

DGFP // WISSENSWERT

PAUSCHALE ABGELTUNG

VON ÜBERSTUNDEN ODER

MEHRARBEIT

Herausgeber

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.

DGFP // WISSENSWERT
Aktuell. Fundiert. Wissenswert.

Mit der Publikationsreihe DGFP // Wissenswert geben wir Antworten zu aktuellen operativen und strategischen Fragestellungen, die das Personalmanagement bewegen und unsere Arbeit bestimmen. Mit unseren Informationen liefern wir fundiertes Wissen rund um aktuelle Themen, aufgearbeitet durch Experten.

Unser Grundsatz: lösungsorientiert und nah an der Praxis des Personalmanagements.

Dossier

Pauschale Abgeltung von Überstunden oder Mehrarbeit

Das Dossier „Pauschale Abgeltung von Überstunden oder Mehrarbeit“ erörtert an einem Fallbeispiel aus der Praxis die rechtlichen Fragen zu diesem Thema. Insbesondere werden die abgestufte Darlegungs- und Beweislast seitens Arbeitnehmer und Arbeitgeber dargestellt und die rechtlichen Schwierigkeiten bei der Vereinbarung einer pauschalen Abgeltung von Überstunden aufgezeigt.

Pauschale Abgeltung von Überstunden oder Mehrarbeit

von Rechtsanwalt Dr. Martin Nebeling, Partner Bird & Bird LLP u. Janna Liedtke,
Juristische Mitarbeiterin Bird & Bird LLP

Die Abgeltung von Überstunden oder Mehrarbeit ist ein häufiges Streitthema zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Insbesondere der Nachweis der Überstunden kann dem Arbeitnehmer Schwierigkeiten bereiten. Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung gilt hierbei eine abgestufte Darlegungs- und daran anknüpfende Beweislast¹. Auf der ersten Stufe trifft den Arbeitnehmer die Pflicht, genau vorzutragen, an welchen Tagen er in welchem Zeitraum gearbeitet hat und welche Summe von Überstunden sich hieraus ergibt. Eine pauschale Angabe einer Summe von Überstunden ist nicht ausreichend. Kommt der Arbeitnehmer seiner Darlegungslast nach, muss der Arbeitgeber auf der nächsten Stufe dem Vortrag des Arbeitnehmers entgegenzutreten und nachweisen, wann er den Arbeitnehmer zur Arbeit eingeteilt hat und dass die dargestellten Überstunden tatsächlich nicht erbracht worden sind.

Rechtliche Schwierigkeiten können sich auch bei der Vereinbarung einer pauschalen Abgeltung von Überstunden ergeben. Diese Vereinbarung muss bestimmten Anforderungen genügen und darf nicht einzelne Arbeitnehmer ungerechtfertigt benachteiligen.

Mit diesen zwei Aspekten bezüglich der Abgeltung von Überstunden musste sich das BAG zuletzt beschäftigen² und entwickelte dabei unter anderem die Grundsätze zur Darlegungslast fort.

Der Sachverhalt

Es klagte ein Gewerkschaftssekretär gegen die Gewerkschaft, bei der er beschäftigt war. Der Kläger machte die Vergütung von über 250 Überstunden geltend, die er in elektronischen Zeiterfassungsbögen festgehalten hatte, welche von der Beklagten abgezeichnet worden waren. Vereinbart war im Arbeitsvertrag eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden in Vertrauensarbeitszeit, weshalb der Arbeitnehmer Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit selbstständig festlegen konnte. Auf das Arbeitsverhältnis finden „Allgemeine Arbeitsbedingungen“ (AAB) in Form einer Gesamtbetriebsvereinbarung Anwendung, die vorsehen, dass „Gewerkschaftssekretäre, die regelmäßig Mehrarbeit leisten, als Ausgleich neun freie Arbeitstage pro Jahr erhalten“. Andere Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Freizeitausgleich oder Überstundenvergütung.

Die Beklagte trug vor, alle Überstunden seien mit den Ausgleichstagen abgegolten, und bestritt darüber hinaus, dass die Überstunden im vorgetragenen Umfang geleistet worden seien. Darüber hinaus seien sie nicht von ihr angeordnet, gebilligt oder geduldet worden.

Die Entscheidung

Das BAG setzte sich zunächst mit der Geltung der AAB-Vorschrift auseinander, die die pauschale Abgeltung der Überstunden festsetzt.

Die konkrete Vorschrift sei teilunwirksam (§ 139 BGB). Die pauschale Abgeltung der Überstunden für Gewerkschaftssekretäre widerspreche dem Gebot der Bestimmtheit und dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Zunächst sei die Vorschrift nicht hinreichend bestimmt. Der Begriff der „regelmäßigen Mehrarbeit“ sei nicht eindeutig festgelegt und könne mit einer Vielzahl von Inhalten ausgefüllt werden. Der Arbeitnehmer habe keine Sicherheit, ob er unter diese Vorschrift falle oder nicht.

Bei einer Betriebsvereinbarung erfolge zwar keine Inhaltskontrolle wie bei AGB, allerdings seien die Parteien auch beim Abschluss einer solchen Vereinbarung an Recht und Billigkeit gebunden. Hier müsse insbesondere der Gleichheitsgrundsatz nach Art. 3 Abs. 1 GG berücksichtigt werden. Dieser bezwecke die Gleichbehandlung von Personengruppen in vergleichbaren Sachverhalten. Eine Verletzung liegt bereits dann vor, wenn eine Gruppe im Vergleich zu einer anderen anders behandelt wird, obwohl zwischen den beiden Gruppen kein Unterschied besteht, der eine Ungleichbehandlung rechtfertigen kann. Ein Verstoß gegen

¹BAG NZA 2012, 998.

²BAG NZA 2019, 1361.

diesen Grundsatz liege hier in der Unterscheidung zwischen Personen, die regelmäßig Überstunden machen und den weiteren Arbeitnehmern. Für eine derartige Unterscheidung fehle es an einem sachlichen Grund. Die Regelmäßigkeit von Überstunden sei kein taugliches Kriterium, da der außergewöhnlich hohe Anfall von Überstunden außerhalb der Regelmäßigkeit liegt und deshalb nicht als Merkmal zur Unterscheidung zwischen den einzelnen Gruppen der Arbeitnehmer herangezogen werden könne.

Auch die Vereinbarung einer Vertrauensarbeitszeit stehe der Abgeltung von Überstunden nicht entgegen. Auch bei Vertrauensarbeitszeit fielen Überstunden an und könnten abgeholt werden. Die Selbstbestimmung über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten rechtfertige es nicht, die Abgeltung von Überstunden pauschal abzulehnen. Eine Abgeltung müsse dann erfolgen, wenn der Umfang der Arbeit vom Arbeitnehmer nicht mehr in der vorgesehenen Arbeitszeit erledigen sei.

Zur Darlegungslast hinsichtlich der geleisteten Überstunden bildet das BAG seine bisherige Rechtsprechung weiter fort. Demnach genügt der Arbeitnehmer seiner Darlegungslast bei einer elektronischen Erfassung der Arbeitszeiten, die vom Arbeitgeber abgezeichnet wurde, bereits dann, wenn er die Arbeitszeitchronik vorlegt und einen Saldo aus den sich hieraus ergebenden Überstunden vorträgt. Der Arbeitgeber muss hierzu konkret Stellung nehmen und substantiiert vortragen, aus welchen Gründen und in welchem Umfang die von ihm oder einem Vorgesetzten des Arbeitnehmers abgezeichneten Arbeitsstunden tatsächlich nicht geleistet wurden oder der behauptete Saldo sich durch konkret darzulegende Freizeitausgleich vermindert hat. Gelingt ein derartiger substantiiertes Vortrag nicht, gelten die Überstunden, die sich aus der Erfassung ergeben, als zugestanden nach § 138 Abs. 3 ZPO mit der Folge, dass der Arbeitgeber dem Anspruch nur noch mit der Behauptung entgegenzutreten kann, die Überstunden seien bereits durch einen Freizeitausgleich abgegolten.

Relevanz für die Praxis

Grundsätzlich bleibt eine pauschale Abgeltung von Überstunden zulässig. Sie muss allerdings so formuliert sein, dass der Bestimmtheits- und der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt werden.

Im Rahmen von pauschalen Abgeltungsvereinbarungen in Arbeitsverträgen oder Betriebsvereinbarungen muss der Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet werden. Die „regelmäßige Mehrarbeit“ stellt nach der aktuellen Entscheidung des BAG kein taugliches Abgrenzungskriterium dar. Es stellt sich nun die Frage, was ein derartiges taugliches Kriterium sein kann. Zulässig dürfte zumindest eine Unterscheidung anhand der Vergütungshöhe sein³.

Erfolgt die pauschale Abgeltung im Rahmen einer Betriebsvereinbarung, muss das Bestimmtheitsgebot beachtet werden. Für den Normadressaten muss deutlich werden, ob seine Überstunden abgegolten werden oder nicht.

Hinsichtlich des Nachweises über die tatsächlich geleisteten Überstunden ist ein elektronisches Erfassungssystem zweckmäßig, da hiermit die Stunden einheitlich erfasst werden können. Gleichzeitig sollte eine Abzeichnung durch den Arbeitgeber oder den Vorgesetzten des Arbeitnehmers nur nach einer gründlichen Prüfung erfolgen, da der Arbeitnehmer in einem eventuell folgenden Prozess seiner Darlegungslast mit der abgezeichneten Arbeitszeiterfassung deutlich leichter nachkommen kann und die Anforderung an den substantiierten Vortrag des Arbeitgebers steigen. Dem Arbeitnehmer wird es so leichter gelingen, die Anzahl der Überstunden nachzuweisen.

Autoren

Dr. Martin Nebeling,
Rechtsanwalt, Partner Bird & Bird LLP,
martin.nebeling@twobirds.com

Janna Liedtke,
Juristische Mitarbeiterin Bird & Bird LLP,
janna.liedtke@twobirds.com

³BAG NJW 2012, 552.

Ihre DGFP – Ihr HR-Kompetenz- und Karrierenetzwerk

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) ist seit 1952 das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Professionals. Wir organisieren den Erfahrungsaustausch für Personaler, qualifizieren in HR- und Führungsthemen und sind die Stimme des Personalmanagements gegenüber Politik und Gesellschaft. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Human-Resources-Management. Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des HR-Management gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Hier engagieren sich jährlich über 4.000 HR-Entscheider und HR-Manager in rund 100 ERFA-Gruppen. Darüber hinaus bieten wir anerkannte Aus- und Weiterbildungsprogramme zu HR- und Führungsthemen an. In unseren Studien und Publikationen bündeln wir aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen.

Impressum

Publikationsreihe DGFP // Wissenswert
Pauschale Abgeltung von Überstunden oder Mehrarbeit

Herausgeber

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

Linkstraße 2
10785 Berlin
www.dgfp.de

Kai Helfritz
Leiter Mitgliedermanagement & Kooperationen
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.
Linkstraße 2
10785 Berlin
helfritz@dgfp.de

Fon 030 8145543-70

Copyright

Der Herausgeber behält sich das ausschließliche Recht auf Vervielfältigung und Nachdruck der veröffentlichten Beiträge, auch in elektronischer Form, vor. Jede, auch die auszugsweise Veröffentlichung bedarf der Zustimmung des Herausgebers.