

EuGH verlangt systematische Aufzeichnung der Arbeitszeit

Arbeitgeber müssen künftig ein „objektives, verlässliches und zugängliches System“ zur Aufzeichnung der Arbeitszeit einführen.

Die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs („EuGH“) zur Dokumentation von Arbeitszeiten vom 14. Mai 2019 (Az.: C-55/18) besitzt das Potential, die Arbeitswelt in Deutschland grundlegend zu ändern. Arbeitgeber müssen zukünftig „ein objektives, verlässliches und zugängliches System“ einführen, „mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“ Was bedeutet die Entscheidung des EuGH in der Praxis und besteht akuter Handlungsbedarf?

I. Arbeitszeit – Zwei unterschiedliche Aspekte

In Zeiten der „Arbeitswelt 4.0“ und dem mobilen Arbeiten ist das Thema Arbeitszeit aktueller denn je. Im Kern geht es vor allem um zwei Themenkreise: Gesundheitsschutz und Vergütung. Ersteren Themenkreis betreffen die Fragen, wie viele Stunden ein Arbeitnehmer in der Woche / je Werktag höchstens arbeiten darf und welche Ruhezeiten jeweils einzuhalten sind; in diesem Zusammenhang erging das Urteil des Gerichtshofs. Ob und in welcher Höhe ein Arbeitnehmer für seine Arbeitszeit – einschließlich etwaiger Überstunden – zu vergüten ist, ist eine hiervon zu trennende Frage. Allerdings ist zu erwarten, dass die Entscheidung auch in diesem Kontext Bedeutung entfalten wird.

II. Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten

1. Entscheidung des EuGH vom 14. Mai 2019

Der EuGH hatte anlässlich eines Rechtsstreits in Spanien zu entscheiden. Nach dortiger Rechtsprechung verpflichtet das spanische Arbeitsrecht den Arbeitgeber nur zur Erfassung der Überstunden. Eine Pflicht zur Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit besteht dagegen im Grundsatz nicht. Der Nationale Gerichtshof (Audiencia Nacional) hatte Zweifel an der Vereinbarkeit dieser Rechtsprechung mit dem europäischen Recht und legte die Frage dem EuGH vor. Konkret ging es um die Vereinbarkeit mit Art. 31 Abs. 2 Charta der Grundrechte der Europäischen Union („**Charta**“) und den Richtlinien über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung („**RL 2003/88/EG**“) sowie der Richtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit („**RL 89/391/EWG**“) (gemeinsam die „**Richtlinien**“).

Nach Ansicht des EuGH steht die spanische Regelung in Widerspruch zu den europäischen Vorgaben. Die Charta und die Richtlinien stünden einer nationalen Regelung entgegen, die einen Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Es sei nicht ausreichend, nur die geleisteten Überstunden aufzuzeichnen. Tragender Gedanke ist der **Arbeitnehmerschutz**: Als schwächere Partei müssten

Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, eine Verletzung der Höchstarbeits- und Ruhezeiten effektiv und ohne Beweisschwierigkeiten geltend machen zu können. Nur eine vollständige, systematische Aufzeichnung der Arbeitszeit böte dem Arbeitnehmer ein wirksames Mittel, einfach zu objektiven und verlässlichen Daten über die von ihm tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu gelangen. Erst mit einem solchen System seien auch die **staatlichen Kontrollorgane** (wie die Gewerbeaufsichtsämter) und auch die Arbeitnehmervertreter in der Lage, ihrem Kontrollauftrag und Überwachungsauftrag nachzukommen.

2. Aktuelle Rechtslage in Deutschland

In Deutschland sind die gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten und deren Erfassung grundsätzlich im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt. § 16 Abs. 2 ArbZG verpflichtet den Arbeitgeber zur Aufzeichnung jeglicher Arbeitszeiten, die über acht Stunden pro Werktag hinausgehen, sowie von Sonn- und Feiertagsarbeit. Diese Aufzeichnungen sind für zwei Jahre aufzubewahren. Verletzt der Arbeitgeber diese Verpflichtung, so begeht er eine Ordnungswidrigkeit (§ 22 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG).

Weitere Regelungen, wie diese Aufzeichnungspflicht zu erfüllen ist, enthält das Arbeitszeitgesetz nicht. Dementsprechend können diese Zeiten nicht nur durch Zeiterfassungssysteme dokumentiert werden, sondern der Arbeitgeber kann die Aufzeichnungspflicht auch auf den Arbeitnehmer übertragen. Dieser muss dann selber Stundenzettel führen oder zumindest die Überschreitung von acht Stunden und Arbeit an Sonn- und Feiertagen aufzeichnen. Diese Aufzeichnungspflicht gilt selbst bei sog. Vertrauensarbeitszeit. Der Arbeitgeber hat die Einhaltung der Aufzeichnungspflicht lediglich stichprobenartig zu kontrollieren.

3. Auswirkungen der Entscheidung des EuGH in Deutschland

a) Besteht akuter Handlungsbedarf?

Der Tenor erster Stellungnahmen zu der Entscheidung lautet verbreitet: „Es bleibt alles beim Alten, erst einmal muss das Arbeitszeitgesetz geändert werden.“ Zwingend ist diese Schlussfolgerung nicht. Ein deutscher (Arbeits-)Richter wird vielmehr zu prüfen haben, ob den Anforderungen des EuGH durch entsprechende Interpretation des Arbeitszeitgesetzes bereits jetzt Rechnung getragen werden kann (sog. richtlinienkonforme Auslegung). Dies ist unseres Erachtens jedoch eher unwahrscheinlich, da § 16 Abs. 2 ArbZG die Aufzeichnungspflicht ausdrücklich auf die werktäglich über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit beschränkt. Allerdings könnten Arbeitgeber bereits auf Grundlage von Art. 31 Abs. 2 Charta verpflichtet sein, die gesamte tägliche Arbeitszeit durch ein „objektives, verlässliches und zugängliches System“ zu erfassen (unmittelbare Wirkung). Der EuGH beantwortet diese Frage nicht. Allerdings nimmt er in seiner Entscheidung mehrfach auf seine letzte Rechtsprechung zum Recht auf Urlaub (C-684/16) Bezug. Dort hatte der EuGH unmittelbar aus Art. 31 Abs. 2 Charta einen Anspruch von Arbeitnehmern auf bezahlten Jahresurlaub abgeleitet. Vor diesem Hintergrund ist daher zumindest nicht auszuschließen, dass Arbeitgeber auch jetzt schon zur Einrichtung eines Systems zur Zeiterfassung verpflichtet sind.

Welche Folgen hätte ein Verstoß gegen diese möglicherweise bereits heute bestehende Verpflichtung? Im Gegensatz zu Verstößen gegen § 16 Abs. 2 ArbZG könnte ein Verstoß gegen die umfassende Aufzeichnungspflicht unseres Erachtens nicht zu einem Bußgeld führen. Denn ein Bußgeld kann nur aufgrund einer gesetzlichen Grundlage verhängt werden (Art. 103 Abs. 2 GG, § 3 OWiG). Allerdings könnte sich die Rechtsprechung in – praktisch seltenen – Gerichtsverfahren auswirken, wenn der Arbeitnehmer wegen Überschreitung der Höchstarbeitszeiten oder Missachtung der Ruhepausen die Leistung verweigert. Die Arbeitsgerichte könnten zu dem Ergebnis gelangen, dass der Arbeitgeber – ohne ein entsprechendes Zeiterfassungssystem – beweisen muss, dass die Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten eingehalten wurden.

b) Anpassung des Arbeitszeitgesetzes zu erwarten

Wahrscheinlich bleibt – auch nach ersten Äußerungen von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) – eine Anpassung des Arbeitszeitgesetzes. Der EuGH räumt den Mitgliedsstaaten einen Spielraum ein, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems festzulegen. Dabei können auch die Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs und die Eigenheiten bestimmter Unternehmen (insbesondere die Größe) berücksichtigt werden. Zudem bleibe die in Art. 17 RL 2003/88/EG vorgesehene Möglichkeit, Ausnahmen für bestimmte Arbeitnehmergruppen wie leitende Angestellte und sonstige Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis vorzusehen. Es erscheint uns nicht unwahrscheinlich, dass der Gesetzgeber diesen Spielraum an die Arbeitgeber weiterreicht. Vorbilder hierfür gibt es z.B. in 17 MiLoG (danach sind Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen) oder § 21a Abs. 7 ArbZG (danach ist die Arbeitszeit aufzuzeichnen). Allerdings wird die Entscheidung voraussichtlich wohl das Ende der Vertrauensarbeitszeit für viele Arbeitnehmergruppen bedeuten – Ausnahmen für bestimmte Personengruppen wie leitende Angestellte oder auch kleine Unternehmen erscheinen jedoch denkbar.

c) Kann die Erfassung der täglichen Arbeitszeit auf die Arbeitnehmer delegiert werden?

Im Hinblick auf § 16 Abs. 2 ArbZG ist es weitgehend anerkannt, dass der Arbeitgeber die Erfassung auch an den Arbeitnehmer delegieren kann. Weist der Arbeitgeber den Arbeitnehmer an, die Arbeitszeiten (über acht Stunden werktäglich) aufzuschreiben, so muss er nur sicherstellen, dass der Arbeitnehmer der Pflicht nachkommt (z.B. durch Stichproben). Ob dies auch künftig noch möglich sein wird, erscheint fraglich. Der Wortlaut des EuGH-Urteils spricht unseres Erachtens eher dagegen. Denn mehrfach fordert der EuGH eine objektive und verlässliche Erfassung der Arbeitszeit. Auch der Zweck, den Arbeitnehmer vor Beweisschwierigkeiten zu schützen, spricht eher dagegen, dass die Zeiterfassung (vollumfänglich) an den Arbeitnehmer delegiert werden kann. Gleichwohl wird es sich in einer modernen Arbeitswelt 4.0 mit mobilem Arbeiten etc. rein praktisch nicht vermeiden lassen, dass der Arbeitnehmer zumindest in einem gewissen Umfang eigenverantwortlich seine Arbeitszeiten dokumentiert. Hier bleibt also ebenfalls abzuwarten, wie sich der Gesetzgeber entscheidet und welche Anforderungen er an das System zur Überwachung der Arbeitszeit stellen wird.

III. Vergütung von Überstunden

Ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, Überstunden zu vergüten, richtet sich in Deutschland primär nach den für ihn geltenden Vereinbarungen (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag). Eine Vergütungspflicht kann sich aber auch aus § 612 Abs. 1 BGB ergeben, wenn es keine (wirksame) Vereinbarung hierzu gibt.

Der EuGH hatte sich mit diesem zweiten Themenkomplex nicht auseinander zu setzen. Allerdings könnte man sich auch hier die Frage stellen, ob sich die Darlegungs- und Beweislast ändert, wenn ein Arbeitnehmer gerichtlich die Zahlung von Überstundenabgeltung geltend macht. Bislang scheitern solche Klagen in der Praxis häufig daran, dass Arbeitnehmer die Überstunden nicht nachweisen können. Zwar erscheint hier eine entsprechende europarechtliche Auslegung nicht geboten. Wenn aber die gesamte Arbeitszeit erst einmal „objektiv und verlässlich“ erfasst ist, wird die Durchsetzung von Überstundenvergütung de facto wohl leichter. Denn der Arbeitgeber wird dann einer Forderung nach Überstundenvergütung nicht ohne weiteres entgegensetzen können, der Arbeitnehmer habe seine Arbeitsleistung nicht konkret dargelegt. Zudem lässt es aufhorchen, wenn der Bundesarbeitsminister in diesem Kontext äußert, dass es nicht akzeptabel sei, dass in Deutschland pro Jahr eine Millionen unbezahlte Überstunden geleistet wurden. Auch insoweit bleibt also abzuwarten, wie der Gesetzgeber auf die Entscheidung des EuGH reagiert.

Wenn Sie Fragen zu diesem Client Alert haben, wenden Sie sich bitte an einen der unten aufgeführten Autoren oder an den Anwalt von Latham, mit dem Sie sich normalerweise in Verbindung setzen:

Dr. Tobias Leder

tobias.leder@lw.com
+49.89.2080.3.8000
Munich

Dr. Dirk Schnelle

dirk.schnelle@lw.com
+49.89.2080.3.8000
Munich

Der *Client Alert* wird von Latham & Watkins LLP für Mandanten und andere Geschäftspartner herausgegeben. Die hierin enthaltenen Informationen dienen nicht als konkreter Rechtsrat. Bei weitergehendem Bedarf an Ausführungen oder Beratung über ein hier dargestelltes Thema wenden Sie sich bitte an Ihren üblichen Ansprechpartner in unserem Hause. Eine Übersicht aller *Client Alerts* finden Sie unter www.lw.com. Falls Sie eine Aktualisierung Ihrer Kontaktdaten oder eine Anpassung der Informationsmaterialien wünschen, besuchen Sie bitte die Seite <https://www.sites.lwcommunicate.com/5/178/forms-english/subscribe.asp> für das weltweite MandantenMailing-Programm von Latham & Watkins