

EuGH zur Aufzeichnungspflicht von Arbeitszeiten

Mit seinem Urteil vom 14. Mai 2019 (C-55/18) stellte der EuGH die Verpflichtung von Arbeitgebern zur Erfassung der vollständigen Arbeitszeit von Arbeitnehmern fest. Diese Verpflichtung ergibt sich aus Sicht des EuGH aus der rechtskonformen Auslegung der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (EU-RL 2003/88) und dem daraus resultierenden Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer.

Executive Summary

- > Das Urteil des EuGH nimmt in erster Linie den deutschen Gesetzgeber in die Pflicht. Er muss nun die Form und Modalitäten eines Aufzeichnungssystems in deutsches Recht umsetzen, das den Vorgaben der europäischen Arbeitszeitrichtlinie und der Auslegung durch den EuGH genügt. Bis dahin kann aus unserer Sicht vom Arbeitgeber keine vollständige Erfassung der Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer verlangt werden. Dies bedeutet, dass derzeit das Arbeiten in Vertrauensarbeitszeit sowie flexibles und mobiles Arbeiten weiterhin ohne vollständige Erfassung der Arbeitszeit möglich sind.
- > Hat der Arbeitgeber bisher die Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer vollständig erfasst, so ergeben sich keine bzw. keine großen Veränderungen. Fraglich erscheint allerdings, ob der Arbeitgeber weiterhin die Einhaltung der Vorgaben des Arbeitszeitrechts auf die Arbeitnehmer delegieren kann.
- > Es bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber das Urteil des EuGH vom 14. April 2019 zum Anlass nimmt, das Arbeitszeitgesetz an die neuen Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt anzupassen.

Entscheidung des EuGH vom 14. Mai 2019

Nach dem Urteil des EuGH vom 14. Mai 2019 müssen die Arbeitgeber die gesamte Arbeitszeit und Pausen ihrer Arbeitnehmer erfassen. Nur so können der Beginn, das Ende und die Dauer der Arbeitszeit und damit der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer

effektiv kontrolliert und durchgesetzt werden. Arbeitnehmer haben ein Grundrecht auf Einhaltung und Begrenzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit sowie auf Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten.

Daher ist nach dem EuGH jeder Arbeitgeber verpflichtet, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, das die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit vollständig erfasst. Nur ein solches Arbeitszeiterfassungssystem bietet den Arbeitnehmern als schwächerer Partei des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit zu objektiven und verlässlichen Daten über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu gelangen und damit die Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit einschließlich der Überstunden sowie die Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten nachzuweisen. Ohne ein solches System ist es für die Arbeitnehmer äußerst schwierig oder gar unmöglich, ihre Rechte in punkto Arbeitszeit durchzusetzen, was dem Zweck der Arbeitszeitrichtlinie zuwiderläuft.

Der EuGH betont in seiner Entscheidung allerdings auch, dass die Mitgliedsstaaten unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs und der Größe und Form der Unternehmen die Modalitäten eines solchen Systems zur Arbeitszeiterfassung festlegen können. Daneben gestattet bereits die europäische Arbeitszeitrichtlinie insbesondere für leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungskompetenz, Ausnahmen von den strengen Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Si-

cherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zuzulassen.

Was müssen Arbeitgeber tun?

- Die gute Nachricht ist, Arbeitgeber müssen nicht ab sofort die Arbeitszeit der Arbeitnehmer vollständig dokumentieren. Zunächst ist der deutsche Gesetzgeber gefragt. Bisher ist der Arbeitgeber gemäß § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit zu erfassen. Diese teilweise Aufzeichnungspflicht dürfte nach dem Urteil des EuGH nicht mehr den Anforderungen der europäischen Arbeitszeitrichtlinie genügen. Der deutsche Gesetzgeber wird daher aufgrund der Rechtsprechung des EuGH das nationale Arbeitszeitgesetz anpassen müssen. Es bleibt zu hoffen, dass der Gesetzgeber die ihm insoweit vom EuGH gegebenen Möglichkeiten nutzt und Ausnahmen von der Verpflichtung der vollständigen Erfassung der Arbeitszeit für kleinere Unternehmen oder bestimmte Berufsgruppen zulässt. Der Arbeitsminister will bis zum Jahresende einen Gesetzesentwurf vorlegen. Dieser Entwurf sollte abgewartet werden, bevor arbeitgeberseitig Maßnahmen eingeleitet werden.



- Da Arbeitgeber nicht schon jetzt zur vollständigen Erfassung der Arbeitszeit verpflichtet sind, drohen nach unserer Bewertung derzeit noch keine Bußgelder durch die Aufsichtsbehörden, wenn die Arbeitszeiten (noch) nicht vollständig im Sinne des EuGH-Urteils erfasst werden. Allerdings könnte das Urteil die Aufsichtsbehörden dazu motivieren, die Einhaltung der Arbeitszeit und die entsprechende Dokumentation nach dem derzeit gültigen Arbeitszeitgesetz schon heute strenger zu überprüfen.

- Für Arbeitgeber, die bereits jetzt die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer vollständig mit Hilfe eines Arbeitszeiterfassungssystems erfassen, ergeben sich durch die Entscheidung des EuGH keine Veränderungen. Insofern kann die Arbeitszeit weiterhin durch vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Instrumente erfasst werden.
- Das Thema Datenschutz darf in dem Zusammenhang allerdings ebenfalls nicht aus den Augen gelassen werden. Bisher richtet sich die Zulässigkeit der mit der Zeiterfassung verbundenen Datenverarbeitung nach den Vorschriften der EU-Datenschutzgrundverordnung und des Bundesdatenschutzgesetzes. Nach diesen Vorgaben wäre eine Datenverarbeitung im Umfang, wie der EuGH sie fordert, nur für ganz bestimmte Branchen und nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Es bleibt abzuwarten, ob der nationale Gesetzgeber bei der Umsetzung des EuGH Urteils auch diesen Aspekt berücksichtigen wird, um die umfassende Zeiterfassung, wie der EuGH sie fordert auch datenschutzrechtlich in allen Bereichen zu ermöglichen.

Künftige Auswirkungen des EuGH Urteils auf das deutsche Recht

Das Urteil des EuGH wird Auswirkungen auf das Arbeitsleben haben. Allerdings bleibt zunächst die Umsetzung des Urteils durch den nationalen Gesetzgeber abzuwarten. Eile ist derzeit unangebracht.

Nachfolgend werden mögliche Auswirkungen des Urteils des EuGH vom 14. Mai 2019 auf das deutsche Arbeitsrecht kurz angerissen:

Ende der Vertrauensarbeitszeit?

Bei der Vertrauensarbeitszeit nimmt der Arbeitgeber keine Zeiterfassung seiner Arbeitnehmer vor. Ob das Urteil des EuGH vom 14. Mai 2019 die Vertrauensarbeitszeit vollständig beendet, ist noch nicht sicher. Es besteht die Hoffnung, dass der deutsche Gesetzgeber die ihm vom EuGH und durch die Arbeitszeitrichtlinie eingeräumten Ausnahmetatbestände nutzt und die Verpflichtung zur vollständigen Erfassung der Arbeitszeit nicht für alle Unternehmen und Berufsgruppen verbindlich festlegt. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer höherer Hierarchieebenen mit Vertrauensarbeitszeit und für Außendienstmitarbeiter.

Ende der flexiblen Arbeitszeit?

Läutet die Pflicht des Arbeitgebers, die tägliche Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer minutengenau zu erfassen, das Ende des flexiblen und mobilen Arbeitens ein? Im heutigen digitalen Zeitalter, in dem die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zunehmend verschwinden, erledigen viele Arbeitnehmer arbeitsbezogene Aufgaben außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit außerhalb der Arbeitsstätte oder erbringen ihre Arbeitszeit zumindest teilweise im Home-Office. Außerdem unterbrechen Arbeitnehmer hin und wieder ihre gesetzlichen Ruhezeiten und führen ein kurzes Telefonat oder beantworten eine E-Mail. Einer solchen flexiblen und mobilen Arbeitswelt steht die Verpflichtung des Arbeitgebers zur minutengenauen Erfassung der täglichen Arbeitszeit entgegen. Es bleibt mit Spannung abzuwarten, ob und wie der deutsche Gesetzgeber diese Gegensätze auflöst.

Welche Arbeitszeit ist zu dokumentieren?

Grundsätzlich unterscheidet die Rechtsprechung nach vergütungspflichtiger und arbeitsschutzrechtlicher Arbeitszeit. Vergütungspflichtige und arbeitsschutzrechtliche Arbeitszeit sind unabhängig voneinander zu bewerten. So kann es beispielsweise sein, dass Reisezeiten arbeitsschutzrechtlich nicht relevant sind, aber dennoch zu vergüten sind. Hier stellt sich dann die Frage, welche Arbeitszeit durch den Arbeitgeber vollständig zu erfassen ist. Aus unserer Sicht spricht viel dafür, dass nur die arbeitsschutzrechtliche Arbeitszeit vollständig zu erfassen ist. Denn der EuGH stellt in seiner Urteilsbegründung maßgeblich auf die Einhaltung der Arbeitszeitrichtlinie aus Gedanken des Gesundheitsschutzes ab. Sicher ist dies allerdings nicht. Denn der EuGH möchte den Arbeitnehmern mit der Dokumentationspflicht der täglichen Arbeitszeit auch die Durchsetzung seiner Rechte erleichtern. Insofern müssten dann wohl sowohl die arbeitsschutzrechtliche Arbeitszeit als auch die vergütungspflichtige Arbeitszeit vollständig dokumentiert werden. Die Diskussion und die Gesetzgebung hierzu bleiben abzuwarten.

Beweismittel für Geltendmachung von Überstunden?

Wenn der Arbeitgeber künftig tatsächlich zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit verpflichtet sein sollte, so erhalten die Arbeitnehmer mit der Aufzeichnung ihrer Arbeitszeit ein Beweismittel für die Geltendmachung von Überstunden. Denn mit der Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit ist der nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG, Urteil vom 21.12.2016 – 5 AZR 363/16) erforderliche Nachweis erbracht, an welchen Tagen der Arbeitnehmer von wann bis wann Arbeit geleistet hat und er über die vertraglich geschuldete Arbeitszeit hinaus Arbeitsleistungen erbracht hat. Zur erfolgreichen Geltendmachung von Überstunden wäre es dann allerdings immer noch erforderlich, dass die Überstunden dem Arbeitgeber zurechenbar sind. Insoweit gelten dann die bisherigen allgemeinen Grundsätze.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats?

Sollte es tatsächlich zu einer Verpflichtung des Arbeitgebers zur minutengenauen Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer kommen, so stünden dem Betriebsrat bei der Einführung oder Erweiterung des Systems zur Arbeitszeiterfassung Mitbestimmungs- und Initiativrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu.

Dr. Philipp Kuhn

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Standort Heidelberg
philipp.kuhn@gsk.de

Matthias Kaiser

Rechtsanwalt
Standort Heidelberg,
matthias.kaiser@gsk.de

Urheberrecht

GSK Stockmann – Alle Rechte vorbehalten. Die Wiedergabe, Vervielfältigung, Verbreitung und/oder Bearbeitung sämtlicher Inhalte und Darstellungen des Beitrages sowie jegliche sonstige Nutzung ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von GSK Stockmann gestattet.

Haftungsausschluss

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot auf Beratung oder Auskunft dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko.

GSK Stockmann und auch die in dieser Mandanteninformation namentlich genannten Partner oder Mitarbeiter übernehmen keinerlei Garantie oder Gewährleistung, noch haftet GSK Stockmann und einzelne Partner oder Mitarbeiter in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grund empfehlen wir, in jedem Fall eine persönliche Beratung einzuholen.

www.gsk.de

GSK STOCKMANN

BERLIN

Mohrenstraße 42
10117 Berlin
Tel +49 30 203907-0
Fax +49 30 203907-44
berlin@gsk.de

FRANKFURT/M.

Taunusanlage 21
60325 Frankfurt
Tel +49 69 710003-0
Fax +49 69 710003-144
frankfurt@gsk.de

HAMBURG

Neuer Wall 69
20354 Hamburg
Tel +49 40 369703-0
Fax +49 40 369703-44
hamburg@gsk.de

HEIDELBERG

Mittermaierstraße 31
69115 Heidelberg
Tel +49 6221 4566-0
Fax +49 6221 4566-44
heidelberg@gsk.de

MÜNCHEN

Karl-Scharnagl-Ring 8
80539 München
Tel +49 89 288174-0
Fax +49 89 288174-44
muenchen@gsk.de

LUXEMBURG

GSK Luxembourg SA
44, Avenue John F. Kennedy
L-1855 Luxembourg
Tel +352 2718 0200
Fax +352 2718 0211
luxembourg@gsk-lux.com