

Arbeitszeiterfassung gemäß EuGH – Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser

EINFÜHRUNG

Es war verärgert ruhig um den EuGH, umso nachhaltiger ist der Donnerhall, mit dem die Entscheidung des EuGH vom 14.05.2019 (Az.: C-55/18) zur Arbeitszeiterfassung HR und Compliance gleichermaßen ins Grübeln bringt. So eingängig die Kernaussage des Gerichts ist, die Mitgliedstaaten der EU müssten Arbeitgeber verpflichten, ein *„objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“*, so groß sind die Fragezeichen, was die Entscheidung aktuell für HR und Compliance in Deutschland bedeutet.

Doch zunächst zurück zum Ausgangspunkt: Eine spanische Gewerkschaft beehrte im Wege der Verbandsklage gegenüber der Deutschen Bank Feststellung, dass ein System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit, also nicht nur der Überstunden, einzuführen ist. Die spanische Rechtsprechung ging bis dahin davon aus, dass es – wie auch im deutschen Recht – lediglich einer Erfassung der Überstunden bedürfe. Der mit dem Rechtsstreit befasste spanische Nationale Gerichtshof (*„Audiencia Nacional“*) wandte sich daraufhin im Wege des Vorabentscheidungsersuchens an den EuGH.

Der EuGH knüpft zunächst an Art. 31 Abs. 2 der Charta der Grundrechte der EU an, wonach jeder Arbeitnehmer ein Recht auf Begrenzung der Höchstarbeitszeit hat. Dieses Grundrecht werde in der Richtlinie 2003/88, der Arbeitszeitrichtlinie, konkretisiert. In diesem Sinne sowie im Lichte der Art. 4 und 11 der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie (89/391/EWG) ergebe sich aus den Art. 3, 5 und 6 der Arbeitszeitrichtlinie für Mitgliedstaaten und Arbeitgeber die Pflicht, im Interesse des Gesundheitsschutzes ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Messung der täglichen Arbeitszeit zu schaffen. Das betrifft die gesamte tägliche Arbeitszeit und somit nicht nur die Überstunden.

Die Erwägungen des EuGH sind darüber hinaus gespickt mit Aussagen, die trefflichen Anlass zur Spekulation über das Arbeitszeiterfassungssystem der Zukunft bieten: So hält der EuGH fest, dass den Mitgliedsstaaten Spielraum bleibe, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere dessen Form festzulegen, und das *„gegebenfalls unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs“* sowie der *„Eigenheiten bestimmter Unternehmen, namentlich ihrer Größe“*. In anderem Zusammenhang hebt der EuGH dann aber

hervor, dass der Zeugenbeweis allein kein wirksames Beweismittel sei und es deshalb eines Systems bedürfe, das zu objektiven, verlässlichen und für die Aufsichtsbehörden zugänglichen Datensätzen führe.

WAS NUN?

Zunächst einmal enthält die Entscheidung einen unmissverständlichen Auftrag auch an den deutschen Gesetzgeber, Arbeitgeber zu verpflichten, die tägliche Arbeitszeit vom Beginn bis zum Ende zu erfassen. Damit steht § 16 Abs. 2 ArbZG zur Überarbeitung an. Bedenkt man die Vorgabe des EuGH, objektive, verlässliche und zugängliche Systeme zu schaffen, dürfte es insoweit regelmäßig auf technische bzw. IT-basierte Lösungen hinauslaufen. Im Ergebnis bleibt abzuwarten, was das Gesetzgebungsverfahren insoweit bringt. Spannend dürfte im Zuge dessen auch werden, ob den Arbeitgebern in Einklang mit DSGVO und BDSG neu auch Kontrollmöglichkeiten eingeräumt werden. Denn ein *„verlässliches“* System setzt an sich voraus, dass die Eingaben verlässlich und somit kontrollierbar sind. Die Diskussion um mobiles Arbeiten in Vertrauensarbeitszeit – also die Arbeitswelt 4.0 – dürfte hier um eine weitere Facette bereichert werden. Das gilt auch mit Blick darauf, ob neben den leitenden Angestellten auch andere Tätigkeiten wegen ihrer besonderen Merkmale von einer Aufzeichnungspflicht ausgenommen werden sollen. Die Arbeitszeitrichtlinie bietet für solche Ausnahmen in Art. 17 ihre Grundlage.

Losgelöst davon dürfte voraussichtlich keine Pflicht der Arbeitgeber bestehen, in *„vorausgehendem Gehorsam“* schon jetzt flächendeckend allumfassende Arbeitszeiterfassungssysteme einzuführen. Denn anders als das spanische Recht dürfte § 16 Abs. 2 ArbZG, wonach ausdrücklich nur die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen ist, wohl kaum Spielraum für eine europarechtskonforme Auslegung einschließlich einer Rechtsfortbildung bieten. Der Wortlaut ist an sich klar, auch wenn einige Stimmen in der Literatur schon vor der EuGH-Entscheidung eine Pflicht zur vollständigen Arbeitszeitaufzeichnung in § 16 Abs. 2 ArbZG hineinlesen wollten und diese Stimmen durch den EuGH sicherlich *„Rückenwind“* erhalten. Insgesamt dürfte es aber eher nicht zu erwarten sein, dass ein Arbeitgeber schon jetzt gemäß § 22 ArbZG ordnungswidrig handelt, wenn er auf den Gesetzgeber wartet und noch kein allumfassendes Arbeitszeiterfassungssystem einführt.

Nicht auszuschließen ist aber, dass die Gerichte an anderer, wesentlich versteckterer Stelle nachjustieren. Als Beispiel mag hier die Rechtsprechung zur Darlegungs- und Beweislast in Prozessen um die Überstundenvergütung dienen. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht hier die Darlegungslast in jüngeren Entscheidungen schon zugunsten der Arbeitnehmer neu austariert; die Rechtsprechung des EuGH mag hier aber weiteren Anlass bieten, dem Arbeitnehmer entgegen zu kommen, falls die Arbeitszeiten nicht systematisch erfasst werden. Die Entscheidung des BAG vom 21.12.2016 (5 AZR 262/16) weist bereits diesen Weg. Ein Streit um Überstundenvergütung kann so zum ungeahnt großen Problem werden, wenn die Handhabung der Überstunden Schwächen aufweist.

WAS TUN?

Eines ist gewiss: Es wird für Arbeitgeber ernst, soweit es um die Arbeitszeit geht. Das betrifft im Ergebnis nicht nur die Arbeitszeit im arbeitszeitrechtlichen, sondern auch in vergütungsrechtlichem Sinne. Arbeitgeber werden gut beraten sein, schon jetzt

- umso mehr darauf zu achten, dass jedenfalls die Überstunden gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG aufgezeichnet werden. Hier ist nicht auszuschließen, dass sich die Prüfpraxis der Aufsichtsbehörden verschärft, auch wenn der Gesetzgeber noch nicht gehandelt hat. Überdies kann so Vorsorge vor Überstundenprozessen getroffen werden;
- arbeitsvertragliche Klauseln zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit und Überstundenabgeltung sowie Ausschlussfristen so zu gestalten, dass keine unnötige Motivation für Überstundenprozesse besteht;
- interne Regelungen/Praktiken, Betriebsvereinbarungen etc. auf Handlungsbedarf zu überprüfen.

Gerade Letzteres dürfte zu intensiven Diskussionen führen, sei es mit den Arbeitnehmern oder den Betriebsräten. Denn wenn die Arbeitszeit künftig vollständig erfasst werden muss, kommt man gar nicht an der Frage vorbei, ob die moderne „kreative Pause“ im Internet, die klassische Raucherpause, der beliebte Austausch über die Fußballergebnisse des Wochenendes, die Dienstreise oder auch nur der flinke Gedanke an die „Problemstellung X“ auf dem abendlichen Sofa mitzuzählen und somit zu erfassen ist. Insgesamt empfehlen sich klare Regelungen, was und was nicht zu erfassen ist und wann zur Gewährleistung der Ruhezeiten nicht gearbeitet werden darf. Je mobiler und agiler die Arbeit, desto größer wird insoweit der Regelungsbedarf sein. Will sich der Arbeitgeber vor unkontrollierten, vom Arbeitnehmer aufgedrängten Arbeitszeitverstößen schützen, dürften „Arbeitszeit Policies“ damit das Mittel der Wahl sein.

Schließlich ist die Entscheidung des EuGH ein weiterer Beleg dafür, dass es jedenfalls bei europarechtlich begründeten, arbeitsrechtlichen Regelungen häufig nicht damit getan ist, auf die Einhaltung der Regelungen in der Praxis zu vertrauen. Indem verlässliche Systeme zur Arbeitszeitkontrolle gefordert werden, fügt der EuGH ein weiteres Puzzlestück zu einer arbeitsrechtlichen Compliance hinzu. Den Weg wies hier bislang § 12 AGG, der den Arbeitgeber verpflichtet, vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen nach dem AGG zu treffen. Dieser wird nun konsequent fortgesetzt. Damit sollte die Entscheidung für Compliance auch Anstoß sein,

- den Umgang mit arbeitsrechtlichen Risiken, etwa zum AGG, zu überprüfen und Präventivmaßnahmen wie Schulungen etc. zu ergreifen.

Zögern Sie bitte nicht, uns bei Fragen zu diesem Thema anzusprechen. Gerne nehmen wir Sie – soweit noch nicht geschehen – auf den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters auf, in dem wir regelmäßig arbeitsrechtliche Fragen sowie Fragen an der Schnittstelle zu Compliance (IVV, Datenschutz, AÜG, Investigations etc.) behandeln. Schicken Sie uns zu diesem Zweck gerne einfach eine kurze [Mail](#).

KONTAKT



Dr. Thilo Mahnhold
t.mahnhold@justem.de



Janine Weber
j.weber@justem.de

www.justem.de