



Überstunden

von Dr. Marcus Soiné
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

Häufig überschreitet die wöchentliche Arbeitszeit den vertraglich geschuldeten Umfang. Während der Arbeitnehmer in diesen Fällen gedanklich meiste von Überstunden ausgeht, ist diese Mehrarbeit für den Arbeitgeber vielfach selbstverständlich und daher nicht zu vergüten. Die Wahrheit liegt – wie sollte es anders sein – meist in der Mitte. Hiervon handelt der folgende Beitrag.

1. Begriff der Überstunden

Von Überstunden oder besser gesagt Mehrarbeit wird im arbeitsrechtlichen Sinne immer dann gesprochen, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft über den individualvertraglich geschuldeten Umfang hinaus erbringt.

Wäre es jedoch so, dass jede Mehrarbeit unabhängig vom Anlass auch vom Arbeitgeber entlohnt werden müsste, hätte der Arbeitnehmer die Chance, sein Gehalt durch „künstliche“ Überstunden zu steigern. Dass dies nicht richtig sein kann, liegt auf der Hand.

Um arbeitsrechtlich demnach einen Anspruch auf Bezahlung der tatsächlichen Mehrarbeit entstehen zu lassen, ist es daher notwendig, dass der Arbeitgeber die Erbringung der Überstunden ausdrücklich oder konkludent anordnet oder ihre Erbringung in Kenntnis duldet. Ob und wie dies im Einzelfall geschehen ist, wird meist vor Gericht gestritten.

2. Gerichtliche Durchsetzung

Um bereits frühzeitig einen künftigen Streit darüber zu vermeiden, ob und in welchem Umfang Überstunden erbracht wurden, sollte von Beginn an eine Dokumentation der Überstunden erfolgen.

Viele Arbeitgeber weisen die Überstunden bereits auf den Abrechnungen aus bzw. erstellen gesonderte Stundennachweise. Diese sind in der Regel gerichtlich belastbar.

Geschieht dies nicht, empfiehlt es sich, die geleistete Mehrarbeit selbst zu dokumentieren und dabei zu vermerken, was konkret Anlass der Mehrarbeit war und wer sie angeordnet hat. Optimal wäre es, wenn diese Aufzeichnung von dem Vorgesetzten unterschrieben wird. Gelingt dies nicht, gibt es aber vielleicht Kollegen, die ebenfalls länger arbeiten müssen. Die Namen der Kollegen können dann entsprechend festgehalten werden.

Als problematisch bei der Durchsetzung der Ansprüche können sich vertragliche Klauseln erweisen, die entweder eine Abgeltung für Überstunden oder eine sog. Ausschluss- bzw. Verfallfrist enthalten.

Sind solche Vereinbarungen getroffen ist es erfahrungsgemäß trotzdem sinnvoll, diese durch fachkundige Personen prüfen zu lassen. Da seit einigen Jahren die Möglichkeit besteht, alle Arbeitsverträge auf Grundlage des AGB-Rechts zu prüfen, erweisen sich arbeitsvertragliche Regelungen, die z.B. die Zahlung von Überstunden generell ausschließen, vielfach als insgesamt unwirksam.