

ÜBERSTUNDENPROZESS

Spätestens im Streit um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird über die tatsächlich oder vermeintlich geleisteten Überstunden des Arbeitnehmers oder die daraus abgeleiteten Ansprüche auf Vergütung gestritten.

Ist im Arbeitsvertrag keine konkrete Regelung über die Vergütung von Überstunden getroffen, kann der Arbeitnehmer einen solchen Anspruch aus § 612 Abs. 1 BGB ableiten. Nach dieser Norm gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Arbeitsleistung nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Üblicherweise darf ein Arbeitnehmer davon ausgehen, dass die mit ihm vereinbarte Vergütung für die normale Arbeitszeit bezahlt wird und deshalb Überstunden zusätzlich zu bezahlen sind.

Ein Anspruch auf Vergütung für Überstunden setzt voraus, dass der Arbeitnehmer tatsächlich Überstunden geleistet hat und die Überstunden vom Arbeitgeber veranlasst waren oder ihm zuzurechnen sind. Wer ohne Wissen des Arbeitgebers und möglicherweise im eigenen Interesse mehr arbeitet, darf mit keiner Überstundenvergütung rechnen. Liegen jedoch die geleisteten Überstunden im Zurechnungsbereich des Arbeitgebers, entsteht ein Entgeltanspruch. Im Prozess muss der Arbeitnehmer darlegen und notfalls auch beweisen, dass er an konkreten zu benennenden Tagen auf Veranlassung des Arbeitgebers Mehrarbeit geleistet hat.

Bislang hat das Bundesarbeitsgericht diese Darlegungslast sehr ernst genommen. In einem neuen Urteil vom 25. März 2015 (5 AZR 602/13) erleichtert das Bundesarbeitsgericht die Möglichkeit der Durchsetzung eines Anspruchs auf Überstundenvergütung, wenn es dem Arbeitnehmer nicht mehr gelingt, für die einzelnen Tage konkret darzulegen, in welchem Umfang Überstunden zu leisten waren.

Wenn es im Prozess unstrittig ist, dass Überstunden geleistet worden sind, aber unklar ist, in welchem Umfang Überstunden

gearbeitet wurden, darf nach dieser neuen Entscheidung das Arbeitsgericht eine Schätzung vornehmen. Die Grundlage für die Schätzung findet sich in § 287 Abs. 1 ZPO. Nach dieser Vorschrift entscheidet der Richter unter Würdigung aller Umstände, nach seiner Überzeugung, ob ein Schaden entstanden ist und wie hoch er ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat jetzt die Möglichkeit eröffnet, auch die Anzahl der Überstunden nach dieser Vorschrift zu schätzen. Wörtlich:

Nach diesen Grundsätzen kommt eine Überstundenschätzung in Betracht, wenn aufgrund unstrittigen Parteivorbringens, eigenem Sachvortrag des Arbeitgebers oder dem vom Tatrichter nach § 286 Abs. 1 ZPO für wahr erachteten Sachvortrag des Arbeitnehmers feststeht, dass Überstunden geleistet wurden, weil die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zugewiesene Arbeit generell oder zumindest im Streitzeitraum nicht ohne die Leistung von Überstunden zu erbringen war. Kann in einem solchen Falle der Arbeitnehmer nicht jede einzelne Überstunde belegen, kann und muss der Tatrichter nach pflichtgemäßem Ermessen das Mindestmaß geleisteter Überstunden schätzen.

Durch dieses neue Urteil wird sich die Zahl der Überstundenprozesse erhöhen und die Prozessaussichten für den Arbeitgeber werden sich verschlechtern.

Prof. Dr. Stefan Nägele
Fachanwalt für Arbeitsrecht
naegele@naegele.eu

Der BVMW vertritt im Rahmen der Mittelstandsallianz 270.000 kleine und mittlere Unternehmen mit ca. 9 Millionen Mitarbeitern. Über 300 Repräsentanten haben jährlich rund 700.000 direkte Unternehmerkontakte. Der BVMW organisiert mehr als 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.

Kontakt:

Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) e. V.
Kommission Recht
Leipziger Platz 15, D-10117 Berlin
Tel.: +49 (0)30 533206-0, Fax: +49 (0)30 533206-50
politik@bvmw.de, www.bvmw.de