

Arbeitsrecht für Arbeitgeber

Überstunden – Wenn, dann nur bezahlt!

Referent:



Philipp Kranz
Rechtsanwalt
Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht

1. „Was sind Überstunden? Was ist Mehrarbeit?“

„Überstunden“ sind Arbeitszeit, die über die vereinbarte Arbeitszeit (vgl. Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) hinausgeht.

„Mehrarbeit“ ist Arbeitszeit, die über die gesetzlich zulässige tägliche Höchstarbeitszeit (vorübergehend 10h pro Werktag, d.h. 60h pro Woche, im Durchschnitt eines halben Jahres jedoch nicht mehr als 8h pro Werktag, d.h. 48h pro Woche) hinausgeht.

2. „Müssen Arbeitnehmer (AN) Überstunden leisten? “

Grundsätzlich sind AN nicht verpflichtet, Überstunden zu leisten.

Überstunden müssen AN nur dann leisten, wenn

- er/sie leitende/-r Angestellte/-r ist,
- ein Notfall vorliegt oder
- ein Vertrag (AV, BV, TV) dem Arbeitgeber (AG) die Anordnung von Überstunden erlaubt.

Achtung:

Existiert ein Betriebsrat (BR), steht diesem in Bezug auf die Anordnung (Ob?), den Umfang (Wie viele?) und den Schuldner (Wer?) von Überstunden ein „Mitbestimmungsrecht“ zu. Dieses Recht besteht für jeden Einzelfall. Der BR kann auch den Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung (BV) initiieren und ggfs. in der Einigungsstelle durchsetzen.

3. „Kann der AG bei entsprechender Befugnis Überstunden anordnen wie er will?“

Auch wenn der AG grundsätzlich (s.o.) zur Anordnung von Überstunden befugt ist, muss er stets berechtigte Interessen der AN (z.B. besondere familiäre Verpflichtungen) berücksichtigen.

Der AG muss - außer in Notfällen - eine gewisse Ankündigungsfrist (i.d.R. wenigstens 1 Tag) einhalten.

Grundsätzlich dürfen Überstunden nur ausnahmsweise zur Deckung eines vorübergehenden Bedarfs angeordnet werden. Besteht hingegen regelmäßig ein höherer Bedarf an Arbeitskraft, darf dieser nicht durch andauernde Überstunden befriedigt werden.

Etwaige Betriebsvereinbarungen sind zu beachten. Andernfalls ist die Anordnung auch gegenüber den AN unwirksam und muss von diesem nicht befolgt werden.

4. „Was gilt für Schwerbehinderte, Schwangere und Jugendliche?“

„Schwerbehinderte“ können verlangen, von Mehrarbeit freigestellt zu werden.

„Schwangere“ und „stillende Mütter“ dürfen täglich nicht länger als 8 ½ h (< 18 Jahre: 8 h) bzw. in der Doppelwoche nicht länger als 90 h (< 18 Jahre: 80 h) und im Monatsdurchschnitt nicht länger als vertraglich vereinbart arbeiten.

Jugendliche (15 – 18 Jahre) dürfen nicht länger als 8 h (ausnahmsweise 8 ½ h) täglich beschäftigt werden.

5. „Was, wenn AG unbefugt Überstunden anordnet oder AN-Interessen missachtet?“

Ist der AG schon gar nicht zur Anordnung von Überstunden befugt oder nimmt er keine Rücksicht auf berechnigte Interessen der AN (z. B. dringende familiäre Verpflichtungen), können die Mitarbeiter Überstunden ablehnen. Ein Recht zur Ablehnung ist hierbei aber immer im Einzelfall zu prüfen. Bei ungerechtfertigter Ablehnung drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen (Abmahnung, Kündigung).

In jedem Fall kann der Mitarbeiter Überstunden ablehnen, wenn durch deren Anordnung gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen wird. Dies gilt vor allem bei einer Überschreitung der zulässigen Höchstarbeitszeit (60h wöchentlich bzw. 48h wöchentlich, wenn im Halbjahresdurchschnitt kein Ausgleich mehr erfolgen kann), d.h. bei „Mehrarbeit“.

Ordnet der AG Überstunden ohne Beteiligung des BR an, kann dieser auf Unterlassung klagen. Die AN selbst sind nicht verpflichtet, diese Überstunden zu leisten.

6. „Sind Überstunden zu bezahlen?“

Überstunden sind zu vergüten, wenn

- dies vertraglich (vgl. Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) geregelt ist,
- die AN dies „objektiv erwarten“ dürfen (in der Regel der Fall) oder
- „Mehrarbeit“ vorliegt

und die Überstunden

- angeordnet,
- gebilligt (nachträgliche Zustimmung),
- geduldet (Kenntnis und Zulassung) oder wenigstens
- objektiv erforderlich

waren.

7. „Wann sind Überstunden nicht gesondert zu vergüten?“

Wenn der/die AN „Besserverdiener/in“ ist, d.h. oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung (2018: 6.700 €/ West bzw. 6.150 €/ Ost) verdient.

Wenn der/die AN „Dienste höherer Art“ leistet (z.B. RAe, Chefärzte/innen, leitende Angestellte).

Wenn vertraglich wirksam vereinbart wurde, dass Überstunden mit dem Grundgehalt abgegolten sind (max. 10% der regelmäßigen Arbeitszeit).

Wenn gemäß Vertrag eine angemessene (wenigstens Mindestlohn!) Pauschale für eine festgelegte Zahl von Überstunden gezahlt wird.

8. „Bezahlung oder Freizeitausgleich?“

Grundsätzlich, d.h. ohne anderslautende Vereinbarung, sind Überstunden auszubezahlen.

Ein Ausgleich der Überstunden durch Anordnung bezahlter Freizeit ist nur bei entsprechender vertraglicher Regelung zulässig.

Vertraglich kann sich der AG auch ein Wahlrecht zwischen Bezahlung und Freizeitausgleich vorbehalten.

Achtung:

Die Abgeltung von Überstunden und die etwaige Zahlung von Zuschlägen ist i.d.R. durch den BR mitbestimmt.

9. „Müssen Zuschläge für Überstunden gezahlt werden?“

Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf Überstundenzuschläge.

Zuschläge sind nur zu zahlen, wenn dies vertraglich (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) vereinbart wurde.

10. „Wer muss Überstunden beweisen?“

Überstunden und ein Anspruch auf deren Vergütung sind vom AN darzulegen und zu beweisen.

Hierzu muss der AN vortragen und beweisen (Zeugen, Stundenzettel, AZ-Konto o.ä.),

- an welchem Tag er
- von wann bis wann

gearbeitet hat und dass die Überstunden

- angeordnet („wer wann auf welche Weise wie viele“)
- gebilligt,
- geduldet („von welchen Überstunden wie wann Kenntnis erlangt und hingenommen“)
- erforderlich („welche Tätigkeit wann in welcher Zeit nicht zu erledigen“)

waren.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ein Team. Ein Ziel.