

Neues aus der Rechtsprechung

Beweislast im Überstundenprozess bleibt wie bisher

Das neue Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in der Sache 5 AZR 359/21 vom 4. Mai 2022 reiht sich in die ständige Rechtsprechung zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess ein. Besondere Beachtung erfährt es als erstes Urteil, das zeitlich nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 in der Rechtssache C-55/18 (Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) ./ Deutsche Bank SAE) ergangen ist und folglich die Auffassung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) berücksichtigt, wonach Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches Arbeitszeiterfassungssystem einzuführen.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts obliegt es dem klagenden Arbeitnehmer, der die Vergütung von Überstunden verlangt, darzulegen, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden Umfang geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers hierzu bereitgehalten hat. Zudem trägt er die Darlegungslast dafür, dass der Arbeitgeber die geleisteten Überstunden ausdrücklich oder konkludent angeordnet, geduldet oder nachträglich gebilligt hat.

Das Arbeitsgericht Emden hatte in erster Instanz des Prozesses gemeint, diese Grundsätze seien durch die Entscheidung des EuGH im Verfahren CCOO modifiziert worden. Die positive Kenntnis von Überstunden als eine Voraussetzung für deren arbeitgeberseitige Veranlassung sei jedenfalls dann nicht erforderlich, wenn der Arbeitgeber sich die Kenntnis durch Einführung, Überwachung und Kontrolle der Arbeitszeiterfassung hätte verschaffen können.

Ausreichend für eine schlüssige Begründung der Klage sei daher, die Zahl der geleisteten Überstunden vorzutragen. Da die Beklagte ihrerseits nicht hinreichend konkret die Inanspruchnahme von Pausenzeiten durch den Kläger dargelegt habe, sei die Klage begründet. Die nicht erfolgte Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems führe insofern zu einer Darlegungs- und Beweislastumkehr.

Diesem Rechtsprechungswandel war das Landesarbeitsgericht Niedersachsen in der Berufungsinstanz nicht gefolgt.

Das BAG hat die Auffassung der Berufungsinstanz bestätigt, wonach aus dem Unionsrecht keine solche Modifikation der Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess folgt. Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze bleiben von der auf dem Unionsrecht beruhenden Pflicht zur Einführung eines Systems zur Messung der vom Arbeitnehmer geleisteten täglichen Arbeitszeit unberührt. Die Urteilsgründe sind noch nicht veröffentlicht. Gleichwohl ist die Klarstellung des BAG, dass alles bleibt, wie es ist, sehr zu begrüßen. Die CCOO-Entscheidung des EuGH betrifft das Arbeitsschutzrecht und behandelt keine Vergütungsfragen.

In der CCOO-Entscheidung hatte der EuGH festgestellt, dass die Arbeitszeitrichtlinie die Mitgliedstaaten dazu verpflichtet, Regelungen zu schaffen, wonach Arbeitgebern auferlegt wird, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Der deutsche Gesetzgeber hat diese Verpflichtung bislang (noch) nicht umgesetzt. Das deutsche Recht enthält zum jetzigen Zeitpunkt lediglich punktuelle Aufzeichnungspflichten – etwa für Arbeitszeit, die über acht Stunden täglich hinausgeht (§ 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz), für den Bereich der Beschäftigung im Straßentransport (§ 21a Abs. 7 ArbZG), für mindestlohnrelevante Tätigkeiten (§ 17 Mindestlohngesetz) sowie im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung (§ 17c Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz). Aus der Entscheidung des BAG vom 4. Mai 2022 folgt – auch indirekt in Gestalt einer veränderten prozessualen Darlegungslast – nichts Anderes.

Allerdings haben sich die Regierungsparteien im Koalitionsvertrag darauf verständigt, zu prüfen, *„welchen Anpassungsbedarf [sie] angesichts der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeitszeitrecht sehen“*. Darüber, ob und wie die Koalitionsparteien die Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie in deutsches Recht umsetzen werden, kann folglich derzeit lediglich spekuliert werden.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Christina Esser
+49 (0) 221 65065-129
christina.esser@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de