

02.07.2019 | Von: Katrin Schreiter

Tipps Überstunden

So viel Arbeit nach Feierabend

Überstunden: Oft wollen Chefs Arbeitnehmer, die notfalls auch mal länger schaffen. Doch wie viel unbezahlte Mehrarbeit ist erlaubt, welche Regelungen gibt es generell?

iStockphoto / skynesher



Der Chef verlangt mal wieder Überstunden? So einfach ist das nicht.

„Schatz, heute wird's ein bisschen später, ich muss schnell noch . . . „Das kommt Ihnen bekannt vor? Und auch in Ihrer Mittagspause müssen Sie rasch noch was für den Chef erledigen? Dann gehören Sie zu denjenigen in Deutschland, die regelmäßig Überstunden leisten. Laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sind in den Betrieben im ersten Quartal 260,8 Millionen bezahlte und 244 Millionen unbezahlte Überstunden geleistet worden. „Dahinter steckt oft eine schlechte Planung“, sagt Peter Voigt. „Einerseits wird die Arbeit immer mehr verdichtet, andererseits Personal eingespart.“ Doch der Leiter der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht bei der IG BCE stellt klar, dass es beim Thema Überstunden Grenzen gibt: „Das Arbeitszeitgesetz ist ein öffentlich-rechtliches Schutzgesetz und im Prinzip nicht verhandelbar.“ Schließlich schütze es nicht zuletzt die Gesundheit der Beschäftigten. „Zu Beginn des Berufslebens denken viele noch, dass es keine Folgen hätte, wenn sie viele zusätzliche Stunden arbeiten. Später kommt die Rechnung mit einem Burnout.“

Darf der Chef die Überstunden einfach anordnen?

„Viele versuchen es natürlich immer wieder“, sagt Voigt. Aber das ist kein rechtsfreier Raum. „Meist steht im Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung, wie mit Überstunden umzugehen ist. Ohne die Zustimmung des Betriebsrats sind dem Chef allerdings die Hände gebunden.“

Auch im Arbeitsvertrag könnte eine Mehrarbeitsklausel enthalten sein. Oft versuchen Arbeitgeber über solche Klauseln, jegliche Überstunden pauschal mit dem Gehalt abzugelten. Dies ist in fast allen Fällen jedoch unwirksam (siehe Kasten). Ohne eine tarifliche, betriebliche oder arbeitsvertragliche Regelung zur Mehrarbeit besteht vom Grundsatz her auch keine Verpflichtung zu Überstunden.

„Generell gilt, dass die tägliche Arbeitszeit an Werktagen acht Stunden nicht überschreiten darf“, erklärt der Jurist und verweist auf das Arbeitszeitgesetz, Paragraph 3.

„Allerdings kann der Vorgesetzte bis auf zehn Stunden verlängern, wenn innerhalb der nächsten sechs Monate ein Freizeitausgleich ermöglicht wird – die Überstunden also abgebummelt werden können.“

WICHTIG: Die Pausen zählen grundsätzlich nicht zur täglichen Arbeitszeit dazu. Und auch bei diesen Überstunden gilt: Der Betriebsrat ist gemäß Paragraph 87, Absatz 1, Nummer 3, Betriebsverfassungsgesetz zu beteiligen. Ansonsten gilt: „Gibt es keine ausdrückliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, gibt es auch keine Verpflichtung. Dann darf der Chef Überstunden nur anordnen, wenn ein Notfall eintritt“, sagt Voigt: „Wenn zum Beispiel in einem Chemieunternehmen ein Unfall passiert ist oder es gilt, einen schweren Zwischenfall zu verhindern, dann müssen die Mitarbeiter auch spontan nach Feierabend ran.“ Einen besonderen Schutz genießen Schwangere und stillende Mütter – sie dürfen keine Überstunden leisten, Mutterschutzgesetz, Paragraph 8. Auch Schwerbehinderte können die Freistellung von jeglicher Mehrarbeit verlangen: Sozialgesetzbuch IX, Paragraph 207. Ausnahmen bestätigen wie so oft auch beim Thema Überstunden die Regel. Voigt: „Für leitende Angestellte gilt das Arbeitszeitgesetz nicht. Hierzu zählt, wer zum Beispiel Handlungsvollmacht oder Prokura hat.“

Muss der Arbeitgeber die Überstunden bezahlen?

„Hier existiert keine gesetzliche Regelung, die festlegt, ob und in welcher Höhe Überstunden bezahlt werden müssen“, sagt der Rechtsanwalt. „In der Regel gibt es jedoch entsprechende Vereinbarungen im Arbeits- oder Tarifvertrag. „Gibt es keine Absprachen zur Vergütung der Mehrarbeit, die schriftlich fixiert sind, muss der Arbeitgeber grundsätzlich auch dafür zahlen, Bürgerliches Gesetzbuch, Paragraph 612 BGB. Zuschläge gibt es für die Überstunden meist auf Grund eines Tarifvertrags, der gewerkschaftlich erkämpft wurde. Arbeitsvertragliche Zuschläge sind eher eine Ausnahme.“

Was tun bei Problemen mit dem Chef?

„Wer Probleme mit seinem Vorgesetzten hat, weil dieser zum Beispiel zu viele Überstunden fordert oder sie stillschweigend verlangt, sollte sich Rat und Unterstützung bei seiner Gewerkschaft oder beim Betriebsrat holen“, rät Voigt. „Gerade bei diesem sensiblen Thema ist es wichtig, dass es eine gerechte kollektive Regelung gibt und nicht viele Einzelkämpfer.“

Wie setzt man den Anspruch im Streitfall durch?

„Die meisten Prozesse auf Überstundenvergütung werden erst im gekündigten oder bereits beendeten Arbeitsverhältnis geführt. Doch die Beweislage ist aus Arbeitnehmersicht oft schwierig“, erklärt der Jurist. Etwas erleichtert habe sie sich jedoch durch das **Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom Mai dieses Jahres**.

§ Ist die Kündigung wirklich wirksam?

Es gibt immer wieder Klauseln im Arbeitsvertrag, die am Ende nicht wirksam sind. So auch bei der Überstundenregelung. Dazu gehört die Formulierung: „Die Überstunden sind mit der vereinbarten Vergütung abgegolten.“ Das Bundesarbeitsgericht hat sich in einem entsprechenden Fall auf das Bürgerliche Gesetzbuch, Paragraph 307, Absatz 1 bezogen. Die Richter wiesen darauf hin, dass durch diese Formulierung das Transparenzgebot verletzt werde (Aktenzeichen 5 AZR 517/09).

© 2020 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt
IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Friedrich-Ebert-Straße 34-38 | D-40210 Düsseldorf

Telefon: 0211 17216-0 | Telefax: 0211 17216-22
E-Mail: bezirk.duesseldorf@igbce.de