



Mandanteninfo 01/2016: Gerichtliche Überstundenschätzung

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 25.03.2015 – 5 AZR 602/13 –

Steht fest (§ 286 ZPO), dass Überstunden auf Veranlassung des Arbeitgebers geleistet worden sind, kann aber der Arbeitnehmer seiner Darlegungs- oder Beweislast für jede einzelne Überstunde nicht in jeder Hinsicht genügen, darf das Gericht den Mindestumfang geleisteter Überstunden nach § 287 Abs. 2 i.V.m. Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 ZPO schätzen.

Der Fall:

Der klagende Arbeitnehmer war als Busfahrer im Linienverkehr bei einem privaten Omnibusunternehmen gegen ein Bruttomonatsgehalt von € 1.800,00 beschäftigt. Im Arbeitsvertrag war vereinbart, dass er befristet vom 01.05.2011 bis 01.05.2012 als Busfahrer „in Vollzeit“ beschäftigt werde. Zusätzlich enthielt der Arbeitsvertrag einen Passus, wonach dem Arbeitnehmer die Arbeitszeit bekannt sei und er im Monat zwei Samstage und jeden Sonntag frei habe, gleichzeitig aber, wenn er am Wochenende arbeiten müsse, dafür andere freie Tage während der Woche habe. Eine feste Arbeitszeit war ansonsten im schriftlichen Arbeitsvertrag nicht geregelt. Tatsächlich wurde der Fahrer auf 14 verschiedenen Bustouren im Linienverkehr eingesetzt, wobei die Einsatzzeiten teilweise bis zu 14 Stunden dauerten und er noch vor und nach den Fahrten Kontroll- und Reinigungstätigkeiten zu verrichten hatte. Der Kläger hatte ausgehend von einer regelmäßigen Arbeitszeit von 40 Wochenstunden die Vergütung von 649,65 Überstunden verlangt und dabei für jeden Arbeitstag des Zeitraums Juni 2011 bis März 2012 unter Angabe der von ihm gefahrenen Linien Anfang und Ende der Arbeitszeit dargelegt und bei seiner Berechnung arbeitstäglich eine einstündige Pause berücksichtigt. Nachdem das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hatte, hat das Landesarbeitsgericht auf die Berufung des Klägers der Klage teilweise stattgegeben und dem Kläger im Rahmen einer Schätzung eine Überstundenvergütung für 108 geleistete Überstunden zugesprochen. Das beklagte Busunternehmen hat beim Bundesarbeitsgericht mit seiner Revision den Antrag auf vollständige Klageabweisung weiterverfolgt und hat sich dabei insbesondere darauf gestützt, dass nicht von einer Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden auszugehen sei und darüber hinaus die vom Gericht vorgenommene Schätzung der vom Kläger geleisteten Überstunden nicht zulässig gewesen sei.

Die Entscheidung:

Das Bundesarbeitsgericht hat die Revision des Busunternehmens zurückgewiesen und die zweitinstanzliche Entscheidung bestätigt. Es hat zunächst unter Auslegung der Bestimmungen des Arbeitsvertrags zu Tätigkeit und Arbeitszeit festgestellt, dass der Hinweis im Arbeitsvertrag, der Kläger werde als Busfahrer „in Vollzeit“ beschäftigt, als Vereinbarung einer 40-Stundenwoche auszulegen sei. Weil nämlich [§ 3 S. 1 Arbeitszeitgesetz](#) einen Achtstundentag als Regelarbeitszeit vorsieht, gleichzeitig aber die Regelungen des Arbeitsvertrags zur Samstags- und Sonntagsarbeit auf eine vereinbarte Fünf-Tage-Woche schließen lasse, ergebe sich aus der Zusammenschau dieser vertraglichen Regelungen die Vereinbarung einer 40-Stundenwoche. Deshalb komme es, weil die für das Arbeitsverhältnis der Parteien maßgebende Arbeitszeit durch Auslegung des Arbeitsvertrags übermittelt werden könne, auf die Existenz einer betriebsüblichen Arbeitszeit nicht an.

Obwohl zwar der Arbeitsvertrag eine Vergütung geleisteter Überstunden nicht regle (aber auch nicht ausschließe) stehe dem Busfahrer, jedenfalls dem Grunde nach, eine Vergütung für geleistete Überstunden zu und zwar weil [§ 612 Abs. 1 BGB](#) festlege, dass eine Vergütung als stillschweigend vereinbart gelte, wenn die Arbeitsleistung nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Daraus ergibt sich jedenfalls dann, wenn (wie im Omnibusgewerbe) die Vergütung von Überstunden tariflich vorgesehen ist (tarifvertraglich sogar noch mit entsprechenden Mehrarbeitszuschlägen), eine objektive Vergütungserwartung im Sinn von [§ 612 Abs. 1 BGB](#) und damit auch ein subjektiver Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers.

Soweit enthält diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts nichts Neues. Weil aber das Landesarbeitsgericht seine Entscheidung hinsichtlich des Umfangs des Vergütungsanspruchs des Klägers auf eine Schätzung

gestützt hatte, da die Einsatzzeiten des Klägers im Einzelnen zwischen den Parteien umstritten geblieben waren, musste sich das Bundesarbeitsgericht jetzt erstmals mit der Frage auseinandersetzen, ob im Rahmen solcher Überstundenprozesse das Gericht nicht wenigstens die Schätzung eines Mindestumfangs vornehmen darf, auch wenn dem Arbeitnehmer nicht in jedem Einzelfall (etwa mangels präziser elektronischer oder handschriftlicher Aufzeichnungen) der Nachweis geleisteter Überstunden gelingt. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Möglichkeit der „Überstundenschätzung“ bejaht, wenn aufgrund unstreitigen Parteivorbringens, eigenem Sachvortrag des Arbeitgebers oder einem für wahr erachteten Sachvortrag des Arbeitnehmers feststeht, dass Überstunden geleistet worden sind, weil die dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zugewiesene Arbeit generell oder zumindest im streitigen Zeitraum nicht ohne Leistung von Überstunden zu erbringen war. Wenn dann der Arbeitnehmer nicht jede einzelne Überstunde belegen könne, weil etwa zeitnahe Arbeitszeitaufschriebe fehlen oder der Arbeitgeber überhaupt das zeitliche Maß der Arbeit nicht kontrolliert hat oder Zeugen nicht zur Verfügung stehen, dann könne und müsse der Richter nach pflichtgemäßem Ermessen das Mindestmaß geleisteter Überstunden schätzen, sofern dafür ausreichende Anknüpfungstatsachen vorliegen. Jedenfalls sei es in diesen Fällen nicht gerechtfertigt, dem aufgrund des vom Arbeitgeber zugewiesenen Umfangs der Arbeit, im Grundsatz berechtigten Arbeitnehmer jede Überstundenvergütung zu versagen. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Voraussetzungen in dem von ihm entschiedenen Fall auf Grundlage der eigenen Angaben des Arbeitgebers (er hatte eine regelmäßige tägliche Arbeitszeit von rund 8,5 Stunden eingeräumt) für gegeben erachtet, wobei das Bundesarbeitsgericht offenlassen konnte, ob in jenem Fall nicht noch eine weitergehende Schätzung zugunsten des Klägers gerechtfertigt gewesen wäre, weil er Rechtsmittel gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts nicht eingelegt hatte.

Diese Entscheidung ist für Arbeitnehmer und Betriebsräte in allen Fällen von Bedeutung, in denen präzise Zeitaufschriebe oder eine elektronische Zeiterfassung nicht existieren. In diesen Fällen war der Nachweis des Umfangs geleisteter Überstunden bislang nahezu ausgeschlossen. Betroffene Arbeitnehmer gehen in diesen Fällen jetzt aber hinsichtlich der Vergütung ihrer Überstunden jedenfalls dann nicht ganz leer aus, wenn sie ausreichend Tatsachen vortragen können, die für eine gewisse Regelmäßigkeit geleisteter Überstunden sprechen. Das gilt zum Beispiel dann, wenn die betriebsübliche Arbeitszeit in einer bestimmten Abteilung regelmäßig überschritten wird, wenn Schichtpläne existieren, bei denen Teilzeitbeschäftigte regelmäßig mit einer vollen Schicht erfasst sind, oder wenn bestimmte Öffnungszeiten einen Rückschluss auf solche Überstunden zulassen.

Ein Problem bleibt bei solchen Prozessen immer: Die in Tarifverträgen, aber auch in Einzelverträgen regelmäßig vereinbarten Ausschlussfristen müssen gewahrt sein, weil ansonsten ein kurzfristiger Anspruchsverfall droht (in Einzelverträgen hält das Bundesarbeitsgericht Ausschlussfristen zur schriftlichen Geltendmachung von Vergütungsansprüchen von mindestens drei Monaten für zulässig). Dazu kommt: Arbeitsvertragliche Regelungen, wonach eine bestimmte Anzahl von Überstunden pro Monat ohne Vergütungsanspruch zu leisten sind, sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zulässig ([BAG Urteil vom 16.05.2012 – 5 AZR 331/11](#): *Pauschale Abgeltung von 20 Überstunden monatlich bei 40-Stundenwoche*). Bei höher bezahlten Arbeitnehmern, bei denen weder der Arbeitsvertrag noch eine anwendbare Betriebsvereinbarung oder ein anwendbarer Tarifvertrag die Vergütung von Überstunden regelt, kann noch dazu kommen, dass es überhaupt an einer objektiven Vergütungserwartung im Sinne von [§ 612 BGB](#) fehlen kann. Dies gilt insbesondere in Fällen, in denen ein fachlich und regional anwendbarer Tarifvertrag für solche Arbeitnehmer eine Vergütungsregelung für Überstunden nicht vorsieht oder der betreffende Arbeitnehmer eine Vergütung mindestens in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2016: € 6.200,00 monatlich) erzielt.

[Sie interessieren sich für andere Ausgaben?](#)

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>

