

Ausschlussklauseln im Arbeitsvertrag – Hier: Überstundenvergütung

Enthält ein Arbeitsvertrag für die Geltendmachung von Ansprüchen aus Überstunden eine Klausel, die eine kürzere Frist als drei Monate vorsieht, ist dies unwirksam. Das hat das Bundesarbeitsgericht im Fall eines bei einem Arbeitgeber beschäftigten Fleischermeisters entschieden, der nach Ablauf einer im Arbeitsvertrag vorgesehenen Ausschlussfrist von zwei Monaten eine Vergütung für 62,5 Überstunden geltend gemacht hatte. In seiner Begründung weist das Gericht zunächst darauf hin, dass die im Vertrag enthaltene Abgeltungsvereinbarung nur die gesetzlich zulässigen Überstunden betreffe, sodass der Arbeitnehmer für die darüber hinausgehenden Überstunden – trotz des gesetzlichen Verbots dieser Arbeit – grundsätzlich eine Überstundenvergütung beanspruchen könne. Der Anspruch sei auch nicht verfallen, da die einzelvertragliche Ausschlussfrist von zwei Monaten den Arbeitnehmer entgegen dem Gebot von Treu und Glauben unangemessen benachteilige. Die Frist sei mit wesentlichen Grundgedanken des Verjährungsrechts nicht vereinbar und schränke wesentliche sich aus der Natur des Arbeitsverhältnisses ergebende Rechte so ein, dass der Vertragszweck gefährdet werde. Eine Frist von weniger als drei Monaten sei für die erstmalige Geltendmachung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen unangemessen und damit unwirksam.

(Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 28. September 2005; Az.: 5 AZR 52/05).