



Mehrarbeit – wann und in welcher Höhe werden Überstunden bezahlt ?

Das Bundesarbeitsgericht hat im Juni 2019 eine Entscheidung zur Bezahlung von Überstunden getroffen. Die Entscheidung ist Anlass, eine umfassende Orientierung zum Thema zu geben.

Der Fall:

In einer Betriebsvereinbarung (= Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber) war Folgendes geregelt:

Gewerkschaftssekretäre, die regelmäßig Mehrarbeit leisten, erhalten als Ausgleich neun freie Arbeitstage im Kalenderjahr. Die anderen Beschäftigten haben dagegen für jede geleistete Überstunde Anspruch auf einen Freizeitausgleich von einer Stunde und achtzehn Minuten (= 30 Prozent Überstundenzuschlag) bzw. auf eine entsprechende Überstundenbezahlung.

Ein Gewerkschaftssekretär klagte auf Bezahlung seiner Mehrarbeit; der Arbeitgeber lehnte unter Hinweis auf die neun freien Arbeitstage im Kalenderjahr ab. In der ersten (= Arbeitsgericht) und in der zweiten Instanz (= Landesarbeitsgericht) wurde die Klage abgewiesen, das Bundesarbeitsgericht gab dem Gewerkschaftssekretär Recht.

- Wann müssen Überstunden bezahlt werden?
 Es sind folgende Situationen zu unterscheiden:
 - Im Arbeitsvertrag (oder in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag) ist dazu nichts geregelt.
 Dann sind Überstunden zu bezahlen, wenn
 - Ihre Kollegen im Betrieb üblicherweise Überstunden bezahlt bekommen
 oder
 - in Ihrer Branche üblicherweise Überstunden bezahlt werden. Ob die Bezahlung üblich ist, kann sich insbesondere aus Tarifverträgen ergeben, die es in Ihrer Branche gibt (die aber für Ihren Arbeitgeber nicht gelten).
 - Im Arbeitsvertrag (oder in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag) ist Folgendes (oder Ähnliches) geregelt: Erforderliche Überstunden sind mit dem Monatsgehalt abgegolten.
 Eine solche oder ähnliche Vereinbarung ist unwirksam, weil nicht klar ist, wann Überstunden anfallen und wie viele Überstunden anfallen können. Das Bundesarbeitsgericht drückt das so aus: Ein Arbeitnehmer muss bereits bei Vertragsschluss erkennen können, was auf ihn zukommt.

Im Fall hat das Bundesarbeitsgericht dem Gewerkschaftssekretär Recht gegeben, weil die Formulierung „die regelmäßig Mehrarbeit leisten“ nicht klar und nicht verständlich sei.

Was ist die Folge, wenn eine solche Vereinbarung unwirksam ist? Dann gilt dasselbe, als ob nichts geregelt wäre.

Ausnahme hohes Monatsgehalt:

Liegt das monatliche Bruttogehalt höher als die sogenannte Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung, werden üblicherweise keine Überstunden bezahlt. In diesem Falle hilft es also meistens auch nicht, wenn eine vereinbarte Überstundenklausel unwirksam ist; anders ist das nur dann, wenn in Ihrem Unternehmen auch in dieser Gehaltsklasse üblicherweise Überstunden bezahlt werden.

(Beitragsbemessungsgrenze ist die Grenze, bis zu der Sie Sozialversicherungsbeiträge von Ihrem Bruttogehalt zahlen; sie ändert sich jährlich; im Jahr 2019 liegt sie bei 6150,00 € brutto).

- Im Arbeitsvertrag (oder in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag) ist Folgendes (oder Ähnliches) geregelt: In dem monatlichen Gehalt sind die ersten zwanzig Überstunden im Monat mit drin. Solche oder ähnliche Vereinbarungen sind wirksam, weil sie klar und verständlich sind. In diesem Falle würden also alle Überstunden je Monat ab der 21. Überstunde zusätzlich bezahlt.

Komplizierter wird es, wenn solche Regelungen vorsehen, dass mehr als zwanzig Überstunden im Monatsgehalt enthalten sind. So wird teilweise auch vereinbart, dass 30 oder 40 oder ... Überstunden mit dem Monatsgehalt abgegolten sind.

Es gibt keine eindeutige Antwort auf die Frage, ob die Regelung dann auch wirksam ist. Aber es gibt zwei Überlegungen, mit denen Sie sich orientieren können.

Die erste Überlegung: Je geringer Ihr Monatsgehalt ist, desto weniger Überstunden können mit Ihrem Monatsgehalt abgegolten werden; sind z.B. mehr als 20 Überstunden je Monat für Sie bei einem geringen Monatsgehalt die Regel, ist eine Überstundenabgeltung mit dem Monatsgehalt eher unwirksam.

Die zweite Überlegung: Wenn Ihre monatliche Arbeitszeit mit Überstunden im Durchschnitt von jeweils 24 Wochen nicht über 8 Stunden je Werktag (= Montag bis Samstag) oder nicht mehr als 48 Stunden die Woche beträgt, ist eine Überstundenabgeltung mit einem üblichen Monatsgehalt eher wirksam.

- In welcher Höhe werden Überstunden bezahlt?
 - Wenn Überstunden bezahlt werden müssen, werden sie zunächst einmal mit Ihrem normalen Stundenentgelt bezahlt
 - Es ist aber möglich, dass für die Abgeltung von Überstunden statt Bezahlung Freizeitausgleich vereinbart wird.
 - Es gibt keine gesetzliche Pflicht, für Überstunden zusätzlich Zuschläge zu zahlen.
Im Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag

können aber Zuschläge geregelt sein.

- Im Übrigen ist auch hier entscheidend, wie in Ihrer Branche üblicherweise Überstunden bezahlt werden. Das kann sich insbesondere aus Tarifverträgen ergeben, die es in Ihrer Branche gibt (die aber für Ihren Arbeitgeber nicht gelten).