

## 1 Definition

**Mehrarbeit** ist die Arbeit, die über die allgemeinen gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen (regelmäßig 8 Stunden werktäglich, ausnahmsweise bis zu 10 Stunden) hinausgeht.

**Überstunden** sind die Arbeit, die der Arbeitnehmer über die für sein Beschäftigungsverhältnis individuell geltende Arbeitszeit hinaus leistet.

Wird ein Arbeitnehmer also über die gesetzlich zulässige tägliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden hinaus beschäftigt, so ist dies ein Fall der Mehrarbeit. Wird Arbeitsleistung hingegen über die individuell vereinbarte Arbeitszeit hinaus beschäftigt, so ist dies ein Fall von Überstunden. Ein Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag über eine 20-Stunden-Woche kann also ab der 4. Stunde pro Arbeitstag Überstunden leisten, Mehrarbeit würde er erst leisten, wenn er mehr als 8 Stunden arbeitet.

## 2 LAG Düsseldorf vom 11.07.2008 – 9 Sa 1958/07

1. Eine der AGB-Kontrolle unterliegende Vereinbarung, nach der durch den (arbeitsvertraglich vereinbarten) Wochen-/Monatslohn alle anfallende Mehrarbeit abgegolten ist, ist unwirksam, weil der Arbeitnehmer nicht erkennen kann, in welcher Höhe er Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung hat (Verstoß gegen Transparenzgebot, § 307 Abs. 1 S. 2 BGB). Der Inhalt des Vertrags richtet sich in diesem Fall nach den gesetzlichen Vorschriften.

2. § 612 Abs. 2 BGB gilt auch, wenn eine Vergütungsvereinbarung unwirksam ist (BAG vom 28.09.1994, AP Nr. 38 zu § 2 BeschFG 1985). Die tarifvertraglich vorgesehene Vergütung für Mehrarbeit ist nicht die übliche Vergütung im Sinne von § 612 Abs. 2 BGB, wenn der Arbeitgeber auch mit vergleichbaren Arbeitnehmern Pauschalvereinbarungen abgeschlossen hat. Sofern keine Tarifverträge angewendet werden, entspricht vielmehr die Fortzahlung der vereinbarten Vergütung bei Leistung von Mehrarbeit der Üblichkeit. In einem solchen Fall besteht kein Anspruch auf tarifvertragliche Zuschläge für Mehrarbeit.

3. Fehlt es an einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung über die vom Arbeitnehmer zu leistende regelmäßige Arbeitszeit und verweist der Arbeitsvertrag "im Übrigen" auf tarifvertragliche Regelungen, bestimmt sich nach diesen der Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit.

4. Sehen die tarifvertraglichen Regelungen vor, dass Mehrarbeit durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden kann und zu vergüten ist, wenn sie bis zum 31.03. des Folgejahres nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen wurde, ist der Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung erst am 31.03. des Folgejahres fällig. Eine tarifvertragliche Ausschlussfrist läuft erst ab diesem Zeitpunkt.

## 3 LArbG Berlin-Brandenburg vom 03.06.2010 – 15 Sa 166/10:

1. Die vorformulierte Klausel in einem Arbeitsvertrag, wonach durch die zu zahlende Bruttovergütung eine etwaig notwendig werdende Über- oder Mehrarbeit abgegolten ist, verstößt gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und ist daher unwirksam.

2. Verlangt ein angestellter Rechtsanwalt erst nach zweieinhalb Jahren die Bezahlung von zuletzt über 900 Überstunden, kann dem nicht der Einwand der Verwirkung entgegengehalten werden.

Dies scheidet daran, dass die Beklagte nach eigenem Bekunden nie Kenntnis von der Ableistung der Überstunden hatte. Dem Verwirkungseinwand steht auch entgegen, dass die Beklagte bis heute von der Wirksamkeit der arbeitsvertraglichen Abgeltungsklausel ausgegangen ist.

3. Der Arbeitgeber duldet Überstunden, wenn er Arbeitsleistungen, die über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehen, entgegennimmt. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Erbringung von Überstunden über mehrere Wochen erfolgt und der Arbeitgeber keinerlei ernst gemeinte organisatorischen Vorkehrungen trifft, um eine freiwillige Ableistung von Überstunden zu unterbinden.

4. Für die Darlegung der geleisteten Stunden genügt es regelmäßig, wenn der Arbeitnehmer Anfang und Ende der Arbeitszeit einschließlich der Pausen für die jeweiligen Tage/Wochen angibt.

Dies ergibt sich bei einer vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden auch daraus, dass der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, die über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren (§ 16 II ArbZG; bei Kraftfahrern noch strenger geregelt in § 21 a VII ArbZG).

5. Dem Arbeitgeber obliegt es, dem Vortrag des Arbeitnehmers substantiiert entgegenzutreten. Pauschales Bestreiten reicht nicht. Behauptete eigene Unkenntnis des Arbeitgebers ist ebenfalls unzureichend, denn es handelt sich um eine organisatorische Frage, die ein Arbeitgeber sicherstellt, Informationen über den Betriebsablauf zu erhalten.“

## 4 Überstundenvergütung - Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28.09.2005 - 5 AZR 52/05 -

Arbeitnehmer, die länger als die gesetzlich zulässigen 48 Wochenstunden arbeiten, dürfen auch dann die Bezahlung von Überstunden verlangen, wenn sie dem Arbeitsvertrag nach durch das gezahlte Bruttogehalt abgegolten sind. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Die Parteien streiten über die Vergütung für insgesamt 621/2 Arbeitsstunden, die der Kläger im Juli und August 2003 über die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich hinaus erbracht hat. Der Kläger war von Juli bis November 2003 als Fleischermeister bei der Beklagten beschäftigt. Seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit betrug 40 Stunden.

Überstunden sollten nach dem zugrunde liegenden Formulararbeitsvertrag durch das gezahlte Bruttogehalt von 2.100,00 Euro abgegolten sein. Der Vertrag bestimmte außerdem, dass alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit Ablauf von zwei Monaten ab Fälligkeit verfallen, sofern sie nicht innerhalb dieser Frist schriftlich geltend gemacht worden sind.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mangels einer rechtzeitigen schriftlichen Geltendmachung der Ansprüche abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte zur Zahlung von 754,31 Euro brutto verurteilt. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Entscheidung bestätigt.

Die Abgeltungsvereinbarung betrifft nach ihrem Sinn und Zweck nur die gesetzlich zulässigen Überstunden. Darüber hinausgehende Arbeit haben die Parteien überhaupt nicht berücksichtigt. Hierfür kann der Kläger trotz des gesetzlichen Verbots der Arbeit eine anteilige Vergütung verlangen. Weitergehende Ansprüche hat er nicht geltend gemacht. Deshalb ist nicht zu entscheiden, ob Überstunden bis zur Grenze der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit durch die Zahlung eines Monatsgehalts wirksam abgegolten werden können.

Die Ansprüche sind auch nicht verfallen. Der Arbeitsvertrag der Parteien unterliegt der gesetzlichen Kontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen nach den §§ 305 ff. BGB. **Die einzelvertragliche Ausschlussfrist von zwei Monaten benachteiligt den Kläger unangemessen entgegen den Geboten von Treu und Glauben (§ 307 BGB).** Sie ist mit wesentlichen Grundgedanken des gesetzlichen Verjährungsrechts nicht vereinbar und schränkt wesentliche Rechte, die sich aus der Natur des Arbeitsverhältnisses ergeben, so ein, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet wird. Nach Auffassung des Senats ist eine Frist von weniger als drei Monaten für die erstmalige Geltendmachung auch unter Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten unangemessen kurz. Sie ist unwirksam mit der Folge ihres ersatzlosen Wegfalls bei Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags im Übrigen.

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 16. November 2004 - 19 Sa 1424/04 -