



Informationen aus dem
Arbeits- und Sozialrecht

Neue Rechtsprechung zur Überstundenvergütung

Das Bundesarbeitsgericht hat mit mehreren neueren Entscheidungen eine in der Praxis häufig vorkommende Form der Pauschalierung von Mehrarbeitsvergütungen für unwirksam erklärt.

Ist im vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrag geregelt, dass eine nicht näher begrenzte Zahl erforderlich werdender Überstunden mit einem festen Monatsentgelt abgegolten sein soll, so haben Arbeitnehmer gleichwohl zusätzliche Zahlungsansprüche für jede geleistete nachweisbare Überstunde. Dasselbe gilt, wenn im Arbeitsvertrag zwar eine besondere Mehrarbeitspauschale vorgesehen ist, diese aber nicht ausreicht, um alle geleisteten Überstunden zu vergüten.

Im Folgenden werden für die Beratungspraxis vor Ort eine Reihe wichtiger Fragen im Zusammenhang mit Überstunden geklärt und die neue Vergütungsrechtsprechung ausführlich dargestellt:

Es gibt kaum einen anderen Bereich im Arbeitsleben, in dem so viele Rechtsverstöße stattfinden, wie bei der Arbeitszeit und deren Vergütung. Nach dem Arbeitszeitgesetz sind Arbeitszeiten, die über zehn Stunden täglich hinausgehen, unzulässig (§ 3 Satz 2 ArbZG, Ausnahmen sind nur begrenzt zulässig, wie zum Beispiel bei eingeschlossener Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst). Ruhepausen müssen stets im Voraus festgelegt sein (§ 4 Satz 1 ArbZG). Und die Arbeitgeber sind nach § 16 Abs. 2 ArbZG verpflichtet, jede über täglich acht Stunden hinaus geleistete Arbeitszeit aufzuzeichnen, was nicht nur bei Praktizierung sogenannter Vertrauensarbeitszeiten selten korrekt durchgeführt wird. Eine effektive Kontrolle durch die Aufsichtsbehörden nach § 17 ArbZG findet nicht statt. Bei den Überstunden ist es so, dass diese häufig nicht korrekt oder überhaupt nicht vergütet werden. In vielen Fällen ist der Arbeitsanfall in der regelmäßigen Arbeitszeit nicht zu schaffen. Gerade besonders motivierte Arbeitnehmer überziehen die Arbeitszeit und machen auch keine Überstundenvergütung geltend.

Die laxe Handhabung von Arbeitszeitbestimmungen betrifft nicht nur gesetzliche Bestimmungen, sondern auch tarifliche Regelungen und solche in Betriebsvereinbarungen.

Es besteht also in Sachen Arbeitszeit durchaus Handlungsbedarf. Die IG Metall hat sich 2011 auf ihrem 21. Gewerkschaftstag das Ziel gesetzt, Verlängerungen der Arbeitszeiten und den Verfall von Ansprüchen entgegenzuwirken. Hierfür gibt es nicht nur betriebspolitische, sondern auch rechtliche Handlungsmöglichkeiten.

Diese sollen im Folgenden dargestellt werden, wobei nicht auf die Praktizierung von flexiblen Arbeitszeitmodellen wie Gleitzeit oder Arbeitszeitkonten abgestellt wird.

Pflichten des Arbeitgebers

Arbeitgeber sind verpflichtet den Betrieb so zu organisieren, dass die Durchführung der geltenden **Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gewährleistet** ist. Das gilt auch bei Praktizierung sogenannter Vertrauensarbeitszeiten (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 6.Mai 2003 – 1 ABR 13/02). Betriebsräte haben nach der oben genannten BAG – Entscheidung im Rahmen ihrer im § 80 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelten Überwachungsaufgabe hinsichtlich der Einhaltung von Arbeitszeitbestimmungen Anspruch auf Informationen durch den Arbeitgeber über Beginn und Ende der täglichen und über Umfang der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeiten. Der Arbeitgeber kann sich nach dieser Rechtsprechung der Verpflichtung nicht mit der Begründung entziehen, er wolle wegen der „Vertrauensarbeitszeit“ die tatsächlichen Arbeitszeiten bewusst nicht erfassen.

Der Betriebsrat

Nach herrschender Meinung unterliegt zwar die Festlegung der Dauer der regelmäßigen Arbeitszeit sowie die Entgelthöhe nicht der **Mitbestimmung**, wohl aber können Betriebsräte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG alles beeinflussen, was die Lage und Verteilung der Arbeitszeit und der Pausen und die vorübergehende Arbeitszeitverkürzung oder -verlängerung anbelangt. Das eröffnet vielfältige Einflussmöglichkeiten bei Überstunden. Auch bei im Arbeitsvertrag vorgesehener pauschaler Überstundenvergütung ist die Anordnung und die Entgegennahme von Überstunden mitbestimmungspflichtig. Die Vergütung ist für die Anwendung des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG nicht maßgeblich (BAG vom 23. Juli 1996 – 1 ABR 13/96).

Der Arbeitnehmer

Auf der individualrechtlichen Ebene ist es so, dass – abgesehen von Notfällen oder im Rahmen von Überstundenbetriebsvereinbarungen – grundsätzlich niemand verpflichtet ist, länger zu arbeiten, als arbeitsvertraglich vereinbart worden ist. Allerdings fehlt es nicht an Versuchen der Arbeitgeber, in die von ihnen vorformulierten Arbeitsverträge Überstundenregelungen aufzunehmen. Das geschieht in zweierlei Richtungen. Zum einen durch Begründung einer allgemeinen Verpflichtung zur Leistung von Überstunden oder Mehrarbeit bei Vorliegen eines vom Arbeitgeber bestimmten betrieblichen Erfordernisses. Zum anderen durch Abgeltung anfallender Über-/Mehrarbeit durch ein einheitliches Monatsentgelt oder eine gesondert ausgewiesene Überstundenpauschale. Häufig wird beides kombiniert. Dieser Strategie soll im Folgenden nachgegangen werden.

Das **ArbZG** mit der Grenze der 48-Stunden-Woche und des 10-Stunden-Tages schließt zwar exzessive Arbeitszeiten aus. Es besteht aber ein Gesetzesvollzugsdefizit. Und völlig ungeregelt ist im ArbZG die Frage der Vergütung.

Findet ein **Tarifvertrag** unmittelbar auf das Arbeitsverhältnis Anwendung – also bei beiderseitiger Tarifbindung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer - so ist dort die Dauer der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit festgelegt sowie die Vergütungspflicht für Mehrarbeit, gelegentlich auch Höchstgrenzen für Mehrarbeit. Weder durch Betriebsvereinbarung noch durch Einzelarbeitsvertrag darf dann für Gewerkschaftsmitglieder eine ungünstigere Regelung getroffen werden. Falls doch, ist diese unwirksam. Eine Pauschalierung von Überstundenvergütungen ist also nur insoweit wirksam, als sie oberhalb des Betrages liegt, der nach Tarifvertrag zu beanspruchen ist.

Bei **nicht tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen** – z. B. auch deshalb, weil die Beschäftigten nicht mehr von dem persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages erfasst werden (sog. AT-Beschäftigte) – besteht im Grundsatz Vereinbarungsfreiheit für die Arbeitsvertragsparteien. Hat allerdings – was der Regelfall ist – der Arbeitgeber den Vertragstext vorformuliert, so unterliegen derartige Vereinbarungen einer **Inhaltskontrolle durch die Gerichte**.

Nach § 307 Abs. 3 S. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) findet zwar grundsätzlich keine richterlicher Überprüfung der Festlegung des Umfangs der Arbeitszeit und des Entgelts auf ihre Angemessenheit hin statt. (BAG vom 21. Juni 2011 – 9 AZR 236/10).

Wegen § 308 Nr. 4 BGB kann ein Arbeitgeber aber nur dann die Arbeitsverpflichtung über die im Vertrag vorgesehene regelmäßige Arbeitszeit durch einen Vorbehalt zur **Überstundenanordnung** verlängern, wenn dies auch für den Arbeitnehmer **zumutbar** ist. Diese Bestimmung steht somit – unabhängig von den wichtigen Einwirkungsmöglichkeiten der Betriebsräte zur Begrenzung von Überstunden – einer exzessiven Heranziehung zur Mehrarbeit entgegen.

Und generell gilt nach § 307 Abs 1 S. 2 BGB, dass vom Arbeitgeber vorformulierte Vertragsbedingungen hinreichend **klar und verständlich** sein müssen (**Transparenzgebot**); ansonsten sind sie nach § 307 Abs. 1 S. 1 BGB unwirksam. Dies ist z. B. der Fall, wenn im Arbeitsvertrag festgelegt ist, dass der Arbeitnehmer verpflichtet ist, „im monatlichen Durchschnitt 150 Stunden zu arbeiten“, ohne das der Zeitraum für die Ermittlung des Durchschnitts (Kalender- oder Beschäftigungsjahr oder gar Dauer des Arbeitsverhältnisses) bestimmt wird (so BAG vom 21. Juni 2011 – 9 AZR 236/10). Das BAG betont in der genannten Entscheidung, dass die Transparenzkontrolle durch die Gerichte insbesondere alle Vertragsklauseln erfasst, die den Umfang der von den Arbeitsvertragsparteien geschuldeten Leistungen festlegen, wozu insbesondere die Arbeitszeit gehört.

Fälle aus der Rechtsprechung

Zu der nach der Rechtsprechung erforderlichen Transparenz bei der Vergütungspflicht von Überstunden gibt es interessante neuere Entscheidungen. Diese sollen im Folgenden etwas ausführlicher dargestellt werden.

- Im Fall eines auf Überstundenvergütung klagenden Fleischermeisters legten die Gerichte (s. BAG vom 28. September 2005 – 5 AZR 52/05) die im Arbeitsvertrag enthaltene Überstundenabgeltung durch Zahlung eines Festgehalts von 2100 Euro brutto dahin gehend aus, dass damit nur die nach § 3 ArbZG zulässigen Arbeitszeiten erfasst werden sollten. Da der Mann aber nach seinem Vertrag sogar darüber hinaus zur Arbeitsleistung verpflichtet war, sprach das BAG ihm dafür eine gesonderte Überstundenvergütung zu. Der Arbeitgeber hätte zwar aufgrund des Beschäftigungsverbots aus § 3 ArbZG unzulässige Arbeitsleistungen weder anordnen noch entgegen nehmen dürfen. Das hindere aber nicht die Entstehung eines **Vergütungsanspruchs für die unzulässige Mehrarbeit**.

- Im Arbeitsvertrag eines Lagerleiters war vorgesehen, dass dieser gegen ein monatliches Bruttogehalt in Höhe von 3000 Euro regelmäßig 38 Normalstunden und 7 Mehrarbeitsstunden wöchentlich arbeiten sollte. Darüber hinaus war er noch zur Ableistung weiterer erforderlich werdender Überstunden verpflichtet. Alle anfallenden Überstunden sollten mit der Monatsvergütung abgegolten sein. Das BAG (Urteil vom 1. September 2010 – 5 AZR 517/09) hielt diese **Kombination** einer **zeitlich nicht begrenzten** Pflicht zur Ableistung von **Überstunden** und ihrer **Pauschalabgeltung** für **unwirksam**. Eine pauschale Vergütung von Mehrarbeit ist nach BAG nur dann klar und verständlich, wenn sich für den Arbeitnehmer bereits bei Vertragsschluss aus dem Vertrag selbst ergibt, was „auf ihn zukommt“, welche Arbeitsleistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. Ansonsten nämlich bestünde die Gefahr, dass der Arbeitnehmer in der Annahme, er habe keinen Rechtsanspruch auf eine gesonderte Vergütung, seinen Anspruch nicht geltend macht. War demnach im konkreten Streitfall die vom Arbeitgeber vorgesehene Pauschalabgeltung von Mehrarbeit über 45 Wochenstunden wegen fehlender Transparenz nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam, so folgte daraus eine **Vergütungspflicht** des Arbeitgebers für jede über 45-Wochen-Stunden hinausgehende Arbeitsleistung. Dies ergibt sich nach der oben genannten BAG- Entscheidung **aus § 612 BGB**, wonach bei Fehlen einer gültigen Vergütungsvereinbarung die übliche Vergütung als vereinbart gilt.
- Ein Speditionsunternehmen hatte in den Arbeitsvertrag eines Kraftfahrers aufgenommen, dass Reisezeiten, die außerhalb der normalen Arbeitszeit anfallen, mit der Monatsvergütung abgegolten sind. Das BAG (Urteil vom 20. April 2011 – 5 AZR 200/10) stellte hierzu fest, dass eine **pauschale Vergütung von Reisezeiten** nur dann zulässig ist, wenn sich aus dem Vertrag selbst ergibt, in welchem Umfang Reisetätigkeiten abgegolten sein sollten. Da dies nicht der Fall war, mussten auch die Zeiten, die der Kläger als Beifahrer zugebracht hatte, vergütet werden. Nach BAG ist vergütungspflichtig in einem solchen Fall auch die vom Arbeitgeber veranlasste Untätigkeit, während derer der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz anwesend sein muss und nicht frei über die Nutzung des Zeitraumes entscheiden kann.
- In einer früheren Entscheidung vom 22. April 2009 – 5 AZR 292/08 – hatte das BAG die **Reisetätigkeit von Außendienstmitarbeitern** als vergütungspflichtige Arbeitszeit beurteilt. Und zwar unabhängig davon, ob der Fahrtantritt ab der Wohnung des Arbeitnehmers oder ab der Betriebsstätte des Arbeitgebers erfolgt.

- Allerdings gibt es **keinen allgemeinen Grundsatz**, wonach jede notwendige **Reisezeit stets zu vergüten** ist (BAG vom 3. September 1997 – 5 AZR 428/96). Häufig wird diese Frage in Tarifverträgen geregelt. Aber auch wenn kein Tarifvertrag unmittelbar anwendbar ist, so kommt in Betracht, im jeweiligen Wirtschaftsbereich aus der tariflichen Regelung eine Orientierung zu entnehmen, was die Üblichkeit der Vergütung anbelangt. Muss ein Arbeitnehmer die Wegezeit bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel dazu nutzen, Akten oder E-Mails zu bearbeiten oder sonstige Vor- und Nachbereitung auswärtiger Termine zu erledigen, so handelt es sich hierbei aber stets um Vollarbeit (BAG vom 11. Juli 2006 – 9 AZR 519/05).
- Nimmt ein Arbeitgeber in den Arbeitsvertrag auf „*Durch die zu zahlende Bruttovergütung ist eine etwaig notwendig werdende Über- oder Mehrarbeit abgegolten*“, so ist eine solche Klausel nach BAG (Urteil vom 17. August 2011 – 5 AZR 406/10) nicht hinreichend klar und verständlich. Der Umfang der zu leistenden Arbeitsstunden ist nämlich ebenso wenig bestimmt wie die Voraussetzungen, unter denen Überstunden „*etwaig notwendig*“ sein sollen. Eine so formulierte **Abgeltungsklausel** ist nach BAG **auch dann unwirksam, wenn** im Vertrag **keine ausdrückliche Verpflichtung zur Ableistung von Überstunden** enthalten ist. Unwirksam dürfte auch sein, wenn die Abgeltung „*aus betrieblichen Gründen erforderlich werdender Überstunden*“ oder nur schlicht der „*erforderlichen Mehrarbeit*“ geregelt werden soll. Auch in diesen Fällen weiß der Arbeitnehmer nicht, was der Arbeitgeber als erforderlich abverlangen wird.
- Allerdings folgt allein nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 17. August 2011 – 5 AZR 406/10) aus der Unwirksamkeit einer Abgeltungsklausel noch nicht, dass damit zugleich immer ein **Zahlungsanspruch** gegeben ist. Die Folge ist, dass der Arbeitsvertrag dann weder eine positive noch eine negative Regelung zur Vergütung von Überstunden enthält. Nach § 612 Abs. 1 BGB gilt bei Fehlen einer Vergütungsvereinbarung eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen Vergütung zu erwarten ist. Nach BAG gibt es keinen allgemein gültigen Rechtsgrundsatz, dass immer jede Mehrarbeitszeit oder jede dienstliche Anwesenheit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus auch vergütet werden muss. Während in weiten Teilen des Arbeitslebens eine zusätzliche Vergütung erwartet werden kann, so soll dies nach BAG nicht gelten bei **Diensten höherer Art**. Dies wurde angenommen für einen angestellten Rechtsanwalt mit einem Jahresgehalt von 80.000 Euro, einer zusätzlichen Bonusgewährung

und Aussicht auf Aufnahme in die Partnerschaft der Rechtsanwälte. Dasselbe wird auch gelten bei leitenden Angestellten.

- Eine weitere Ausnahme von der gesonderten Vergütungspflicht hat das BAG (Urteil vom 21. September 2011 – 5 AZR 629/10) in einem Sonderfall angenommen, wo im Arbeitsvertrag **keine klare Trennung** der mit dem Monatsgehalt vergüteten **Haupttätigkeit** und unabhängig davon gestatteter gesondert zu vergütender **Nebentätigkeit** auf Provisionsbasis existierte.
- Abgesehen von Diensten höherer Art mit entsprechend höherer Vergütung kann aber regelmäßig eine zusätzliche Vergütung für Mehrarbeit durchgesetzt werden. So hat das BAG (Urteil vom 22. Februar 2012 – 5 AZR 765/10) erst kürzlich wieder der Klage eines 1.800 Euro monatlich verdienenden Lagerleiters entsprochen, der in seinem Arbeitsvertrag eine unbegrenzte Verpflichtung zur Ableistung betrieblich erforderlich werdender Mehrarbeit ohne zusätzliche Vergütung hatte. Nach BAG gilt also der Grundsatz, dass **alle Arbeitnehmer, die kein herausgehobenes Entgelt beziehen, die Vergütung geleisteter Überstunden verlangen können.**
- Enthält ein Arbeitsvertrag **weder eine positive noch eine negative Regelung** zur Vergütung von Überstunden, ist nach BAG (Urteil vom 21. September 2011 – 5 AZR 629/2010) ebenfalls auf der Grundlage des § 612 Abs. 1 BGB zu entscheiden, ob eine Überstundenvergütung vom Arbeitnehmer „den Umständen nach“ zu erwarten ist. Die erforderliche objektive und vom Arbeitnehmer auch zu beweisende Vergütungserwartung ist nach BAG in weiten Teilen des Arbeitslebens gegeben.

Durchsetzung der Überstundenvergütung

In Betrieben mit **Betriebsrat** kann dieser nicht nur die Ableistung von Überstunden mittels seines Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG beeinflussen, sondern auch im Rahmen seiner Überwachungsaufgabe nach § 80 Abs. 1 Nr. BetrVG fordern, dass eine korrekte Bezahlung erfolgt. Existiert kein Betriebsrat oder bleibt dieser insoweit untätig, so ist der/die einzelne Betroffene gefordert, seine/ihre Rechte selbst geltend zu machen.

Gilt ein **Tarifvertrag**, so regelt dieser auch die Vergütung von Überstunden, häufig als Grundvergütung plus Zuschlag.

Finden Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis weder durch unmittelbare Tarifbindung noch infolge einzelvertraglicher Verweisung Anwendung, so kommt es auf die diesbezüglichen Regelungen im **Einzelarbeitsvertrag** an.

Bestimmt der Vertrag, dass **Überstunden** in einen **stundenmäßig begrenzten Umfang** mit einem Festentgelt oder durch eine separate Überstundenpauschale abgegolten sind, so ist diese Regelung grundsätzlich wirksam.

Das gilt nur dann nicht, wenn das Gesamtentgelt im Verhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung derart niedrig ist, dass ein Fall von **Lohnwucher** vorliegt. Dieser setzt voraus, dass eine Schwächesituation des Arbeitnehmers ausgebeutet und ein auffälliges Missverhältnis zwischen Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt vorliegt, was nach BAG (Urteil vom 22. April 2009 – 5 AZR 436/08) dann der Fall ist, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns erreicht. Üblich ist die Tarifvergütung, wenn mehr als 50 Prozent der Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebiets tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmer des Wirtschaftsgebiets beschäftigen. Lässt sich eine Tarifüblichkeit nicht feststellen, so kommt es als Vergleichsmaßstab auf das allgemeine Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet an. Unterschreitet die Entgeltabrede nach dieser BAG-Rechtsprechung die Zweidrittelgrenze, so schuldet der Arbeitgeber nach § 612 Abs. 2 BGB die volle übliche Vergütung.

Enthält der Arbeitsvertrag keine Regelung zur Vergütung von Überstunden oder ist dort eine Pauschalvergütung- sei es in einem einheitlichen Monatsentgelt oder in einem separat ausgewiesenen Pauschbetrag- vorgesehen, mit welcher eine **unbestimmten Anzahl** zu leistender **Überstunden** abgegolten sein soll, so ist eine solche Regelung nach den oben dargestellten Rechtsprechungsgrundsätzen unwirksam. Für sämtliche geleisteten Überstunden kann dann nach § 612 BGB die übliche **Vergütung** beansprucht werden. Diese **errechnet sich** aus dem vereinbarten **Entgelt für die regelmäßige Arbeitszeit** (so auch BAG vom 28. September 2005 – 5 AZR 52/05).

Beispiel 1: Der vom Arbeitgeber vorformulierte Vertrag bestimmt eine Bruttomonatsvergütung von 2.400 Euro bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 35 Stunden. Darüber hinaus wird der Arbeitnehmer verpflichtet, „erforderliche“ Überstunden oder solche „in angemessenem Rahmen“ zu leisten, die mit dem Monatsentgelt abgegolten sein sollen.

In einem solchen Fall sind 2.400 Euro zu teilen durch die Anzahl der im jeweiligen Monat anfallenden regelmäßigen Arbeitsstunden. Das ergibt dann den Überstunden- Vergütungssatz, der mit der Anzahl der geleisteten Überstunden zu multiplizieren ist. Zusätzliche Überstundenzuschläge können nur verlangt werden, wenn diese betriebsüblich sind.

Beispiel 2: Beträgt in Abwandlung des obigen Beispiels die Monatsvergütung 2.000 Euro und ist für alle anfallenden Überstunden eine zusätzliche Pauschale von 400 Euro vereinbart, so sind 2.000 Euro durch die jeweiligen Monatsregelarbeitsstunden zu teilen und mit den geleisteten Überstunden zu multiplizieren. Liegt der so errechnete Betrag über der Pauschale von 400 Euro, so besteht ein Zahlungsanspruch auf den Überschuss.

Praktisches Vorgehen

Ist die oben dargestellt Rechtslage noch verhältnismäßig eindeutig, so ergeben sich aber bei der Durchsetzung von Ansprüchen in aller Regel Probleme.

Wartet man zu lange mit der Geltendmachung von Ansprüchen - gar bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses -, so droht die **Verjährung**, wenn nicht schon zuvor die Versäumung von **Ausschlussfristen** oder das Eintreten einer so genannten **Verwirkung** die Ansprüche hat entfallen lassen. Ausschlussfristen finden sich nicht nur in Tarifverträgen, sondern häufig auch in Arbeitsverträgen. Diese bestimmen dass Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist rechtzeitig geltend gemacht worden sind. Hierzu hat das BAG (Urteil vom 28. September 2005 – 5 AZR 52/05) festgestellt, dass arbeitgeberseitig vorgegebene Fristen von weniger als 3 Monaten ab Fälligkeit des Anspruchs (bei Monatsvergütung am 1. Tag des Folgemonats, siehe § 614 Satz 2 BGB) zu kurz sind. Ist eine zu kurze Frist vorgesehen, hat das zur Folge, dass überhaupt keine – auch keine auf 3 Monate verlängerte – Frist gilt und deshalb Vergütungsansprüche auch noch erheblich später durchgesetzt werden können. Äußerste Grenze für die erforderliche Klageerhebung vor Gericht ist in jedem Fall aber der Ablauf der Verjährungsfrist (3 Jahre nach Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist, siehe § 195 und § 199 BGB).

Ist durch Zeitablauf noch kein Wegfall der Ansprüche eingetreten, so besteht häufig eine erhebliche Schwierigkeit darin, im Streitfall vor Gericht den **Nachweis** zu erbrin-

gen, dass tatsächlich vergütungspflichtige **Überstunden** geleistet wurden. Die Rechtsprechung (BAG vom 25. Mai 2005 – 5 AZR 319/04) verlangt hierzu folgendes:

Der Arbeitnehmer hat im Einzelnen darzulegen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat. Er muss vortragen, von welcher Normalarbeitszeit er ausgeht und dass er auch tatsächlich gearbeitet hat. Ist streitig, ob Arbeitsleistungen erbracht wurden, hat der Arbeitnehmer darzulegen, welche geschuldete Tätigkeit er ausgeführt hat. Der Anspruch auf Überstundenvergütung setzt des Weiteren voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren.

Aus diesen von der Rechtsprechung gestellten Anforderungen ergibt sich die Notwendigkeit für die Arbeitnehmer, die geleisteten **Überstunden tagebuchartig** mit den erforderlichen Details **aufzuzeichnen und von** einem für Überstunden anordnungsberechtigten **Vorgesetzten bestätigen** zu lassen. Die nur widerspruchslöse Entgegennahme von arbeitnehmerseitigen Arbeitszeitaufzeichnungen durch Vorgesetzte stellt nach der oben genannten BAG-Entscheidung noch keine Billigung geleisteter Überstunden dar.

In Betrieben mit Betriebsrat kann dieser gestützt auf § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darauf hinwirken, dass die oben dargestellten Rechtsprechungsgrundsätze zu Überstundenvergütungen beachtet werden. Als wirksames Druckmittel steht dem Betriebsrat auch sein umfassendes Mitbestimmungsrecht bei Überstunden nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG zur Verfügung. Wo es keinen Betriebsrat gibt oder dieser sich nicht durchsetzen kann, ist der/die einzelne Betroffene gefordert. Gewerkschaftsmitglieder sollten sich in jedem einschlägigen Fall an die für sie zuständige Verwaltungsstelle wenden, damit von dort aus die erforderlichen Schritte eingeleitet werden können.