Arbeitszeit all inclusive

Pauschale Abgeltung von Überstunden und Kappung von Arbeitszeitkonten, lästige und ärgerliche Regelungen im Arbeitsvertrag und deren Bestand nach der Rechtsprechung.

Zum ersten Punkt gibt es inzwischen eine gefestigte Rechtsprechung des Bundesarbeits-gerichts, die besagt, dass entsprechende Klauseln in Arbeitsverträgen unwirksam sind (vgl. BAG vom 17.08.2011, 5 AZR 406/10 und BAG vom 22.02.2012, 5 AZR 765/10). Der Tenor beider Urteile lautet:

Eine arbeitsvertragliche Regelung, nach der Arbeitnehmer für Mehr- und Überarbeit keine gesonderte Vergütung erhält, ist nicht klar verständlich i.S.d. § 307 Abs. 2 BGB und daher nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam.

Eine die pauschale Vergütung für Überstunden regelnde Klausel ist nur dann klar und verständlich, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen in welchem zeitlichen Umfang von ihr erfasst werden.

Für die Praxis bedeutet dies, dass die meisten Klauseln in Formulararbeitsverträgen unwirksam sind.
Das Problem ist, der einzelne Arbeitnehmer muss sie geltend machen und im Zweifel einklagen, will er eine geleistete Arbeit auch bezahlt bekommen.

Für den Betriebsrat bedeutet dies, den Arbeitgeber auf derartige Klauseln hinzuweisen.
Aus § 80 BetrVG ergibt sich das allgemeine Überwachungsrecht, dass Gesetze einzuhalten sind.
Die Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen, die es bereits seit dem 01.01.2002 gibt, ist so gut wie nie in den Betrieben angekommen und harrt der Nichtkenntnisnahme
… Schade eigentlich?!

Der zweite Punkt betrifft Regelungen in Zeiten der Arbeitszeitflexibilisierung mit entsprechenden Arbeitszeitkonten und deren Abwicklung.
Aus Betroffenensicht sehr misslich sind Regelungen, wonach ab einer bestimmten Plusstundenzahl zu einem bestimmten Zeitpunkt Arbeitszeitkonten gekappt werden und die erbrachte Arbeitszeit zur Vermögensbildung des Arbeitgebers führt und die Betroffenen leer ausgehen.

Das BAG erklärt derartige Kappungsregelungen in Betriebsvereinbarungen für wirksam (vgl. BAG vom 10.12.2013 – 1 ABR 40/12 –).
In einer weiteren Entscheidung wird sogar festgestellt, dass nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kein Anspruch auf Korrektur eines Arbeitszeitkontos besteht (vgl. BAG vom 26.06.2013 – 5a AZR 428/12 –).
Vielfach wird von Betriebsräten als Begründung derartiger Regelungen ein gewisser Erziehungsgedanke angeführt.
Ich halte diesen Aspekt für wenig überzeugend. Liegt es doch meist am Arbeitgeber wegen fehlenden Personals, dass Engpässe und damit Guthaben entstehen.
Meist werden sog. Ampelkonten zur Farce, weil Vorgesetzte die jeweiligen Ampelphasen nicht konsequent umsetzen.
Will man gleichwohl einen gewissen verbindlichen Rahmen schaffen, der auch eingehalten wird, ist eher darüber nachzudenken, zu vereinbaren, dass wenn eine bestimmte Ampelphase überschritten wird, automatisch eine Freistellung erfolgt, bis das Konto wieder ausgeglichen wird.
Dies ist für alle ein Erziehungsgedanke und führt jedenfalls nicht zum kostenlosen Kappen nur im

Interesse des Arbeitgebers.
Auch hier könnte man als Betriebsrat die bisherige Rechtsprechung unter die Lupe nehmen und vielleicht zu einer aus Arbeitnehmersicht faireren Lösung kommen.