

LKS Rechtsanwälte, News, 03.11.2015

“Vollzeit“ heißt regelmäßig 40-Stunden-Woche, Mehrstunden sind zu vergüten

In einigen Arbeitsverträgen finden sich immer wieder schwammige Formulierungen, welche zu einem ausgewachsenen Streit führen. Manchmal mangelt es dabei sogar um den für beide Seiten wichtigen Punkt, wie viele Stunden der Arbeitnehmer überhaupt pro Woche beschäftigt und bezahlt wird. Was eine Tätigkeit in Vollzeit bedeutet und ob Überstunden vergütet werden müssen, die der Arbeitnehmer noch nicht einmal beweisen kann, dazu hat das Bundesarbeitsgericht sich unlängst geäußert.

Geklagt hatte ein Busfahrer gegen seinen Arbeitgeber auf Vergütung von geleisteten Überstunden. Der zwischen ihm und seinem Arbeitgeber zu Grunde liegende Arbeitsvertrag regelte eine Tätigkeit „in Vollzeit“, die Arbeitszeiten seien dem Arbeitnehmer bekannt, so der Vertrag. Bei der Geltendmachung der Überstundenvergütung war der Busfahrer von 40 in der Woche zu leistenden Stunden ausgegangen. Der Arbeitgeber war der Auffassung, der Arbeitnehmer habe solange zu arbeiten wie er für die Erledigung der ihm zugewiesenen Arbeiten brauche. Und wenn dies mehr als 40 Stunden waren, so seien dies keine Überstunden, sondern normale Arbeitszeit. Diese Auffassung teilte das Bundesarbeitsgericht nicht.

Vollzeit heißt regelmäßig 40-Stunden-Woche

Es gab dem Busfahrer recht und entschied, dass von der Vereinbarung einer 40-Stunden-Woche als regelmäßige Arbeitszeit auszugehen sei, wenn Anhaltspunkte für eine anderslautende Regelung fehlen. Dies sei durch Auslegung des Arbeitsvertrages, der eine Tätigkeit „in Vollzeit“ vorsehe, im Rahmen einer durchzuführenden AGB-Kontrolle so zu verstehen.

Anzahl von Überstunden kann geschätzt werden

Darüber hinaus fehlte es an einer Vereinbarung der Parteien oder einer sonstigen Regelung hinsichtlich der Vergütung von Überstunden. Eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag klärten diese Frage ebenso wenig wie der Arbeitsvertrag. Das Bundesarbeitsgericht bediente sich des Gesetzes. Da nach diesem eine Arbeitsleistung nur gegen Vergütung zu erwarten sei, gelte dies als stillschweigend vereinbart. Daran ändere sich auch dann nichts, wenn der Arbeitnehmer der Darlegungs- und Beweislast nicht für jede einzelne Überstunde nachkomme, aber feststehe, dass Überstunden geleistet worden seien, weil die dem Arbeitnehmer zugewiesenen Arbeiten nicht ohne Überstunden erbracht werden konnten. In diesem Falle dürfe das Gericht bei dem Vorliegen von Anknüpfungstatsachen den Umfang der geleisteten Überstunden schätzen.

Vor diesem Hintergrund hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass dem Kläger ein Teil der eingeklagten Überstundenvergütung zusteht, die durch das Landesarbeitsgericht durchgeführte Schätzung der Anzahl der Überstunden hielt stand.

Für die Praxis ist damit klargestellt, dass bei Überstunden auch eine Aufweichung der Darlegungs- und Beweislast im Prozess erfolgen kann. Arbeitgeber sollten daher auch bei fehlenden Zeiterfassungssystemen auf die Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeit achten. Ist diese gar nicht klar geregelt, gelten 40 Stunden pro Woche im Regelfall als Vollzeit.

BAG, Urteil vom 25.03.2015, 5 AZR 602/13