

Sind Überstunden stets extra zu vergüten?

Jeder Arbeitnehmer kennt das Problem. Es fallen Überstunden an und sofort stellt sich die Frage, ob diese Überstunden tatsächlich durch den Arbeitgeber extra zu vergüten sind.

Enthält der Arbeitsvertrag zu dieser Frage keine Regelung, ist zu prüfen, ob tatsächlich im Einzelfall eine Vergütungserwartung besteht. Zu berücksichtigen sind dabei die Verkehrssitte, Art, Umfang und Dauer der Dienstleistung sowie die Stellung der Beteiligten zueinander. So kann sich eine Vergütungserwartung etwa daraus ergeben, dass im betreffenden Wirtschaftszweig Tarifverträge gelten, die für vergleichbare Arbeiten eine Vergütung von Überstunden vorsehen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich schon mehrfach mit diesen Fragestellungen befasst. Nach Ansicht des BAG wird danach in weiten Teilen des Arbeitslebens tatsächlich eine objektive Vergütungserwartung bestehen. Fehlen kann sie etwa, wenn Dienste höherer Art geschuldet sind oder insgesamt eine deutlich herausgehobene Vergütung gezahlt wird. Mit Urteil vom 22.02.2012 hat das BAG klargestellt, dass von einer deutlich herausgehobene Vergütung regelmäßig dann ausgegangen werden kann, wenn das Entgelt die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung überschreitet.

Etwas anderes kann dann gelten, wenn der Arbeitsvertrag tatsächlich eine wirksame Abgeltungsklausel enthält. In seiner neueren Rechtsprechung stellt das BAG strenge Anforderungen an die Transparenz derartiger Abgeltungsklauseln. Pauschale Abgeltungsklauseln, wie sie früher häufig in Arbeitsverträgen zu finden waren („Mit der vereinbarten Vergütung sind sämtliche Überstunden abgegolten“) sind deshalb unwirksam.

Die Abgeltungsklausel muss deshalb so bestimmt sein, dass der Arbeitnehmer bereits bei Vertragsabschluss erkennen kann, was hier möglicherweise auf ihn zukommt, und welche Leistungen er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. Folgende Regelung hat das BAG, um nur ein Beispiel zu nennen, für wirksam gehalten: „In dem vereinbarten monatlichen Gehalt sind die ersten 20 Überstunden im Monat mit drin.“

Man sieht, dass also durchaus Sorgfalt auf die Vertragsgestaltung zu legen ist. Enthält der Arbeitsvertrag z.B. keine oder eine unwirksame Abgeltungsklausel, sollte aus Sicht des Arbeitgebers daran gedacht werden, Verfallfristen zu vereinbaren, um auf diese Weise das Risiko von Nachforderungen zu begrenzen. In jedem Einzelfall sollte natürlich auch geprüft werden, ob auf das bestehende Arbeitsverhältnis nicht auch tarifvertragliche Regelungen anzuwenden sind. Auch in diesen tarifvertraglichen Regelungen finden sich regelmäßig Regelungen zur Überstundenvergütung.

Uwe Dinkat
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Sozialrecht
Anwaltssozietät Dinkat, Stump, Hoffmans, Kuhn