

Überstundenvergütung im Prozeß

Das BAG hat in einer Entscheidung vom 04. Mai 2022 (5 AZR 359/21) darauf erkannt, dass das Urteil des EuGH zur verpflichtenden Einführung von objektiven, verlässlichen und zugänglichen Zeiterfassungssystemen in den Mitgliedsstaaten keinen Einfluss auf die Darlegungslast im Überstundenvergütungsprozeß hat. Das hatte zuletzt das Arbeitsgericht Emden in mehreren Entscheidungen anders gesehen.

In der Entscheidung des BAG ging es um die von einem Auslieferungsfahrer verlangte Vergütung von 348 Arbeitsstunden. Die Arbeitszeit des Klägers wurde mittels technischer Aufzeichnungen ermittelt, wobei nur Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit, nicht jedoch die Pausenzeiten aufgezeichnet wurden. Diese wurden am Monatsende bei der Abrechnung vom Arbeitgeber abgezogen. Der Kläger behauptete, er habe keine Pausen gemacht, sondern durchgearbeitet, sonst hätte er die Touren gar nicht abarbeiten können. Der Arbeitgeber bestritt dies. Das Arbeitsgericht Emden gab der Klage in erster Instanz statt. Weil die Mitgliedsstaaten verpflichtet seien, auf die Einführung objektiver Zeiterfassungssysteme hinzuwirken, verändere sich die Darlegungslast im Prozeß. Nun reiche es, dass der Kläger nur die Zahl der geleisteten Überstunden vortrage. Der Arbeitgeber hätte sich durch Einführung eines geeigneten Zeiterfassungssystems Kenntnis über die tatsächliche Arbeitszeit verschaffen können. Unterlasse er dies, sei es seine Aufgabe im Prozeß, konkret zu den in Anspruch genommenen Pausenzeiten vorzutragen. Auf die Berufung des Arbeitgebers änderte das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (5 Sa 1292/20) das Urteil ab und wies die Klage ab. In der Revision des Klägers bestätigte das BAG die zweitinstanzliche Entscheidung des LAG. Das vom Arbeitsgericht Emden angeführte Urteil des EuGH zur Einführung von Zeiterfassungssystemen sei zur Auslegung und Anwendung der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG und zu Art. 31 der Charta der Grundrechte der EU ergangen, die nur dem Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten diene und keine Anwendung auf Vergütungsfragen finde. Es bleibe deshalb dabei, dass der pauschale Vortrag des Klägers, der sich darin erschöpfte zu behaupten, er habe 348 Stunden gearbeitet, die nicht vergütet worden seien, nicht genüge. Der hätte zur Begründung seines Anspruchs konkret vortragen müssen, dass und warum es erforderlich war, ohne Pausen durchzuarbeiten, um die Fahrten zu erledigen.

Es bleibt also dabei, dass die Führung von Überstundenprozessen auf Seiten des Arbeitnehmers einer akribischen Vorbereitung bedürfen. Zur Erforderlichkeit von Mehrarbeit und der Kenntnis oder zumindest Duldung durch den Arbeitgeber muß derzeit noch sehr konkret vorgetragen werden. Gelingt das nicht, ist der Prozeß nicht zugewinnen. Mit der Einführung einer objektiven, zugänglichen und verlässlichen Zeiterfassung lässt der deutsche Gesetzgeber noch auf sich warten. Sie wird aber kommen und den Überstundenvergütungsprozeß dann erheblich verändern.