



# Herzlich willkommen zum 13. Burggespräch!



# Überstunden

**neue Rechtsprechung zu Arbeitszeiterfassung,  
Anordnung und Abwehr unberechtigter Ansprüche**

## Thorsten Herbote

**Rechtsanwalt und Notar  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht**



## 1. Einstiegsfall

A ist bei der X-GmbH als Auslieferungsfahrer beschäftigt. A kündigt das Arbeitsverhältnis und klagt auf Abgeltung für 411 geleistete Überstunden in Höhe von 6.165 €.

A erfasste Beginn und Ende seine Arbeitszeit elektronisch. Pausen können im System nicht erfasst werden. A behauptet, er habe überhaupt keine Pausen gemacht, dafür sei beim Ein- und Ausladen keine Zeit gewesen.

X wendet ein, A habe zahlreiche Pausen gemacht. Ohne regelmäßige Pausen wäre A – ein starker Raucher – auch gar nicht ausgekommen.

Hat die Klage von A Erfolg?



## 2. Überstunden – Darlegungs-/Beweislast

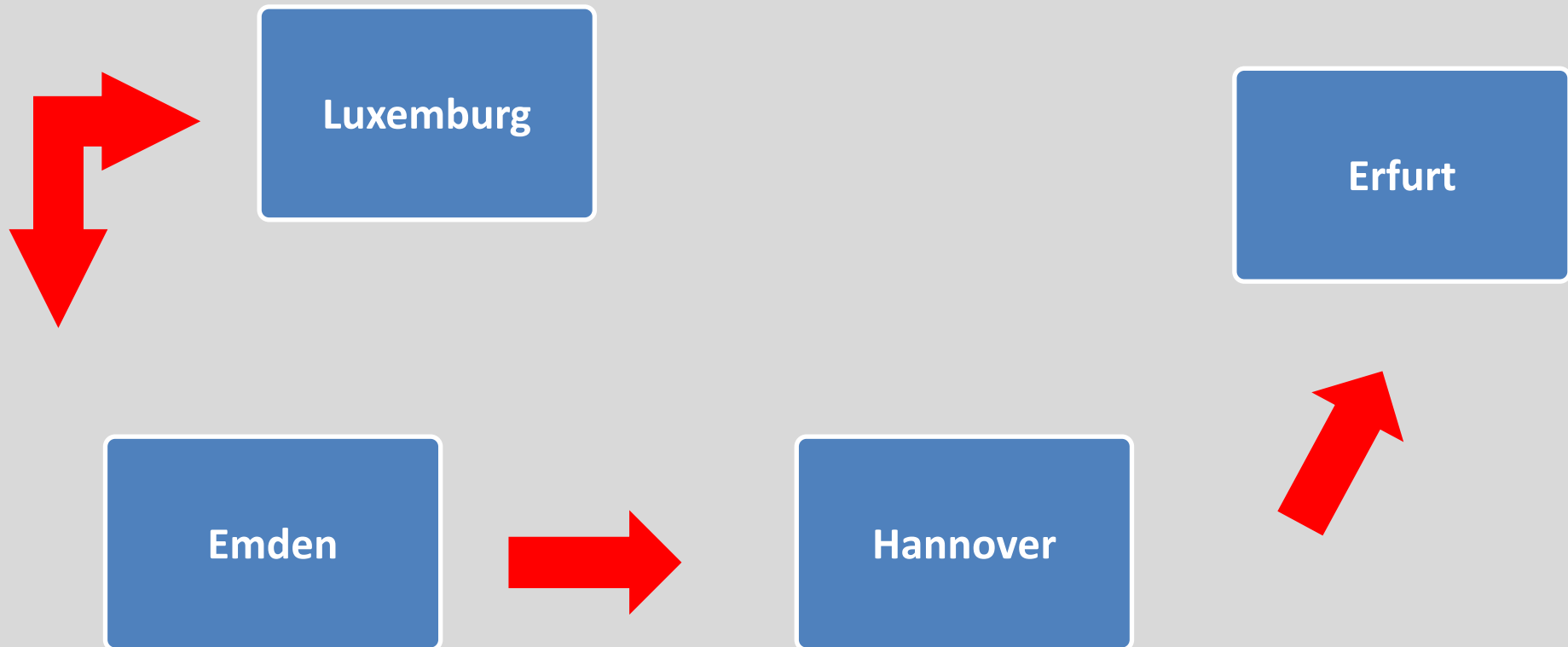
### Ständige Rspr. des BAG:

Bei einer Klage auf Überstundenabgeltung, muss der Arbeitnehmer darlegen,

- an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus tätig geworden ist und
- ob die Überstunden vom Arbeitgeber ausdrücklich oder konkludent angeordnet wurden oder zur Erledigung der ihm obliegenden Arbeit notwendig waren oder vom Arbeitgeber gebilligt oder geduldet worden sind.



### 3. Eine juristische Rundreise ...





## 4. ArbG Emden (09.11.2020, 2 Ca 399/18) = I. Instanz

A behauptet, er habe überhaupt keine Pausen gemacht, dafür sei beim Ein- und Ausladen keine Zeit gewesen.

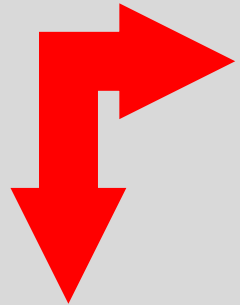
X wendet ein, A habe zahlreiche Pausen gemacht. Ohne regelmäßige Pausen wäre A – ein starker Raucher – auch gar nicht ausgekommen.

Hat die Klage von A Erfolg?

- Bisherige Beweislastregeln des BAG → Klageabweisung
- Hier: Klage auf Überstundenabgeltung hatte Erfolg, ArbG Emden begründet dies mit Entscheidung des EuGH vom 14.05.2019.



## 5. ArbG Emden und EuGH



Luxemburg

Emden



## 6. EuGH (14.5.2019, C-55/18)

EuGH folgert aus der Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG), dass die Mitgliedstaaten Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von jedem Arbeitnehmer täglich geleistete Arbeitszeit gemessen werden kann. [Ausgangsverfahren in Spanien]

### Daraus folgert das ArbG Emden:

- Wenn X ihrer Verpflichtung zur Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeiten des A nicht nachkommt (= System kann keine Pausen erfassen), reichen die vom A vorgetragenen Indizien für die Annahme aus, dass die von A geltend gemachten Arbeitszeiten zutreffend sind und angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden.





## 7. „Arbeitszeit“ hat drei Dimensionen

1. Vergütung, § 612 BGB

ArbG Emden: EuGH 2019 greift auch hier

2. Arbeitsschutz, § 2 ArbZG

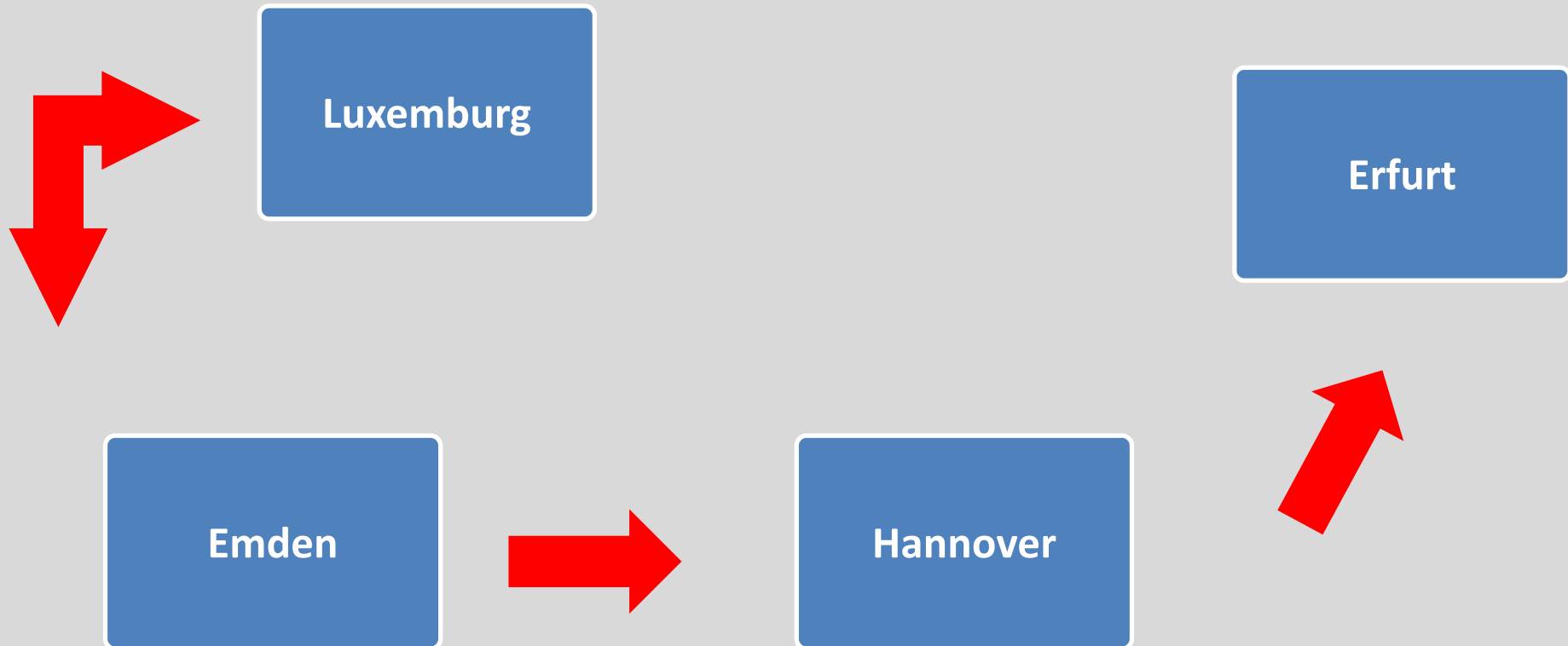
- § 16 II ArbZG verlangt nur Aufzeichnung der Arbeitszeit, die über 8 h täglich hinausgeht

EuGH 2019

3. Lage der Arbeitszeit/Mitbestimmung, § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG



## 8. ArbG Emden, EuGH, LAG Niedersachsen, BAG





## 9. BAG (04.05.2022) und zuvor LAG Niedersachsen:

Keine Zuständigkeit des EuGH für Fragen der Vergütung der AN.

Deshalb keine Veränderung der Beweislastregeln durch Entscheidung des EuGH vom 14.05.2019.

AN muss darlegen:

1. Umfang der Mehrarbeit

2. Anordnung, Billigung, Duldung der Mehrarbeit durch den AG



## 10. Ende gut, alles gut?

Entwarnung nach der aktuellen Entscheidung des EuGH?

EuGH 14.05.2019:

Nationaler Gesetzgeber ist verpflichtet, gesetzlich dafür Sorge zu tragen, dass alle AG ein System einführen, mit dem die von jedem AN täglich geleistete Arbeitszeit gemessen werden kann.

Koalitionsvertrag Ampel vom 07.12.2021, S. 54:

„Im Dialog mit den Sozialpartnern prüfen wir, welchen Anpassungsbedarf wir angesichts der Rechtsprechung des EuGH zum Arbeitszeitrecht sehen. Dabei müssen flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Vertrauensarbeitszeit) weiterhin möglich sein.“



## 11. Maßnahmen zur Risikobegrenzung

Wie können Arbeitgeber das Risiko einer Vergütungspflicht für nicht berechtigte Überstunden begrenzen?

- Erfassung der Arbeitszeit oder Vertrauensarbeitszeit?
- wirksame (!) Abgeltung von Überstunden im Arbeitsvertrag vereinbaren
- wirksame (!) Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag vereinbaren
- freiwillige Sonderzahlungen zur Abgeltung etwaiger Überstunden nutzen
- konkludente Billigung von Überstunden vermeiden
- Duldung von Überstunden verhindern



## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Für die Beantwortung Ihrer Fragen stehe ich Ihnen gern zur Verfügung!

**KAPPUHNE · SCHREIER · HERBOTE**  
RECHTSANWÄLTE · PARTNERSCHAFTSGESELLSCHAFT

Am Münster 28  
37154 Northeim

Düstere-Eichen-Weg 50  
37073 Göttingen

Telefon: 05551 / 97 60-0  
Telefax: 05551 / 97 60-50

[www.ksh-recht.de](http://www.ksh-recht.de)



**Thorsten Herbote**  
Rechtsanwalt und Notar  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Bank- und Kapitalmarktrecht  
[herbote@ksh-recht.de](mailto:herbote@ksh-recht.de)

Diese Bilder dürfen nur im Zusammenhang mit diesem Vortrag benutzt werden. Copyright KAPPUHNE · SCHREIER · HERBOTE.  
Der Inhalt dieser Präsentation ist urheberrechtlich geschützt und darf nicht vervielfältigt werden.



**KAPPUHNE · SCHREIER · HERBOTE**  
PARTNERSCHAFTSGESELLSCHAFT · RECHTSANWÄLTE

RA und Notar Thorsten Herbote

31.05.2022, Folie 14



## Disclaimer

Da dieser Vortrag lediglich in das Thema einführen soll und Einzelheiten einer rechtlichen Prüfung bedürfen, können wir für den Inhalt trotz größter Sorgfalt keine Haftung übernehmen.



# Agenda
