

## **Bezahlung von Überstunden**

Arbeiten Beschäftigte mehr als die arbeitsvertraglich vereinbarten Stunden, stellt sich die Frage, ob und wie diese zusätzliche Zeit zu vergüten ist.

Dabei ist zunächst zu prüfen, ob der Arbeitsvertrag vorsieht, dass eine gewisse Anzahl von Überstunden mit dem regulären Gehalt abgegolten sind. Bis zu einer bestimmten Grenze ist eine solche „Inklusivvereinbarung“ rechtlich zulässig.

Gibt es eine solche Regelung nicht oder wurden durch den/die Arbeitnehmer:in mehr als die mit dem Grundgehalt abgegoltenen Überstunden geleistet, kann der Arbeitgeber zur Vergütung der zusätzlichen Arbeitsleistung verpflichtet sein. Wie das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer aktuellen Entscheidung (BAG, Urteil vom 4. Mai 2022 – 5 AZR 359/21 –) aber gerade noch einmal klargestellt hat, trägt der/die Beschäftigte zunächst die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass er/sie Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden Umfang geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers hierzu bereitgehalten hat. Da der Arbeitgeber Vergütung nur für von ihm veranlasste Überstunden zahlen muss, hat der Arbeitnehmer zweitens vorzutragen, dass der Arbeitgeber die geleisteten Überstunden ausdrücklich oder konkludent angeordnet, geduldet oder nachträglich gebilligt hat.

Laut BAG ergebe sich auch nicht anderes aus dem Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) vom 14. Mai 2019 – C-55/18 – [CCOO], wonach die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches Arbeitszeiterfassungssystem einzuführen. Das BAG weist darauf hin, dass diese Entscheidung des EuGH zur Auslegung und Anwendung der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und von Art. 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ergangen ist. Nach gesicherter Rechtsprechung des EuGH beschränken sich diese Bestimmungen darauf, Aspekte der Arbeitszeitgestaltung zu regeln, um den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Sie finden indes grundsätzlich keine Anwendung auf die Vergütung der Arbeitnehmer.

Es bleibt also dabei, dass die streitige Durchsetzung von Überstundenvergütung für Arbeitnehmer:innen nicht ganz einfach ist.

Ihr Ansprechpartner ist:

Marten Reichenau  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Tel. +49 30 69 80 90 70  
reichenau@mayr-arbeitsrecht.de