

Der EuGH urteilt zur Arbeitszeiterfassung – Was ist nun zu beachten?

Diesen Dienstag, den 14.05.2019 urteilte der EuGH, dass Unternehmen aus Gründen des Gesundheitsschutzes die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer dokumentieren müssen. Hierfür ist vom Arbeitgeber ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Was muss dieses System können:

- Die täglich geleistete Arbeitszeit erfassen
- Die zeitliche Lage der geleisteten Arbeitsstunden erfassen
- Objektiv, verlässlich und zugänglich sein.

Das Ende von Home Office, Vertrauensarbeitszeit, etc.?

Nein!

Der EuGH hat keine konkreten Feststellungen getroffen, wie genau das geforderte System auszusehen hat. Ausschließlich die zuvor genannten Voraussetzungen müssen erfüllt werden. Innerhalb dieses Rahmens ist es nun Sache des deutschen Gesetzgebers, die Vorgaben umzusetzen. Der EuGH hat in seinem Urteil klargestellt, dass bei den Systemvoraussetzungen die Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs, sogar der Eigenheiten bestimmter Unternehmen berücksichtigt werden können.

Demnach ist nicht davon auszugehen, dass in Zukunft ein einziges System vorgeschrieben wird, welches die Unternehmen in ein Korsett zwingt. Vielmehr müssen die bisher gängigen Systeme wie die Arbeitszeiterfassung durch Niederschrift, Stechuhr oder App dem Regelungsrahmen entsprechend angewendet werden.

Es wäre absurd davon auszugehen, dass ein Mitarbeiter im Home Office seine Zeiten, ob analog oder digital nicht ebenso objektiv, verlässlich und zugänglich aufzeichnen könnte, wie derjenige im Betrieb. Dasselbe gilt im Übrigen auch für die Vertrauensarbeitszeit. Vertrauensarbeitszeit bedeutet nämlich nicht, wie oft gedacht, dass die Arbeitnehmer so viel arbeiten können, wie sie wollen, sondern dass sie innerhalb der Grenzen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) die Lage Ihrer Arbeitszeit frei bestimmen können. Der Arbeitgeber vertraut also darauf, dass sie die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ableisten, wann genau bleibt indes den Arbeitnehmern überlassen. Das heißt, dass ein Arbeitnehmer von 07 bis 10 Uhr arbeiten könnte und dann erstmal das Büro verlässt. Er würde dann um 12 Uhr wiederkommen und bis 14 Uhr weiterarbeiten. Da er noch was erledigen muss ist er wieder weg und leistet seine letzten drei Stunden von 16 bis 19 Uhr ab. Die jeweiligen Anwesenheitszeiten kann er ebenso abstecken, in sein Notizbuch, oder App eintragen, wie jeder andere Arbeitnehmer, der seine vertraglich vereinbarte Zeit am Stück ableisten würde. Die Arbeitszeiterfassung wird demnach den gängigen Arbeitszeitmodellen nicht im Wege stehen, sondern dafür sorgen, dass die tatsächlich geleistete Arbeitszeit dokumentiert wird.

Wann müssen Sie handeln?

Bald.

Unternehmen müssen nicht seit Dienstag ein entsprechendes Zeiterfassungssystem haben. Sie sollten jedoch mit dem Implementierungsprozess bald beginnen.

Für Interessierte einer rechtlichen Begründung:

In dem Urteil wurde festgestellt, dass nationale Gesetze, die solch ein System nicht vorschreiben, den Arbeitszeitrichtlinien entgegenstehen. Richtlinien verpflichten gemäß § 288 Abs. 3 AEUV ausschließlich die Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die vorgegebenen Ziele mit den eigenen Mitteln in nationales Recht umzusetzen. Werden sie nicht oder fehlerhaft (so unseres Erachtens in Deutschland) in nationales Recht umgesetzt, gelten sie grundsätzlich nicht zwischen Privaten; es gibt keine horizontale unmittelbare Wirkung von Richtlinien. Private, denen die Regelungen einer Richtlinie zum Vorteil gereichen würden, vorliegend die Arbeitnehmer können also keine Ansprüche gegen andere Private, vorliegend den Arbeitgeber, geltend machen. Entsteht ihnen ein Schaden, kann ausschließlich ein Anspruch gegen ihren Staat, dem die falsche Umsetzung vorzuwerfen ist, geltend gemacht werden – ein sogenannter Staatshaftungsanspruch. Keine Regel ohne Ausnahme: Kommt es zu einer Gerichtsverhandlung, so müssen die nationalen Gerichte das bereits bestehende nationale Recht so weit wie möglich im Licht des Wortlauts und des Zweckes der betreffenden Richtlinie auslegen. Die bisherige deutsche Regelung, der § 16 Abs. 2 ArbZG, verpflichtet den Arbeitgeber nur die Arbeitszeiten, welche über acht Stunden hinausgehen, aufzuzeichnen. Der Zweck ist auch hier der Gesundheitsschutz und könnte allein genommen hin zu einer umfassenden Aufzeichnungspflicht ausgelegt werden, doch dem steht der eindeutige Wortlaut entgegen. Aufzuzeichnen ist nur die „über [acht Stunden] hinausgehende Arbeitszeit“. Hier fällt es also sehr schwer eine vollumfängliche Aufzeichnungspflicht in diesen Wortlaut hineinzulesen.

Wen die wesentlichen Fakten interessieren liest ab hier weiter:

Bis zum Inkrafttreten einer deutschen Regelung, die ein Zeiterfassungssystem vorschreibt, haben Unternehmen nichts zu befürchten. Ausnahmsweise könnte man davon ausgehen, dass der deutsche Gesetzgeber etwas schneller handelt als üblich: Vorliegend kann eine Regelung – wie im Fall des damaligen § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB - nicht einfach unangewendet bleiben, sondern fehlt komplett, sodass ein erhöhter Handlungsbedarf besteht.

Was müssen Sie jetzt veranlassen?

Arbeitgeber sind schon jetzt gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG verpflichtet, Überstunden aufzuzeichnen und diese Nachweise für zwei Jahre aufzubewahren.

- Sie haben bisher schon gesetzeskonform gehandelt?
Prüfen Sie, ob Ihr jetziges System den neuen Anforderungen gerecht wird und wie Sie es im Fall der Konformität auf eine Kompletterfassung ausweiten können.
- Sie haben noch kein System zur Arbeitszeiterfassung?
Prüfen Sie, welche Art von System Ihren Unternehmensrealitäten getreu wird. Und beginnen Sie mit der Implementierung
- Sowohl bei der analogen, als auch der digitalen Zeiterfassung sollten Sie ein genaues Augenmerk auf die datenschutzrechtliche Vereinbarkeit des Systems legen und geeignete technische und organisatorische Maßnahmen treffen, um ein angemessenes Schutzniveau zu gewährleisten.
- Sie haben einen Betriebsrat?
Dieser hat sowohl bei analogen, als auch digitalen Zeiterfassungssystemen gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz ein Mitbestimmungsrecht.

Falls Sie Fragen haben, melden Sie sich gerne.

Ihre Ansprechpartner:

Maren Hoffmann, Rechtsanwältin, Praxisgruppe Arbeitsrecht, Mail: maren.hoffmann@kremer-recht.de

Sascha Kremer, Fachanwalt für IT-Recht, Praxisgruppe Datenschutz/IT, Mail: sascha.kremer@kremer-recht.de

KREMER RECHTSANWÄLTE, Disch-Haus, Brückenstraße 21, 50667 Köln (Innenstadt)
Mail: info@kremer-recht.de, Tel: +49(221)27141874, Web: www.kremer-rechtsanwaelte.de