

Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess

§ 612 Abs. 1 BGB; § 130 Nr. 3 und 4 ZPO

1. Der Arbeitnehmer muss darlegen und ggf. beweisen, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden zeitlichen Umfang verrichtet hat. Der Arbeitgeber muss auf den Vortrag des Arbeitnehmers im Rahmen einer gestuften Darlegungslast substantiiert erwidern.

2. Diese Grundsätze dürfen jedoch nicht schematisch angewendet werden, sondern müssen die jeweils zu verrichtende Tätigkeit und die konkreten betrieblichen Abläufe berücksichtigen.

3. Die Darlegung der Leistung der Überstunden und die Erwidern hierauf müssen schriftsätzlich erfolgen; der bloße Verweis auf Anlagen genügt nicht.

(Leitsätze der Bearbeiterin)

BAG, Urteil vom 16. Mai 2012 – 5 AZR 347/11

Problempunkt

Der Kläger war bei der Beklagten als Kraftfahrer mit einer monatlichen Bruttovergütung von 1.100 Euro angestellt. Der Arbeitsvertrag regelte, dass sich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit nach der betrieblichen Ordnung richten und dass eventuelle Überstunden mit der Bruttovergütung pauschal abgegolten sind. Die wöchentliche Arbeitszeit betrug nach beiderseitigem Verständnis 40 Stunden. Mit seiner Klage machte der Kläger nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Vergütung für 978,5 Überstunden geltend. Unter Vorlage und Berufung auf von ihm gefertigte Listen, brachte er im Verfahren vor, an welchem Tag er zu welcher Uhrzeit seine Arbeit begonnen und beendet hatte. Die Klage wurde vom ArbG abgewiesen und die Berufung vom LAG zurückgewiesen.

Entscheidung

Die Revision des Klägers hatte Erfolg. Das BAG hob die Entscheidung des LAG auf und verwies die Sache zur erneuten Entscheidung zurück.

Zunächst hielt das BAG fest, dass die vorformulierte Klausel zur pauschalen Abgeltung der Überstunden mangels hinreichender Transparenz gem. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam ist. Aus dem Arbeitsvertrag ergibt sich weder klar und verständlich der Umfang der davon erfassten Überstunden noch die Voraussetzungen, unter denen diese zu leisten sind. Zudem findet sich keine Begrenzung auf die zulässige Höchstarbeitszeit. Eine Entscheidung, ob und in welchem Umfang die Klageforderung begründet ist, konnte das BAG jedoch aufgrund der bisherigen Feststellungen des LAG nicht treffen. Es beschränkte sich daher auf die Formulierung von Grundsätzen für das erneute Berufungsverfahren.

Demnach gelten für Darlegung und den Beweis der Leistung von Überstunden die gleichen Grundsätze wie für die Normalarbeitszeit. Der Arbeitnehmer muss darlegen und beweisen, dass er die Arbeit verrichtet hat. Dafür genügt es, wenn er vorträgt, dass er sich zur rechten Zeit am rechten Ort bereitgehalten hat, um die Anweisungen des Arbeitgebers zu befolgen. Das Unternehmen muss darauf im Rahmen der gestuften Darlegungslast substantiiert erwidern und im Einzelnen vortragen, welche Arbeiten es dem Mitarbeiter zugewiesen hat und ob dieser den Weisungen nachgekommen ist. Bei Überstunden muss der Beschäftigte darlegen und beweisen, in welchem zeitlichen Umfang er Arbeit über die Normalarbeitszeit hinaus verrichtet hat. Dafür ist es ausreichend, wenn er vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten hat. Diese Grundsätze dürfen aber nicht schematisch angewendet werden, sondern müssen die Tätigkeit und die konkreten betrieblichen Abläufe in dem jeweiligen Einzelfall berücksichtigen. Für einen Kraftfahrer genügt es daher bereits, wenn dieser vorträgt, wann er die zugewiesene Tour begonnen und beendet hat. Schließlich führte das BAG aus, dass die Parteien ihrer Darlegungslast nicht genügen, wenn sie in den Schriftsätzen lediglich auf die als Anlagen beigefügten Stundenaufstellungen o. Ä. Bezug nehmen. Anlagen können den nach § 130 Nr. 3 und 4 ZPO erforderlichen schriftsätzlichlichen Vortrag nicht ersetzen, sondern lediglich erläutern.

Konsequenzen

Die Entscheidung bestätigt erneut die Rechtsprechung des BAG, dass vorformulierte Klauseln zur pauschalen Abgeltung von Überstunden intransparent und unwirksam sind, wenn sich nicht aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Arbeitsleistungen in welchem zeitlichen Umfang sie erfassen sollen.

Zusätzlich entwickelt das Gericht seine Rechtsprechung zur Darlegungs- und Beweislast für Überstunden fort. Ausgehend vom Grundprinzip „ohne Arbeit kein Lohn“, hält der Senat zunächst fest, dass die Darlegungs- und Beweislast für die geltend gemachten Überstunden beim Arbeitnehmer liegt. Der Arbeitnehmer genügt seiner Darlegungslast, wenn er vorträgt, an welchen Tagen er zu welchen Tageszeiten über die übliche Arbeitszeit hinaus auf Anweisung des Arbeitgebers tätig geworden ist. Das Unternehmen muss sich dann im Rahmen der abgestuften Darlegungs- und Beweislast substantiiert darauf einlassen. Neu an der Rechtsprechung ist, dass das BAG betont, dass sich diese Grundsätze nicht schematisch auf alle Fälle anwenden lassen, sondern jeweils auf den Einzelfall – insbesondere auf die konkret zu erbringende Tätigkeit des Mitarbeiters – anzupassen sind. Da sich die Entscheidung zur Tätigkeit eines Kraftfahrers jedoch nicht verallgemeinern lässt, bleibt im Ergebnis offen, in welchen Fällen eine Anpassung der Darlegungslast in Betracht kommt und wie diese ggf. aussehen könnte. Ernst zu nehmen ist schließlich der Hinweis des BAG, dass Anlagen den schriftsätzlichlichen Vortrag nicht ersetzen, sondern nur ergänzen können. Eine Missachtung dieses Grundsatzes führt dazu, dass die Partei ihrer Darlegungslast nicht ausreichend nachkommt.

Praxistipp

Die Anforderungen an die Geltendmachung von Überstunden bleiben hoch. Eine generelle Erleichterung der Darlegungslast kann man der Entscheidung nicht entnehmen. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber müssen darauf achten, dass der Vortrag zu den geltend gemachten Überstunden vollständig im Schriftsatz selbst erfolgt und nicht durch die bloße Bezugnahme auf Anlagen. Die Anlagen zum Schriftsatz können nur der Erläuterung bzw. der Veranschaulichung dienen, nicht aber den schriftsätzlichlichen Vortrag ersetzen.

RAin Friederike Kumsteller,
BMH Bräutigam und Partner Rechtsanwälte,
Berlin