



3. Arbeitszeit

§ 3 Arbeitszeit / Überstunden / Pauschale Abgeltung der Mehrarbeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 40 Stunden wöchentlich.

Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Pausen werden von der Geschäftsleitung festgelegt und gelten für alle Arbeitnehmer oder für bestimmte Arbeitnehmergruppen einheitlich.

Der Arbeitgeber behält sich vor, auch Mehrarbeit über den Rahmen der Normalarbeitszeit hinaus anzutragen. Bei entsprechendem betrieblichem Bedarf ist der Arbeitnehmer verpflichtet, in zumutbarem Maß zusätzliche Stunden über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu leisten.

Zur Abgeltung etwaiger Überstunden erhält der Arbeitnehmer zusätzlich eine Pauschale 250,- €, die ausgehend vom Grundgehalt monatlich bis zu 10 Überstunden abgelten soll. Diese Pauschalvereinbarung kann von beiden Parteien mit einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende gekündigt und es kann der Übergang zur Einzelabrechnung verlangt werden.



Arbeitszeit und Lage der Arbeitszeit

Arbeitszeitregelungen sind dann unbedenklich, wenn die wöchentliche Stundenzahl, die der Arbeitnehmer zu leisten hat, im Arbeitsvertragstext definiert wird und sich diese Stundenzahl in den Grenzen des Arbeitszeitgesetzes bewegt. Unzulässig sind hingegen Regelungen, die dem Arbeitgeber die alleinige Bestimmung der Arbeitszeit überlassen. Das Bundesarbeitsgericht hat insoweit Regelungen für unwirksam erklärt, wonach der Arbeitgeber die Arbeitszeit innerhalb einer Bandbreite zwischen 0 und 6 Stunden bzw. zwischen 6 und 13,5 Stunden einseitig festlegen konnte. Insoweit soll es sich um eine unzulässige Umgehung des gesetzlichen Schutzes für Änderungskündigungen handeln. Grundsätzlich ist ferner zu beachten, dass die werktägliche Arbeitszeit die Dauer von acht Stunden nicht überschreiten darf (§ 3 Satz 1 ArbZG). Werktag sind insoweit die Tage von Montag bis einschließlich Samstag. Damit gilt grundsätzlich eine 48-Stunden-Woche. Ferner kann eine Verlängerung auf bis zu 10 Stunden pro Tag erfolgen, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Die Lage der Arbeitszeit betrifft die Verteilung der zur Verfügung stehenden Zeit, so dass der Arbeitgeber den Beginn und das Ende der täglichen Arbeit sowie die Lage der Pausen aufgrund seines Weisungsrechts festlegen kann. Etwas anderes gilt nur im Falle einer arbeitsvertraglichen Arbeitszeitvereinbarung, wie sie zum Teil bei Teilzeitkräften geregelt ist. Darüber hinaus führt die Flexibilisierung der Arbeitszeit in vielen Fällen des Dienstleistungsbereichs zu Gleitzeitvereinbarungen.



Mehrarbeit / Vergütung

Eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, Mehrarbeitsstunden zu leisten, besteht nur im Falle einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung. Andernfalls sind Überstunden nur in außergewöhnlichen Fällen, sowie in Notfällen zu leisten. Besteht hingegen eine arbeitsvertragliche Verpflichtung zur Ableistung von Überstunden, so kann der Arbeitgeber die Überstunden jederzeit und ohne Einhaltung einer Ankündigungsfrist anordnen.

Nach einer tatsächlichen Durchführung der Überstunden stellt sich insoweit die Frage, ob dem Arbeitnehmer ein zusätzliches Entgelt oder sogar darüber hinaus ein Aufschlag auf den normalen Arbeitslohn zusteht oder aber eine pauschale Überstundenvergütungsregelung möglich ist. Vielfach vereinbaren Arbeitgeber daher mit ihren Arbeitnehmern, dass eine vereinbarte Höchstzahl von Überstunden pro Monat durch das Grundgehalt oder durch eine gesonderte Pauschale abgegolten sind. Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist bei der Frage der pauschalen Überstundenvergütung insoweit großzügig verfahren, als dass bis heute kein allgemeiner Rechtsgrundsatz aufgestellt worden ist, wonach jede Mehrarbeitszeit oder jede dienstliche Anwesenheit eines Angestellten über die vereinbarte oder betriebsübliche Wochenarbeitszeit hinaus zu vergüten ist. Das Bundesarbeitsgericht sieht in solchen Klauseln den Ausfluss aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit. Auch insoweit gilt es jedoch mit der Schuldrechtsreform abzuwarten, inwieweit die Arbeitsgerichte entsprechende Regelungen als überraschend oder unbillig werten. Auch insoweit empfiehlt sich die Hervorhebung der Regelung im Arbeitsvertragstext, insbesondere ein Hinweis in der Überschrift der entsprechenden Regelung.

Abschließend darf betont werden, dass der Arbeitnehmer nur dann einen Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung für Mehrarbeitsstunden hat, wenn er die Anordnung der Überstunden im Einzelfall darlegen und nachweisen kann oder aber der Arbeitgeber die Ableistung der Überstunden im Nachhinein gebilligt hat. Häufig ist gerade die Anordnung der Überstunden im Einzelfall problematisch. Darüber hinaus unterliegen auch diese Ansprüche den arbeitsvertraglichen oder tarifvertraglichen Verfallsfristen für die wechselseitige Geltendmachung von Ansprüchen.

Wirksamkeit der Klausel nach dem neuen BGB

Aus der Schuldrechtsreform kann sich insbesondere die Unwirksamkeit arbeitsvertraglicher pauschaler Überstundenregelungen ergeben. Pauschale Überstundenregelungen können, soweit sich aus ihnen der Umfang der vom Arbeitnehmer zusätzlich zu erbringenden Arbeitsleistungen nicht ergibt, nicht klar und verständlich und damit unwirksam sein.