

PERSONALMANAGEMENT

Überstunden im Planungsbüro: BAG mit wichtigen Klarstellungen zur Vergütungspflicht

| Als Arbeitgeber dürften Sie das Problem kennen, dass Arbeitnehmer für angeblich geleistete Überstunden eine Extravergütung verlangen. Vor allem nach einer Kündigung gibt es darüber häufig Streit. Gut, dass das Bundesarbeitsgericht (BAG) klare Regeln für die Vergütung von Überstunden aufgestellt hat. Lesen Sie nachfolgend, wann Sie Überstunden bezahlen müssen und wann nicht. |

Pflicht zur Abgeltung von Überstunden

Einen allgemeinen Rechtsgrundsatz, dass jede Mehrarbeit oder dienstliche Anwesenheit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zu vergüten ist, gibt es nicht. Ohne eine eindeutige und wirksame Vergütungsregelung müssen Sie geleistete Überstunden nur dann zusätzlich vergüten, wenn diese den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist (§ 612 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch [BGB]). Das ist zum Beispiel der Fall, wenn der Arbeitnehmer kein herausgehobenes Entgelt bezieht (BAG, Urteil vom 22.2.2012, Az. 5 AZR 765/10; Abruf-Nr. 120650). Allerdings kann sich eine Vergütungspflicht für Überstunden auch aus dem Arbeits- oder einem Tarifvertrag ergeben.

Wichtig | In Arbeitsverträgen findet sich oft eine Abgeltungsklausel mit etwa folgendem Wortlaut: „Durch die Bruttovergütung ist eine etwaige Über- oder Mehrarbeit abgegolten“. Diese Klausel bringt Ihnen als Arbeitgeber nichts, wenn sich nicht klar ergibt, welche Arbeitsleistungen in welchem Umfang von der Klausel erfasst werden sollen (BAG, Urteil vom 17.8.2011, Az. 5 AZR 406/10; Abruf-Nr. 114254). Sie müssen hier sorgfältig formulieren.

Zwei grundsätzliche Voraussetzungen

Erst in einem aktuellen Urteil hat das BAG klare Regeln für die Vergütung von Überstunden aufgestellt (BAG, Urteil vom 10.4.2013, Az. 5 AZR 122/12; Abruf-Nr. 133957). Macht der Arbeitnehmer Überstunden geltend, muss er darlegen

- dass er tatsächlich Überstunden geleistet hat und
- dass diese vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet waren oder dass sie zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren.

1. Stufe: Leistung von Überstunden durch den Arbeitnehmer

Der Anspruch auf Überstundenvergütung setzt zunächst voraus, dass der Arbeitnehmer tatsächlich Arbeit in einem zeitlichen Umfang erbracht hat, der die normale Arbeitszeit übersteigt. Dazu muss er konkret vortragen,

- von welcher Normalarbeitszeit er ausgeht,
- welche genauen Zeiten er über die Normalarbeitszeit hinaus gearbeitet hat (Arbeitstage, genau Arbeitszeiten und Pausenzeiten) und
- welche konkrete Tätigkeit er ausgeführt hat (auch Bereitschaftsdienst).

Nicht jede Mehrarbeit und dienstliche Anwesenheit ist zu vergüten

Abgeltungsklauseln sind kritisch

Überstunden erbracht und angeordnet bzw. unumgänglich

Pauschale Behauptungen reichen nicht

2. Stufe: Anordnung, Billigung oder Duldung durch den Arbeitgeber

Zusätzlich muss der Arbeitnehmer Ihnen nachweisen, dass Sie die Überstunden angeordnet, gebilligt oder geduldet haben:

- Dazu muss der Arbeitnehmer im Einzelnen vortragen, wer wann auf welche Weise wieviele Überstunden angeordnet hat. Ohne ausdrückliche Anordnung muss er eine konkludente Anordnung nachweisen. Dazu muss er darlegen,
 - dass er eine bestimmte angewiesene Arbeit innerhalb der normalen Arbeitszeit nicht zu leisten vermochte oder
 - dass ihm zur Erledigung der aufgetragenen Arbeiten ein bestimmter Zeitrahmen vorgegeben worden war, der nur durch die Leistung von Überstunden eingehalten werden konnte (BAG, Urteil vom 16.5.2012, Az. 5 AZR 347/11; Abruf-Nr. 122375).
- Fehlt eine vorherige Anordnung, muss der Arbeitnehmer eine ausdrückliche oder konkludente nachträgliche Billigung der bereits geleisteten Überstunden durch den Arbeitgeber darlegen. Dieser muss zu erkennen geben, mit der erfolgten Leistung der Überstunden einverstanden zu sein.

Wichtig | Eine Billigung liegt vor, wenn Sie oder eine von Ihnen bestimmte Führungskraft eine bestimmte Anzahl von Stunden abzeichnen. Die bloße widerspruchslose Entgegennahme der vom Arbeitnehmer gefertigten Arbeitszeitaufzeichnungen reicht nicht aus. Vielmehr muss der Arbeitnehmer darlegen, wer wann auf welche Weise zu erkennen gegeben hat, mit der Leistung welcher Überstunden einverstanden gewesen zu sein.

- Kann der Arbeitnehmer weder eine Anordnung noch Billigung nachweisen, muss er darlegen, dass Sie in Kenntnis einer Überstundenleistung diese dulden. Davon ist auszugehen, wenn Sie keine Vorkehrungen treffen, die Leistung von Überstunden in Zukunft zu unterbinden.

Wichtig | Der Arbeitnehmer muss darlegen, von welchen wann geleisteten Überstunden Sie auf welche Weise wann Kenntnis erlangt haben sollen und dass es im Anschluss daran zu einer weiteren Überstundenleistung gekommen ist. Wollen Sie weitere Überstunden nicht dulden, müssen Sie Maßnahmen zu deren Unterbindung nachweisen.

PRAXISHINWEIS | Als Arbeitgeber sind Sie auf der sicheren Seite, wenn Sie arbeitsvertraglich eine Ausschlussfrist von drei Monaten für Arbeitnehmeransprüche vereinbaren. Die Frist beginnt mit der jeweiligen Monatslohnabrechnung zu laufen. Innerhalb der Ausschlussfrist muss der Arbeitnehmer seine Überstunden dem Grunde und der Höhe nach konkret darlegen. Ein Antrag auf allgemeinen Überstundenausgleich genügt nicht.

WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- Beitrag „Die zehn wichtigsten Fragen zum Thema Überstunden und Überstundenvergütung“ in Sonderausgabe „Personalmanagement im Planungsbüro“ (Seite 23) auf pbb.iww.de unter Downloads → Sonderausgaben

Ausdrückliche oder konkludente vorherige Anordnung

Billigung durch nachträgliches Einverständnis

Ausschlussfrist für Überstundenvergütung setzen