

13. Juni 2022

Die Vergütung von Überstunden bleibt im Hinblick auf die Darlegungs- und Beweislast weiterhin mit Hürden verbunden

In ständiger Rechtsprechung hat das Bundesarbeitsgericht bislang entschieden, dass Überstunden lediglich dann vergütungspflichtig sind, wenn diese

- vom Arbeitgeber angeordnet,
- gebilligt,
- geduldet oder
- jedenfalls für die Erledigung der dem Arbeitnehmer zugewiesenen Arbeit notwendig gewesen sind.

An dieser gefestigten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts änderte auch das sogenannte Stechuhr-Urteil des Europäischen Gerichtshofs zur täglichen Arbeitszeiterfassung nichts.

Nach wie vor hat der Arbeitnehmer in einem Prozess vor dem Arbeitsgericht auch die Pflicht darzulegen, dass die geleisteten Überstunden notwendig, angeordnet, geduldet oder zumindest nachträglich vom Arbeitgeber gebilligt wurde.

An diesen Grundsätzen ändere die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes nichts, da diese Entscheidung lediglich dem Zweck diene, ausufernde Arbeitszeiten einzudämmen; sie zielt nicht auf Vergütungsansprüche der Arbeitnehmer, so die Richter am Bundesarbeitsgericht.

Stechuhr-Entscheidung des EuGH

Mit der Stechuhr Entscheidung hat der EuGH Arbeitgeber verpflichtet, die volle Arbeitszeit ihrer Beschäftigten täglich systematisch zu erfassen.

Auf diese Rechtsprechung des EuGH berief sich ein Auslieferungsfahrer einer Einzelhandelsfirma aus Niedersachsen. Mit seiner Klage begehrte er die Vergütung seiner nicht genommenen Pausen als Überstunden. Er argumentierte, die technische Erfassung seiner Arbeitszeit genüge, um Überstunden zu belegen.

Diese Argumentation genügte jedoch nicht. Die systematische Zeiterfassung erfasse lediglich „ein reines Kommen-und-Gehen“ und genüge daher nicht, abgeleistete Überstunden zu belegen. Der Kläger habe begründen müssen, weshalb die Überstunden von ihm geleistet werden mussten und keine Pausen möglich gewesen seien. Mit der pauschalen Aussage, es ginge nicht anders, genüge der Kläger jedenfalls nicht seiner nach wie vor bestehenden Begründungspflicht.

Arbeitnehmer müssen Überstunden darlegen

Der Fall hatte insofern für Aufsehen gesorgt, als dass das Arbeitsgericht als erste Instanz unter Bezugnahme auf das Stechuhr-Urteil des EuGH eine Modifizierung der Darlegungs- und Beweislast bejaht und der Klage entsprechend stattgegeben hatte.

Der Erfolg konnte aber weder in der zweiten noch in der dritten Instanz vor dem Bundesarbeitsgericht aufrechterhalten werden.

Gestützt auf den weisungsgebundenen Charakter eines Anstellungsverhältnisses heißt es in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, Arbeitnehmer müssten zur Begründung einer Klage auf Überstundenvergütung darlegen, dass sie

„Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden Umfang geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers hierzu bereitgehalten“

haben. Da Arbeitgeber Vergütung nur für von ihnen veranlasste Überstunden zahlen müssten, sei deutlich zu machen, dass diese

"ausdrücklich oder konkludent angeordnet, geduldet oder nachträglich gebilligt"

wurden.

Fazit

Grundsätzlich sind Arbeitnehmer zu Überstunden nicht verpflichtet. Nur in besonderen Situationen darf der Arbeitgeber Mehrarbeit anordnen. Die Mehrarbeit ist dann aber entweder monetär oder mit Freizeit auszugleichen. Diesem Anspruch steht auch eine etwaige Klausel im Arbeitsvertrag, wonach Überstunden mit dem Festgehalt abgegolten sind, grundsätzlich nicht entgegen. Derartige Klauseln sind vielfach unwirksam, da diese den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen.

Allerdings bleibt Arbeitnehmern - auch unter Berücksichtigung aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts - weiterhin zu raten, die geleisteten Überstunden detailliert zu dokumentieren; neben der genauen Dauer der Überstunden sind ebenso die zur Mehrarbeit führenden Umstände aufzuführen, sei es, dass die Mehrarbeit betriebsbedingt erforderlich war, sei es, dass diese durch den Arbeitgeber explizit angeordnet wurde.

[Guido Lenné](#)

Rechtsanwalt aus der Anwaltskanzlei Lenné.

Rechtsanwalt Lenné ist auch Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht.

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.

- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [WhatsApp](#)
- [E-mail](#)

[Zurück](#)