

Überstundenvergütung – Darlegungs- und Beweislast

Vor dem LAG Niedersachsen stritten die Parteien über eine Überstundenvergütung i. H. v. rund 50.000 Euro brutto. Die Klägerin war als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Die Beklagte betreibt eine Kfz-Werkstatt und handelt mit Gebrauchtfahrzeugen. Sie beschäftigte im streitgegenständlichen Zeitraum drei Arbeitnehmer, davon zwei Kfz-Mechaniker. Arbeitsvertraglich war eine Wochenarbeitszeit von 24 Stunden vereinbart. Der Klägerin oblag u. a. die durchgehende Telefonannahme für Werkstatt, Büro und Verkauf und die durchgehende Terminvergabe für die Werkstatt und den Ersatzteilverkauf. Die Öffnungszeiten der Werkstatt waren Montag bis Donnerstag von 8:00 bis 18:00 Uhr, freitags war um 17:00 Uhr Geschäftsschluss. Die Klägerin trug vor, sie habe täglich während der Öffnungszeiten mit einer Stunde Pause sowie an Samstagen nach Vereinbarung von 9:00 bis 12:00 Uhr gearbeitet. Die Beklagte bestritt dies und trug vor, sie habe Überstunden weder angeordnet noch geduldet. Sie müsse sich die Leistung von Überstunden nicht aufdrängen lassen.

Während die erste Instanz die Klage abwies, hatte diese in der zweiten Instanz überwiegend Erfolg (LAG Niedersachsen, Urt. v. 9.12.2024 – 4 SLa 52/24).

Das Gericht sah einen Anspruch auf Überstundenvergütung in Umfang von 20 zu vergütenden Wochenstunden für den Zeitraum 2020 bis 2022 als begründet an. Der Anspruch auf Überstundenvergütung setzt voraus, dass der Arbeitnehmer Arbeit in einem die vereinbarte Normalarbeitszeit übersteigenden Umfang erbracht und der Arbeitgeber die Leistung von Überstunden veranlasst hat oder sie ihm zumindest zuzurechnen ist. Für beides trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast. Er muss vortragen, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers bereitgehalten hat. Die Klägerin hatte Kalendereintragen zur Arbeitszeit vorgelegt, die ihre Arbeitszeit werktäglich von 8:00 bis 18:00 Uhr mit einer Stunde Pause auswies. Diese Arbeitszeiten korrespondierten mit den Betriebsöffnungszeiten der Werkstatt. Deren Inhaber war dem Vorbringen nicht substantiiert entgegengetreten, sondern bestritt lediglich, dass Arbeit in diesem Umfang geleistet wurde. Dass die Beklagte keine Arbeitszeitaufzeichnungen gefertigt hat, muss sie sich im Rahmen ihrer substantiierten Erwiderungslast entgegenhalten lassen. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitszeiten zu erfassen und ein System zur Erfassung der täglich geleisteten Arbeitszeit einzuführen, das Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeit einschließlich der Überstunden erfasst. Hätte der Arbeitgeber ein solches System eingeführt, wäre er in der Lage,

dem konkreten Vorbringen der Klägerin zu ihrer Arbeitszeit ein konkretes Vorbringen entgegenzusetzen. Die Überstunden waren auch von dem Unternehmen veranlasst. Dieses hatte der Klägerin Arbeit zugewiesen, die während der gesamten Betriebsöffnungszeiten permanent anfällt, u. a. die durchgehende Telefonannahme für Werkstatt, Büro und Verkauf sowie die durchgehende Terminvergabe. Als einzige Büroangestellte und Lageristin konnte somit nur die Klägerin diese Arbeit erbringen. Somit war jedenfalls von einer Duldung der Überstunden durch die Beklagte auszugehen. Das Gericht ließ die Revision zum BAG wegen grundsätzlicher Bedeutung zu.

Befristung wegen vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs

Vor dem LAG Mecklenburg-Vorpommern stritten die Parteien um die Wirksamkeit der Befristung ihres Arbeitsvertrags. Der Kläger war seit 2.1.2020 in Vollzeit als Fahrlehrer im Bundespolizei- und Fortbildungszentrum N-Stadt, das organisatorisch der Bundespolizeiakademie zugeordnet ist, beschäftigt. Der Vertrag sah eine Befristung bis zum 31.12.2023 vor. Neben dem Kläger waren im Zeitraum von Januar 2020 bis 2023 in dem Ausbildungszentrum N-Stadt vier Polizeivollzugsbeamte und zwei zivile Fahrlehrer tätig. Die Beklagte rechtfertigte die Befristung mit einem vorübergehenden Mehrbedarf an der Arbeitsleistung eines Fahrlehrers. Sie stellte die Einsatzplanung der Polizeiakademie für die Jahre bis 2025 dar. Aufgrund einer politischen Entscheidung sei für einen begrenzten Zeitraum eine zusätzliche Anzahl an Polizeimeisteranwärtern eingestellt worden, sodass sich ein erhöhter Schulungsbedarf für Fahrlehrer ergeben habe. Die Einstellung der „zivilen“ Fahrlehrer sei lediglich zur Abdeckung des Mehrbedarfs entschieden worden.

Die Klage hatte in beiden Instanzen keinen Erfolg. Das LAG Mecklenburg-Vorpommern entschied, dass der Kläger in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht und weiter zu beschäftigen ist (Urt. v. 20.8.2024 – 2 SLa 19/24, rk.). Ein vorübergehender Beschäftigungsbedarf kann sowohl durch einen vorübergehenden Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben des Arbeitgebers entstehen als auch durch die Übernahme eines Projekts oder einer Zusatzaufgabe, für deren Erledigung das vorhandene Stammpersonal nicht ausreicht. Die Beklagte hatte den Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben geltend gemacht. In einem solchen Fall muss der Arbeitgeber jedoch bei Abschluss des Arbeitsvertrags eine Prognose erstellen, der konkrete Anhaltspunkte dafür zugrunde liegen müssen, weshalb der Arbeitsbedarf bei Befristungsende nicht mehr besteht. Die all-

gemeine Unsicherheit über die zukünftig bestehenden Beschäftigungsmöglichkeiten rechtfertigt die Befristung nicht. Entscheidend ist dabei auf die Dienststelle in N-Stadt und den dort bestehenden Bedarf abzustellen, nicht auf die Verhältnisse in der Polizeiakademie. Die Beklagte hatte noch nicht einmal vorgetragen, welche Personaldecke für den „Normalbedarf“ erforderlich ist, sodass ein „vorübergehender Mehrbedarf“ erst recht nicht geschlussfolgert werden kann. Ein die Befristung rechtfertigender vorübergehender Bedarf an der Arbeitsleistung liegt nicht vor, wenn dem Arbeitnehmer Daueraufgaben übertragen werden, die von dem beschäftigten Stammpersonal wegen einer von vornherein unzureichenden Personalausstattung nicht erledigt werden können. Mangels Vortrags zu konkreten Daten zur Berechnung des Regelbedarfs und eines Mehrbedarfs konnte keine Prognose nachvollzogen werden.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



© Fotostudio Felikss Francer

Dr. Claudia Rid
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
CMS Hasche Sigle, München