

Rechtsanwälte | Fachanwälte

Feldkamp | Schiller & Partner

Schlaglichter aus dem Sozial- und Arbeitsrecht

Unwirksamkeit von Klauseln über die pauschale Abgeltung von Überstunden

Bereits im Jahr 2010 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass vertragliche Klauseln, die die pauschale Abgeltung geleisteter Überstunden mit der Bruttvergütung vorsehen, unwirksam sind.

Das Bundesarbeitsgericht vertrat die Auffassung, dass eine solche Klausel gegen das so genannte Transparenzgebot verstößt, d.h. den Vertragsparteien und in diesem besonderen Fall den vertrags-schließenden Arbeitnehmer nicht hinreichend deutlich erkennen lässt, „worauf er sich einlässt“.

Im Ergebnis führt dies regelmäßig dazu, dass die betreffende vertragliche Regelung unwirksam ist und der Arbeitnehmer eine Vergütung für geleistete Mehrarbeit fordern kann.

Unterliegt das Arbeitsverhältnis der Parteien weder einzelvertraglichen noch tarifvertraglichen Ausschlussfristen für die Geltendmachung derartiger Ansprüche, ist der Arbeitnehmer unter Umständen berechtigt, auch für bereits lange zurückliegende Zeiträume eine Nachzahlung geleisteter Überstunden zu fordern.

Für den Arbeitgeber kann dies zu ernsthaften wirtschaftlichen Problemen führen, weil er sich möglicherweise plötzlich erheblichen finanziellen Ansprüchen ausgesetzt sieht, vor denen ihn gerade der Abschluss derartiger Vertragsklauseln bewahren sollte.

Anders können die Dinge sich allerdings verhalten, wenn der betreffende Arbeitnehmer nach der Art der von ihm verrichteten Dienste eine Vergütung nicht erwarten durfte. Die Vergütungserwartung des Arbeitnehmers müsse anhand eines objektiven Maßstabs unter Berücksichtigung der Verkehrssitte, der Art, des Umfangs und der Dauer der Dienstleistung sowie der Stellung der Beteiligten zueinander festgestellt werden, führte das Gericht in einem Urteil aus dem Jahr 2011 an.

Handelt es sich beispielsweise um so genannte „Dienste höherer Art“, die bereits mit einer deut-

lich über dem Durchschnitt liegenden Vergütung einhergehen und von einer Führungskraft erbracht werden, ist nicht ohne weiteres davon auszugehen, dass dieser Arbeitnehmer mit einer zusätzlichen Vergütung für überobligatorische Leistungen rechnen durfte.

Zwar bleibt es in einem solchen Fall dabei, dass die pauschale Abgeltungsklausel unwirksam ist; eine zusätzliche Vergütungspflicht des Arbeitgebers nach gesetzlichen Gesichtspunkten entsteht jedoch nicht.

Im Regelfall verhält es sich jedoch so, dass die Unwirksamkeit der Überstundenklausel zu einem zusätzlichen Vergütungsanspruch des Mehrarbeit leistenden Arbeitnehmers führt.

Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bezahlten Urlaub auch bei „geringfügiger Beschäftigung“

Trotz anders lautender, gesetzlicher Regelungen finden sich in der Praxis nach wie vor Arbeitsverhältnisse, in denen den betroffenen Arbeitnehmern in weitem Umfang die gesetzlich zustehenden Ansprüche vorenthalten werden.

Die Rede ist von der so genannten „geringfügigen Beschäftigung“, wobei zu betonen ist, dass es sich bei dieser Etikettierung um einen sozialversicherungsrechtlichen Begriff handelt, der auf die Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses keinen Einfluss hat.

Die auch als Minijob bezeichneten Arbeitsverhältnisse sind vollwertige Arbeitsverhältnisse, ausgestattet mit sämtlichen Rechten und Pflichten, die eine vergleichbare Vollzeitbeschäftigung mit sich bringt.

Rechtlich handelt es sich bei den so Beschäftigten um Teilzeitbeschäftigte gemäß § 2 Abs. 2 TzBfG, deren Diskriminierung der Gesetzgeber in § 4 Abs. 1 TzBfG ausdrücklich untersagt hat.

Im Ergebnis bedeutet dies: auch die auf 450,- Euro-Basis beschäftigten Mitarbeiter haben Anspruch auf bezahlten Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, betriebliche Sozialleistungen und Kündigungsschutz.

Die in vielen Betrieben vorherrschende und auch kommunizierte Rechtsauffassung, die geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer bekämen „nur die Stunden bezahlt, die sie auch gearbeitet haben“ ist daher schlicht rechtswidrig und hält einer gerichtlichen Überprüfung in keinem Fall stand.

Fällt der Arbeitnehmer krankheitsbedingt aus, ist ihm bis zur Dauer von sechs Wochen das vertrag-

lich vereinbarte Entgelt fortzuzahlen. Fehlt es an einer vertraglichen Vereinbarung, so hat er einen Anspruch auf Gewährung von Erholungsurlaub nach den gesetzlichen Vorschriften, selbstverständlich unter Fortzahlung der Vergütung für den Urlaubszeitraum.

Mit der Geltendmachung derartiger Ansprüche sollten die Arbeitnehmer nicht zu lange warten, da möglicherweise rechtsvernichtende Ausschlussfristen auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden.

Ersatzpflege durch nahe Angehörige

Befindet sich ein Pflegebedürftiger in häuslicher Pflege, so kann der Sachleistungen in Form einer häuslichen Pflegehilfe beantragen oder ein Pflegegeld beantragen und damit die erforderliche Grundpflege und hauswirtschaftliche Versorgung selbst sicherstellen.

In der Regel erfolgen die Pflegeleistungen dann durch selbst gewählte Pflegepersonen, wie z.B. Angehörige des Pflegebedürftigen.

Ist jedoch eine solche Pflegeperson ihrerseits vorübergehend an der Ausübung der Pflege gehindert, z.B. durch Erholungsurlaub oder Krankheit, besteht ein Anspruch auf Leistungen der Ersatzpflege, sofern der Pflegebedürftige vor der erstmaligen Verhinderung der Pflegeperson mindestens sechs Monate in seiner häuslichen Umgebung gepflegt worden ist.

In einem solchen Fall übernimmt die Pflegekasse die Kosten einer notwendigen Ersatzpflege für längstens vier Wochen pro Kalenderjahr.

Nicht selten wird diese Ersatzpflege dann durch weitere nahe Angehörige des Pflegebedürftigen erbracht, zum Beispiel durch die Kinder.

Der Aufwand, der mit einer solchen Ersatzpflege verbunden ist, ist häufig beträchtlich: In vielen Fällen ist eine kostenintensive Anreise aus größerer Entfernung erforderlich, der eigene Haushalt wird vernachlässigt und gelegentlich kommt es zu Verdienstaussfällen wegen der vorübergehenden Übernahme der Pflegetätigkeit.

Gleichwohl wird die Ersatzpflege durch nahe Angehörige von vielen Familien bevorzugt, da die Beteiligten sich vertraut sind und es gerade für den Pflegebedürftigen eine große Erleichterung darstellt, sich nicht der Pflege fremder Personen anvertrauen zu müssen.

Bis zu einer Dauer von vier Wochen und einem Höchstbetrag von 1550,- Euro im Kalenderjahr werden die Kosten einer Ersatzpflege von der Pflegekasse übernommen, wobei differenziert wird zwischen Pflegepersonen, die mit dem Pflegebedürftigen bis zum zweiten Grade verwandt oder verschwägert sind oder mit ihm in häuslicher Gemeinschaft leben und Pflegepersonen, die diese Merkmale nicht aufweisen.

Bei entsprechend nahen Verwandten/Verschwägerten/in häuslicher Gemeinschaft Lebenden dürfen die Leistungen der Pflegekasse regelmäßig den Betrag des Pflegegeldes nicht überschreiten, also je nach Pflegestufe 120 Euro bis max. 700 Euro pro Kalendermonat.

Eine Ausnahme hiervon gilt nur dann, wenn die verwandte Pflegeperson die Pflege erwerbsmäßig ausübt.

Daneben können jedoch „notwendige Aufwendungen, die der Pflegeperson im Zusammenhang mit der Ersatzpflege entstanden sind“, § 39 S.5 SGB XI, auf Nachweis ersetzt werden, wie zum Beispiel Fahrtkosten, eine Haushaltshilfe wegen des Ausfalls der Pflegekraft im eigenen Haushalt oder Verdienstaussfall.

Insgesamt darf jedoch auch hier der Gesamtbetrag von 1550,- Euro pro Kalenderjahr nicht überschritten werden.



Rechtsanwälte | Fachanwälte

Feldkamp | Schiller & Partner



Heinrich Feldkamp
Rechtsanwalt
Fachanwalt für
Bau- u. Architektenrecht
Verkehrsrecht
Mietrecht



Nina Feldkamp
Rechtsanwältin
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Arbeitsrecht
Vertragsrecht
Sozialrecht



Andreas Schiller
Rechtsanwalt
Fachanwalt für
Steuerrecht
Handels- und
Gesellschaftsrecht
Insolvenzrecht



In Bürogemeinschaft mit:
Stefan Trübert
Rechtsanwalt
Fachanwalt für
Insolvenzrecht



In Kooperation mit:
Bettina Verhülsdonk
Rechtsanwältin
Fachanwältin für
Familienrecht
Erbrecht

Fürstenauer Weg 220
49090 Osnabrück
Telefon (0 54 07) 89 87-0
Fax (0 54 07) 89 87-77

Zweigstelle:
Bohmter Straße 28
49074 Osnabrück
Telefon (05 41) 60 09 96 14
Telefax (05 41) 58 02 99 62

info@fsp-rae.de | www.fsp-rae.de

Nina Feldkamp
Rechtsanwältin