Lenné Anwaltskanzlei

17. Januar 2020

Streit um Überstunden: neues Urteil des Bundesarbeitsgerichts

In besonderen Situationen darf ein Arbeitgeber Überstunden anordnen. Hierzu zählen personelle Engpässe wie beispielsweise eine Krankheitswelle im Betrieb. Ein Arbeitnehmer kann gegenüber dem Arbeitgeber dann die Leistung von Überstunden ablehnen, wenn er insgesamt mehr als zehn Stunden am Tag arbeiten soll und innerhalb der nächsten sechs Monate keinen Freizeitausgleich erhalten kann.

Eine Regelung im Arbeitsvertrag, dass Überstunden pauschal mit dem Gehalt abgegolten sind, ist regelmäßig unwirksam. Die Bezahlung kann daher verlangt werden, wenn die Überstunden nachgewiesen und belegt werden können. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können aber auch eine Vereinbarung darüber treffen, dass ein Teil der Überstunden bezahlt und ein Teil mit Freizeit ausgeglichen wird.

Will ein Arbeitnehmer seine Ansprüche vor Gericht geltend machen, muss er jede einzelne Überstunde dokumentieren und nachweisen, dass er auf Anweisung des Arbeitgebers Überstunden geleistet hat. Das war bislang eine recht mühevolle Aufgabe.

Neues Urteil des Bundesarbeitsgerichts

Nach einem neuen Urteil des Bundesarbeitsgerichts (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 26. Juni 2019 - Az.: 5 AZR 452/18) genügt es aber nun, wenn die Arbeitszeit elektronisch erfasst wird und ein Vorgesetzter die Zeitnachweise abzeichnet. Es reicht dann aus, wenn der Arbeitnehmer als Nachweis für geleistete Überstunden zunächst nur noch den Saldo des Arbeitszeitkontos vorlegt.

Hierzu der Leitsatz des Bundesarbeitsgerichts:

„Wird die Arbeitszeit des Arbeitnehmers (elektronisch) erfasst und zeichnet der Arbeitgeber oder für ihn ein Vorgesetzter des Arbeitnehmers die entsprechenden Arbeitszeitnachweise ab, kann der Arbeitnehmer im Überstundenprozess der ihm obliegenden Darlegungslast für die Leistung von Überstunden schon dadurch genügen, dass er schriftsätzlich die vom Arbeitgeber abgezeichneten Arbeitsstunden und den sich ergebenden Saldo vorträgt. [...] Darauf muss der Arbeitgeber im Rahmen der abgestuften Darlegungslast substantiiert erwidern, dass, aus welchen Gründen und in welchem Umfang die von ihm oder einem für ihn handelnden Vorgesetzten des Arbeitnehmers abgezeichneten Arbeitsstunden nicht geleistet wurden oder der behauptete Saldo sich durch konkret darzulegenden Freizeitausgleich vermindert hat. Anderenfalls gelten die vom Arbeitnehmer vorgetragenen Arbeitsstunden als zugestanden (§ 138 Abs. 3 ZPO).“

Arbeitnehmern, die keinen angemessenen Ausgleich für geleistete Überstunden, in Form von Bezahlung oder Freizeitausgleich, erhalten haben, stehen wir in unserer Kanzlei gerne zur Seite. Vereinbaren Sie einfach einen Termin für ein kostenloses Erstgespräch und lassen Sie sich von uns beraten.

Guido Lenné

Rechtsanwalt aus der Anwaltskanzlei Lenné.
Rechtsanwalt Lenné ist auch Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht.

Wir helfen Ihnen gerne! Kontaktieren Sie uns. Oder vereinbaren Sie hier online einen Termin für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- Facebook
- Twitter
- WhatsApp
- E-mail

Lenné Anwaltskanzlei

Zurück

Anwaltskanzlei Lenné · Max-Delbrück-Str. 18 · 51377 Leverkusen · Telefon (0214) 909840-0 · Telefax (0214) 909840-29 · info@anwalt-leverkusen.de · www.anwalt-leverkusen.de
Standort München · Brienner Straße 44 · 80333 München · Telefon (089) 21552745 · Telefax (0214) 21552746 · info@anwalt-muenchen.de · www.anwalt-muenchen.de