**Lkw-Fahrer muss Überstunden trotz „Stechuhr“- Urteil des EuGH vollständig beweisen**

Ein als Auslieferungsfahrer beschäftigter Mitarbeiter eines Lebensmittelhändlers hatte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses für einen Zeitraum vom 4. Januar 2016 bis zum 16. Juli 2018 von seinem ehemaligen Arbeitgeber die Bezahlung von insgesamt 348 Überstunden zu einem Betrag von EUR 5.222,67 verlangt. Für den Monat Juni 2019 hatte der Arbeitgeber eine Überstundenvergütung für 78,25 Stunden in Höhe von EUR 1.165,14 abgerechnet.

Der Fahrer bezog sich in seiner Klage auf die Aufzeichnungen des Arbeitgebers. Diese beruhten auf einer technischer Zeitaufzeichnung in einem der Märkte des Unternehmens (Markt A). Der Kläger hatte nach dem „stempeln“ in einem anderen Markt (Markt B) sein Fahrzeug abzuholen. Nach Beendigung seines Tagesdienstes hatte er das Fahrzeug wieder in Markt B abzugeben und dann wieder zum Markt A zu fahren, um dort auszustempeln. Während die vor Ort im Markt Beschäftigten auch ihre Pausen mittels der Zeiterfassung registrieren konnte, bestand diese Möglichkeit für die Fahrer nicht.

Mit seiner Klage war der Fahrer in erster Instanz vollständig erfolgreich, das Berufungsgericht hatte den Anspruch dagegen nur noch in Höhe der abgerechneten EUR 1.165,14 für begründet angesehen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) wies nun die Revision des Fahrers mit Urteil vom 4. Mai 2022 als unbegründet zurück (Az. 5 AZR 359/21).

Es meinte hierzu, zwar habe der Fahrer das Ausmaß der von ihm geleisteten Mehrarbeit im einzelnen substantiiert dargelegt. Er hat mit der Auflistung der Arbeitszeiten für jeden einzelnen Tag des Streitzeitraums angegeben, von wann bis wann er gearbeitet haben will. Der Kläger hat auch vorgetragen, er habe keinerlei Pausen gemacht und damit behauptet, sämtliche von ihm angegebenen Zeiten seien zu vergütende Arbeitszeiten.

Der Fahrer habe jedoch nicht nachgewiesen, dass die Mehrarbeit auch vom Arbeitgeber angeordnet oder in sonstiger Weise veranlasst gewesen sei.

An dieser Verpflichtung habe sich auch durch die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zur Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Systems zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit *(EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019 - C-55/18, „Stechuhr“-Urteil)* nichts geändert:

Die Pflicht des Arbeitsgebers zur Messung der Arbeitszeit habe keine Auswirkung auf die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess.

Die Regelungen der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG beschränke sich (mit Ausnahme des in ihrem Art. 7 Abs. 1 geregelten besonderen Falls des bezahlten Jahresurlaubs) darauf, bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung zu regeln, um den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Damit finde diese grundsätzlich keine Anwendung auf die Vergütung der Arbeitnehmer.

Bemerkenswert ist die weitere Feststellung des BAG, das Unterliegen von Arbeitnehmern in Überstundenvergütungsprozessen finde seine Ursache nicht selten darin, dass diese bis zur gerichtlichen Geltendmachung von Überstunden über einen längeren Zeitraum abwarten und keine aussagekräftigen Unterlagen (mehr) zur Begründung ihres Anspruchs in Händen hätten. Stelle ein Arbeitnehmer aber fest, dass er unbezahlte Überstunden leisten muss, gebiete es schon die Sorgfalt in eigenen Angelegenheiten, sich Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitszeiten zu machen.

Daher bestehe auch kein sachlicher Grund, dem Arbeitgeber insoweit die sog. sekundäre Darlegungslast zuzuweisen: Dies komme nur in Betracht, wenn der darlegungs- und beweispflichtigen Partei die nähere Darlegung der erforderlichen Tatsachen nicht möglich oder nicht zumutbar sei, während der Bestreitende alle wesentlichen Tatsachen kennt und es ihm zumutbar sei, nähere Angaben zu machen. Dies sei aus obigen Gründen hier nicht der Fall.

Des weiteren komme vorliegend auch keine konkludente Anordnung von Überstunden in Frage: Diese gelte nur, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Arbeit in einem Umfang zuweise, der unter Ausschöpfung der persönlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers nur durch die Leistung von Überstunden zu bewältigen sei. Dazu müsse der Arbeitnehmer aber darlegen, dass eine bestimmte angewiesene Arbeit innerhalb der Normalarbeitszeit nicht zu leisten oder ihm zur Erledigung der aufgetragenen Arbeiten ein bestimmter Zeitrahmen vorgegeben war, der nur durch die Leistung von Überstunden eingehalten werden konnte. Dabei begründet allein die Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb oder an einem Arbeitsort außerhalb des Betriebs keine Vermutung dafür, Überstunden seien zur Erbringung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen (vgl. BAG 10. April 2013 - 5 AZR 122/12 - Rn. 17 mwN). Der Kläger habe nicht vorgetragen, aus welchen konkreten in den Arbeitsabläufen liegenden Gründen er keine Pausen machen konnte.

Schließlich komme auch eine Veranlassung wegen Billigung von Überstunden hier nicht in Betracht: Diese setze voraus, dass der Arbeitgeber zu erkennen gebe, mit der schon erfolgten Leistung bestimmter Überstunden einverstanden zu sein. Eine solche Billigung könne anzunehmen sein, wenn der Arbeitgeber eine bestimmte Anzahl von Stunden abzeichne und damit sein Einverständnis mit einer Überstundenleistung ausdrücke *(vgl. BAG 10. April 2013 - 5 AZR 122/12 - Rn. 19)*. So wie auch die widerspruchslose Entgegennahme der vom Arbeitnehmer gefertigten Arbeitszeitaufzeichnungen hierfür nicht ausreiche *(vgl. BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 319/04 - zu II 1 c der Gründe; 3. November 2004 - 5 AZR 648/03 - zu III 2 der Gründe)*, genüge es nicht, wenn sich der Kläger auf die Zeitaufzeichnungen berufe.