

Mein Geld

4 - 2011

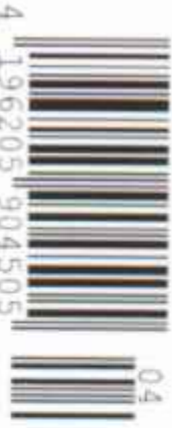
Juni/Juli/ August

18. Jahrgang

Deutschland Euro 4,50

Österreich Euro 5,10

www.meingeld.org



neue
Rubrik „Offene
Investment-
fonds“

Lipper: Offene Investmentfonds - näher beleuchtet

Mein Geld & BörseGo
Exklusive Sonder-
publikation Nachhaltigkeit

fairvesta:
Maximus
Immobilienanleihen

Neitzel & Cie.
Solarfonds für
schlaue Anleger

Überstunden

Pflicht, doch nicht immer gratis

Da die Wirtschaft wieder in Schwung kommt, werden auch Überstunden wieder zunehmend ein Thema für Arbeitnehmer. Als solcher ist man zur Ableistung von Überstunden verpflichtet, wenn sie ausdrücklich vom Arbeitgeber angeordnet werden oder im betrieblichen Interesse erforderlich sind. Grundsätzlich muss der Arbeitgeber dann jedoch auch die außerhalb der regulären Arbeitszeit erbrachte Arbeitsleistung vergüten. Deshalb haben viele Arbeitgeber in Arbeitsverträgen sog. Abgeltungsklauseln aufgenommen, um zu vermeiden, dass sie die Überstunden extra bezahlen müssen.

Abgeltungsklauseln

Aber das Bundesarbeitsgericht hat diesem Vorgehen einen Riegel vorgeschoben und solche Klauseln jedenfalls für unwirksam erachtet, wenn dort keine genaue Überstundenzahl definiert und auch kein Hinweis auf die Höchstarbeitszeitgrenzen gemäß dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) enthalten sind. Der Grund: Solche Klauseln verstoßen gegen das arbeitsrechtliche Transparenzgebot (BAG; Urteil v. 01.09.2010, Az.: 5 AZR 517/09).

Klare Formulierung

Gemäß dem Transparenzgebot müssen Vertragsklauseln so formuliert sein, dass sie für den Arbeitnehmer verständlich sind und er abschätzen kann, was auf ihn zukommt, wenn er den Vertrag abschließt. Schließlich muss er wissen, zu welcher Arbeitsleistung er sich verpflichtet. Diesen Anforderungen wird eine Klausel nicht gerecht, wenn sie keine Begrenzung enthält und lediglich pauschal bestimmt: „Mit der vorstehenden Vergütung sind erforderliche Überstunden des Arbeitnehmers mit abgegolten.“

Anspruch und Prozess

Ist die Abgeltungsklausel unwirksam, kann der Arbeitnehmer die Bezahlung der Überstunden fordern. Die Höhe der Vergütung orientiert sich am Grundgehalt. Allerdings muss er den Anspruch innerhalb von drei Jahren geltend machen. Andernfalls tritt Verjährung ein. Weiter muss der Arbeitnehmer im Streitfall nachweisen können, dass er Überstunden gemacht hat, und dies mit konkreten Zeitangaben zu Arbeits- und Pausenzeiten belegen. Wenn man schon Buch führt, sollte man am besten auch gleich die genaue Tätigkeit dazu festhalten. Denn im Prozess kann sich dieser Nachweis durchaus sehr schwierig gestalten. Reine Schätzangaben reichen auf keinen Fall aus (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil v. 04.08.2010, Az.: 10 Ta 155/10).

Arbeitszeiten in der EU

Der Europäische Gerichtshof folgte der Ansicht des Bundesarbeitsgerichts und sprach einem Feuerwehrmann aus Sachsen-Anhalt einen Schadensersatzanspruch wegen nicht bezahlter Überstunden zu. Eine EU-Richtlinie für staatlich angestellte Feuerwehrleute schreibt vor, dass sie durchschnittlich höchstens 48 Stunden pro Woche arbeiten dürfen. Doch die Verordnung und das Beamtengesetz des Landes Sachsen-Anhalt sahen eine wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 54 Stunden vor. Weil die nationalen Regelungen gegen die EU-Richtlinie verstießen, konnte der Feuerwehrmann vom öffentlichen Arbeitgeber die Bezahlung der über der 48-Stunden-Grenze abgeleisteten Überstunden einfordern (EuGH, Urteil v. 25.11.2010, Az.: C-429/09).

Esther Wellhöfer, anwalt.de services AG



in Kooperation mit
ANWALT.DE
EINFACH ZUM ANWALT

Rechtsfragen? Die Experten von anwalt.de stehen Ihnen in allen Rechtsgebieten mit fachkundiger Rechtsberatung zur Verfügung - wahlweise via E-Mail, direkt telefonisch oder vor Ort.

Nutzen Sie den gebührenfreien 0800-Telefonservice von anwalt.de.

Unser Serviceteam ist rund um die Uhr für Sie da.

FreeCall 0800 2020909 (24-Stunden-Service)