



### **Urteil: Überstundenvergütung: Wer trägt die Beweislast?**

Arbeitnehmer können einen Ausgleich für Überstunden verlangen, wenn diese zur Erledigung der Arbeit notwendig waren, die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet oder geduldet wurden. Im Streitfall muss der Beschäftigte dies nachweisen.

In einem Gerichtsprozess, um die Vergütung von Überstunden, musste der Arbeitnehmer nachweisen, dass sein Chef die Überstunden angeordnet beziehungsweise geduldet hat oder dass die Mehrarbeit tatsächlich notwendig war. Das geht aus einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen hervor (LAG Niedersachsen, Urteil vom 6. Mai 2021, Aktenzeichen 5 Sa 1292/20). Demnach ändert auch ein Urteil aus dem Jahr 2019, indem der Europäische Gerichtshof (EuGH) Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung innerhalb der EU machte, nichts an der Beweislast beim Geltendmachen einer Überstundenvergütung.

Das LAG Niedersachsen widersprach mit seiner Entscheidung dem Arbeitsgericht Emden. Dieses hatte in der Vorinstanz der Überstundenklage eines Arbeitnehmers stattgegeben. Das Arbeitsgericht argumentierte, der Arbeitgeber sei gemäß den Vorgaben des EuGH zur Erfassung der Arbeitszeit gemäß Paragraph 618 Bürgerliches Gesetzbuch verpflichtet gewesen. In der Nichterfassung der Arbeitszeiten sah das Arbeitsgericht eine Beweisvereitelung durch den Arbeitgeber, welche zur Beweislastumkehr führen müsse.

#### **LAG Niedersachsen: Darlegungs- und Beweislast beim Arbeitnehmer**

Das LAG Niedersachsen entschied dagegen, dass den Arbeitnehmer die Beweislast treffe. Demnach muss der Beschäftigte nachweisen, dass Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden oder zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren. Soweit es um die Anordnung geht, habe der Arbeitnehmer vorzutragen, wer wann und auf welche Weise Überstunden angeordnet hat. Die vom Arbeitsgericht zitierte Entscheidung des EUGH befasse sich allein mit Fragen des Arbeitsschutzes und der effektiven Begrenzung der Höchstarbeitszeit im Sinne eines Gesundheitsschutzes, so das LAG.

Der EuGH hatte am 14. Mai 2019 entschieden, dass die EU-Mitgliedstaaten die Arbeitgeber dazu verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Arbeitszeiterfassung einzurichten. Aus diesem Urteil lassen sich nach Auffassung des LAG Niedersachsen aber keine Konsequenzen für die Darlegungs- und Beweislast in einem Überstundenprozess ableiten. Das LAG verwies auch auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, das weiterhin an der bisherigen Darlegungs- und Beweislast festhält.

PB Consult Personalberatung  
Arndtstraße 37a  
60325 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 7103 4711  
Telefax: +49 69 9055 0473  
Mobil: +49 177 577 4022  
E-Mail: [info@pbconsult.org](mailto:info@pbconsult.org)  
Internet: [www.pbconsult.org](http://www.pbconsult.org)

Frankfurter Volksbank eG  
BLZ: 501 900 00  
Kto: 60000 131 35

USTID: 93 428 145 703