

Risiken bei der Anordnung und Bezahlung von Überstunden

In der Praxis wird über die Bezahlung von Überstunden und die Frage, in welchem Umfang der Arbeitnehmer zur Leistung derselben verpflichtet ist, häufig gestritten. Viele Arbeitnehmer wenden sich diesen Fragen erst zu spät zu, zum Beispiel nach Ausspruch der Kündigung. Die arbeitsgerichtliche Durchsetzung scheidet oft an wesentlichen Voraussetzungen, es sollten daher eine wichtige Grundregeln beachtet werden:

Überstunden, das heißt eine Überschreitung der dem Arbeitsvertrag zugrundeliegenden regelmäßigen Arbeitszeit, darf der Arbeitgeber grundsätzlich nur anordnen, wenn dies im Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Einzelarbeitsvertrag vorgesehen ist. Unter Umständen genügt aber auch eine stillschweigende Regelung.

Nicht einfach ist die Frage zu beantworten, ob und mit welcher Vergütung Überstunden abgegolten werden müssen. Wichtig ist es zunächst darauf hinzuweisen, dass kein allgemeiner Rechtsgrundsatz dahingehend existiert, dass jede über eine bestimmt vereinbarte Wochenstundenzahl hinausgehende Arbeitsleistung oder arbeitsbedingte Anwesenheit im Betrieb nur gegen zusätzliche Vergütung zu erwarten ist. Auch das neue Arbeitszeitgesetz sieht keinen gesetzlichen Anspruch auf Überstundenvergütung vor. In diesen Fällen hilft auch das bürgerliche Gesetzbuch gem. § 612 BGB nicht viel weiter, wonach eine Vergütung nur dann als stillschweigend vereinbart gilt, wenn die Umstände der Dienstleistung, also die Tatsachenfeststellung im Einzelfall eindeutig für die Erwartung einer zusätzlichen Vergütung sprechen. In bestimmten Branchen kann aber eine ergänzende Auslegung des Arbeitsvertrages; soweit ein Stunden- oder Monatslohn vereinbart ist, könnte hier drin eine Verpflichtung des Arbeitgebers, für Überstunden eine Vergütung zu zahlen, zu sehen sein.

Ist diese Hürde überwunden, muss der Arbeitnehmer damit rechnen, dass der Arbeitgeber erstmals im Gerichtsverfahren plötzlich bestreiten lässt, dass der Arbeitnehmer überhaupt in der fraglichen Zeit in der Firma anwesend war, der Arbeitgeber die Überstunden konkret angeordnet hat oder in der fraglichen Zeit überhaupt gearbeitet hat. An diesem prozessual zulässigen taktischen Verhalten des Arbeitgebers scheitern die meisten Versuche, die Abgeltung von Überstunden durchzusetzen.

Deshalb sollte vor der Klageerhebung fachanwaltlich Rat über die richtige Vorgehensweise eingeholt werden. Denn es kommt für den Arbeitnehmer nach ständiger Rechtsprechung nicht nur darauf an, vorzutragen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus tätig geworden ist. Er muss ferner eindeutig vortragen, ob die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet oder zur Erledigung der ihm obliegenden Arbeiten notwendig oder vom Arbeitgeber gebilligt oder geduldet worden sind (Urteil BAG v. 25.11.1993, 2 AZR 517/93).

Schließlich ist die rechtzeitige schriftliche Geltendmachung der Abgeltung von Überstunden dringend zu empfehlen, da heutzutage in vielen Arbeits- und Tarifverträgen Ausschlussfristen enthalten sind. Danach verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb von einem Monat nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei erhoben werden.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sich nicht innerhalb einer bestimmten Zeit, drohen die Ansprüche dann zu verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist gerichtlich geltend gemacht werden.