

Rolf Geffken

Vom Umgang mit Überstunden

– Oder: Was machen die Gewerkschaften jetzt mit dem Urteil des EuGH zur Arbeitszeitprotokollierung ?

Im Jahre 2018 blieben etwa 600 Mio Überstunden von abhängig Beschäftigten in diesem Land unbezahlt. Das wären selbst bei Zugrundelegung eines Lohns von nur Euro 15,00 eine Vergütung von 6 Mrd Euro, die die Unternehmer den Arbeitern und Angestellten dieses Landes vorenthalten oder „gestohlen“ haben.

Wie ist das möglich ? Die Profitgier der Unternehmer dafür verantwortlich zu machen, greift viel zu kurz. Sie ist wesentliche Ursache dieses Tatbestandes aber sie erklärt nicht, warum dieser Gier offensichtlich keine wirksamen Grenzen in diesem Land gesetzt sind. Grundsätzlich gibt es solche Grenzen auch in Deutschland. Doch was für Grenzen sind das ?

Da ist vor allem das Arbeitszeitgesetz von 1994, das inzwischen einige Gewerkschafter deswegen für verteidigungswert erachten, weil einige Unternehmer und bürgerliche Politiker es n o c h mehr verschlechtern wollen. Sie fordern demzufolge: „Hände weg vom Arbeitszeitgesetz!“ Doch es war d i e s e s Gesetz aus der Ära der Kanzlerschaft Helmut Kohls, das das Tor zur sog. „Arbeitszeitflexibilität“ ganz weit aufstieß und mit seiner 60-Stunden-Woche bei nachträglichem Zeitausgleich erstmals auch den 8-Stunden-Tag bedrohte. Seit dem haben wir „Arbeitszeitkonten“. Eine ganze Generation von Beschäftigten hat sich so sehr an diesen Begriff und dieses Phänomen gewöhnt, daß sie nichts anderes mehr kennt. Erst kürzlich berichtete mir ein Beschäftigter, er habe nach seiner Einstellung noch gar nicht gearbeitet und nur „Minusstunden“ geleistet. Der Chef habe für ihn zur Zeit keine Arbeit und habe sogar bereits seinen Urlaub als Minusstunden verbucht. Keine Rede vom unternehmerischen „Annahmeverzug“ im § 615 BGB. Keine Arbeit, kein Lohn. Minusstunden. Das sind dann die Exzesse dieser Art von Zeit- und Lohndiebstahl.

Doch zur Wahrheit gehört auch, daß die große Mehrzahl der Betriebe, die Arbeitszeitkonten praktizieren, dies mit Hilfe von Tarifverträgen machen, denen Gewerkschaften ihre Zustimmung erteilen und mit Hilfe von Betriebsräten, die ebenfalls oft gar nichts anderes mehr kennen als die Welt der Minus- und Plusstunden. Parallel dazu haben die Gewerkschaften sogar massenhaft von ihrem Recht Gebrauch gemacht, unterhalb des Gesetzesstandards den Ausgleichszeitraum für Arbeitsstunden noch zu verlängern und zwar auf bis zu einem Jahr. Die dadurch ermöglichten Arbeitszeitvolumina machen jede Berechenbarkeit und Kontrollierbarkeit der Arbeitszeitgrenzen im günstigsten Fall zu einer „speziellen Wissenschaft“, im ungünstigsten Fall einfach unmöglich oder jedenfalls manipulierbar.

Daneben haben wir eine Rechtsprechung, die die Durchsetzung von Überstundenvergütung von absolut unzumutbaren Voraussetzungen abhängig macht: Beschäftigte müssen genauestens darlegen und beweisen, wann Überstunden angefallen sind. Zwar muß der Unternehmer beweisen, welche Arbeiten dem Beschäftigten zugewiesen wurden, aber der wiederum muß darlegen und beweisen, daß alle Überstunden auf Anordnung, mit Billigung oder mindestens mit Duldung durch den Unternehmer geleistet wurden. Daran scheitert sehr oft die Vergütung der Überstunden und Klagen darauf werden dann abgewiesen.

Man fragt sich unwillkürlich: Warum eigentlich ? Es gibt doch auch im Arbeitszeitgesetz einen sog. Arbeitszeitnachweis, den der Arbeitgeber führen muß. Richtig. Doch dieser erfaßt nur die über die

„werktägliche Arbeitszeit hinausgehende“ Arbeitszeit und nicht die tägliche Arbeitszeit selbst, einschließlich der Ruhepausen und Ruhezeiten. Hinzu kommt, daß dieser Arbeitszeitznachweis nur eine öffentlichrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber dem Staat ist und nicht gegenüber dem einzelnen Beschäftigten. Was passiert, wenn der Arbeitgeber gar keine Aufzeichnungen führt ? Er kann mit einem Bußgeld belegt werden, aber Auswirkungen auf die Rechte des Beschäftigten, etwa durch eine Beweiserleichterung hat es nicht. Hat der Beschäftigte wenigstens ein Auskunftsrecht ? Grundsätzlich nicht. In einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein aus dem Jahre 2011 heißt es dazu: *„Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer Auskünfte zu erteilen, damit dieser Ansprüche durchsetzen kann“*. Man stelle sich vor, eine Bank hätte nicht das Recht, vom Bankräuber Auskunft darüber zu verlangen, wo er das Geld gehortet hat. Das ist natürlich „Polemik“. Sie macht aber deutlich, wie bislang Gesetzgebung und Rechtsprechung den Beschäftigten allein dabei gelassen haben, sein „gutes Recht“ auf Vergütung von Überstunden durchzusetzen.

Und nun platzt in diese verheerend ungerechte Realität das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14.5.2019, in welchem dieser von den nationalen Gesetzgebern verlangt, künftig die **gesamte Arbeitszeit** in einem **„objektiven, verlässlichen und zugänglichen System“** zu messen und zu protokollieren. Interessant ist die Begründung des EuGH, auf die man beim Bundesarbeitsgericht noch die nächsten 100 Jahre hätte warten können: Nur so könne gewährleistet werden, daß die Mindestruhezeiten und die Obergrenze für die wöchentliche Arbeitszeit den Arbeitnehmern auch „tatsächlich“ zugutekomme. In dem Wort „tatsächlich“ steckt alles drin, nämlich vor allem die Anerkennung, daß über Jahrzehnte all das „tatsächlich nicht“ möglich war, also das Gesetz schlicht umgangen wurde.

Doch was macht man nun mit diesem Urteil ? Reicht es, das Urteil zu bejubeln, und womöglich noch als Erfolg der Gewerkschaften zu feiern ? Oder aber sich temporär auf die Zuschauertribüne zurückzuziehen und mit vollmundigen Presseerklärungen das justizielle Geschehen zu kommentieren ?

1. Dieses Urteil wurde von **spanischen** Gewerkschaften erstritten und von **spanischen** Gerichten durch einen Vorlagebeschluß an den EuGH möglich gemacht. Nicht durch deutsche Gewerkschaften und nicht durch deutsche Gerichte. Das war kein Zufall, denn auf der Ebene der EU spiegeln sich eben auch andere Kräfteverhältnisse wider als sie in Deutschland herrschen: Aktiverer Gewerkschaften zB in Spanien, Frankreich, Italien, Belgien und Portugal als in Deutschland und eine wesentlich „arbeiterfreundlichere“ Rechtsprechung als in Deutschland. Insoweit war das Urteil eine Art „Geschenk“ für die hiesigen Beschäftigten und Gewerkschaften.

2. Das Urteil wird nicht direkt Anwendung finden, sondern muß in Deutschland durch ein Gesetz des Bundestages umgesetzt werden. Diese Umsetzung wird kein „Geschenk“ mehr sein sondern muß erkämpft werden, denn eines muß klar sein: Die Umsetzung von EU-Richtlinien und Entscheidungen des EuGH hat auch in Deutschland oft sehr lange gedauert. Allein bei der Gleichbehandlung von Frauen und Männern dauerte es gut 40 Jahre bis das EU-Recht einigermaßen fehlerfrei umgesetzt wurde.

3. Das geltende Arbeitszeitgesetz ist ein Beispiel für eine solch katastrophal fehlerhafte Umsetzung. Das Gesetz sollte ursprünglich der Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie dienen und der Umsetzung des Urteils des EuGH zum Nachtarbeitsverbot. Dabei stand der Gesundheitsschutz im Vordergrund. Heute wissen wir, daß die Ansammlung von Arbeitszeitvolumina nichts mit Gesundheitsschutz zu tun hat. Maßgebend ist nicht der „Ausgleich“ von Arbeitszeiten auf einem „Konto“, denn die menschliche Natur hat keine „Konten“. Vielmehr ist gerade die „starre“ und „inflexible“ Arbeitszeit die für den Menschen gesündeste.

4. Es wird zentral darauf ankommen, ob die Gewerkschaften nun wieder Gebrauch machen von dem ihnen gewährten „Recht“, von Mindeststandards nach unten abzuweichen oder ob sie die Steilvorlage des EuGH nutzen und nun das Maximum dessen für die Beschäftigten herausholen das möglich ist: Klare Berechenbarkeit der Arbeitszeiten, ggf. Abschaffung von Arbeitszeitkonten, völlige Transparenz von Arbeitszeitprotokollen, Verbot jeder Nichtvergütung von Überstunden, massive Beweiserleichterungen im Falle von Vergütungsklagen, ja ggf. und im Ergebnis eine Reduzierung von Überstunden überhaupt. Das aber ist **Kampf und nochmals Kampf und zwar jetzt und nicht erst nachdem man wieder 2 Jahre auf den deutschen Gesetzgeber gewartet hat.**