



ZDH
ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

ZDH • Postfach 110472 • 10834 Berlin

Handwerkskammern
Zentralfachverbände
Regionale Handwerkskammertage
Regionale Vereinigungen der Landesverbände
Landeshandwerksvertretungen
Wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks

Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin
www.zdh.de

Abteilung: Arbeitsmarkt, Tarifpolitik
und Arbeitsrecht
Ansprechpartner: Birgit Schweer
Tel.: +49 30 206 19-186
Fax: +49 30 206 19-59186
E-Mail: schweer@zdh.de

Rundschreiben 6/21

Berlin, 12. Januar 2021

Per E-Mail

Arbeitsgericht Emden modifiziert die Darlegungslast in Überstundenprozessen

Zusammenfassung

Für die Vergütungspflicht von Überstunden reicht es aus, wenn sich der Arbeitgeber darüber durch Einsichtnahme in die Arbeitszeiterfassung Kenntnis hätte verschaffen können.

Sehr geehrte Damen und Herren,

durch das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019 (Rechtssache CCOO, Az.: C-55/18, vgl. dazu ZDH-Rundschreiben Nr. 48/19 vom 16. Mai 2019) wird die Darlegungslast im Überstundenprozess modifiziert. Dies stellte das Arbeitsgericht Emden (Arbeitsgericht) mit Urteil vom 24. September 2020 (Az.: 2 Ca 144/20) fest und stellte heraus, dass die bisher vom Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 10. April 2013, Az.: 5 AZR 122/12) geforderte – positive – Kenntnis als Voraussetzung für eine „Duldung“ der Leistung etwaiger Überstunden und damit für eine Zurechenbarkeit bzw. arbeitgeberseitige Veranlassung infolge des genannten EuGH-Urteils jedenfalls dann nicht erforderlich sei, wenn der Arbeitgeber sich die Kenntnis der Arbeitszeiten des Arbeitnehmers durch Einsichtnahme in die Arbeitszeiterfassung, zu deren Einführung, Überwachung und Kontrolle die Arbeitgeberin verpflichtet ist, hätte verschaffen können.

Das Arbeitsgericht befasste sich im vorliegenden Urteil auch mit der Frage, ob aus dem EuGH-Urteil eine unmittelbare Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung folge und ob es einer richtlinienkonformen Auslegung von § 16 Abs. 2 ArbZG oder einer Umsetzung durch den Gesetzgeber bedarf.

Vereinsregisternummer:
VR 19916 Nz, Amtsgericht
Berlin Charlottenburg
Steuernummer:
27/622/50987

Bankverbindungen:
Landesbank Berlin Girozentrale
13 327 810 (BLZ 100 500 00)
IBAN DE24 1005 0000 0013 3278 10
BIC/SWIFT BELADEBEXX

Berliner Volksbank
830 183 2002 (BLZ 100 900 00)
IBAN DE94 1009 0000 8301 8320 02
BIC/SWIFT BEVODEBB

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

I. Sachverhalt

Die Klägerin war bei der Beklagten als kaufmännische Angestellte mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt. Laut ihres Arbeitsvertrags war sie nach Absprache alle zwei bis drei Wochen zur Samstagsarbeit verpflichtet, die zusätzlich mit einem pauschalen Zuschlag von 50,00 EUR brutto vergütet wurde. Mit dem vereinbarten Gehalt sollte die geleistete Arbeitszeit einschließlich etwaiger Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge sowie der Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit abgegolten werden. Von der Klägerin wurden mittels einer von der Beklagten zur Verfügung gestellten Software „Kommt“- und „Geht“- sowie „Pausen“-Zeiten erfasst.

Zwischen den Parteien besteht Uneinigkeit, ob die von der Klägerin erfassten Zeiten die tatsächlichen Arbeitszeiten sind und ob Überstunden der Beklagten zuzurechnen sind. Die Klägerin ist der Ansicht, die geschuldete Arbeitsleistung sowie 1.001,15 Überstunden geleistet zu haben. Die Beklagte führt dagegen aus, dass die Klägerin in Form von Vertrauensarbeitszeit beschäftigt gewesen sei und die Arbeitszeiten zwar aufgezeichnet, aber nicht kontrolliert worden seien. Es sei mit der Klägerin abgesprochen gewesen, dass sie selbst auf die Einhaltung ihrer Arbeitszeit zu achten habe. Die Klägerin habe einen Ausgleich der Zeit nicht selbst herbeigeführt. Eine Anweisung zur Leistung von Überstunden habe es nicht gegeben. Auch habe die Klägerin zu keinem Zeitpunkt während des Arbeitsverhältnisses eine Überbelastung oder ausufernde Überstundenzeiten beklagt.

Nachdem die Beklagte die Vergütung der Überstunden verweigerte, erhob die Klägerin Klage beim Arbeitsgericht Emden.

II. Entscheidungsgründe

Das Arbeitsgericht Emden kam zu dem Ergebnis, dass die Klägerin die von ihr geltend gemachten Überstunden in Höhe von 1.001,15 erbracht hat und verurteilte die Beklagte zur entsprechenden Vergütung der Überstunden.

In seiner Urteilsbegründung verwies das Arbeitsgericht zunächst darauf, dass die Regelungen im Arbeitsvertrag, wonach Mehrarbeitszuschläge sowie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit mit der Zahlung des Gehalts abgegolten seien, als Allgemeine Geschäftsbedingungen anzusehen seien und der Inhaltskontrolle mangels hinreichender Transparenz nach § 307 Abs. 1 S. 2, Abs. 3 S. 2 BGB nicht standhielten.

Darüber hinaus sah es den Nachweis als erbracht an, dass die Klägerin im streitgegenständlichen Zeitraum bisher keine Vergütung der Überstunden im Umfang von 1.001,15 Stunden erhalten habe. Die Klägerin habe ihrer im Rahmen der abgestuften Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess auf der ersten Stufe ihrer Darlegungslast mit Vortrag, an welchen Tagen sie von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten habe, genüge getan. Werden wie im vorliegenden Fall durch die Klägerin vom Arbeitgeber unterzeichnete Arbeitszeitznachweise vorgelegt, ist der Arbeitgeber aufgefordert, substantiiert zu erwidern, aus welchen Gründen und in welchem Umfang die von ihm abgezeichneten Arbeitsstunden nicht geleistet wurden.

Auf der zweiten Stufe sei zu erörtern, ob dem Arbeitgeber etwaige Überstunden zurechenbar bzw. von ihm veranlasst worden sind. Der Rechtsprechung des BAG folgend, müssen Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sein. Das Arbeitsgericht geht davon aus, dass die vom BAG bisher geforderte positive Kenntnis als Voraussetzung für eine Duldung etwaiger Überstunden und damit für eine Zurechenbarkeit bzw. arbeitgeberseitige Veranlassung infolge des CCOO-Urteils nicht erforderlich sei, wenn die Arbeitgeberin sich die Kenntnis der Arbeitszeiten der Arbeitnehmerin durch Einsichtnahme in die Arbeitszeiterfassung hätte verschaffen können.

Zudem weist das Arbeitsgericht darauf hin, dass sich aus § 618 BGB eine arbeitgeberseitige Verpflichtung zur Messung, Aufzeichnung und Kontrolle der Arbeitszeiten der Beschäftigten ergebe. Überdies ergebe sich die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einrichtung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems zur Arbeitszeiterfassung bereits direkt aus Art. 31 Abs. 2 GRC iVm. der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (RL/2003/88/EG). Die in Art. 17 Abs. 1 der RL/2003/88/EG vorgesehene Messung der Arbeitszeit beinhalte auch eine Aufzeichnungs- und Kontrollpflicht durch den Arbeitgeber.

III. Bewertung / Folgen der Entscheidung

Die vom Arbeitsgericht Emden aus dem CCOO-Urteil gezogenen Folgerungen gehen weit über die Feststellungen des EuGH hinaus. Zum einen ist darauf hinzuweisen, dass sich das EuGH-Urteil direkt an die Mitgliedstaaten wendet. Eine eventuell erforderliche Umsetzung des Urteils hat damit in erster Linie durch den Gesetzgeber selbst zu erfolgen, nicht aber durch die nationalen Arbeitsgerichte. Ein solcher Alleingang der Arbeitsgerichte würde schnell zu einem unübersichtlichen Flickenteppich an Entscheidungen führen und unnötige Rechtsunsicherheiten hervorrufen. Überdies ist darauf zu verweisen, dass das EuGH-Urteil lediglich die Feststellung enthält, dass ein System zur Arbeitszeiterfassung zur Verfügung zu stellen sei. Die vom Arbeitsgericht Emden vertretene Auffassung, dass aus dem Zurverfügungstellen eines Zeiterfassungssystems eine Pflicht zur Kontrolle und Überwachung der Arbeitszeiten und im Finalschluss die Duldung von Überstunden folge, lässt sich aus dem CCOO-Urteil des EuGH nicht entnehmen.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Emden ist diesem Schreiben in der Anlage zu Ihrer Kenntnisnahme beigelegt.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Jan Dannenbring
Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt,
Tarifpolitik und Arbeitsrecht

gez. Birgit Schweer
Referatsleiterin

Anlage