Die Überstunden im Vertrag regeln – wie es richtig geht

LOHN: Vertragsklauseln, die Mehrarbeit mit einer Pauschale abgelten, werden immer beliebter. Dabei gibt es einige rechtliche Vorgaben zu beachten.

Jeder Handwerksunternehmer kennt das: Manchmal ist Flaute bei den Aufträgen und dann wieder brummt es, dass man mit der Arbeit kaum nachkommt. Weil man aber nicht sofort neue Leute einstellen kann und will, müssen eben die, die da sind, länger ran.

Heute verwenden viele Arbeitgeber in ihren Verträgen Klauseln, die Überstunden mit einer Pauschale abgelten. Was bei Führungskräften schon immer üblich war, wird jetzt auch öfter bei Mitarbeitern mit tariflichem Mindestlohn gemacht. Im Prinzip geht das, wenn dem keine Tarif-Bestimmungen entgegenstehen und der Chef bestimmte Regeln einhält: Das Bundesarbeitsgericht hat sich in den letzten Jahren häufiger mit der Frage befasst. Es hat dabei strenge Maßstäbe entwickelt, insbesondere was die Transparenz der Regelung und ein faires Verhältnis von Leistung und Gegenleistung betrifft (zuletzt mit Urteil vom 16. Mai 2012, Az.: 5 AZR 331/11).

Grundsätzlich gilt: Ein Arbeitnehmer muss bereits bei Vertragsschluss erkennen können, was auf ihn zukommt und welche Leistung er maximal erbringen muss. Eine Klausel über die pauschale Vergütung von Überstunden ist nur dann wirksam, wenn sie klar und verständlich ist und sich so aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Leistungen in welchem zeitlichen Umfang erfasst sind. Mehrarbeit im Arbeitsvertrag quasi anzukündigen und gleichzeitig jede Vergütung dafür auszuschließen ist unzulässig.

Der Unternehmer muss darauf achten, dass kein Missverhältnis zwischen der anfallenden Mehrarbeit und der Bezahlung entsteht. Außerdem kann man Arbeit, die über die im Arbeitszeitgesetz vorgeschriebene wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden hinausgeht, nicht pauschal abgelten.

Foto: Vario Images

Mal länger arbeiten? Am besten ist vorher alles geregelt!

„Auf der Basis der in den letzten Jahren erlassenen Urteile lassen sich die folgenden Regeln aufstellen", erklärt Dr. Robert K. Strecker, Fachanwalt für Arbeitsrecht:

1. Eine Klausel für die Abgeltung von Überstunden ist unter den folgenden Voraussetzungen wirksam: Die Anzahl der Stunden muss im Vertrag nach oben begrenzt sein. Die Regelung muss separat aufgeführt sein und darf nicht verknüpft sein mit der Erlaubnis des Arbeitgebers, Überstunden anordnen zu dürfen. Und die Bezahlung darf unter Einbeziehung der Überstunden nicht sittenwidrig niedrig sein, also kein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vorliegen.

2. Eine arbeitsvertragliche Regelung, wonach sämtliche Überstunden pauschal mit dem Gehalt abgegolten sind, ist unwirksam.

3. Fehlt eine wirksame Regelung, muss der Arbeitgeber die Überstunden grundsätzlich zusätzlich bezahlen – in der üblichen Höhe.

4. Liegt das Gehalt des Mitarbeiters allerdings über der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung, muss der Arbeitgeber für Überstunden in der Regel nicht zahlen.

Übrigens: Ist im Arbeitsvertrag nichts vereinbart, muss der Arbeitnehmer zu Überstunden sein Einverständnis erklären. Der Chef kann sie nicht einseitig anordnen. Denn ein Arbeitnehmer ist grundsätzlich nicht verpflichtet, Überstunden abzuleisten. Einzige Ausnahme: besondere Notfälle, in denen (echter!) Schaden vom Betrieb abgewendet werden muss. Dann ist der Arbeitnehmer wegen seiner Treuepflicht nach Paragraf 14 des Arbeitszeitgesetzes zur Mehrarbeit verpflichtet. Und umgekehrt gilt: Der Arbeitgeber muss nur die Überstunden vergüten, die er ausdrücklich angeordnet oder zumindest gebilligt hat. **AKI**

handwerksblatt.de/aktuell