



Unzulässigkeit einer pauschalen Überstundenabgeltung (BAG v. 01.09.2010 – 5 AZR 517/09)

Der Fall

In dem entschiedenen Fall war im Arbeitsvertrag bestimmt, dass der Arbeitnehmer Überstunden zu leisten hat, sofern diese zur Erfüllung der vertraglich geschuldeten Leistung erforderlich sind. Sein Bruttogehalt bezog sich auf 45 Arbeitsstunden wöchentlich. Mit dieser Vergütung sollten ausweislich einer weiteren Klausel im Arbeitsvertrag alle erforderlichen Überstunden abgegolten sein. In einem Jahr hatte der Arbeitnehmer unstreitig 102 Überstunden abgeleistet. Er klagte auf Vergütung dieser Überstunden. Der Arbeitgeber machte geltend, die Überstunden seien bereits durch die reguläre Monatsvergütung abgegolten. Die Klage hatte in allen Instanzen Erfolg.

Die Entscheidung

Eine pauschale Überstundenabgeltung ist nach Ansicht des BAG nicht klar und verständlich. Sie verstößt gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und ist daher gem. § 306 Abs. 1 BGB unwirksam. Bereits bei Vertragsschluss muss für den Arbeitnehmer feststehen, welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. Dies ist bei einer pauschalen Abgeltung ohne Festlegung eines Höchstumfangs der zu leistenden Überstunden nicht der Fall. Nach § 306 Abs. 2 BGB tritt an die Stelle der unwirksamen Klausel die Regelung des § 612 BGB. Der Arbeitnehmer hat daher einen Anspruch auf die übliche Vergütung.

Fazit

Um eine transparente und damit wirksame Überstundenregelung zu schaffen, muss im Arbeitsvertrag mithin der (monatliche) Höchstumfang der zu leistenden Mehrarbeit definiert werden. Wird eine unwirksame pauschale Abgeltungsklausel verwendet, besteht die Gefahr, dass der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses rückwirkend für mehrere Jahre Überstundenabgeltung fordert. Der Arbeitgeber kann diese Gefahr dann nur dadurch eindämmen, dass er in den Arbeitsvertrag eine wirksame Ausschlussfrist aufnimmt. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit die ihm angeblich zustehenden Abgeltungsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Geschieht dies nicht, sind die Ansprüche verfallen. Auch im Falle einer unwirksamen Abgeltungsklausel lässt sich durch eine solche Ausschlussfrist mithin das Zahlungsrisiko für den Arbeitgeber erheblich minimieren.