



Vergütung von Überstunden -Wer muss was beweisen?-

Häufig kommt es in Betrieben dazu, dass die Mitarbeiter über die tägliche Arbeitszeit hinaus beansprucht werden. Es sammeln sich dann Überstunden an, die im Nachhinein keine Abgeltung erfahren. So kommt es dann zwangsläufig zu arbeitsgerichtlichen Prozessen, in dem die Arbeitnehmer die von Ihnen geleisteten Überstunden vor dem Arbeitsgericht vergütet verlangen. Dabei hat der Arbeitnehmer ein hohes Maß an Darlegungs- und Beweislast zu erbringen. Denn der Arbeitnehmer muss vor Gericht darlegen und beweisen, dass er seitens des Arbeitgebers konkret zur Vornahme von Mehrarbeit aufgefordert worden ist und er muss ferner eine Aufstellung tätigen, an welchem konkreten Tag von wann bis wann die von ihm zur Vergütung begehrten Überstunden geleistet worden sind. Da Kollegen sich häufig nicht in der Lage sehen, gegen ihren eigenen Arbeitgeber vor Gericht auszusagen und Überstundenanweisungen meist mündlich ergehen, hat der Arbeitnehmer in solchen Prozessen meist größte Schwierigkeiten, seinen Anspruch auch durchzusetzen. Ein Anspruch auf Überstundenvergütung ist aber nicht grundsätzlich ausgeschlossen. Die im Arbeitsvertrag häufig vereinbarte pauschale Abgeltung für sämtliche Überstunden ist unwirksam. Denn die Vergütung von Überstunden ist damit nicht konkret geregelt. Insofern kann der Arbeitgeber, sollte eine solche Klausel im Arbeitsvertrag vorhanden sein, diese dem Vergütungsanspruch für Überstunden nicht wirksam entgegenhalten. Der Arbeitnehmer hat daher zu beweisen, dass er die Mehrarbeit geleistet hat, diese vom Arbeitgeber angeordnet war oder zumindest im betrieblichen Interesse notwendig gewesen war. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Voraussetzungen zu Gunsten des Arbeitnehmers etwas abgeschwächt. In seiner Entscheidung hatte es zu beurteilen, ob der Vortrag des Angestellten, hier eines Berufskraftfahrers, ausreiche, dass er die betriebsnotwendigen Touren mit dem Lkw vorlegte und dadurch nachweisen konnte, dass er diese Touren nicht binnen der tagesüblichen Arbeitszeit ausführen konnte. (BAG, Urteil vom 16.05.2012 – 5 AZR 347/11). Der Entscheidung ist aber lediglich wegweisend zu entnehmen, dass gewisse konkrete betriebliche Abläufe eines Arbeitnehmers, die ansonsten für ihn schwere Darlegungs- und Beweislast erleichtern können, damit er seine Überstundenvergütung auch gerichtlich durchsetzen kann.