

Auch in Krisenzeiten muss Mehrarbeit bezahlt werden

Von Julia THELEN, Pflüger Rechtsanwälte GmbH, Frankfurt / Main

Seit Beginn der Wirtschaftskrise bestimmen vor allem Nachrichten über drohende oder aufgenommene Kurzarbeit die allgemeine Nachrichtenlage. Das sollte nicht darüber hinweg täuschen, dass Überstunden weiterhin in vielen Betrieben ein wichtiges Thema sind. Denn zahlreiche Unternehmen haben immer noch volle Auftragsbücher und versuchen Neueinstellungen zu umgehen, indem die Kapazitäten auf die vorhandenen Arbeitskräfte verteilt werden. Das Thema Überstunden wirft deshalb für betroffene Arbeitnehmer regelmäßig diverse rechtliche Fragen auf:

- Bin ich zur Erbringung von Überstunden verpflichtet?
- Erhalte ich für geleistete Überstunden eine zusätzliche Vergütung?
- Ist die in meinem Arbeitsvertrag bestehende Regelung zur Abgeltung von Überstunden durch das Grundgehalt wirksam?

Die Unklarheiten und häufigen Missverständnisse beginnen bereits bei den Begrifflichkeiten. „Überstunden“ leistet der Arbeitnehmer, der über die für sein Beschäftigungsverhältnis nach seinem Arbeitsvertrag oder einem einschlägigen Tarifvertrag geltende Arbeitszeit hinaus arbeitet. In Tarifverträgen werden Überstunden in der Regel als Überschreitung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit definiert. Weitgehend hat sich hierfür der Begriff „Mehrarbeit“ eingebürgert.

Überstunden müssen geregelt sein

Arbeitgeber sind aber nicht allein auf Grund ihres Weisungsrechtes (§ 106 GewO) berechtigt, ihre Mitarbeiter zu Überstunden heranzuziehen. Sollen Überstunden geleistet werden, ist eine besondere Regelung hierzu erforderlich – sei es im Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag. Ausnahmen sind Notfälle oder sonstige

außergewöhnlichen Fälle, in denen jeder Arbeitnehmer auf Grund seiner arbeitsvertraglichen Treuepflicht Überarbeit zu erbringen hat.

Überstunden sind finanziell zu vergüten

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber angeordnete Überstunden zu vergüten. Eine Abgeltung durch Arbeitsfreistellung ist nur zulässig, wenn es eine entsprechende ausdrückliche Vereinbarung gibt. In vielen Arbeitsverträgen finden sich Vereinbarungen, dass anfallende Überstunden mit dem Monatsgehalt abgegolten sind. Bislang ist höchstrichterlich nicht entschieden, ob in einem Formulararbeitsvertrag Überstunden bis zur Grenze der gesetzlichen Arbeitszeit mit dem Monatsgehalt wirksam abgegolten werden können. Von einer entsprechenden Vertragsklausel sind solche Stunden, die über das nach dem Arbeitszeitgesetz zulässige Maß hinausgehen, jedenfalls nicht erfasst.

Es gibt keinen Anspruch auf Überstundenzuschlag

Einen Anspruch auf Überstundenzuschlag – wie er in der früheren Arbeitszeitordnung vorgesehen war – gibt es ohne eine besondere kollektiv- oder einzelvertragliche Rechtsgrundlage nicht mehr.

Vor Gericht liegt die Beweispflicht beim Arbeitnehmer

Möchten Arbeitnehmer ihre Überstundenvergütung gerichtlich geltend machen, obliegt ihnen die Darlegungs- und Beweislast: Sie haben nicht nur darzulegen und zu beweisen, dass die Überstunden tatsächlich erbracht wurden, sondern auch, dass diese vom Arbeitgeber angeordnet oder wenigstens gebilligt worden sind. Daher ist es empfehlenswert, über geleistete Überstunden exakt Buch zu führen und diese Aufzeichnungen von Arbeitgeberseite abzeichnen zu lassen.

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstrasse 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11