Arbeitgeber muss für geduldete Überstunden zahlen

Arbeitgeber müssen Überstunden auch dann bezahlen, wenn sie deren Ableistung nur dulden. Das geht aus einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Mecklenburg-Vorpommern hervor (Az.: 2 Sa 180/13). Der Fall betraf eine Altenpflegerin, die von ihrem Arbeitgeber die Zahlung von insgesamt 150 Überstunden verlangte, welche über einen Zeitraum von einem Jahr angefallen waren. Der Arbeitgeber hatte die Zahlung abgelehnt. Begründung: Er könne nicht wissen, ob die Mitarbeiterin Überstunden geleistet habe, weil sie diese nicht detailliert nachgewiesen habe. Die Mitarbeiterin zog daraufhin vor Gericht. Der Arbeitgeber verteidigte sich mit dem weiteren Argument, er habe keine Überstunden angeordnet.

Doch die Mecklenburger Richter belehrten ihn eines Besseren. Sie hielten die Aufstellungen der Mitarbeiterin hinsichtlich der geleisteten Überstunden für ausreichend. Diese hatte die entsprechenden Wochenarbeits- und Tourenpläne vorgelegt. Aus den Aufzeichnungen konnte der Arbeitgeber genau entnehmen, wann die Mitarbeiterin die Patientinnen besucht hatte und wie viel Zeit sie dafür brauchte. Mehr könne die Mitarbeiterin zur Erfüllung ihrer Darlegungslast hinsichtlich der geleisteten Überstunden nicht tun, betonten die Richter, die dem Arbeitgeber nicht abnahmen, von den Überstunden nichts gewusst zu haben. Der Arbeitgeber, der eine Altenpflege betreibt, muss nämlich seine Leistungen gegenüber den Krankenkassen abrechnen. Das setzt aber voraus, dass er über Aufzeichnungen verfügt, aus denen sich ergibt, zu welchen Arbeitszeiten die Mitarbeiterin tatsächlich ihre Hausbesuche bei den Patienten absolviert hat. Auch verfügte der Arbeitgeber über Tourenpläne, aus denen sich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ergibt. Bei dieser Sachlage hätte der Arbeitgeber nach Ansicht des Gerichts zu dem substantiierten Vortrag der Mitarbeiterin unschwer erwidern können und müssen, warum die behaupteten Zeiten unrichtig sein sollen.

Die Überstunden seien vom Arbeitgeber zwar nicht ausdrücklich angeordnet, aber doch zumindest geduldet worden. Die Duldung von Überstunden bedeutet, dass der Arbeitgeber in Kenntnis einer Überstundenleistung diese hinnimmt und keine Vorkehrungen trifft, die Leistung von Überstunden künftig zu unterbinden. Mit anderen Worten: Er schreitet nicht gegen die Leistung von Überstunden ein, sondern nimmt sie weiterhin entgegen. Im vorliegenden Fall ist das LAG Mecklenburg-Vorpommern davon ausgegangen, dass der Arbeitgeber von den geleisteten Überstunden spätestens zum Ende des jeweiligen Monats Kenntnis gehabt hatte. Im Prozess blieb er eine Antwort auf die Frage schuldig, welche Maßnahmen er zur Unterbindung der von ihm unerwünschten Überstunden ergriffen hatte. „Somit ist von einer Duldung auszugehen“, resümierte das Gericht. Im Klartext heißt das: Juristisch wird die Duldung wie eine aktive Anordnung von Überstunden gewertet.