

## SCHWIERIGE BEWEISLAGE BEI ÜBERSTUNDEN



**DR. WOLF, FACHANWALT FÜR ARBEITSRECHT,  
BUTZBACH UND BÜDINGEN, [WWW.WOLF-ARBEITSRECHT.DE](http://WWW.WOLF-ARBEITSRECHT.DE)**

Ein Arbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber Vergütung für Überstunden fordert, hat es nicht leicht. Hierauf weist der Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. jur. Thomas Wolf hin. Die Hürden für die gerichtliche Geltendmachung derartiger Ansprüche liegen sehr hoch. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) zuletzt in einer aktuellen Entscheidung vom 04.05.2022 erneut bestätigt. Der Arbeitnehmer wird grundsätzlich nur für

die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vergütet. Die darüber hinaus geleisteten Überstunden sind nur dann vom Arbeitgeber zu vergüten, wenn diese von ihm zu verantworten sind. Der Arbeitnehmer ist hiernach im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung zunächst gehalten darzulegen, ob und wann er überhaupt Überstunden geleistet und welche Arbeiten er genau ausgeführt hat. Auf der zweiten Stufe muss der

Arbeitnehmer darlegen, dass der Arbeitgeber die geleisteten Überstunden ausdrücklich angeordnet, geduldet oder nachträglich gebilligt hat. Nach dem EuGH sollen die Arbeitgeber verpflichtet werden, ein verlässliches Arbeitszeiterfassungssystem einzuführen. Damit hat der Arbeitgeber jederzeit die Möglichkeit, die Arbeitszeiten zu kontrollieren. Im entschiedenen Fall war der Kläger als Aushilfsfahrer beschäftigt. Die Arbeitszeiten des Klägers wurden automatisiert durch ein Arbeitszeiterfassungssystem erfasst. Nach Auffassung des Klägers ergab sich aus den Stundenaufzeichnungen ein Zeitguthaben von insgesamt 348 Stunden. Mit der Klage forderte der Kläger eine Überstundenvergütung in Höhe von insgesamt 5.222,67 Euro brutto. Der Kläger führte an, es sei ihm nicht möglich gewesen, Pausen zu machen, weil er sonst die Auslieferungsanträge nicht hätte vollständig abarbeiten können. Die Arbeitgeberin hatte

dies bestritten. Das Arbeitsgericht Emden hatte in erster Instanz der Zahlungsklage mit Verweis auf die EuGH-Rechtsprechung stattgegeben. Das BAG teilte diese Rechtsauffassung jedoch nicht. Zur Begründung führte es aus, die bloße pauschale Behauptung reiche nicht aus. Der Arbeitnehmer sei vielmehr prozessual gehalten, den Umfang der ausgeführten Arbeiten im Detail darzulegen. Für die Arbeitnehmerseite ist sie jedoch geradezu katastrophal, da es nur in den seltensten Fällen gelingen wird rückwirkend die ausgeführten Arbeiten zu beschreiben. Sollte der Arbeitgeber im Prozess den Umfang der ausgeführten Arbeiten bestreiten, wäre der Arbeitnehmer gehalten, den entsprechenden Beweis anzutreten. Es bleibt abzuwarten, wie sich die weitere Prozesslage entwickelt. Arbeitnehmern ist zu raten, Überstunden genau aufzuzeichnen und diese zum Monatsende vom Arbeitgeber – möglichst schriftlich – anerkennen zu lassen.