der Regelung die „Mehrarbeit“ gemeint ist oder Stunden, die noch über diese Mehrarbeit hinausgehen.

Folge: Im konkreten Fall ist die pauschale Abgeltung der Überstunden unzulässig. Der Arbeitnehmer bekommt die 102 angesammelten Überstunden ausgezahlt.

Besteht keine Vereinbarung hinsichtlich einer Mehrarbeitsvergütung, gilt die gezahlte Grundvergütung auch für die Überstunden nach § 612 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch als stillschweigend vereinbart.

Auch tariflich oder gesetzlich verbotene Mehrarbeit ist grundsätzlich zu vergüten. Aus einer übertariflichen oder überdurchschnittlichen Bezahlung allein kann noch nicht gefolgert werden, dass damit auch eine etwaige Mehrarbeit abgegolten sein sollte.

► Urteil des BAG vom 1. September 2010, Aktenzeichen 5 AZR 517/09