

Vergütung für geleistete Mehrarbeit

Mit seinem aktuellen Urteil vom 22.02.2012 – Az. 5 AZR 765/10 – entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG), dass eine Mehrarbeit zu vergüten ist, auch wenn jede zusätzliche Vergütung von Mehrarbeit vertraglich ausgeschlossen ist und der Arbeitnehmer kein herausgehobenes Entgelt bezieht.

Der Kläger war zu einem monatlichen Bruttogehalt in Höhe von 1.800,00 € bei dem Beklagten tätig. Die wöchentliche Arbeitszeit betrug gemäß Arbeitsvertrag 42 Stunden. Zusätzlich wurde im Arbeitsvertrag vereinbart, dass der Kläger bei betrieblichem Erfordernis verpflichtet sei, ohne besondere Vergütung Mehrarbeit zu leisten. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Kläger eine Vergütung für 968 geleistete Überstunden in den Jahren 2006 bis 2008.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hatte ihr hingegen stattgegeben. Die Revision des Beklagten wurde durch das BAG zurückgewiesen.

Nach Auffassung des BAG hat der Kläger einen Anspruch auf Überstundenvergütung gemäß § 612 Abs. 1 BGB. Denn bei einem Fehlen einer vertraglichen Vereinbarung bezogen auf die Vergütungserwartung bei Mehrarbeit hat der Arbeitgeber gemäß § 612 Abs. 1 BGB die geleistete Mehrarbeit zu vergüten, wenn diese den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Eine Vergütungserwartung ist regelmäßig dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer – wie im vorliegenden Fall – kein herausgehobenes Entgelt bezieht. Bei dem vereinbarten monatlichen Bruttogehalt in Höhe von 1.800,00 € geht das BAG davon aus, dass die Überstundenleistung nur gegen ein Entgelt zu erwarten ist. Darüber hinaus benachteilige die Klausel im Arbeitsvertrag den Kläger unangemessen und sei daher unwirksam. Dies schließt das BAG daraus, dass der Arbeitsvertrag aus Sicht des Klägers nicht erkennen lasse, welche Arbeitsleistung für das regelmäßige Bruttoentgelt geschuldet sei. Ebenso habe der Kläger bei Vertragsschluss nicht absehen können, was auf ihn zukommen werde.

Nach diesem Urteil wird allen Arbeitnehmern die einen entsprechenden Ausschluss einer Vergütungserwartung bei Mehrarbeit in ihrem Arbeitsvertrag vereinbart haben und kein herausgehobenes Entgelt beziehen, geraten, alle geleisteten Überstunden zu notieren oder besser noch von ihrem Arbeitgeber quittieren zu lassen, um eine entsprechende Vergütung vom Arbeitgeber verlangen und im Bedarfsfall gerichtlich prüfen und durchsetzen zu können (Verfasserin: Rechtsanwältin Cornelia Schorn-Heidkamp).