



Mandanteninfo 03/2012: Mehrarbeitsvergütung trotz Abgeltungsklausel

Bundesarbeitsgericht:

[Urteil vom 22.2.2012 5 AZR 765/10](#)

Bei Fehlen einer (wirksamen) Vergütungsregelung verpflichtet [§ 612 Abs. 1 BGB](#) den Arbeitgeber, geleistete Mehrarbeit grundsätzlich zu vergüten, wenn diese den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.

Die Frage, ob und in welchem Umfang bzw. welcher Höhe geleistete Mehrarbeit zu vergüten ist, führt immer wieder zu Konflikten im Rahmen von Arbeitsverhältnissen. Arbeitsverträge enthalten vielfach Regelungen, nach denen mit der vereinbarten Vergütung Mehrarbeit mit abgegolten sein soll. Derartige Klauseln sind jedoch wegen Verstoßes gegen [§ 307 Abs. 1 BGB](#) unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen und darüber hinaus intransparent sind.

Der Kläger war als Lagerleiter zu einem monatlichen Bruttoentgelt von € 1.800,00 bei der beklagten Spedition tätig. Im Arbeitsvertrag haben 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 hatte der Kläger Vergütung für 968 in den Jahren 2006 bis 2008 geleistete Überstunden verlangt.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt dem Kläger Recht gegeben. Das Bundesarbeitsgericht hat die Entscheidung des LAG Sachsen-Anhalt bestätigt. Der vertragliche Ausschluss jeder zusätzlichen Vergütung von Mehrarbeit ist gemäß [§ 307 Abs. 1 S. 2 BGB](#) unwirksam, da der Arbeitsvertrag aus der Sicht eines verständigen Arbeitnehmers nicht erkennen lässt, welche Arbeitsleistung für das vereinbarte Bruttoentgelt tatsächlich geschuldet war. Grundsätzlich muss aus dem Arbeitsvertrag erkennbar sein, in welchem konkreten Umfang über Stunden durch die vereinbarte Vergütung abgegolten sein sollen (vgl. *LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 05.10.2010 – 6 Sa 63/10*). Arbeitsvertragsklauseln, welche den Umfang der durch die Vergütung mit abgegoltenen Mehrarbeit nicht erkennen lassen, sind unwirksam, mit der Folge, dass geleistete Mehrarbeit zu vergüten ist ([vgl. Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts zum Urteil vom 22.02.2012 – 5 AZR 765/10](#)). Die Entscheidung stellt eine Fortschreibung der Rechtsprechung des BAG dar, nach welcher Klauseln, welche dem Arbeitgeber einseitige Veränderungen im Preis-Leistungs-Verhältnis ermöglichen, die mehr als 25 % der gesamten Vergütung betragen, unzulässig sind (vgl. *auch BAG Urteil vom 12.01.2005 – 5 AZR 364/04 zum Widerrufsvorbehalt*). Dasselbe gilt auch für unklare Klauseln, bei denen der Arbeitnehmer bei Vertragsschluss „die Katze im Sack“ gekauft hat.

Das BAG hat im Übrigen klarstellend festgehalten, dass jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer kein herausgehobenes Entgelt bezieht, generell erwartet werden kann, dass über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit zu vergüten ist. Allerdings ändert die Entscheidung des BAG nichts daran, dass im Streitfalle die geltend gemachten (Mehr)Arbeitsstunden, auch angeordnet (oder zumindest gebilligt) waren und vor allem: vom klagenden Arbeitnehmer (tag und stundengenau) notfalls mit eigenen Aufzeichnungen nachgewiesen werden müssen. Oft stehen der (rückwirkenden) Geltendmachung auch tarifliche oder vertragliche Ausschlussfristen entgegen.