

An die Geschäftsleitungen
und die Personalabteilungen
unserer Mitgliedsfirmen

Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld
☎ (0521) 964870
Fax (0521) 9648788
info@unternehmerverband.de

Nr. 1/22
9. Mai 2022
sev-pe

Überstundenvergütung Darlegungs- und Beweislast

Sehr geehrte Damen und Herren,

das BAG hat mit Urteil vom 04.05.2022 entschieden, dass das sog. CCOO-Urteil des EuGH vom 14.05.2019- C-55/18 – keine Auswirkung auf die Darlegungs- und Beweislast in einem Verfahren über die Vergütung von Mehrarbeit hat.

Der Arbeitnehmer hat zur Begründung einer Klage auf Vergütung geleisteter Überstunden – darzulegen:

- **dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden Umfang geleistet hat oder sich auf Weisung des Arbeitgebers hierzu bereitgehalten hat und**
- **dass der Arbeitgeber die geleisteten Überstunden ausdrücklich oder konkludent angeordnet, geduldet oder nachträglich gebilligt hat.**

Diese vom Bundesarbeitsgericht entwickelten Grundsätze zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast für die Leistung von Überstunden durch den Arbeitnehmer und deren Veranlassung durch den Arbeitgeber werden durch die auf Unionsrecht beruhende Pflicht zur Einführung eines Systems zur Messung der vom Arbeitnehmer geleisteten täglichen Arbeitszeit nicht verändert.

Zum Sachverhalt:

In dem Verfahren machte der Kläger, der als Auslieferungsfahrer bei der Beklagten beschäftigt war, Überstundenvergütung auf Basis von der Beklagten erstellter Aufzeichnungen geltend. Zwischen den Parteien war streitig, ob diese Aufzeichnungen zur Erfassung von vergütungspflichtigen Zeiten erstellt worden waren. Dem Klagebegehren wurde in erster Instanz stattgegeben, in zweiter Instanz wurde die Klage im Wesentlichen abgewiesen.

Entscheidungsgründe:

Das BAG hat die Revision als unbegründet zurückgewiesen und festgestellt, dass vom Erfordernis der Darlegung der arbeitgeberseitigen Veranlassung und Zurechnung von Überstunden durch den Arbeitnehmer auch nicht vor dem Hintergrund der sog. CCOO-Entscheidung des EuGH abzurücken ist. Das Gericht wies darauf hin, dass sich die Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG darauf beschränken, Aspekte der Arbeitszeitgestaltung zugunsten des Gesundheitsschutzes zu regeln. Nicht hingegen seien die Bestimmungen auf die Vergütung des jeweiligen Arbeitnehmers anwendbar.

Das BAG sieht mit der Entscheidung des EuGH keine Auswirkungen auf die für das deutsche Recht entwickelten Darlegungs- und Beweislastverteilungsgrundsätze im Überstundenvergütungsprozess. Im vorliegenden Fall habe der Kläger nicht hinreichend konkret dargelegt, dass die von ihm geltend gemachten Überstunden erforderlich gewesen seien.

Bewertung / Folgen der Entscheidung:

Die Entscheidung des BAG ist konsequent. Die Vergütung von Arbeitszeit ist nach der Arbeitszeitrichtlinie ausschließlich in das Ermessen der Mitgliedsstaaten gelegt. Die Arbeitszeitrichtlinie enthält sich bewusst einer Regelung zur Vergütung von Mehrarbeit. Die Frage, ob und wie die sog. CCOO-Entscheidung in das Arbeitszeitrecht umzusetzen ist, darf mit dieser vergütungsrechtlichen Fragestellung nicht vermengt werden. Die Entscheidung des Fünften Senats sorgt somit für die in diesem Kontext notwendige Rechtsklarheit.

Bislang liegt uns nur die Pressemitteilung des BAG vor. Sobald uns die Entscheidungsgründe vorliegen, werden wir Sie entsprechend weitergehend informieren.

Mit freundlichen Grüßen


Severith