

EuGH-Urteil: Arbeitszeit muss ohne Ausnahme erfasst werden

Von Dr. Norbert Pflüger, Pflüger Rechtsanwälte GmbH

Das deutsche Arbeitszeitgesetz, aber auch Tarif- oder Arbeitsverträge regeln sehr genau, welche Höchstarbeitszeit Beschäftigte einzuhalten haben. Bisher sahen sich die Arbeitgeber aber nicht gehalten, die geleistete Arbeitszeit auch zu erfassen. Kein Wunder, dass das deutsche Arbeitszeitgesetz zu den Gesetzen gehörte, die am meisten missachtet wurden. Mit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 14.05.2019 (Az. C-55/18; CCOO ./ Deutsche Bank) wird sich dies künftig ändern. Die Arbeitgeber wurden verpflichtet, effiziente Systeme zur Arbeitszeiterfassung bereit zu halten und sämtliche Arbeitszeiten zu erfassen. Die Reaktion der Arbeitgebervertreter folgte auf dem Fuß. Die deutsche Politik, so die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA), habe dafür zu sorgen, dass die Konsequenzen des Urteils abgemildert würden. Aber kann der deutsche Gesetzgeber tatsächlich die vom EuGH postulierte Verpflichtung zur flächendeckenden Arbeitszeitaufzeichnung relativieren? Dazu lohnt sich ein Blick in das Urteil.

Die spanische Gewerkschaft Comisiones Obreras (CCOO) wollte durch ihre Klage erreichen, dass die Deutsche Bank verpflichtet werde, ein System zur Erfassung der von ihren spanischen Mitarbeitern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzurichten. Nur so war aus gewerkschaftlicher Sicht gewährleistet, dass die Einhaltung der nationalen Höchstarbeitszeiten überwacht werden konnte. Im Rahmen eines Vorlagebeschlusses musste der EuGH überprüfen, welche Vorgaben sich hierzu aus dem Europäischen Recht ergeben. Der Arbeitszeitrichtlinie der EU, der Richtlinie 2003/88, konnte der EuGH hierzu keine expliziten Aussagen entnehmen. Das Gericht griff daher auf Artikel 31 der Grundrechtscharta der EU zurück. Wenn danach jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit sowie auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten habe, seien auch alle Arbeitszeiten zu dokumentieren.

Es mag sein, dass dem deutschen Gesetzgeber Spielräume bei der Umsetzung europäischer Richtlinien zustehen. Hier aber leitet der EuGH die Aufzeichnungspflicht direkt aus einem europäischen Grundrecht ab. Solche Grundrechte bedürfen nicht der Transformation in nationales Recht. Sie gelten aus sich heraus. Genau deswegen gehen die Arbeitgeberappelle ins Leere, denn sie sind darauf ausgerichtet, ein direkt anwendbares europäisches Recht zu relativieren.

Konsequenz: Die Arbeitgeber werden künftig ein Arbeitszeiterfassungssystem einsetzen und die täglichen Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten dokumentieren müssen. Betriebsräte können verlangen, dass ihnen die Dokumentation der erfassten Zeiten vorgelegt wird. Aus § 80 BetrVG steht den Arbeitnehmervertretungen ein Informationsanspruch darauf zu. Wenn sich aus den Aufzeichnungen ergibt, dass das deutsche Arbeitszeitgesetz missachtet wurde, ist es die Aufgabe der Arbeitsschutzbehörden hiergegen einzuschreiten.

Fazit: Gerade in Großunternehmen wie der Deutschen Bank, die den Anlass für die EuGH-Entscheidung gesetzt hat, wird man es zur Führungsaufgabe machen müssen, verantwortungsvoll und nachhaltig mit der Ressource Arbeitszeit umzugehen. Die Beschäftigten werden es ihren Unternehmen danken. Mit einem besseren Betriebsklima. Mit besserer Leistung. Und mit niedrigeren Krankheitsquoten. Und statt die Erfassungspflicht als „Arbeitszeitsystem 1.0“ zu verunglimpfen, sollten Unternehmen ihre Betriebsabläufe so effizient gestalten, dass sie auch ohne Arbeitszeitklausur den Anforderungen einer Industrie 4.0 gerecht werden.

Quelle / Kontakt:

Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstraße 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0, Telefax +49 69 242689-11,
Mail: info@k44.de
Internet: www.k44.de