

UDH · Postfach 110472 · 10834 Berlin

Zentralfachverbände
Regionale Vereinigungen der Landesverbände

nachrichtlich:
Handwerkskammern
Regionale Handwerkskammertage

**Abteilung Arbeitsmarkt, Tarif-
politik und Arbeitsrecht**

Birgit Schweer
+49 30 206 19-186
schweer@zdh.de

Rundschreiben 122/22

Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin
www.zdh.de

Berlin, 12. September 2022

BAG - Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess

Die EuGH-Entscheidung in der Rechtssache CCOO führt nicht zu einer veränderten Darlegungs- und Beweislastverteilung im Überstundenvergütungsprozess.

Sehr geehrte Damen und Herren,

ein Arbeitnehmer, der im Prozess eine Überstundenvergütung begehrt, hat die Leistung dieser Überstunden und deren Veranlassung durch den Arbeitgeber darzulegen. Von der Voraussetzung der arbeitgeberseitig erfolgten Veranlassung der Überstunden kann nicht wegen der sogenannten CCOO-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Systems zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit (vgl. EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019, Az.: C-55/18 [CCOO]) abgesehen werden. Das stellte das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 4. Mai 2022 (Az.: 5 AZR 359/21, vgl. dazu zuletzt UDH-RS Nr. 63/22) fest und betonte in den nun vorliegenden Entscheidungsgründen, dass eine eventuelle Pflicht zur Messung der Arbeitszeit keine Auswirkung auf die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess hat.

I. Sachverhalt

Die Parteien streiten über Überstundenvergütung. Der Kläger ist bei der Beklagten als Auslieferungsfahrer tätig und machte u. a. Überstundenvergütung auf Basis der von der Beklagten zur Verfügung gestellten technischen Aufzeichnungen geltend. Aus diesen Aufzeichnungen, die nur Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, nicht jedoch die Pausenzeiten dokumentierten, ergab sich für den Zeitraum von Januar 2016 bis Juli 2018 ein positiver Saldo von 348 Stunden zugunsten des Klägers. Mit seiner Klage verlangte der Kläger

Überstundenvergütung in Höhe von rund 5.222 Euro brutto. Er gab an, die gesamte aufgezeichnete Zeit gearbeitet und keinerlei Pausen eingelegt zu haben. Pausen seien ihm nicht möglich gewesen, da anderenfalls die Auslieferungsaufträge nicht hätten abgearbeitet werden können.

Das Arbeitsgericht Emden gab der Klage statt. Das Berufungsgericht Niedersachsen wies das stattgebende Urteil im Wesentlichen ab. Hiergegen ging der Kläger in Revision vor das BAG.

II. Entscheidungsgründe

Das BAG hat die Revision des Klägers als unbegründet zurückgewiesen und damit das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen bestätigt. Nach den Feststellungen der Bundesarbeitsrichter steht dem Kläger kein Anspruch auf Vergütung von weiteren Überstunden nach § 611a BGB oder § 612 Abs. 1 BGB zu. Zwar habe er den Umfang der geleisteten Überstunden schlüssig dargelegt, nicht jedoch deren Veranlassung durch die Beklagte.

Fordere ein Arbeitnehmer Überstundenvergütung, obliege es ihm darzulegen und – im Streitensfall – zu beweisen, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden zeitlichen Umfang absolviert hat. Dafür genüge es, wenn er schriftsätzlich vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten habe. Auf diesen Vortrag müsse der Arbeitgeber im Rahmen einer abgestuften Darlegungslast substantiiert erwidern. Zudem habe er im Einzelnen vorzutragen, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen hat, und an welchen Tagen der Arbeitnehmer von wann bis wann diesen Weisungen – nicht – nachgekommen ist. Komme der Arbeitgeber diesen Anforderungen nicht nach oder lasse er sich nur unsubstantiiert ein, gelten die vom Arbeitnehmer vorgetragenen Arbeitsstunden gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden.

Vorliegend habe der Kläger, gestützt auf die technischen Aufzeichnungen der Beklagten, zwar substantiiert einen Saldo von 348 Überstunden zu seinen Gunsten vorgetragen. Dass diese Überstunden auf Veranlassung der Beklagten erfolgt seien, habe er allerdings nicht in ausreichender Weise darlegen können.

Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien einen bestimmten zeitlichen Umfang der zu erbringenden Arbeitszeit, betreffe die Entgeltzahlungspflicht zunächst (nur) die Vergütung der vereinbarten Normalarbeitszeit. Arbeit, die den vereinbarten Umfang überschreite, sei nur vergütungspflichtig, wenn der Arbeitgeber die Leistung von Überstunden veranlasst hat oder ihm diese zumindest zuzurechnen sind. Der Arbeitgeber müsse sich die Leistung und Vergütung von Überstunden nicht aufdrängen lassen. Das Erfordernis der Zurechnung ist nach Ansicht der Bundesarbeitsrichter unverzichtbar. Es folge aus der synallagmatischen Verknüpfung von Arbeits- und Vergütungspflicht, wie sie vor allem in § 611a BGB und § 612 Abs. 1 BGB zum Ausdruck komme. Insbesondere sei das Erfordernis der Zurechnung auch nicht vor dem Hintergrund der CCOO-Entscheidung des EuGH (s.o.) entbehrlich, denn die Verpflichtung zur Arbeitszeitdokumentation habe keine Auswirkungen auf die in ständiger

Rechtsprechung angewandten Grundsätze der Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess. Vielmehr sei zwischen arbeitsschutzrechtlicher und vergütungsrechtlicher Einordnung als Arbeitszeit zu unterscheiden. Die unionsrechtlichen Regelungen aus der Arbeitszeitrichtlinie fänden grundsätzlich keine Anwendung auf die Vergütung von Arbeitnehmern. Selbst wenn man daher – entsprechend der Auffassung des Arbeitsgerichts Emden – davon ausginge, aus Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (EU-GRCharta) ergebe sich unmittelbar die Pflicht des Arbeitgebers zur Arbeitszeitaufzeichnung, hätte diese unionsrechtliche Verpflichtung keine Auswirkungen auf das System der abgestuften Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess. So verlangen weder unionsrechtliche Regelungen, die allein dem Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer dienen, noch die Interessenslage der Arbeitsvertragsparteien eine Revision der nationalen ständigen Rechtsprechung.

Entsprechend bleibe es dabei, dass es dem Arbeitnehmer obliege vorzutragen, dass der Arbeitgeber die geleisteten Überstunden ausdrücklich oder konkludent angeordnet, geduldet oder nachträglich gebilligt habe. Dies ist dem Kläger nach Ansicht der Bundesarbeitsrichter nicht gelungen. Der Kläger habe nicht hinreichend dargelegt, welche konkreten in den Arbeitsabläufen liegenden Gründe ursächlich dafür waren, dass er ohne Pausenzeiten habe durcharbeiten müssen. Die pauschale Behauptung, keinerlei Pausen gemacht zu haben, weil sonst die Auslieferungsaufträge nicht hätten abgearbeitet werden können, genüge nicht. In der bloßen Erfassung von Kommt- und Geht-Zeiten liege zudem kein Erklärungswert der Beklagten, etwaige geleistete Überstunden zu genehmigen und damit auch kein mit einer Abzeichnung von Überstunden vergleichbarer Sachverhalt. Erst recht begründe die hier vorgenommene technische Arbeitszeitaufzeichnung keine Kenntnis oder Duldung der Beklagten von einer bestimmten Überstundenleistung. Erst wenn der Kläger diese Aufzeichnungen mit einem Hinweis auf eine Überstundenerbringung verbinde und insbesondere darüber informieren würde, dass die Inanspruchnahme von Pausen nicht möglich gewesen sei, wäre die Beklagte gehalten gewesen, dem nachzugehen und gegebenenfalls gegen nicht gewollte Überstunden einzuschreiten.

Letztlich habe der Vortrag des Klägers auch nicht erkennen lassen, dass die geltend gemachten Überstunden zur Erledigung der geschuldeten Arbeitsleistung notwendig waren.

III. Bewertung / Folgen der Entscheidung

Die Entscheidung des BAG ist konsequent. Dies gilt vor allem vor dem Hintergrund, dass sich die genannten europäischen Vorschriften und die CCOO-Entscheidung des EuGH allein mit Fragen des Arbeitsschutzes und der Begrenzung der Höchstarbeitszeit im Sinne des Gesundheitsschutzes befassen. Dem BAG ist darin zuzustimmen, dass es bei der EuGH-Entscheidung ausschließlich um Aspekte der Anwendung und Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie und des Art. 31 EU-GRCharta ging und damit um Gesichtspunkte der Arbeitszeitgestaltung, nicht aber um die Vergütung von Mehrarbeit. Die Vergütung von Arbeitszeit ist nach den Regelungen des EU-Vertrages und der Arbeitszeitrichtlinie ausschließlich in das Ermessen der Mitgliedstaaten gelegt. Die Frage, ob und wie die CCOO-Entscheidung des EuGH in das Arbeitszeitrecht umzusetzen ist, darf mit dieser vergütungsrechtlichen Fragestellung

nicht verquickt werden. Insoweit sorgt das BAG-Urteil für die in diesem Zusammenhang notwendige Rechtsklarheit.

Die BAG-Entscheidung ist [hier](#) abrufbar.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Jan Dannenbring
Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt,
Tarifpolitik und Arbeitsrecht

gez. Birgit Schweer
Referatsleiterin