



Nachweis von Überstunden (2009)

Grundsätzliche Pflicht zur Leistung von Überstunden

Jeder Arbeitnehmer ist grundsätzlich zur Leistung von Überstunden verpflichtet. In der Regel werden Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet. Eine solche Anordnung ist jedoch nicht erforderlich, sondern der Arbeitnehmer kann von sich aus Überstunden leisten, sofern diese zur Wahrung der Interessen des Arbeitgebers nötig sind. Gerade bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommt es deshalb häufig vor, dass der Arbeitnehmer geltend macht, er habe in der Vergangenheit aus betrieblichen Gründen aber ohne Anordnung des Arbeitgebers Überstunden geleistet, welche noch nicht entschädigt worden seien.

Beweislast

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer zu beweisen, dass er Überstunden geleistet hat. Er hat aus diesem Grund den Umfang der Überstunden und die Anordnung durch den Arbeitgeber zu beweisen. Waren die Überstunden betrieblich notwendig, aber nicht vom Arbeitgeber angeordnet, so hat er die betriebliche Notwendigkeit zu beweisen und er muss überdies dem Arbeitgeber rechtzeitig Meldung erstatten. Für den Fall, dass der Arbeitgeber die aufgrund des Arbeitsgesetzes (Art. 73 Abs. 1 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz) vorgeschriebene Stundenkontrolle nicht geführt hat, wird dem Arbeitnehmer eine Beweiserleichterung zugestanden - teilweise halten die Gerichte sogar eine Beweislastumkehr für angezeigt. Findet eine Beweislastumkehr statt, so muss der Arbeitgeber den Gegenbeweis erbringen, dass der Arbeitnehmer die von ihm behaupteten Überstunden nicht geleistet hat.

Rechtzeitigkeit der Meldung

In einem neueren Urteil hat sich das Bundesgericht zur Rechtzeitigkeit der Überstundenmeldung geäußert (Entscheid 4A_40/2008). Im konkreten Fall machte ein Arbeitnehmer eines Hotelbetriebs bei Beendigung des Arbeitsver-





hältnisses über 850 Überstunden geltend, welche er in den vergangenen Jahren ohne Anordnungen des Arbeitgebers geleistet haben wollte. Zum Beweis reichte er von ihm erstellte und unterzeichnete Zeitaufzeichnungen ein. Das Bundesgericht stellte im Urteil klar, dass dem Mitarbeiter den Beweis obliege, dass er den Arbeitgeber umgehend über die Leistung von Überstunden orientiert habe. Ein solcher Nachweis sei auch dann erforderlich, wenn der Arbeitgeber aufgrund eines Gesamtarbeitsvertrags zur Führung einer Arbeitszeitenkontrolle verpflichtet sei. Da der Arbeitnehmer keine rechtzeitige Information des Arbeitgebers nachweisen konnte, wies das Bundesgericht den Anspruch auf Entschädigung der Überzeit ab.

Unnötigkeit der Meldung

Im Entscheid 4A_86/2008 hielt das Bundesgericht fest, dass die geleisteten Überstunden nicht explizit gemeldet werden müssen und sich ein Nachweis der betrieblichen Notwendigkeit erübrige, sofern im Betrieb bekannt sei, dass Überstunden geleistet werden. In einem solchen Falle dürfe der Arbeitnehmer mit der Geltendmachung der Überstunden bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses zuwarten, ohne seines Anspruchs verlustig zu gehen.

Aufgrund der Tatsache, dass der Arbeitnehmer während dem Arbeitsverhältnis und bis ein Monat nach Beendigung desselben nicht auf Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis verzichten kann, konnte dem Arbeitnehmer auch nicht vorgeworfen werden, er verhalte sich Rechtsmissbräuchlich, in dem er Überstunden erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnis geltend gemacht hat.

Fazit

Insgesamt empfiehlt es sich, für jeden Mitarbeiter eine genaue Zeitkontrolle zu führen. Weiter ist von Vorteil, wenn im Arbeitsvertrag für die Meldung von Überstunden eine kurze Frist vereinbart wird, innert welcher der Arbeitnehmer geleistete Überstunden melden muss.

