

Überstunden täglich aufschreiben

Aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichtes zur zusätzlichen Vergütung von Mehrarbeit

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

Was ist von arbeitsvertraglichen Klauseln wie dieser zu halten? „Das Gehalt beträgt 2200 Euro brutto monatlich. Damit sind jegliche Stunden abgegolten.“

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB; Paragraph 612 Absatz 1) bestimmt: Eine Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.

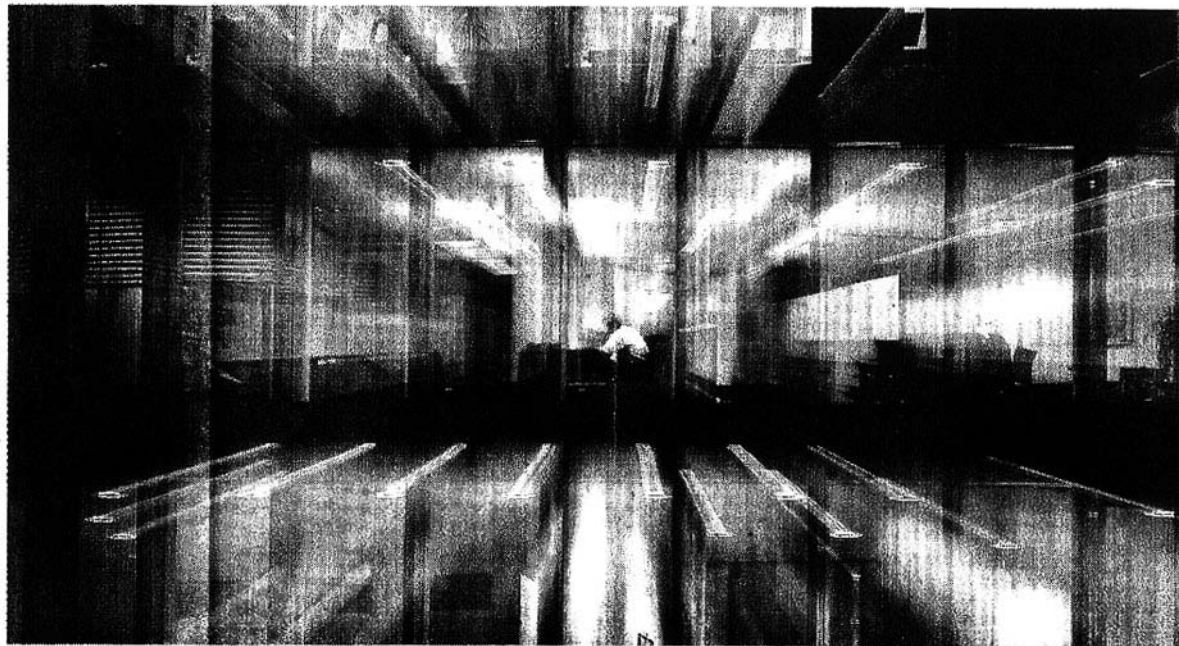
Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat dazu jüngst entschieden: Bei Fehlen einer wirksamen Vergütungsregelung verpflichtet das BGB den Arbeitgeber, geleistete Mehrarbeit zusätzlich zu vergüten.

Im konkreten Fall war der Kläger als Lagerarbeiter zu einem monatlichen Bruttolohn von 1800 Euro bei der beklagten Spedition tätig. Im Arbeitsvertrag hatten die Parteien eine wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden vereinbart. Bei betrieblichem Erfordernis sollte der Kläger ohne besondere Vergütung zu Mehrarbeit verpflichtet sein.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Arbeitnehmer die Vergütung für insgesamt 968 geleistete Überstunden.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt gab ihr in der Berufung statt, und das BAG wies die Revision des Arbeitgebers hiergegen zurück.

Laut BAG schuldet die Beklagte dem Kläger die Überstundenvergü-



Nach Einbruch der Dunkelheit sitzt ein Angestellter in seinem Büro am Schreibtisch (mit Zoomeffekt fotografiert). Arbeitnehmer sollten über Überstunden Buch führen, um Ansprüche nachweisen zu können. Foto: Rumpfenhorst/dpa

– tung. Angesichts der – bescheidenen – Höhe des vereinbarten Bruttolohns war die Leistung von Überstunden nur gegen eine zusätzliche Vergütung zu erwarten.

Der vertragliche Ausschluss jeder zusätzlichen Vergütung von Mehrarbeit war wegen Intransparenz (Paragraph 307 Abs. 1 Satz 2, BGB) unwirksam. Laut BAG lässt der Arbeitsvertrag aus der Sicht eines verständigen Arbeitnehmers nicht erkennen, welche Arbeitsleistung der Kläger für das vereinbarte Entgelt von 1800 Euro brutto eigentlich schuldet. Der Lagerarbeiter konnte

bei Vertragsschluss nicht absehen, was auf ihn zukommen würde.

BAG, Az.: 5 AZR 765/10

Der Arbeitnehmer, der im Prozess von seinem Arbeitgeber die Bezahlung von Über- oder Mehrarbeitsstunden fordert, muss beim Bestreiten der Über- bzw. Mehrarbeit im Einzelnen darlegen und beweisen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus tätig geworden ist und ob die Stunden vom Arbeitgeber angeordnet oder zur Erledigung der obliegenden Arbeiten notwendig oder vom Arbeitgeber zumindest ge-

billigt oder geduldet worden sind.

Ein Arbeitnehmer tut also gut daran, über seine Arbeit exakt Buch zu führen. Denn es besteht grundsätzlich kein Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf nachträgliche Auskunftserteilung über die in der Vergangenheit geleistete Mehrarbeit.

Leitende Angestellte hingegen haben in der Regel keinen Anspruch auf Überstundenvergütung, wenn sie keine feste Arbeitszeit haben und ihr Gehalt die Gesamtarbeitsleistung vergütet. Es sei denn, dass das Gehalt auf eine bestimmte Arbeitszeit zugeschnitten ist.