

## „Chef, wie sieht es mit Überstundenvergütung aus?“

In vielen Arbeitsverträgen findet sich die Formulierung wieder, dass mit der „Bruttovergütung sämtliche Überstunden und Mehrarbeit abgegolten sind“.

In dem zu entscheidenden Fall des Landesarbeitsgerichts Berlin- Brandenburg am 03.06.2010 (Az: 15 Sa 166/10) hat ein angestellter Rechtsanwalt innerhalb der letzten zweieinhalb Jahre über 900 Überstunden angesammelt – ohne dass diese gesondert vergütet wurden.

Insbesondere in größeren Kanzleien ist es keine Seltenheit, dass angestellte Junganwälte unter dem Deckmantel der Verschwiegenheit weit über die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitszeit arbeiten. Meist werden mit Partnerschaften oder einer unbefristeten Festanstellung gelockt, damit sich der Angestellte „besonders ins Zeug legt“. Ausbeutung auf höchstem Niveau!

Doch genau diese Ausnutzung der Arbeitskraft über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinaus, betrifft viele andere Sparten der Berufswelt.

**Mehrarbeit** ist die über die gesetzliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit, während es sich bei **Überstunden** über die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit handelt. Umgangssprachlich werden diese Begriffe jedoch identisch gebraucht.

Die Höhe der gesetzlich werktäglichen Arbeitszeit ergibt sich aus dem Arbeitszeitgesetz. Im Gegensatz zur Regelung in der alten Arbeitszeitordnung ist im neuen Arbeitszeitgesetz keine Regelung zur besonderen Vergütung von Überstunden / Mehrarbeit getroffen. Entscheidend ist daher, was hierüber in dem Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag steht.

Eine Formulierung, wonach mit der „Bruttovergütung sämtliche Überstunden und Mehrarbeit abgegolten sind“ hat das Landesarbeitsgericht Berlin- Brandenburg mit Urteil vom 03.06.2010 für unwirksam erklärt. Der Begründung ist zu entnehmen, dass eine solche Klausel den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt und damit gegen § 307 BGB verstößt.

Jedoch werden an die Nachweisbarkeit von Überstunden/ Mehrarbeit erhöhte Anforderungen durch den Arbeitnehmer gestellt. Der Arbeitnehmer, der im Prozess von seinem Arbeitgeber die Bezahlung von Überstunden fordert, muss im Einzelnen darlegen, an welchen Tagen und zu welcher Tageszeit er über die übliche Arbeitszeit hinaus tätig geworden ist. Es reicht nach dem obigen Urteil aus, wenn der Arbeitnehmer Anfang und Ende der Arbeitszeit einschließlich der Pausen für die jeweiligen Tage/ Wochen angibt.

Der Arbeitnehmer muss ferner vortragen, ob die Überstunden angeordnet oder zur Erledigung der ihm obliegenden Arbeiten notwendig oder vom Arbeitgeber gebilligt oder geduldet worden sind.

Besonders wichtig ist, dass die Anordnung von Überstunden die Ausnahme zu der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeit sein soll. Ein Missbrauch von Überstunden ist unter arbeitsschutzrechtlichen Erwägungen höchst bedenklich, denn durch die Ausnutzung von Überstunden steigt z.B. die Gefahr von Unfällen.

Unter Zugrundelegung des Urteils des Landesarbeitsgerichts Berlin - Brandenburg wird sich ein Blick in den eigenen Arbeitsvertrag mit Sicherheit lohnen.