

Überstundenabgeltung

§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB

Eine Klausel in allgemeinen Geschäftsbedingungen, die ausschließlich die Vergütung von Überstunden, nicht aber die Befugnis des Arbeitgebers, Überstunden anzuordnen, regelt, ist eine Hauptleistungsabrede und deshalb von der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ausgenommen.

BAG, Urteil vom 16. Mai 2012 – 5 AZR 331/11

Problempunkt

Der Kläger war auf Grundlage eines mündlichen Arbeitsvertrags bei der Beklagten mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden bei einem regelmäßigen Grundgehalt von 2.185 Euro brutto beschäftigt. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses machte er die Vergütung von Überstunden geltend. Die Beklagte wandte ein, der Personalleiter habe im Einstellungsgespräch dem Kläger erklärt, die ersten 20 Überstunden seien im Monatslohn „mit drin“. Der Kläger habe unter dieser Bedingung seine Arbeit aufgenommen. Überstunden seien ihm gegenüber beanstandungslos entsprechend abgerechnet worden. Der Kläger bestreitet, eine derartige Klausel vereinbart zu haben. Aber selbst wenn, sei sie jedenfalls unwirksam. Arbeitsgericht und LAG lehnten die Überstundenvergütung ab. Beide Instanzen vernahmen den Personalleiter als Zeugen für die mündliche Absprache.

Entscheidung

Die Revision des Klägers hatte keinen Erfolg. Das BAG ging bei seiner Prüfung von der behaupteten mündlichen Absprache zu den Überstunden aus. Da die Beklagte diese in einer Vielzahl von Arbeitsverträgen verwendet hatte, stellte sie eine allgemeine Geschäftsbedingung i. S. d. §§ 305 ff. BGB dar. Sie unterlag daher einer AGB-Kontrolle.

Das BAG konnte jedoch keine Verstöße feststellen. Die Absprache war nicht überraschend nach § 305c Abs. 1 BGB. Eine pauschale Überstundenvergütung ist weit verbreitet. Im Übrigen hatte der Kläger nicht behauptet, die Regelung sei im Einstellungsgespräch an unerwarteter Stelle zur Sprache gekommen.

Die Regelung ist auch nicht intransparent gem. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Aufgrund der klaren Formulierung, dass 20 Überstunden im Monatslohn „mit drin sind“, wusste der Kläger genau, was auf ihn zukommt.

Die Klausel war im Rahmen des § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB nicht auf ihre Angemessenheit hin zu überprüfen. Nach § 307 Abs. 3 BGB sind Hauptleistungsabreden einer Inhaltskontrolle entzogen. Dazu gehören Klauseln, die die Arbeitsleistung und das Entgelt betreffen. Vorliegend handelte es sich um eine solche Hauptleistungsabrede.

Sie regelte die Vergütung der Überstunden, nicht jedoch die Befugnis des Arbeitgebers, diese anzuordnen. Die umstrittene Frage, ob eine Klausel, die eine pauschale Vergütung von Überstunden mit der Anordnungsbefugnis zu Überstunden kombiniert, als Preis-Nebenabrede kontrollfähig ist, musste das BAG daher nicht entscheiden.

Einen Lohnwucher i. S. d. § 138 BGB vermochte das Gericht hier – ebenso wie die Vorinstanzen – nicht zu erkennen.

Konsequenzen

Die Entscheidung des BAG zeigt Arbeitgebern erstmals einen rechtssicheren Weg auf, Überstunden abzugelten. Eine Klausel, die lediglich festlegt, dass eine bestimmte Anzahl von Überstunden mit der regulären Vergütung abgegolten ist, wird im Rahmen des § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB nicht auf ihre Angemessenheit hin überprüft. Allerdings gilt dies nur, wenn der Arbeitgeber die Regelung nicht mit einer Befugnis, Überstunden anzuordnen, verbindet. Nur in diesem Fall ist er in den Grenzen des Lohnwuchers (§ 138 BGB) frei, Überstunden abzugelten.

Praxistipp

Bei der Gestaltung von Arbeitsvertragsklauseln zur Überstundenregelung schafft das Urteil des BAG weitere Klarheit. So ist es möglich, Überstunden abzugelten, solange

- der Arbeitsvertrag die Anzahl der abgegoltenen Überstunden pro Monat benennt und
- er keine Befugnis enthält, Überstunden anzuordnen.

Derartige Abgeltungsklauseln unterliegen keiner Angemessenheitskontrolle. Es gelten nur die Grenzen des § 138 BGB (Lohnwucher). Mit ihnen lässt sich daher eine erhebliche Anzahl von Überstunden pro Monat abgelden.

RA Nico Jänicke,
Squire Sanders (US) LLP, Berlin