



Mandanteninfo 07/2022: Die gerichtliche Geltendmachung von Überstundenvergütung

Bundesarbeitsgericht

Urteile vom 04.05.2022 – [5 AZR 359/21](#) und [5 AZR 474/21](#)

- 1. Verlangt der Arbeitnehmer Überstundenvergütung, so muss er im Prozess ihren geleisteten Umfang und ihre Veranlassung durch den Arbeitgeber durch ausdrückliche Anordnung oder Billigung schildern.**
- 2. Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zur Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung eines zuverlässigen Systems der Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit (EuGH Urteil vom 14.05.2019 – [C-55/18](#)) befreit nicht von der Darlegung der arbeitgeberseitigen Veranlassung geleisteter Überstunden.**
- 3. Seiner Darlegungslast genügt der Arbeitnehmer, wenn er schriftsätzlich vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers bereitgehalten hat und wenn er darüber hinaus vorbringt, warum die Überschreitung der Normalarbeitszeit notwendig geworden ist.**

Der für Überstunden- und Mehrarbeitsvergütung zuständige 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts hat mit zwei erst jetzt, Anfang September, mit Urteilsgründen veröffentlichten Entscheidungen, die beide bereits am 4. Mai 2022 ergangen waren, seine bisherige Rechtsprechung zur Darlegung von Überstundenvergütungsansprüchen präzisiert und weiterentwickelt und gleichzeitig arbeitnehmerfreundlichere Urteile einzelner Arbeitsgerichte gekippt. Welche Seite im Prozess, Kläger oder Beklagter, und in welcher Genauigkeit Sachverhalte vortragen muss, um zu gewinnen, wird Darlegungslast genannt. Sie entscheidet im Zivilprozess oft über Sieg oder Niederlage. Die neuen Entscheidungen sind für alle Arbeitnehmer wichtig die möglicherweise in Zukunft Vergütungsansprüche für geleistete Überstunden geltend machen wollen, weil die erfolgreiche Durchsetzung solcher Ansprüche vor Gericht voraussetzt, dass sie in einer jetzt vom „Überstundensenat“ des Bundesarbeitsgerichts konkretisierten Art und Weise vorgebracht werden.

- 1.** Im ersten Fall ([5 AZR 359/21](#)) ging es um die Überstundenvergütungsklage eines Auslieferungsfahrers im Lebensmitteleinzelhandel. Beginn und Ende seiner täglichen Arbeitszeit waren elektronisch erfasst, Pausenzeiten aber nicht. Im Prozess hat er die Bezahlung von 348 Überstunden verlangt und ganz pauschal behauptet, dass er Pausen nicht machen können, weil er sonst seine Auslieferungsaufträge nicht geschafft hätte. Im zweiten Fall ([5 AZR 474/21](#)) ging es um die Klage eines kaufmännischen Angestellten in einem Autohaus. Er hatte im Prozess für einen bestimmten Zeitraum detailliert für jeden einzelnen Tag aufgelistet, von wann bis wann er unter Abzug von Pausen gearbeitet haben will und warum er seine Aufgaben nicht im Rahmen der Normalarbeitszeit hat erfüllen können. Er habe nämlich bei Krankheit oder Urlaub von Kollegen zusätzliche Aufgaben erledigen müssen oder es seien ihm zusätzliche Transport- und Abholfahrten neben seinen eigentlichen Aufgaben übertragen worden.

2. Das Gericht geht entsprechend seiner bisherigen Rechtsprechung in beiden Fällen von einer zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber abgestuften Darlegungs- und Beweislast aus. Zunächst genügt der Arbeitnehmer seiner Vortragslast zur Leistung von Überstunden, indem er detailliert schildert, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet hat oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten hat. Sodann ist es Sache des Arbeitgebers im Rahmen einer abgestuften Darlegungslast konkret zu erwidern und im Einzelnen („substanziert“) vorzutragen, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen hat und an welchen Tagen der Arbeitnehmer von wann bis wann diesen Weisungen nicht nachgekommen sein soll. Trägt er nichts vor oder bleibt sein Vortrag ungenau, gelten die vom Arbeitnehmer vorgetragenen Arbeitsstunden als zugestanden. Es genügt also zunächst, wenn der klagende Arbeitnehmer vortragen kann, an welchen Tagen er von wann bis wann unter Abzug von Pausenzeiten gearbeitet haben will. Auf die genaue Lage der Pausen kommt es in diesem ersten Schritt nicht an. Es ist dann zunächst Sache des Arbeitgebers, sich konkret zur Dauer der grundsätzlich von ihm festzulegenden Pausen zu äußern.

3. Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer auch nachvollziehbar vortragen, warum er an den von ihm behaupteten Tagen die Normalarbeitszeit überschritten hat. Dafür genügt nach der Entscheidung des Senats im Urteil mit dem Aktenzeichen [5 AZR 359/21](#) nicht die pauschale Behauptung des Arbeitnehmers, dass er seine Aufträge nicht hätte abarbeiten können, wenn er Pausen gemacht hätte. In diesem Fall waren die Kommt- und Geht-Zeiten elektronisch erfasst, nicht aber die Pausenzeiten. Der Gerichtshof der Europäischen Union hatte zwar in seinem Urteil vom 14.05.2019 ([C-55/18](#)) entschieden, dass der Arbeitgeber ein zuverlässiges System zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit einzuführen habe. Weil sich aber diese Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs „nur“ auf Fragen des gesetzlichen Arbeitszeitschutzrechts bezieht und nicht auf die Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen Sinn, habe – so das Bundesarbeitsgericht – die elektronische Messung der Arbeitszeit keine Auswirkung auf die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess. Das hatte das Arbeitsgericht Emden noch anders gesehen (Urteil vom 20.02.2020 – 2 Ca 94/19 vgl. [Mandanteninfo 04/2020](#)). Bereits das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hatte die Emdener Entscheidung aufgehoben und die Klage des Auslieferungsfahrers im Wesentlichen abgewiesen, eine Entscheidung, die der 5. Senat jetzt bestätigt hat. Ein Arbeitnehmer müsse auch dann, wenn Kommt- und Geht-Zeiten elektronisch erfasst sind und er behauptet, dass er Pausen nicht haben machen können, konkret darlegen, warum seine Arbeit nicht innerhalb der Normalarbeitszeit erledigt werden konnte.

4. Zur Darlegung der arbeitgeberseitigen Veranlassung von geltend gemachten Überstunden genügt aber zum Beispiel, dass der Arbeitnehmer vorträgt, dass neben seiner üblichen Tätigkeit zusätzliche Arbeiten angefallen seien oder bei Urlaub und Krankheit von anderen Beschäftigten oder bei außerplanmäßigen Aufgaben, die ihm übertragen worden sind (so der Senat in seiner Entscheidung mit dem Aktenzeichen [5 AZR 474/21](#)). Dabei muss der Arbeitnehmer für die im dortigen Fall behaupteten, zusätzlichen Transport- und Abholfahrten des Arbeitnehmers nicht jeweils gesondert

vortragen, wer ihn im Einzelfall dazu angewiesen oder wer für die Abwesenheit wegen Urlaub oder Krankheit die Vertretung der Mitarbeiterin organisiert habe, welche Arbeiten er am jeweiligen konkreten Vertretungsfall ausgeführt oder wer explizit für die Erledigung anderer Aufgaben Überstunden angeordnet habe. Maßgeblich und ausreichend ist vielmehr zunächst die detaillierte Behauptung des klagenden Arbeitnehmers, dass die von ihm zu erledigenden Arbeiten generell nur unter Leistung von Überstunden auszuführen gewesen sind. Dann obliegt es dem beklagten Arbeitgeber sich dazu einzulassen und konkret aufzuzeigen, dass etwa die vorgebrachten Ursachen für die Überstundenleistung gar nicht vorgelegen hätten, behauptete Zusatzarbeiten nicht hätten durchgeführt werden müssen und warum die vom Kläger geschilderten Arbeiten doch in der vereinbarten Normalarbeitszeit hätten erledigt werden können.

Praxistipp:

Für jeden Arbeitstag am besten in eine Excel-Tabelle mit Datum und Wochentag, Beginn und Ende der Arbeitszeit mit genauer Uhrzeit eintragen, am besten auch nicht nur die Dauer gemachter Pausen, sondern auch ihre Lage mit Beginn und Ende und bei Überschreitung der täglichen Normalarbeitszeit zumindest Stichworte, warum es zu Überstunden kam. Es genügen natürlich auch handschriftliche Aufzeichnungen etwa in einem Kalender. Können solche präzisen Aufzeichnungen im Streitfall vorgelegt werden, spricht sehr viel dafür, dass man geltend gemachte Überstundenvergütungsansprüche durchsetzen kann und der Arbeitgeber sich kaum erfolgreich gegen eine solche Klage wehren kann. Sogar dann, wenn man nicht an jedem einzelnen Tag die tatsächlich geleisteten Überstunden detailliert belegen kann, kann sich zumindest bei regelmäßiger Mehrarbeit ihre Geltendmachung rentieren: Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist das Gericht befugt, in diesen Fällen den Mindestumfang der geleisteten Überstunden zu schätzen (vgl. [Mandanteninfo 01/2016](#)). Auch hier gilt aber: Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen im Arbeitsvertrag oder im anwendbaren Tarifvertrag sind zu beachten!

Sie haben Fragen hierzu oder interessieren sich für eine andere Ausgabe des Mandanteninfo:

<http://www.arbeitsrecht24.com> | info@arbeitsrecht24.com

