

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

diesmal steht eine aktuelle Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs im Blickpunkt, die noch große Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht haben kann.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Arbeitgeber müssen verpflichtet werden, ein System zur Erfassung der Arbeitszeit einzurichten

EuGH, Urteil vom 14.05.2019 (C-55/18), Pressemitteilung Nr. 61/19

Der EuGH hat wieder zugeschlagen:

„... Um die nützliche Wirkung der von der Arbeitszeitrichtlinie und der Charta verliehenen Rechte zu gewährleisten, müssen die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber daher verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Es obliegt den Mitgliedstaaten, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere der von ihm anzunehmenden Form, zu bestimmen und dabei gegebenenfalls den Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs oder Eigenheiten, sogar der Größe, bestimmter Unternehmen Rechnung zu tragen.“

Geklagt hatte eine spanische Gewerkschaft gegen den spanischen Ableger der Deutschen Bank, die Deutsche Bank SAE. Da nach einer Studie nur 53,7% der in Spanien geleisteten Überstunden erfasst würden und eine abweichende Entscheidung des spanischen Obersten Gerichts vorlag, hat sich der angerufene spanische Nationale Gerichtshof im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens an den EuGH gewandt.

Nun ist also der deutsche Gesetzgeber gefragt und man darf gespannt sein, wie (und wann) diese Entscheidung in Deutschland am Ende umgesetzt werden wird. Nicht ausgeschlossen ist jedenfalls, dass in Betrieben ab einer bestimmten Größe, sprich Mitarbeiterzahl, und Branche die Einführung einer elektronischen Zeiterfassung ("Stechkarten") vorgeschrieben werden wird. Anders ist eine "objektive" und "verlässliche" Zeiterfassung auch kaum denkbar, auch nicht für kleiner Betriebe oder bestimmte Branchen. Aber wie soll dies beispielsweise für Montage-tätigkeiten und ähnliches gehandhabt

werden, bei denen Arbeitnehmer auf Reisen sind?

Was der EuGH ausführt, ist letzten Endes natürlich völlig richtig. Damit wird auch einer Umgehung des Mindestlohns durch unbezahlte Überstunden Einhalt geboten. Und wer als Arbeitnehmer schon einmal versucht hat, die Vergütung von Überstunden einzuklagen, weiß welche Darlegungslast dies bedeutet. Auf der anderen Seite handelt es sich nicht immer um vom Arbeitgeber angeordnete Überstunden, wenn ein Arbeitnehmer nur länger an seinem Arbeitsplatz bleibt. Die Rechte der Arbeitnehmer werden damit aber auf jeden Fall gestärkt. Im Einzelnen führt der EuGH in der Presseerklärung aus:

„... Der Gerichtshof weist zunächst auf die Bedeutung des Grundrechts eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten hin, das in der Charta verbürgt ist und dessen Inhalt durch die Arbeitszeitrichtlinie weiter präzisiert wird. Die Mitgliedstaaten müssen dafür sorgen, dass den Arbeitnehmern die ihnen verliehenen Rechte zugutekommen, ohne dass die zur Sicherstellung der Umsetzung der Richtlinie gewählten konkreten Modalitäten diese Rechte inhaltlich aushöhlen dürfen. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsvertrags anzusehen ist, so dass verhindert werden muss, dass der Arbeitgeber ihm eine Beschränkung seiner Rechte auferlegt.“

Der Gerichtshof stellt fest, dass ohne ein System, mit dem die tägliche Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers gemessen werden kann, weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und ihre zeitliche Verteilung noch die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden kann, so dass es für die Arbeitnehmer äußerst

schwierig oder gar praktisch unmöglich ist, ihre Rechte durchzusetzen.

Die objektive und verlässliche Bestimmung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit ist nämlich für die Feststellung, ob die wöchentliche Höchstarbeitszeit einschließlich der Überstunden sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten eingehalten worden sind, unerlässlich. Der Gerichtshof vertritt daher die Auffassung, dass eine Regelung, die keine Verpflichtung vorsieht, von einem Instrument Gebrauch zu machen, das diese Feststellung ermöglicht, die nützliche Wirkung der von der Charta und von der Arbeitszeitrichtlinie verliehenen Rechte nicht gewährleistet, da weder die Arbeitgeber noch die Arbeitnehmer überprüfen können, ob diese Rechte beachtet werden. Eine solche Regelung könnte daher das Ziel der Richtlinie, das darin besteht, einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer sicherzustellen, gefährden, und zwar unabhängig von der nach dem nationalen Recht vorgesehenen wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Dagegen bietet ein Arbeitszeiterfassungssystem den Arbeitnehmern ein besonders wirksames Mittel, einfach zu objektiven und verlässlichen Daten über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu gelangen, und erleichtert dadurch sowohl den Arbeitnehmern den Nachweis einer Verletzung ihrer Rechte als auch den zuständigen Behörden und nationalen Gerichten die Kontrolle der tatsächlichen Beachtung dieser Rechte. ...“

Allerdings mag es auch den einen oder anderen Arbeitnehmer geben, der sich bislang ohne Arbeitszeiterfassung ganz wohl gefühlt hat und sich nun mit einer stärkeren Kontrolle durch den Arbeitgeber konfrontiert sieht. Dieser Aspekt scheint mir vom EuGH nur ungenügend berücksichtigt worden zu sein.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de