

Arbeitsrecht

(Nr. 64/2004)

Entgeltfortzahlung und regelmäßige Überstunden

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied:

1.
Für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung ist eine persönliche „regelmäßige“ Arbeitszeit maßgebend. Es kommt darauf an, in welchem Umfang der Arbeitnehmer gearbeitet hätte, wenn er arbeitsfähig gewesen wäre.
2.
Ständig anfallende oder von vornherein vereinbarte Überstunden sind (unabhängig von der tariflichen/betriebsüblichen Arbeitszeit) in die Entgeltfortzahlung einzubeziehen, nicht dagegen Überstundenzuschläge.
3.
Referenzzeitraum für die Entgeltfortzahlung ist der Durchschnitt der vergangenen zwölf Monate.
4.
Liegt eine „Festlohn“- Vereinbarung ohne konkreten Stundenumfang vor, ist dieser Lohn fortzuzahlen.
5.
Gesetzliche oder tarifliche Höchstarbeitszeiten spielen keine Rolle. Der Arbeitgeber bleibt in der Pflicht, die darüber hinausgehende Arbeitszeit zu vergüten.

Urteil des BAG vom 26. Juni 2002
Aktenzeichen : 5 AZR 592/00

Veröffentlicht: Arbeitsrecht im Betrieb 1/2004

13.03.2004