

UPDATE ARBEITSRECHT 01/2019



UNSER BERATUNGSSPEKTRUM IM ARBEITSRECHT

- Gestaltung von Arbeits- und Dienstverträgen (Geschäftsführer, Vorstände und Arbeitnehmer einschließlich Bonus-, Provisions- und Tantiemenregelungen)
- arbeitsrechtliche Begleitung von Trennungsprozessen
- Abberufungen und Kündigungen
- Erstellung von Sozialplänen
- Arbeitsrechtliche Beratung bei Unternehmensgründungen
- Ausarbeitung von Betriebsratsanhörungen
- Verhandlung mit Betriebsräten
- Aufhebungsverträge
- Beratung zu individual- und kollektivrechtlichen Fragestellungen
- Prozessführung
- Inhouse-Schulungen

EuGH: Verpflichtung zur systematischen Arbeitszeiterfassung – Ende der Vertrauensarbeitszeit?

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in seiner Entscheidung vom 14.05.2019 (Az: C-55/18) festgestellt, dass Arbeitgeber generell zur systematischen Aufzeichnung von Arbeitszeit verpflichtet sind.

Ausgangsfall:

Eine spanische Gewerkschaft hatte die Deutsche Bank in Spanien verklagt, mit dem Ziel, festzustellen, dass diese zur systematischen Aufzeichnung der Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter verpflichtet sei. Die Deutsche Bank vertrat demgegenüber die Auffassung, sie sei nur zur Aufzeichnung und Übermittlung geleisteter Überstunden zum jeweiligen Monatsende an die Arbeitnehmer verpflichtet, sofern nichts anderes vereinbart sei. Dies entspreche dem geltenden nationalen spanischen Recht.

Das spanische Ausgangsgericht (Audiencia Nacional) legte den Rechtsstreit dem EuGH vor, da es die Vereinbarkeit des spanischen nationalen Rechts mit der europaweit geltenden Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG sowie der Richtlinie 89/391/EWG über die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit überprüft haben wollte.

Das Urteil:

Der EuGH urteilte, dass die Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit umfassend zu erfolgen hat, um einen effektiven Arbeitnehmerschutz zu gewährleisten. Hierfür ist laut EuGH ein „*objektives, verlässliches und für die Arbeitnehmer zugängliches System*“ der Zeiterfassung erforderlich. Der EuGH betont, dass jeder Arbeitnehmer ein Grundrecht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, sowie auf eine tägliche und wöchentliche Ruhezeit hat, welche in der EU-Grundrechte-Charta garantiert sind.

Aktuelle Rechtslage in Deutschland:

In Deutschland bestimmt das Arbeitszeitgesetz, ähnlich wie in Spanien, keine grundsätzliche Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit. Bisher mussten Arbeitgeber lediglich die Zeiten, die über die reguläre werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehen, gemäß § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) in geeigneter Form dokumentieren, um beispielsweise bei einer behördlichen Kontrolle die Einhaltung der geltenden Vorschriften nachweisen zu können.

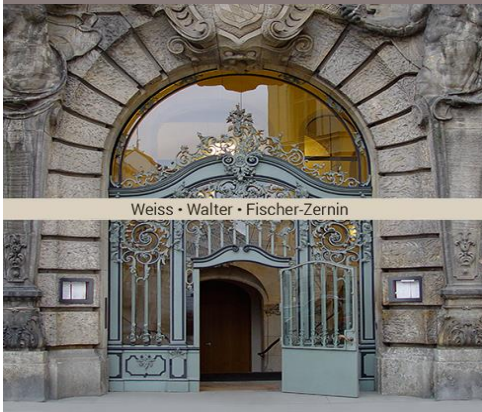
Eine generelle Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit ergab sich bislang nur im Bereich des Mindestlohngesetzes für bestimmte Branchen, die von Schwarzarbeit i.d.R. besonders betroffen sind, sowie allgemein für geringfügige Arbeitsverhältnisse.

So erreichen Sie uns:

Weiss · Walter · Fischer · Zernin
Rechtsanwälte · Wirtschaftsprüfer · Steuerberater
Kardinal-Faulhaber-Straße 10
80333 München
Germany

Tel.: +49 89 290719-0
Fax: +49 89 290719-17
Email: arbeitsrecht@rae-weiss.de

www.rae-weiss.de



In vielen Unternehmen in Deutschland wird die Arbeitszeit deshalb nach wie vor nicht aufgezeichnet. Gerade kleinere Unternehmen praktizieren „Vertrauensarbeitszeit“. Dies bedeutet, dass die Arbeitszeit zwar arbeitsvertraglich festgelegt, aber nicht erfasst, und letztlich auch nicht kontrolliert wird. Nach der bisher in Deutschland geltenden Rechtslage war dies zulässig.

Bedeutung für die Praxis:

Das Urteil des EuGH ist ein Paukenschlag. Vertrauensarbeitszeit ist nach Ansicht des EuGH keine zulässige Form der Arbeitszeiterfassung. Langfristig wird man sich darauf einstellen müssen, als Arbeitgeber zu gewährleisten, dass alle Arbeitnehmer, welche der Arbeitszeitrichtlinie und damit dem Arbeitszeitgesetz unterfallen, ihre täglichen Arbeitszeiten aufzeichnen müssen.

Auch Zeiterfassungssysteme aufgrund von Betriebsvereinbarungen, die zu meist nur die vergütungsrechtliche Arbeitszeit betreffen und aufzeichnen, werden künftig entsprechend angepasst werden müssen.

Die Aussagen des EuGH gelten nur für die Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinn. Über die Frage der Vergütungspflicht ist damit zunächst noch keine Aussage getroffen. Die Begriffe sind nicht deckungsgleich.

Was ist zu tun?

Das Urteil des EuGH richtet sich zunächst an den nationalen Gesetzgeber. Dieser wird die Vorgaben des EuGH im Arbeitszeitgesetz umsetzen müssen.

Arbeitgeber sind dennoch gut beraten, sich künftig bei der Vertragsgestaltung oder Verhandlungen mit dem Betriebsrat über Verteilung und Erfassung der Arbeitszeit, die Führung von Zeitkonten etc. an dieser Grundsatzentscheidung des EuGH zu orientieren.

Stand: 15.05.2019

Redaktion: arbeitsrecht@rae-weiss.de

Beatrix Lippert, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht

David Wittemann, Rechtsanwalt

Haftungsausschluss

Der E-Mail-Service wurde mit Bedacht und Sorgfalt erstellt. Dennoch kann keine Haftung für Fehler oder Unvollständigkeit übernommen werden. Der E-Mail-Service stellt keine auf den Einzelfall bezogene Beratung dar und kann anwaltlichen Rechtsrat nicht ersetzen.

Im Text bestehen Verlinkungen auf Seiten Dritter, deren Inhalte wir nicht beeinflussen können. Deshalb können wir für diese fremden Inhalte auch keine Gewähr übernehmen. Für die Inhalte der verlinkten Seiten ist stets der jeweilige Anbieter oder Betreiber der Seiten verantwortlich.

Sollten Sie Rechtsberatung benötigen, steht Ihnen unsere Sozietät gerne zur Verfügung.