

Bezahlung von Überstunden bei Führungskräften?

Auch oder gerade in Zeiten flexibler Arbeitszeiten ist das Thema Überstunden aktueller denn je. Welche Rechte haben hier Führungskräfte? Was darf der Vorgesetzte anordnen?

Oft stellt sich die Frage ob eine Führungskraft Anspruch auf eine Vergütung der Überstunden hat oder ob mit Zahlungen der Vergütung diese automatisch mit abgegolten sind. In diesem Zusammenhang hat das Bundesarbeitsgericht mehrere klärende Entscheidung getroffen. Bei diesen Entscheidungen handelt es sich wie immer um Einzelfälle. Gewisse Grundsätze lassen sich den Entscheidungen jedoch entnehmen.

In einer aktuellen Entscheidung musste das Bundesarbeitsgericht (5 AZR 406/10) über die Mehrvergütung eines angestellten Rechtsanwaltes entscheiden. Der Kläger war angestellter Rechtsanwalt und hatte zunächst ein monatliches Bruttogehalt von knapp 6.000 Euro bezogen, später rund 6.700 Euro. In seinem Arbeitsvertrag war festgelegt, dass alle eventuell anfallende Mehrarbeit durch die Bruttovergütung abgegolten sei. Im Arbeitsvertrag heißt es unter § 3 Abs. 3:

"Durch die zu zahlende Bruttovergütung ist eine etwaig notwendig werdende Über- oder Mehrarbeit abgegolten."

Als Wochenarbeitszeit wurden 40 Stunden vereinbart, die tatsächliche Arbeitszeit des Anwalts wurde auf einem entsprechenden Formular festgehalten.

Der Rechtsanwalt verließ die Kanzlei nachdem ihm signalisiert wurde, dass er keine Partnerchancen habe. Bereits zu diesem Zeitpunkt forderte er die Auszahlung von etwa 44.000 Euro für die nach seinen Angaben rund 900 geleisteten Überstunden. Die Kanzlei lehnte eine Zahlung ab und es kam zum Rechtsstreit.

Erstinstanzlich hat das Arbeitsgericht Berlin die Klage abgewiesen und die Klausel mit der Abgeltung der Mehrarbeit für angemessen erachtet. Das Arbeitsgericht Berlin begründete seine Entscheidung damit, dass der Passus aufgrund der hohen Grundvergütung des Rechtsanwalts und der weitgehenden Selbstständigkeit, mit der dieser sich seine Arbeit einteilen könne, keinen Nachteil darstellte. Zudem seien die Überstunden zum Teil nicht hinreichend dokumentiert worden.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg verurteilte hingegen die Kanzlei zur Zahlung von 30.000 Euro. Das Gericht stellte fest, dass die entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag als Allgemeine Geschäftsbedingung zu sehen und zudem für den Arbeitnehmer nicht transparent sei. Daher sei diese unwirksam. Das LAG ließ jedoch aufgrund der grundsätzlichen Bedeutung des Verfahrens Revision vor dem BAG zu, das die LAG-Entscheidung nun aufhob.

Das BAG hat festgehalten, dass dem Kläger keine Überstundenvergütung zusteht. Das ergibt sich allerdings nicht bereits aus § 3 Abs. 3 des Arbeitsvertrags. Danach ist durch die zu zahlende Bruttovergütung eine etwaig notwendig werdende Über- oder Mehrarbeit abgegolten. Die Klausel ist unwirksam, § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Das BAG nimmt hier eine eingehende Prüfung vor, aus der sich für Arbeitgeber auch Ansätze ergeben, eine entsprechende wirksame Regelung zu schaffen. Jedenfalls

kommt das BAG zu dem Schluss, dass die Klausel in dem Arbeitsvertrag nicht klar und verständlich ist. Weder ist der Umfang der Mehrarbeit im Arbeitsvertrag bestimmt, noch die Voraussetzungen unter denen Überstunden notwendig sein sollten. Das BAG sieht jedoch keine Anspruchsgrundlage für die Überstundenvergütung. Die für einen Anspruch auf Überstundenvergütung aus § 612 Abs. 1 BGB erforderliche Vergütungserwartung sei nämlich nicht gegeben. Vielmehr sei es in dem konkreten Fall so, dass bei der deutlich überdurchschnittlichen Vergütung eine Vergütungserwartung nicht gerechtfertigt sei.

In einem weiteren aktuellen Urteil hat das BAG (Urteil vom 22. Februar 2012 - 5 AZR 765/10) entschieden, dass der vertragliche Ausschluss jeder zusätzlichen Vergütung von Mehrarbeit wegen Intransparenz nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam ist.

Auch nach diesem Urteil kommt es auf die Vergütungserwartung an. Bei Fehlen einer (wirksamen) Vergütungsregelung verpflichtet § 612 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber, geleistete Mehrarbeit zusätzlich zu vergüten, wenn diese den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Eine entsprechende objektive Vergütungserwartung ist regelmäßig gegeben, wenn der Arbeitnehmer kein herausgehobenes Entgelt bezieht.

Zunächst einmal: Es gibt eine gesetzliche Obergrenze, was die Länge des Arbeitstages betrifft. Acht Stunden pro Tag sind die Regel, bis zu zehn Stunden - auch am Sonnabend - sind zulässig, so dass ein Höchstmaß von 60 Wochenstunden nicht überschritten werden darf. Zugleich sieht das Gesetz vor, dass Mehrarbeit innerhalb von sechs Monaten ausgeglichen werden muss - und zwar vorrangig durch Freizeit.

Nur angeordnete oder zumindest vom Vorgesetzten gebilligte Mehrarbeit löst also regelmäßig einen Anspruch auf Bezahlung aus. Im Gegenzug müssen Arbeitnehmer Überstunden leisten, wenn dies vertraglich vereinbart ist, Mehrarbeit betrieblich notwendig und zumutbar und Ruhezeiten oder Höchstarbeitszeiten nicht verletzt werden.

Nach der älteren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) können überdurchschnittlich bezahlte Führungskräfte oder Leitende Angestellte arbeitsvertraglich dazu verpflichtet werden, ihre gesamte Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Solche Arbeitsverträge enthalten regelmäßig die Klausel, dass etwaige Überstunden mit dem Festgehalt abgegolten sind.

Oft sind solche Regelungen rechtlich angreifbar, d.h. sie sind je nach den Umständen des Einzelfalls unwirksam. Auch die Arbeitsverträge von Führungskräften und leitenden Angestellten unterfallen der AGB Kontrolle. Daher ist eine solche Abgeltungsklausel nur bei sehr hohen Jahresgehältern und auch dann nur unter der weiteren Voraussetzung rechtswirksam, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit weitgehend frei einteilen kann.

Unter solchen Umständen, die nicht oft vorliegen, hat sich das arbeitsvertragliche Austauschverhältnis (Arbeit gegen Gehalt) vom Charakter her geändert. Es bezieht sich nicht mehr auf einzelne Stunden, sondern auf die gesamte Jahres-Arbeitsleistung des Arbeitnehmers. Daher kann für einzelne Überstunden keine gesonderte Vergütung mehr verlangt werden.

Auch bei Führungskräften und Leitenden Angestellten muss der Arbeitgeber die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) einhalten. Zwar sind (echte) leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs.3 BetrVG von der Geltung des ArbZG ausgenommen (§ 18 Abs.1 Nr.1 ArbZG), doch sind solche echten leitenden Angestellten ungefähr so selten wie weiße Eichhörnchen.