

Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess

Immer wieder muss sich die Rechtsprechung mit der Frage auseinandersetzen, wann ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf Überstundenvergütung hat, und hierbei natürlich mit der Frage, wann durch den Arbeitnehmer geleistete Überstunden überhaupt vorliegen (vgl. u. a. BAG, Urt. v. 4.5.2022 – 5 AZR 359/21; LAG Niedersachsen, Urt. v. 6.5.2021 – 5 Sa 1292/20). Von Überstunden oder Überarbeit spricht man, wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird, die durch Kollektivvertrag (Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) oder Arbeitsvertrag festgelegt ist (BAG, Urt. v. 25.7.1996 – 6 AZR 138/94, EzA § 611 BGB Mehrarbeit Nr. 6). Der Arbeitnehmer hat zur Begründung einer Klage auf Vergütung geleisteter Überstunden zunächst darzulegen, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden Umfang geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers hierzu bereitgehalten hat. Da der Arbeitgeber die Vergütung nur für von ihm veranlasste Überstunden zahlen muss, hat der Arbeitnehmer weiterhin vorzutragen, dass der Arbeitgeber die geleisteten Überstunden ausdrücklich oder konkludent angeordnet, geduldet oder nachträglich gebilligt hat (BAG v. 4.5.2022, a. a. O.).

BEWEISLAST FÜR DIE MEHRARBEIT

Somit ist für eine erfolgreiche Überstundenklage nicht nur Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer Mehrarbeit geleistet hat, die über seine vertraglich vorgesehene Arbeitszeit hinausgeht, vielmehr muss diese Mehrarbeit auch in irgendeiner Weise dem Arbeitgeber zugerechnet werden können. Überstunden müssen vom Arbeitgeber

- angeordnet,
- gebilligt,
- geduldet

oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig sein. Den Arbeitnehmer trifft die Beweislast.

1. Anordnung der geleisteten Überstunden

Soweit es um die Anordnung von Überstunden geht, hat der Arbeitnehmer vorzutragen, wer wann und auf welche Weise Überstunden angeordnet hat. Allein die Anwesenheit des Arbeitnehmers am Arbeitsort begründet nicht die Vermutung, die Überstunden seien notwendig gewesen.

AUSZUG AUS DEN URTEILSGRÜNDEN DER EUGH-ENTSCHEIDUNG VOM 14.5.2019

Daher müssen die Mitgliedstaaten nach den Art. 3 und 5 der Richtlinie 2003/88 die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24 Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden und pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Art. 3 gewährt wird (Urteil vom 7. September 2006, Kommission/Vereinigtes Königreich, C 484/04, EU:C:2006:526, Rn. 37).

Darüber hinaus verpflichtet Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 die Mitgliedstaaten, für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eine Obergrenze von 48 Stunden vorzusehen, wobei ausdrücklich klargestellt ist, dass diese Obergrenze die Überstunden einschließt; von dieser Regel kann, abgesehen von dem vorliegend nicht einschlägigen Fall von Art. 22 Abs. 1 dieser Richtlinie, selbst bei Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers in keinem Fall abgewichen werden (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 25. November 2010, Fuß, C 429/09, EU:C:2010:717, Rn. 33 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Die Mitgliedstaaten müssen daher zur Gewährleistung der vollen Wirksamkeit der Richtlinie 2003/88 die Beachtung dieser Mindestruhezeiten gewährleisten und jede Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit verhindern (Urteil vom 14. Oktober 2010, Fuß, C 243/09, EU:C:2010:609, Rn. 51 und die dort angeführte Rechtsprechung).

Die Art. 3 und 5 sowie Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88 legen zwar nicht die konkreten Maßnahmen fest, mit denen die Mitgliedstaaten die Umsetzung der in ihnen vorgesehenen Rechte sicherstellen müssen. Wie sich bereits aus ihrem Wortlaut ergibt, überlassen diese Bestimmungen es den Mitgliedstaaten, diese Maßnahmen zu ergreifen, indem sie die insoweit „erforderlichen Maßnahmen“ treffen (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 26. Juni 2001, BECTU, C 173/99, EU:C:2001:356, Rn. 55).

2. Billigung der geleisteten Überstunden

Die Billigung beinhaltet die Anerkennung vorher geleisteter Überstunden; der Arbeitgeber muss zu erkennen geben, er sei mit diesen Überstunden einverstanden gewesen.

3. Duldung der geleisteten Überstunden

Unter Duldung ist zu verstehen, dass der Arbeitgeber von den Überstunden weiß und keine Vorkehrungen trifft, sie zu unterbinden.

4. Betriebliche Notwendigkeit für die geleisteten Überstunden

Die betriebliche Notwendigkeit setzt voraus, dass die Arbeit nur unter Ableistung der Überstunden zu bewältigen ist (hierzu insgesamt: LAG Niedersachsen, Urt. v. 6.5.2021 – 5 Sa 1292/20, Rn. 25).

Niedersachsen, Urt. v. 6.5.2021 – 5 Sa 1292/20, Rn. 24).

Die Entscheidung des EuGH vom 14.5.2019 vermag die traditionellen Regeln für die Darlegungs- und Beweislast in einem Überstundenprozess nicht zu modifizieren. Es fehlt dem EuGH insoweit die Kompetenz, die nationale Rechtsordnung zu ändern. Somit gelten weiterhin die bekannten und tradierten Grundsätze, die das BAG in ständiger Rechtsprechung aufgestellt hat.

EUGH-ENTSCHEIDUNG ZUR ARBEITSZEITERFASSUNG

Diese Grundsätze werden durch das Urteil des EuGH vom 14.5.2019 (C-55/18 [CCOO]), wonach die Mitgliedsstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives verlässliches und zugängliches Arbeitszeiterfassungssystem einzuführen, nicht modifiziert (BAG v. 4.5.2022, a. a. O.; LAG



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
München