

Führung/Kommunikation

Wann dürfen Arbeitgeber Überstunden anordnen?

Schnell sorgen Überstunden für Streit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Dabei lassen sich viele Auseinandersetzungen von vornherein vermeiden. Von welchen Regelungen beide Seiten profitieren. Urlaubszeit, Krankheitswelle oder Terminauftrag: Schnell kann es zu Personalengpässen in Unternehmen kommen. In diesen Fällen erwarten Arbeitgeber von ihren Mitarbeitern vielfach Überstunden, um ein erhöhtes Arbeitsaufkommen zu kompensieren. Doch Vorsicht: Überstunden bergen ein erhebliches Konfliktpotenzial, warnt die Wirtschaftskanzlei WWS aus Mönchengladbach. Nicht selten kommt es zu Streitigkeiten, die oft vor dem Arbeitsgericht enden. Unternehmen sind gut beraten, für Überstunden im Vorhinein klare Bedingungen zu vereinbaren.

Viele Arbeitnehmer erdulden Überstunden, ohne dass hierfür eine rechtliche Grundlage existiert. Das Recht Überstunden anzuordnen, muss im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder einer Vereinbarung mit dem Betriebsrat verankert sein. „Ohne vertragliche Regelung dürfen Arbeitgeber nur in betrieblichen Notfällen Überstunden anordnen“, betont Rebekka De Conno, Rechtsanwältin der WWS. „Dazu zählen geschäftskritische Ereignisse wie Brand- oder Sturmschäden. Allgemeine Personalengpässe hingegen rechtfertigen keine Überstunden.“

Unternehmen sollten möglichst schon im Arbeitsvertrag eine Überstundenklausel aufnehmen. Davon profitieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer: Sie haben von Anfang an Klarheit, wann und zu welchen Konditionen Überstunden oder auch Sonn- und Feiertagsarbeit anfallen können. Ziel sollte sein, Überstunden für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen attraktiv zu machen. Firmen können etwa durch entsprechende Vertragsklauseln regeln, dass ein bestimmtes Überstundenkontingent mit dem Fixgehalt abgegolten wird und darüber hinaus gehende Überstunden durch Freizeit ausgeglichen werden. Reizvoll für Arbeitnehmer sind Überstundenzuschläge von bis zu 25 Prozent, die am Monatsende die Gehaltszahlung spürbar aufbessern. Besonders vorteilhaft sind Lohnzuschläge für Überstunden an Sonn- und Feiertagen sowie in der Nacht: Hier fallen innerhalb bestimmter Grenzen keine Steuer- und Sozialversicherungsabgaben an. Eine weitere attraktive Option sind Jahresarbeitszeitkonten die Arbeitnehmern erlauben, ihre Überstunden anzusparen und zu einem persönlichen Wunschtermin abzubauen.

Wie viele unbezahlte Überstunden dürfen monatlich anfallen? In dieser Frage besteht keine Rechtssicherheit. Die Gerichte halten bei einer 40-Stunden-Woche zwei bis acht Stunden pro Woche für angemessen. „Maßgeblich für die Zahl der unbezahlten Überstunden ist vor allem die Gehaltshöhe“, weiß WWS-Rechtsanwältin De Conno. Wer überdurchschnittlich verdient, muss für sein Bruttogehalt tendenziell auch mehr Überstunden leisten.

Die laufende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z. B. BAG, Az. 5 AZR 765/10) mahnt zu Weitblick bei der Ausgestaltung der Vergütungsregelung. Schon kleine Fehler können weitreichende Folgen haben. „Eine allgemein gehaltene Klausel, wonach mit dem Monatslohn alle Überstunden abgegolten werden, ist in der Regel unwirksam“, warnt WWS-Expertin De Conno. Der Arbeitsvertrag muss eindeutig definieren, wie viele Überstunden für welche Aufgaben in welchem Zeitraum anfallen und wie viele Überstunden durch das Fixgehalt abgegolten sein sollen. Generell sollten Arbeitgeber im Arbeitsvertrag die Anzahl der möglichen Überstunden ohne extra Vergütung nicht zu hoch ansetzen, damit die Klausel nicht unverhältnismäßig wird. Eine fehlende oder unwirksame Vergütungsregelung kann für Arbeitgeber teuer werden. Dann nämlich müssen Firmen geleistete Überstunden stets vergüten, wenn die zusätzliche Arbeit nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Davon ausgenommen sind nur Arbeitnehmer, die mit ihrem Jahresgehalt über der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegen.

Überstunden sind ein komplexes Thema. Unternehmen sollten frühzeitig rechtlichen Rat einholen, um tragfähige Lösungen zu finden. Idealerweise sind Überstunden kein Ärgernis, sondern eine Win-win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Über die WWS-Gruppe:
Die WWS ist eine überregional tätige, mittelständische Wirtschaftsprüfungs-, Steuerberatungs- und Rechtsberatungskanzlei. Sie ist an drei Standorten am Niederrhein vertreten (Mönchengladbach, Nettetal, Aachen). Rund 130 Mitarbeiter entwickeln interdisziplinäre Beratungslösungen mit ganzheitlichem Anspruch. Die WWS-Gruppe besteht aus der WWS Wirtz, Walter, Schmitz GmbH, der Partnerschaftsgesellschaft Wirtz, Walter, Schmitz & Partner und der Dr. Schmitz-Hüser WWS GmbH.

Quelle: WWS Wirtz, Walter, Schmitz GmbH, www.wws-gruppe.de