



## Überstunden muss der Arbeitnehmer nachweisen

Das BAG bestätigt seine bisherige Linie auch im Hinblick auf den EuGH

### Hintergrund

Arbeitszeitrecht ist Europarecht und wird in der Richtlinie 2003/88/EG geregelt. Der EuGH urteilte in seiner Entscheidung vom 14.05.2019 (Az C-55/18), dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die gesamte Arbeitszeit zu erfassen. Die Mitgliedstaaten seien verpflichtet, entsprechende Regelungen zu erlassen (siehe hierzu die vorherige [Mandanteninformation](#)).

In der Literatur und erstinstanzliche Rechtsprechung wurde hieraus teilweise gefolgert, dass es bei Überstunden für die Arbeitnehmer Beweiserleichterungen gibt. Nicht selten am Ende des Arbeitsverhältnisses legen Arbeitnehmer Aufzeichnungen vor, die zeigen, wie lange sie wann gearbeitet haben und beanspruchen hierfür Überstundenvergütung.

### Sachverhalt und Entscheidung

Der Kläger war als Auslieferungsfahrer beschäftigt bei der Beklagten, die ein Einzelhandelsunternehmen betreibt. Seine Arbeitszeit erfasste der Kläger mittels technischer Zeitaufzeichnung, wobei nur Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, nicht jedoch die Pausenzeiten aufgezeichnet wurden. Zum Ende des Arbeitsverhältnisses ergab die Auswertung der Zeitaufzeichnungen einen positiven Saldo von 348 Stunden zugunsten des Klägers. Diesen Saldo wollte er sich auszahlen lassen. Der Kläger machte geltend gemacht, er habe die gesamte aufgezeichnete Zeit gearbeitet. Die Beklagte hat dies bestritten.

Das Arbeitsgericht Emden gab der Klage statt. Mit Verweis auf das zitierte EuGH-Urteil sei die Beweislast im Überstundenprozess modifiziert. Die Arbeitszeitaufzeichnung spreche für den Kläger und der Arbeitgeber müsse darlegen und beweisen, wann Pausen oder Nichtarbeiten erfolgt seien. Dem folgte das LAG Niedersachsen nicht. Der Arbeitnehmer muss zur Begründung einer Klage auf Vergütung geleisteter Überstunden

erstens darlegen, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden Umfang geleistet hat. Da der Arbeitgeber Vergütung nur für von ihm veranlasste Überstunden zahlen muss, hat der Arbeitnehmer zweitens vorzutragen, 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. Diese Begründung bestätigte das Bundesarbeitsgericht nun in seiner Entscheidung vom 04.05.2022 (Az 5 AZR 359/21).

### Bewertung

Die Klarstellung des BAG ist zu begrüßen. Die Entscheidung des EuGH richtet sich an den Gesetzgeber und hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf ein Arbeitsverhältnis.

Zugleich bedeutet dies aber nur einen Zwischenschritt. Es bleibt abzuwarten, wie der deutsche Gesetzgeber die Vorgaben des EuGH im Detail umsetzen wird. Bereits jetzt steht fest, dass bei nahezu jedem Unternehmen die Arbeitszeiterfassung auf den Prüfstand gehört.

München, den 08.05.2019

Dr. Konrad Maria Weber  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**E N D E M A N N . S C H M I D T**  
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB  
Arnulfstraße 56  
80335 München  
T +49.89.2000568-60  
F +49.89.2000568-99  
[konrad.weber@es-law.de](mailto:konrad.weber@es-law.de)