



---

## **Auswirkung einer fehlenden Arbeitszeiterfassung auf die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess**

---

*Wuppertal, 28.10.2022*

Arbeitgeber sind betriebswirtschaftlich daran interessiert, Überstunden nur dann zu vergüten, wenn sie tatsächlich vom Arbeitnehmer geleistet und von ihnen veranlasst wurden. Wichtig ist vor diesem Hintergrund, wer in einem eventuellen Gerichtsverfahren die Darlegungs- und Beweislast trägt. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keine elektronische Arbeitszeiterfassung zur Verfügung stellt.

Beruft sich ein Arbeitnehmer darauf, er habe vom Arbeitgeber zu vergütende Arbeitsstunden geleistet, muss er vor Gericht vortragen, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten hat. Sodann ist es Sache des Arbeitgebers, im Rahmen einer abgestuften Darlegungslast substantiiert zu erwidern und im Einzelnen vorzutragen, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen hat und an welchen Tagen der Arbeitnehmer von wann bis wann dieser Weisung – nicht – nachgekommen ist. Ferner muss der Arbeitnehmer vorbringen, aus welchen Gründen die Leistung von Überstunden erforderlich gewesen ist.

Gelingt dies dem Arbeitnehmer nicht, kann er sich zu seinen Gunsten nach einem Urteil des BAG vom 04.05.2022 – 5 AZR 474/21 – nicht erfolgreich darauf berufen, der Arbeitgeber habe ihm keine Arbeitszeiterfassung zur Verfügung gestellt. Der Arbeitnehmer kann folglich nicht erfolgreich argumentieren, wenn dies geschehen wäre, hätte er anhand der dadurch erfolgten Aufzeichnungen die Ableistung seiner Überstunden belegen können. Unabhängig sei, dass der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des EuGH zur Einrichtung eines Systems zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit verpflichtet sei (EuGH vom 14.05.2019 – C-55/18. Für Vergütungsfragen sei diese Entscheidung unerheblich.

Diese Entscheidung des BAG zeigt, dass hinsichtlich der Frage, welche Auswirkungen es hat, wenn ein Arbeitgeber kein Arbeitszeiterfassungssystem zur Verfügung stellt, zwischen dem Arbeitsschutz, der Vergütung von Arbeitszeiten und Überstunden sowie der Mitbestimmung des Betriebsrats unterschieden werden muss. Während das BAG aus Gründen des Arbeitsschutzes die Errichtung eines Arbeitserfassungssystems für erforderlich hält (s. BAG vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21, sieht er dies vergütungsrechtlich nicht als erheblich ein.

**VBU® Wuppertal**  
Postfach 20 01 53  
42201 Wuppertal  
Wettinerstraße 11  
42287 Wuppertal  
Tel. 02 02 / 25 80-0  
Fax 02 02 / 25 80-2 58  
info@vbu-net.de  
www.vbu-net.de

**VBU® Solingen**  
Neuenhofer Straße 24  
42657 Solingen  
Tel. 02 12 / 88 01-0  
Fax 02 12 / 88 01-35

Kontakt/Ansprechpartner:  
Prof. Dr. Wolfgang Kleinebrink  
Vereinigung Bergischer  
Unternehmerverbände e.V.  
Tel.: 0202 / 2580-112  
Fax: 0202 / 2580-115  
E-Mail: [kleinebrink@vbu-net.de](mailto:kleinebrink@vbu-net.de)

\* Die Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände e.V. (VBU®) ist eine Dachorganisation, in der 10 selbstständige Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände zusammengefasst sind. Wir betreuen rund 600 Unternehmen mit 70.000 Mitarbeitern. Weitere Informationen zur VBU®: [www.vbu-net.de](http://www.vbu-net.de)