

Überstunden - Anspruch des Arbeitnehmers auf Vergütung?, von Rechtsanwältin Sonja Prothmann

Freitag, 9. Mai 2008

Als Überstunden bezeichnet man die Überschreitung der für das Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers geltende regelmäßige Arbeitszeit, die sich aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag ergeben kann.

Der Arbeitgeber ist jedoch nicht ohne weiteres berechtigt, Überstunden gegenüber dem Arbeitnehmer anzuordnen. Nur für den Fall, dass eine Regelung über die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden im Tarifvertrag, in Betriebsvereinbarungen oder im Arbeitsvertrag enthalten sind, darf der Arbeitgeber Überstunden anordnen.

Das entsprechende Weisungsrecht des Arbeitgebers finden jedoch seine Grenzen im Arbeitszeitgesetz. Die gesetzliche Höchstarbeitszeit (48-Stundenwoche bzw. bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit 60 Stunden) darf nicht überschritten werden, wenn zumindest keine abweichenden Regelungen in einem Tarifvertrag bestehen. Ferner sind Schwerbehinderte auf ihr Verlangen von Überstunden freizustellen und es bestehen Sonderregelungen für Jugendliche, Auszubildende und stillende Mütter.

Ohne eine Vereinbarung ist das Anordnen von Überstunden grundsätzlich nicht von dem Weisungsrecht des Arbeitgebers erfasst. Ausnahmen bestehen lediglich bei Notfällen und wenn der Einsatz des Arbeitnehmers zur Abwehr von Gefahren für den Betrieb erforderlich ist.

Liegt ein entsprechender Ausnahmefall nicht vor und sind Überstunden zwischen den Parteien nicht vereinbart, so kann die Verweigerung von Überstunden auch nicht eine arbeitgeberseitige Kündigung rechtfertigen.

Ist eine Verpflichtung zur Leistung von Überstunden jedoch vorhanden, so sind die geleisteten Stunden grundsätzlich auch zu vergüten.

Zwar besteht außer für Auszubildende keine entsprechende gesetzliche Regelung seit die Arbeitszeitordnung durch das Arbeitszeitgesetz abgelöst wurde.

Gerade in Tarifverträgen sind jedoch meistens Überstundenvereinbarungen enthalten oder es sind diesbezügliche Betriebsvereinbarungen vorhanden.

Arbeitsverträge lassen Überstundenvergütungsvereinbarungen allerdings häufig vermissen. In diesem Fall muss durch Auslegung ermittelt werden, ob die Überstunden mit dem Gehalt abgegolten werden sollen. Ist in dem Arbeitsvertrag ein Monatsgehalt und gleichzeitig die Wochenarbeitszeit festgelegt, so ist in der Regel davon auszugehen, dass sich das Monatsgehalt auch nur auf die entsprechende Wochenstundenzahl beläuft. Leistet der Arbeitnehmer daher darüber hinausgehende Stunden, so sind diese entsprechend des sich aus dem Gehalt zu errechnenden Stundenlohns zu vergüten.

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf besondere Zuschläge für die Leistung von Überstunden besteht jedoch ohne entsprechende Vereinbarungen grundsätzlich nicht.

Auch können die Parteien vereinbaren, dass keine Vergütung in Geld erfolgt, sondern der Arbeitnehmer stattdessen einen Freizeitausgleich erhält.

Teilzeitbeschäftigte haben weiterhin nur dann einen Anspruch auf Überstundenvergütung, wenn sie die regelmäßige Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers überschreiten. Bei der bloßen Überschreitung der individuellen Arbeitszeit erfolgt gerade kein Ausgleich.

Oft enthalten Arbeitsverträge Klauseln, nach denen anfallende Überstunden mit dem Monatsgehalt abgegolten sein sollen. Eine solche Pauschalregelung ist jedoch in Formularverträgen bei fehlender Höchstangabe und fehlendem Bemessungszeitraum aufgrund Unbestimmtheit unwirksam.

Eine Pauschalabgeltung durch den Monatslohn ist jedoch dann nicht zu beanstanden, wenn die regelmäßige Arbeitszeit immer nur geringfügig (bis ca. 10 %) überschritten wird.

Voraussetzung für die Vergütung von Überstunden ist allerdings in jedem Fall, dass der Arbeitgeber die Überstunden angeordnet oder zumindest geduldet hat. Es ist ferner nicht erforderlich, dass die Anordnung von Überstunden ausdrücklich erfolgt. Es ist ebenfalls ausreichend, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Arbeit in einem gewissen Zeitrahmen zuweist, die in der regelmäßigen Arbeitszeit nicht erbracht werden kann.

Sollte tatsächlich Streit über die Überstundenvergütung entstehen und ein Rechtsstreit erforderlich sein, hat der

Arbeitnehmer die geleisteten Überstunden sowie die Anordnung oder Billigung durch den Arbeitgeber zu beweisen.

Sind keine abweichenden Regelungen vorhanden, so unterliegt die Geltendmachung der Überstundenvergütung der regelmäßigen, dreijährigen Verjährungsfrist. Der Anspruch kann jedoch auch bereits früher verwirken, wenn er beispielsweise vom Arbeitnehmer erst nach langem Warten und Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht wird.

Auch kann er tarif- oder arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen unterfallen.

Kontakt:

Rechtsanwältin Sonja Prothmann
Guiollettstraße 27, 60325 Frankfurt am Main
fon: 069-723017
fax: 069-723020
email: mail@schmidt-kollegen.com
url: <http://www.schmidt-kollegen.com>