

Müssen Überstunden bezahlt werden?

Ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, Überstunden zu bezahlen?

„Nein, ein Grundsatz, dass jede Überstunde oder Anwesenheit am Arbeitsplatz außerhalb der regulären Arbeitszeit zu vergüten ist, besteht tatsächlich nicht. Insbesondere bei Diensten höherer Art und hoher Vergütung zum Beispiel bei Führungskräften, die nicht unter das Arbeitszeitgesetz fallen, wird ein Vergütungsanspruch für die Überstunden in der Regel abgelehnt. Klarheit bringt hier immer ein Blick in den Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung. Besteht dort eine Regelung, dann sind Überstunden nach den entsprechenden Vorgaben und der vorgesehenen Weise und Höhe zu vergüten. Bei Fehlen einer (wirksamen) Vergütungsregelung verpflichtet § 612 Abs. 1 BGB den Arbeitgeber u.U., geleistete Mehrarbeit zusätzlich zu vergüten, wenn diese den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Eine entsprechende objektive Vergütungserwartung ist regelmäßig gegeben, wenn der Arbeitnehmer kein herausgehobenes Entgelt bezieht.“

Und wann gibt es kein Geld für die zusätzliche Arbeit?

„Ein Vergütungsanspruch kann zum Beispiel ausgeschlossen sein, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit selbst bestimmen kann oder für einen Teil seiner Aufgaben zusätzlich zum Fixgehalt nicht unerhebliche Provisionen bezieht. Ebenso kann in Arbeitsverträgen oder Tarifverträgen auch ein Freizeitausgleich für die abgeleiteten Überstunden geregelt sein. Ist eine Abgeltung geregelt, dann hat der Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses keinen Anspruch auf Vergütung für die Überstunden.“

Worauf sollten Arbeitnehmer bei der vertraglichen Regelung achten?

„Oft enthalten Arbeitsverträge auch Klauseln, demnach Überstunden mit dem Arbeitsentgelt pauschal abgegolten sind. Eine solche Klausel kann jedoch unwirksam sein, weil sie unangemessen benachteiligend wäre. Aus dem Arbeitsvertrag selbst muss sich ergeben, welche Arbeitsleistung die pauschale Vergütung erfassen soll. Der Arbeitnehmer muss bereits bei Vertragsschluss erkennen, was er gegebenenfalls „in Zukunft“ und welche Leistungen er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. In welchem Umfang genau Mehrarbeit/Überstunden überhaupt mit abgegolten werden können, ist noch nicht höchstrichterlich geklärt. 15 bis maximal 25 % der regelmäßigen wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit sollten nicht überschritten sein.“

Was passiert, wenn der Arbeitnehmer geleistete Überstunden nicht geltend macht?

„Besteht ein Anspruch auf Vergütung und/ oder Freizeitausgleich, muss der Arbeitnehmer diesen auch rechtzeitig geltend machen, um den Anspruch nicht ersatzlos zu verlieren. Der Anspruch auf die Vergütung verjährt jedenfalls innerhalb von drei Jahren. Allerdings kann ein

Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag auch kürzere sog. Ausschlussfristen vorsehen. Diese müssen eingehalten werden, um den Anspruchsverlust zu vermeiden.“

Macht ein Arbeitnehmer automatisch Überstunden, wenn er länger im Büro bleibt?

„Überstunden erbringt ein Arbeitnehmer, wenn er über seine nach dem Arbeitsvertrag geltende Arbeitszeit hinaus arbeitet. Überstunden liegen aber nicht bereits dann vor, wenn der Arbeitnehmer freiwillig länger arbeitet als er vertraglich verpflichtet ist oder sich bloß im Betrieb aufhält. Die Überstunden müssen vielmehr mit Wissen und Wollen des Arbeitgebers geleistet werden. Hierfür muss der Arbeitgeber die Arbeit angeordnet haben oder auf andere Weise, auch konkludent, erklärt haben, dass er die über die normale Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsleistung billigt oder zumindest duldet.“

Der Chef muss also Überstunden zumindest billigen. Kann er sie auch anordnen?

„Nein, der Arbeitgeber kann Überstunden nicht einseitig anordnen, soweit reicht sein Weisungsrecht nicht. Das Erbringen von Überstunden muss daher geregelt sein, entweder generell im Arbeits- oder Tarifvertrag bzw. einer Betriebsvereinbarung oder im Einzelfall durch eine separate Vereinbarung. Allerdings kann der Arbeitnehmer in sogenannten Notfällen verpflichtet sein, vorübergehend Überstunden zu leisten. Diese spezielle Anordnungsbefugnis ergibt sich aus seiner Treuepflicht. Solche Notsituation können zum Beispiel entstehen, wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben drohen, wenn durch die Nichterledigung der Arbeiten ein unverhältnismäßiger Schaden entstünde oder bei unaufschiebbaren Tätigkeiten im Rahmen der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen. Die Anordnung von Überstunden darf aber nicht zur Regel werden und bedarf immer einer Einzelfallentscheidung.“

Gibt es eine Höchstgrenze für die Anzahl der Überstunden?

Ist im Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag nichts dazu geregelt, sind die Höchstgrenzen durch das Arbeitszeitgesetz vorgegeben. Danach darf die Arbeitszeit auf maximal 10 Stunden pro Tag erhöht werden, wenn sie innerhalb von 6 Monaten bzw. 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschreitet. Da der Samstag ein Werktag ist, kann bei einem arbeitsfreien Samstag z. B. von Montag bis Freitag jeweils 1 Stunde und 36 Minuten Stunden mehr gearbeitet werden, ohne gegen das Arbeitszeitgesetz zu verstoßen. Dies gilt aber wie oben dargelegt nur, wenn der Arbeitgeber das Recht hat, Überstunden überhaupt anzuordnen.“