

Überstundenregelungen

Keine Stunde länger

Kirsten Weigmann*

Gerade in Handwerksbetrieben mit ihrem unlinearen Auftragsanfall und wenigen Mitarbeitern, lassen sich oft nicht alle Aufgaben in der regulären Arbeitszeit erledigen. Wann die Mitarbeiter Überstunden leisten müssen oder ablehnen dürfen, unter welchen Umständen der Chef dafür bezahlen muß und wieviel, klärt der folgende Beitrag.

Hilde Schmidt ist im Büro der Firma Hagedorn beschäftigt. Am Freitag gegen 14 Uhr kommt ihr Chef und bittet sie, eine wichtiges und umfangreiches Angebot zu überarbeiten und an einen Kunden zu senden. Beide wissen, daß diese Arbeit noch mindestens drei Stunden in Anspruch nehmen wird. Die Sekretärin kann daher den Betrieb nicht wie gewöhnlich um 15 Uhr verlassen, sondern kommt erst gegen 17 Uhr nach Hause. Ihr Ehemann ist darüber nicht begeistert. Nach einer kleinen Diskussion stellt sich die Frage, ob diese Überstunden bezahlt werden müssen?

Pflicht mit Ausnahmen

Der Arbeitgeber kann Überstunden anordnen und der Arbeitnehmer hat die angeordneten Überstunden zu leisten, wenn diese zumutbar sind. Besteht ein Betriebsrat im Unternehmen, so ist dessen Zustimmung notwendig. In jedem Fall sind die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten zu beachten. Natürlich ist man als Arbeitgeber bemüht, den Mitarbeitern die Notwendigkeit von Überstunden zu erläutern. Aber es ist wichtig zu wissen, daß ein Arbeitnehmer Überstunden nur verweigern kann, wenn diese unzumutbar oder ungesetzlich sind. Die An-

ordnung der Überstunden muß, wie es im Gesetz heißt, der „Billigkeit“ entsprechen. Arbeitnehmer, die also z. B. eine kranke Frau zu versorgen haben, können Überstunden als unzumutbar ablehnen. Anders ist es, wenn der Arbeitnehmer sich abends mit einem Freund zum Kinobesuch verabredet hat. Dann ist er verpflichtet, die Überstunden zu leisten. Er kann nur verlangen, möglichst frühzeitig informiert zu werden um telefonisch seinen Freund verständigen zu dürfen. Ungesetzlich sind Überstunden immer dann, wenn durch ihre Anordnung eine Überschreitung der gesetzlichen Arbeitszeit erfolgt. Die gesetzliche Arbeitszeit ist in den Arbeitszeitschutzbestimmungen, also z. B. im Arbeitszeitgesetz (AZG) und im Jugendarbeitszeitschutzgesetz (JArbZG) geregelt.

Ungewollt kostenlos

Der Arbeitgeber braucht nur für die Überstunden zu zahlen, die er angeordnet hat. Das ist der Grundsatz. Die Überstunden, die dadurch entstehen, daß der Mitarbeiter bewußt langsam arbeitet, um sein Gehalt über die vereinbarte Überstundenvergütung aufzubessern, sind nicht angeordnet und müssen nicht bezahlt werden. Es gibt aber eine Reihe von Fällen, in denen die Ableistung von Überstunden zwar nicht ausdrücklich angeordnet wurde, aber vom Arbeitgeber indirekt gefordert oder geduldet wird. Im Beispiel von Hilde Schmidt hatte der Arbeitgeber nicht von Überstunden gesprochen. Aber er wußte, daß ohne Überstunden die Aufgaben nicht erledigt werden können.

In solchen Fällen geht die Rechtsprechung davon aus, daß in der Übertragung der Arbeiten die Anordnung der Überstunden enthalten ist. Die gleiche Situation ergibt sich, wenn der Arbeitgeber weiß, daß Überstunden gefahren werden und er dies duldet. Auch in einem solchen Fall kann der Mitarbeiter eine Vergütung für die Ableistung der Überstunden fordern. Diese Rechtsprechung bedeutet für den Arbeitgeber, daß er notfalls Überstunden untersagen muß, wenn er sich nicht in Gefahr begeben will, diese



Auch in konjunkturell schwächeren Zeiten fallen durch Personalabbau häufig Überstunden an

bezahlen zu müssen. Anders formuliert: Nur wenn ohne oder gegen den Willen des Arbeitgebers Überstunden geleistet werden, sind diese nicht zu vergüten.

Schwarz auf Weiß

Überstunden sind auf jeden Fall mit dem normalen Stundensatz zu bezahlen. Für viele Arbeitsverhältnisse sind darüber hinaus Zuschläge in den Tarifverträgen oder Einzelverträgen festgelegt. Besteht keine Vereinbarung, so ist nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch die übliche Vergütung zu zahlen. Diese wird anhand vergleichbarer Arbeitsverhältnisse ermittelt oder orientiert sich an einschlägigen Tarifnormen.

Bei der Forderung nach Vergütung der Überstunden muß der Arbeitnehmer beweisen, daß die behauptete Zahl der Überstunden auf Anordnung des Arbeitgebers übernommen wurde. In der Betriebspraxis hat sich bewährt, die Ableistung von Überstunden genau zu erfassen. Zum einen kann man als Arbeitgeber den Arbeitnehmer anhalten, seine Arbeiten konzentrierter zu erledigen oder die Arbeit auf andere Mitarbeiter verteilen.

Zum anderen kann für Mitarbeiter, die die zugewiesene Arbeit nicht in der betriebsüblichen Arbeitszeit schaffen, arbeitsvertraglich eine Überstundenpauschale vereinbart werden. In einem solchen Betrag kann festgelegt werden, bis zu wieviel Stunden pro Monat durch die Pauschale abgegolten werden sollen. Früher enthielt die Arbeitszeitordnung eine gesetzliche Vorschrift über die zusätzliche Vergütung von Überstunden. Diese Regelung ist vom Gesetzgeber im neuen Arbeitszeitrechtsgesetz gestrichen worden. Deshalb empfiehlt sich eine solche Vereinbarung. Die Überstundenpauschale dient so bei guten Mitarbeitern als Motivationsmittel, um die Leistungsbereitschaft zu erhalten. □

* Rechtsanwältin Kirsten Weigmann ist Sozius der Kanzlei Feil & Weigmann in Hannover, Fax (05 11) 3 80 86 44