

01.06.2019 - Vom Umgang mit Überstunden

Was machen die Gewerkschaften mit dem Urteil des EuGH zur Arbeitszeitprotokollierung?

von Rolf Geffken

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

Dabei gibt es grundsätzlich auch in Deutschland Grenzen. Da ist vor allem das Arbeitszeitgesetz von 1994, das inzwischen einige Gewerkschafter deswegen für verteidigungswert erachten, weil einige Unternehmer und bürgerlichen Politiker es noch mehr verschlechtern wollen. Sie fordern demzufolge: «Hände weg vom Arbeitszeitgesetz!»

Doch es war dieses 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. Seitdem 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.

Die große Mehrzahl der Betriebe, die Arbeitszeitkonten praktizieren, machen dies mit Hilfe von Tarifverträgen, denen Gewerkschaften ihre Zustimmung erteilten, und mit Hilfe von Betriebsräten, die ebenfalls oft gar nichts anderes mehr kennen. 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.

Daneben haben wir eine Rechtsprechung, die die Durchsetzung von Überstundenvergütung von 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. Arbeitszeitznachweis, 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 öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers gegenüber dem Staat ist und nicht gegenüber dem einzelnen Beschäftigten. Der Arbeitgeber kann zwar bei Verstoß mit einem Bußgeld belegt werden, aber Auswirkungen auf die Rechte des Beschäftigten, etwa durch eine Beweiserleichterung, hat es nicht.

Das Urteil des EuGH ist fortschrittlicher

So heißt es in einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein aus dem Jahre 2011 dazu: «Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer Auskünfte zu erteilen, damit dieser Ansprüche durchsetzen kann.»

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 hundert Jahre hätte warten können: Nur so könne gewährleistet werden, dass die Mindestruhezeiten und die Obergrenze für die wöchentliche Arbeitszeit den Arbeitnehmern auch «tatsächlich» zugutekomme. Doch was macht man nun mit diesem Urteil?

Dieses Urteil wurde von spanischen Gewerkschaften erstritten und von spanischen Gerichten durch einen Vorlagebeschluss an den EuGH möglich gemacht. Nicht durch deutsche Gewerkschaften oder Gerichte. Das war kein Zufall, denn auf der Ebene der EU spiegeln sich eben auch andere Kräfteverhältnisse wider, als sie in Deutschland herrschen: aktivere Gewerkschaften, z.B. in Spanien, Frankreich, Italien, Belgien und Portugal, als in Deutschland und eine wesentlich «arbeitnehmerfreundlichere» Rechtsprechung als in Deutschland.

Das Urteil muss in Deutschland erst noch durch ein Gesetz des Bundestags umgesetzt werden. Diese Umsetzung wird kein «Geschenk» mehr sein, sondern muss erkämpft werden. 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.

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.

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 maximal Mögliche für die Beschäftigten herausholen: 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.