

# Rechtsanwälte & Kanzleien

Sortiert nach Interessenschwerpunkten ... ganz in Ihrer Nähe



## Sozialrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Bürogemeinschaft Bieker & Mosbacher	Tina Mosbacher Fachanwältin f. Familien- u. Sozialrecht	Werler Str. 113/115 59063 Hamm	Tel. 02381/4364499 www.kanzlei-mosbacher.de
Rechtsanwaltskanzlei Schrewe	Peter Schrewe Fachanwalt für Sozialrecht	Bahnhofstraße 3 59065 Hamm	Tel. 02381/20500 www.rechtsanwalt-schrewe.de

## Strafrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Minoggio Rechtsanwälte	Peter Wehn Fachanwalt für Straf- u. Steuerrecht	Südring 14/Ecke Goethestr. 59065 Hamm	Tel. 02381/92076-0 www.minoggio.de
Eisenbeis Rechtsanwalts-gesellschaft mbH	Norbert Velser Fachanwalt für Strafrecht	Hammer Str. 146 59075 Hamm	Tel. 02381/9434880 Fax 02381/9434889

## Verkehrsstrafrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Brinkkötter	Eugen Brinkkötter	Westenwall 10/Ritterpassage 59065 Hamm	Tel. 02381/9723970 Fax 02381/9723977
HAKÉ Rechtsanwälte	André Hochmann	Münsterstr. 5 HAMTEC - Haus 4	Tel. 02381/30755-0 kontakt@hake-rechtsanwalte.de
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Sebastian Asshoff Fachanwalt für Verkehrsrecht	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-141 kahlert-padberg.de

## Verkehrsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Brinkkötter	Eugen Brinkkötter	Westenwall 10/Ritterpassage 59065 Hamm	Tel. 02381/9723970 Fax 02381/9723977

## Verkehrsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Kanzlei Demnitz & Bockel	Jobst Demnitz Fachanwalt f. Verkehrsrecht	Schillerstr. 7 59065 Hamm	Tel. 02381/9 11 01 www.demnitz-bockel.de
HAKÉ Rechtsanwälte	K. Martin Hake Spezialist für Autorecht	Münsterstr. 5 HAMTEC - Haus 4	Tel. 02381/30755-0 kontakt@hake-rechtsanwalte.de
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Sebastian Asshoff Fachanwalt für Verkehrsrecht	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-141 kahlert-padberg.de
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Heinz-Georg Mühling Vertrauensanwalt des AvD	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-151 kahlert-padberg.de
Kanzlei Günter Neumann	G. Neumann	Marker Allee 83 59071 Hamm	Tel. 02381/3 05 72 73 Fax 02381/3 05 72 75

## Verwaltungsrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Dr. Michael Klostermann Fachanwalt für Verwaltungsrecht	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-251 kahlert-padberg.de

## Wettbewerbs-, Marken- und Urheberrecht

KANZLEI	ANSPRECHPARTNER	ADRESSE	TEL./FAX/INTERNET
Rechtsanwaltskanzlei Kahlert Padberg	Thiemo Loof Fachanwalt f. Gewerblichen Rechtsschutz	Willy-Brandt-Platz 9 59065 Hamm	Tel. 02381/9199-261 kahlert-padberg.de

„Rechtsanwälte & Kanzleien in Ihrer Nähe“ finden Sie wöchentlich in Ihrer Zeitung.  
Medienberatung: Bettina Steube / Tel.: 023 81/105-253 / Fax 023 81/105-192 / E-mail: bsteube@wa.de

Westfälischer Anzeiger

Ihr gutes Recht

Rechts-  
anwälte  
und  
Kanzleien  
stellen  
sich vor

# Überstunden all inclusive?

Vielfach kommt es in der Praxis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu Streit darüber, ob geleistete Überstunden des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber zu vergüten sind. Eine Vielzahl von Arbeitsverträgen enthält Regelungen mit dem Inhalt, dass „Überstunden mit dem Monatsgehalt abgegolten“ werden. Mit diesen oder aber modifizierten Inhalten finden sich in einer Vielzahl von Arbeitsverträgen entsprechende Regelungen zu der Thematik „Überstunden“. Für die Arbeitsvertragsparteien ist es von erheblicher Relevanz, ob und in welcher Form vertragliche Abreden über die Abgeltung von Überstunden vertraglich wirksam getroffen werden können. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in der jüngeren Vergangenheit verschiedentlich zu dem Problemfeld geäußert: Das Gericht hat zunächst ausgeführt, dass Klauseln zur Pauschalabgeltung von Überstunden als unwirksam zu qualifizieren sind (BAG, Urteil vom 01.09.2010, Az. 5 AZR 517/09). Nachfolgend hat das BAG diese Rechtsprechung konkretisiert (BAG, Urteil vom 22.02.2012, Az. 5 AZR 765/10 und BAG, Urteil vom 17.08.2011, Az. 5 AZR 406/10). In den beiden zuletzt genannten und zur Entscheidung gestellten Fällen klagten zwei Arbeitnehmer - einerseits ein Lagerarbeiter, andererseits ein angestellter Rechtsanwalt - auf Bezahlung geleisteter Überstunden. Während der Lagerarbeiter erfolgreich nahezu 10.000,00 brutto als Überstundenabgeltung realisierte, scheiterte die Klage des Rechtsanwalts gerichtet auf Zahlung von ca. 39.000,00 brutto. In beiden Fällen enthielten die Arbeits-

verträge jeweils eine unwirksame Klausel zur Pauschalabgeltung von Überstunden. Das BAG hat in beiden Urteilen ausgeführt, dass es von der Unwirksamkeit von Arbeitsvertragsklauseln ausgeht, aufgrund der Arbeitgeber pauschal mit dem Grundgehalt sämtliche Überstunden abgelden will. Solche Klauseln halten nach Auffassung des Gerichts in einem Formulararbeitsvertrag einer Inhaltskontrolle nicht stand. Der Arbeitnehmer könne nicht erkennen, in welchem Umfang zu leistende Überstunden abgegolten seien. Er wisse bei Vertragsschluss nicht, „was auf ihn zukommt“. Dies führe zur Unwirksamkeit der Klausel. Fehlt es - wie in den beiden Fällen - an einer wirksamen Abrede über die Überstundenabgeltung, bedeutet dies nicht, dass zwingend zu Gunsten des Arbeitnehmers ein Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber wegen geleisteter Überstunden anzunehmen ist. So existiert kein Grundsatz mit dem Inhalt, dass Überstunden immer und stets bei fehlender oder unwirksamer Klausel im Arbeitsvertrag zu vergüten sind. Die gesetzliche Bestimmung des § 612 Abs. 1 BGB sagt vielmehr, dass von einem Vergütungsanspruch nur dann ausgegangen werden kann, sofern die Ableistung von Überstunden nur gegen Vergütung zu erwarten ist. Ob im Einzelfall eine solche Vergütungserwartung besteht, bestimmt sich nach den objektiven Kriterien unter Berücksichtigung der Verkehrssitte, der Art, des Umfangs und der Dauer der Arbeitsleistung sowie der Stellung des Arbeitnehmers. Das BAG hat insoweit betont, dass im Fall der Leistung von „Dienstleistungen höherer Art“ und einer „deutlich herausge-

hobenen Vergütung des Arbeitnehmers“ eine Vergütung für die Ableistung von Überstunden nicht erwartet werden könne. Als Kriterium hat das BAG die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung herangezogen. Überschreitet der betroffene Arbeitnehmer diese Grenze von derzeit 71.400,00 € pro Kalenderjahr, darf nach Auffassung des BAG nicht eine gesonderte Vergütung für Überstunden erwartet werden. Dies gilt nicht, sofern die vorgenannte Grenze unterschritten wird. Den Arbeitsvertragsparteien bleibt es gleichwohl möglich, die Anwendung des § 612 Abs. 1 BGB durch eine wirksame vertragliche Abrede auszuschalten. Arbeitsvertragliche Klauseln müssen sich dann am Transparenzgebot messen lassen. Regelmäßig sehen Formulararbeitsverträge üblicherweise eine bestimmte oder bestimmbare Abgeltung von Überstunden vor, häufig im Umfang von 10 % bis 25 % der Arbeitszeit. Mit Spannung bleibt zu erwarten, ob und in welcher Form das BAG die Rechtsprechung zu der Frage der Zulässigkeit der Abgeltung von Überstunden präzisieren wird. Maßgeblich bleibt aber auch im Fall der Vereinbarung einer prozentualen Abgeltung von Überstunden, dass eine solche zusätzliche Vergütung im Fall des Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze mit Erfolgsaussichten nicht mehr durchgesetzt werden kann. Finden sich zu der Thematik „Überstunden“ in dem Arbeitsvertrag, in Betriebsvereinbarungen oder einschlägigen Tarifverträgen keine Regelungen, besteht grundsätzlich keine Verpflichtung eines Arbeitnehmers, solche Überstunden zu leisten.

Ausnahmsweise gilt etwas anderes in besonderen Situationen, beispielsweise in Notfällen. Kommt es zu der Ableistung von Überstunden, ist es für die Vergütungspflicht des Arbeitgebers ebenfalls erforderlich, dass dieser die Überstunden angeordnet, gebilligt oder zumindest geduldet hat. Bestreitet der Arbeitgeber im arbeitsgerichtlichen Rechtsstreit die Überstunden, ist es an dem Arbeitnehmer, im einzelnen darzulegen und zu beweisen, an welchen Tagen er zu welchen Tageszeiten über die übliche Arbeitszeit hinausgehend gearbeitet hat und, dass der Arbeitgeber die Überstunden angeordnet hat, diese zur Erledigung der über-

tragenen Arbeiten notwendig waren oder aber durch den Arbeitgeber gebilligt oder von diesem geduldet worden sind. Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) begrenzt die Wochenarbeitszeit quantitativ. Gesetzlich zugelassen sind im Durchschnitt 8 Stunden Arbeit pro Werktag. Als Werktage gelten die Tage von Montag bis Samstag. Es ergibt sich damit eine maximale Wochenarbeitszeit von 48 Stunden. Die Wochenarbeitszeit kann auf 10 Stunden pro Werktag, folglich auf 60 Stunden pro Woche, verlängert werden. Für diesen Fall sieht das ArbZG jedoch die Verpflichtung vor, dass die geleistete Mehrarbeit innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen durch Freizeit gegenüber dem Arbeitnehmer auszugleichen ist. Gleichfalls ist es wichtig zu wissen, dass ein Anspruch auf Zahlung eines zusätzlichen Überstundenzuschlages nicht begründet ist, sofern es darüber nicht gesonderte Vereinbarungen gibt. Den Arbeitsvertragsparteien ist vor diesem Hintergrund anzuraten, vor Beginn des Arbeitsverhältnisses eine eindeutige Abrede über den Umgang mit Überstunden zu treffen, um so Streit über diese Thematik zu vermeiden.



Dr. Stephan Renners  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Mediator

Kahlert  
Padberg  
Rechtsanwälte | Fachanwälte | Notar