

Dr. Norbert Pflüger, Pflüger Rechtsanwälte GmbH, Frankfurt am Main

Wann kann ich Geld für meine Überstunden verlangen?

Dr. Norbert Pflüger, erschienen in F.A.Z. vom 25. Mai 2013 / F.A.S. vom 26. Mai 2013, Beruf und Chance, Seite C1, „Mein Urteil“

Überstunden fallen in vielen Betrieben an. Zunehmend als ungerecht wird es aber empfunden, wenn sie im Nachhinein nicht bezahlt werden. Der Anspruch auf Vergütung von Überstunden ergibt sich aus § 612 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches, denn mit dem Gehalt ist die Vergütung geleisteter Überstunden regelmäßig nicht erledigt. Wer 40 Stunden in der Woche zu arbeiten hat, kann Vergütung für darüber hinausgehende Arbeit verlangen. Zudem hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine Vertragsklausel, nach der mit der Gehaltszahlung Überstunden des Arbeitnehmers „abgegolten“ sind, als unwirksam bewertet (Az. 5 AZR 517/09). Wenn vom Arbeitnehmer verlangt wird, unbezahlte Überstunden zu erbringen, soll er wenigstens wissen, was insofern auf ihn zukommt.

Werden allerdings „Dienste höherer Art“ für ein überdurchschnittliches Jahresgehalt erbracht, fällt die Überstundenvergütung aus. So hat das BAG die Klage eines angestellten Rechtsanwalts mit einem Jahreseinkommen von 80.000 Euro zurückgewiesen (Az. 5 AZR 406/10). Auch Vergütungsklagen von gut bezahlten Führungskräften dürften erfolglos bleiben.

Besteht ein Vergütungsanspruch, muss sich der Arbeitnehmer anstrengen, denn das BAG stellt hohe Anforderungen an die Darlegung im Prozess (Az. 5 AZR 347/11). Geklagt hatte ein Kraftfahrer mit 1.100 Euro Grundgehalt. Zur Klagebegründung hatte er vorzutragen, warum die Arbeit im Rahmen der Normalarbeitszeit nicht zu erledigen war. Hierzu musste er auszuführen, an welchen Tagen er wann Arbeit geleistet oder sich auf Arbeitgeberweisung bereitgehalten hat. Der Kraftfahrer musste insofern darlegen, an welchen Tagen er welche Tour wann begonnen und beendet hat. Bestreitet der Arbeitgeber diese Behauptungen konkret, hat der Arbeitnehmer den Beweis zu erbringen. Vergütungsansprüche erst längere Zeit nach deren Erbringung geltend zu machen, ist nicht empfehlenswert, denn solche Überstunden sind oft nur schwer zu beweisen. Mehr als ein Jahr sollte man mit der Geltendmachung nicht warten.

Im Prozess müssen die Parteien ihre Behauptungen in Schriftsätzen detailliert ausführen. Es genügt also nicht, sich lediglich auf beigefügte Anlagen zu beziehen. Es ist nicht die Aufgabe des Gerichts, sich den Sachverhalt aus diversen Unterlagen zusammenzusuchen. Wie so oft in streitigen Auseinandersetzungen gilt allerdings auch hier: eine einvernehmliche Lösung ist meist sinnvoller.

Norbert Pflüger ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Frankfurt am Main.