

Newsletter Arbeitsrecht

Nr. 5 – Mai 2019

EuGH-Urteil: Arbeitszeiten der Arbeitnehmer sind systematisch zu erfassen



■ Einführung

Am 14. Mai 2019 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg entschieden (Rechtssache C-55/18), dass die EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88 und die Grundrechtecharta der Europäischen Union zur **Aufzeichnung der kompletten täglichen Arbeitszeit**, nicht nur der Überstunden, **verpflichten**.

■ Sachverhalt und Entscheidung

Geklagt hatte vor dem EuGH eine spanische Gewerkschaft gegen die Deutsche Bank in Spanien. Sie wollte den Arbeitgeber verpflichten, sämtliche von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit täglich zu erfassen. Nach spanischem Recht war der Arbeitgeber nicht zur generellen Zeiterfassung verpflichtet, sondern nur zur Aufzeichnung von Überstunden.

Der EuGH erklärte die spanische Regelung für europarechtswidrig. Er erblickte darin insbesondere einen Verstoß gegen die Grundrechtecharta, die jedem Arbeitnehmer das Recht auf Einhaltung der täglichen sowie wöchentlichen Höchstarbeitszeit und einer Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen gewährt. Um dies zu gewährleisten, müssen, nach Auffassung des EuGH, **die Mitgliedstaaten den Arbeitgebern die Verpflichtung auferlegen, ein objektives, zuverlässiges und zugängliches System zur Messung der Dauer der von jedem Arbeitnehmer geleisteten täglichen Arbeitszeit einzurichten**.

Nach Ansicht des EuGH ist ein **System zur kompletten Erfassung der Arbeitszeit** (und nicht nur der Überstunden, wie in der zu prüfenden spanischen Regelung) erforderlich, da nur so die Anzahl an geleisteten Arbeitsstunden sowie Überstunden objektiv und zuverlässig gemessen werden kann. Ohne ein solches System könne der Arbeitnehmer seine Rechte – zum Beispiel auf Überstundenvergütung – nicht effektiv geltend machen. Zumindest werde ihm aber die Durchsetzung seiner Rechte durch ein solches System erleichtert.

■ Rechtslage in Deutschland

Die derzeitige Rechtslage in Deutschland ist mit der in Spanien vergleichbar. **Aufzuzeichnen ist in der Regel nur die tägliche Arbeitszeit, die über acht Stunden hinausgeht**, vgl. § 16 Abs. 2 **Arbeitszeitgesetz** (ArbZG). Diese Aufzeichnungen sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. **Strengere Vorgaben** ergeben sich lediglich aus § 17 Abs. 1 **Mindestlohngesetz** (MiLoG), wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

■ Konsequenzen für die Praxis

Welche konkreten rechtlichen Folgen das Urteil des EuGH in Deutschland haben wird, bleibt abzuwarten. Nach dem EuGH-Urteil obliegt es den **Mitgliedstaaten, konkrete Modalitäten zur Umsetzung** der Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung **zu treffen**. Der EuGH betonte dabei, dass es möglich ist, hierbei den **Besonderheiten des Tätigkeitsbereichs und der Größe des Unternehmens** Rechnung zu tragen.

Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier (CDU) teilte mit, klären zu wollen, ob das Urteil des EuGH für Deutschland mit Neuregelungen verbunden sei. Hierzu sei ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben worden. Das Wirtschaftsministerium erklärte weiter, das Urteil lasse einen Auslegungsspielraum. Es nenne zudem keine bestimmte Frist, in welcher die Mitgliedstaaten tätig werden müssten. *„Es ist wichtig Lösungen zu finden, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen gerecht werden und nicht zu weiterer Bürokratie führen.“*

Es besteht daher derzeit kein Grund, in Aktionismus zu verfallen. Arbeitgeber sollten aber die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes kritisch im Blick behalten. Bereits jetzt können die für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes zuständigen Aufsichtsbehörden tätig werden und schlimmstenfalls Bußgelder verhängen, wenn sie Hinweise auf Arbeitszeitverstöße in Unternehmen erhalten oder auch proaktiv die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Vorgaben prüfen.

Gerne unterstützen wir Sie auch weiterhin bei Ihren arbeitsrechtlichen Fragen. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen.

Ihr Schiedermair Arbeitsrechts-Team

Lothar Thür

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Mediator
thuer@schiedermair.com
T: +49 69 95508-122

Dr. Jörg Buschbaum, LL.M (NZ)

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Externer Datenschutzbeauftragter
buschbaum@schiedermair.com
T: +49 69 95508-192

Verena Hechenblaikner, LL.M.

Diplom-Wirtschaftsjuristin
hechenblaikner@schiedermair.com
T: +49 69 95508-192

Nastassja Tramer

Rechtsanwältin
tramer@schiedermair.com
T: +49 69 95508-192

Mona Heck

Rechtsanwältin
heck@schiedermair.com
T: +49 69 95508-192

Wir möchten darauf hinweisen, dass die allgemeinen Informationen in diesem Newsletter eine Rechtsberatung im Einzelfall nicht ersetzen. Sämtliche Newsletter unserer Sozietät finden Sie auch auf unserer Website unter www.schiedermair.com.