

Die Last mit den Überstunden

Arbeitnehmer die über die vereinbarten Zeiten hinaus arbeiten, leisten Überstunden. Diese Überarbeit führt nicht selten zu Unmut. Arbeitgeber sind durch Auftragsspitzen häufig gezwungen, Mitarbeiter kurzfristig mehr arbeiten zu lassen, ohne gleich einen neuen Mitarbeiter einzustellen. Die Arbeitnehmer hingegen haben ein originäres Interesse, die Lage und den Umfang ihrer Arbeits- und damit auch ihrer Freizeit verlässlich im Voraus planen zu können.

Zur Leistung von Überstunden kann der Arbeitnehmer nur aufgrund einer arbeits- oder tarifvertraglichen Vereinbarung, die im Zweifel auszulegen ist, verpflichtet werden. Allein auf sein Weisungsrecht kann sich der Arbeitgeber zur Anordnung von Überstunden nicht berufen. Genauso wenig besteht ein Anspruch auf Zuweisung von gut bezahlten Überstunden. Auch bei Bestehen einer Vereinbarung sind Überstunden rechtzeitig anzuordnen. Überstunden für den darauffolgenden Tag oder sogar für den laufenden Tag anzuordnen, führt in aller Regel aufgrund der Kurzfristigkeit dazu, dass der Arbeitnehmer die Überstunden verweigern darf. Überstunden sollten mindestens 2 Tage vorher angekündigt werden.

Für aufgelaufene Überstunden stellt sich die Frage wie sie auszugleichen sind. Fehlt eine arbeits- oder tarifvertragliche Regelung, sind sie entsprechend dem Grundlohn zu bezahlen. Die Arbeitsvertragsparteien – und dies passiert nicht selten – können aber auch vereinbaren, dass bis zu 20 % der vereinbarten Arbeitszeit als unbezahlte Überstunden zu leisten sind. Genauso gut – und dies ist wohl der häufigste Fall – können sie eine Vergütung der Überstunden ausschließen und vereinbaren, dass Überstunden in bezahlter Freizeit ausgeglichen werden. Einen Anspruch auf Überstundenvergütung hat der Arbeitnehmer in diesem Fall nicht. Erst mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann er dann eine Bezahlung der noch nicht „abgefeierten“ Überstunden verlangen. Und genau hier entbrennt der große Streit. Arbeitnehmer versuchen meist vergebens nach einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses eine Bezahlung der von ihnen geleisteten Überarbeit zu erzwingen. Grund für ihr häufiges Scheitern ist, dass der Arbeitnehmer für die von ihm geleisteten Überstunden darlegungs- und beweisbelastet ist. Fehlen schriftliche Beweise in Gestalt von Stundenzetteln, die der Arbeitgeber bestätigt hat, wird es für den Arbeitnehmer gerade beim Fehlen von betriebsüblichen Arbeitszeiten nahezu unmöglich, darzulegen, an welchem nach Datum und Stunden aufgeschlüsseltem Arbeitstag, er wieviel gearbeitet hat. Gelingt ihm das, muss der Arbeitnehmer weiter die Kenntnis des Arbeitgebers über die geleisteten Überstunden darlegen und beweisen. Es reicht nämlich gerade nicht, dass der Arbeitnehmer von sich aus mehr arbeitet. Die Überstunden müssen vielmehr mit Wissen und Wollen des Arbeitgebers geleistet worden sein. Ohne schriftliche Beweise ist es häufig vor Gericht nicht möglich, eine Bezahlung von Überstunden zu erstreiten.

Für lang zurückliegende Überstunden tritt häufig auch noch Verjährung ein. Der Überstundenvergütungsanspruch verjährt in 3 Jahren auf das Jahr seiner Entstehung folgend. In vielen Arbeitsverträgen sind auch noch kürzere Ausschlussfristen vorgesehen, die die zulässige Geltendmachung der Ansprüche bis auf 3 Monate reduzieren können.

Überstunden sind also ein spannendes Thema. Sollen sie nicht zur Last werden, sind arbeitsvertraglich klare Bestimmungen für den Arbeitgeber und detaillierte schriftliche Nachweise für den Arbeitnehmer unabdingbar.