

Arbeitgeber muss für geduldete Überstunden zahlen

Gericht spricht Altenpflegerin Ausgleichszahlungen für 150 geleistete Überstunden zu

Der Arbeitgeber muss Überstunden auch dann bezahlen, wenn er diese nicht ausdrücklich angeordnet, sondern nur geduldet hat. Die Duldung von Überstunden bedeutet, dass der Arbeitgeber in Kenntnis einer Überstundenleistung diese hinnimmt und keine Vorkehrungen trifft, die Leistung von Überstunden zu unterbinden. Dies geht aus einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern hervor.

Im zugrunde liegenden Streitfall verlangte eine Altenpflegerin von ihrem Arbeitgeber die Zahlung von insgesamt 150 Überstunden, welche über einen Zeitraum von einem Jahr angefallen waren. Der Arbeitgeber hatte die Zahlung mit der Begründung abgelehnt, dass er nicht wissen könne, ob die Mitarbeiterin Überstundengeleistet 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.

Von der Arbeitnehmerin vorgelegte Wochenarbeits- und Tourpläne als Beleg für Überstunden ausreichend

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern gaben der Klägerin recht. 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 un schwer erwidern können und müssen, warum die behaupteten Zeiten unrichtig sein sollen.