

Kurzmitteilungen

Nr. 06/2019

Pflicht zur umfassenden Arbeitszeiterfassung



Pflicht zur Arbeitszeiterfassung –Die Vertrauensarbeitszeit vor dem Aus?

Der EuGH hat entschieden: Die Mitgliedstaaten müssen Arbeitgeber verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von jedem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Die Arbeitszeitrichtlinie und auch das deutsche Arbeitszeitgesetz regeln zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer Höchstgrenzen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit und legen Mindestruhezeiten fest. Das deutsche ArbZG regelt darüber hinaus in § 16 Abs. (2) ArbZG auch Aufzeichnungspflichten für alle Stunden, die über 8 Stunden pro Tag hinausgehen. Eine weitergehende Aufzeichnungspflicht gilt gem. § 17 Abs. (1) MiLoG nur für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer.

Eine vergleichbare Aufzeichnungspflicht lediglich hinsichtlich der Überstunden, verbunden mit einer Verpflichtung, die Aufstellung am jeweiligen Monatsende an die Arbeitnehmer zu übermitteln, sieht auch das spanische Recht vor. Der spanische Nationale Gerichtshof hegte Zweifel, ob dies mit der Arbeitszeitrichtlinie vereinbar sei und legte die Rechtsfrage dem Europäischen Gerichtshof zur Entscheidung vor.

Dieser interpretierte die Arbeitszeitrichtlinie so, dass sie eine Pflicht zur Erfassung der gesamten Arbeitszeit enthalte und verpflichtete die Mitgliedstaaten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von jedem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Insbesondere wegen der schwächeren Position der Arbeitnehmer sei die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten nicht sichergestellt, wenn die tägliche Arbeitszeit nicht objektiv und verlässlich gemessen wird (**EuGH, Urteil v. 14.05.2019 – C 55/18**).

Praxishinweis:

Das EuGH-Urteil verpflichtet zunächst lediglich die Mitgliedstaaten, der Die Form und die konkreten Modalitäten der Umsetzung festzulegen hat. Für die Unternehmer besteht aktuell noch kein Handlungsbedarf. Unklar ist, ob und ggf. wie Aufzeichnungspflicht weiterhin auf die Arbeitnehmer delegiert werden kann. Absehbar ist jedoch, dass die bisherige Vertrauensarbeitszeit wohl keine Zukunft mehr haben wird und Arbeitsgerichte schon jetzt Arbeitgeberpflichten im Lichte der Arbeitszeitrichtlinie europarechtskonform weit auslegen.