

WHITEPAPER EUGH-URTEIL ZUR ZEITERFASSUNGS-PFLICHT

- EugH-Urteil & Bedeutung
- Aktuelle Gesetzeslage
- Anforderungen an ein Zeiterfassungssystem
- Perspektive



EUGH-URTEIL & BEDEUTUNG

GRUNDLAGE

Nach den neuen Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) muss jedes EU-Mitglied sich verpflichten, ein System zur vollständigen Arbeitszeiterfassung einzurichten. Das Urteil vom Mai 2019 brachte eine neue Debatte in der deutschen Arbeitszeitrechtslage hervor.

... UND DIE FRAGE WAR?

Der Ursprung war ein Streit zwischen einer spanischen Arbeitnehmervereinigung und einem Kreditinstitut.

Gegenstand war die Frage, inwieweit die Bank als Arbeitgeber verpflichtet ist, zur Überprüfung der Arbeitszeit ein geeignetes System zur Arbeitszeiterfassung einzurichten.

Der spanische Gerichtshof legte diese Frage dem EuGH im Wege eines Vorabentscheidungsverfahrens vor und der EuGH urteilte zugunsten der Arbeitnehmervereinigung.¹

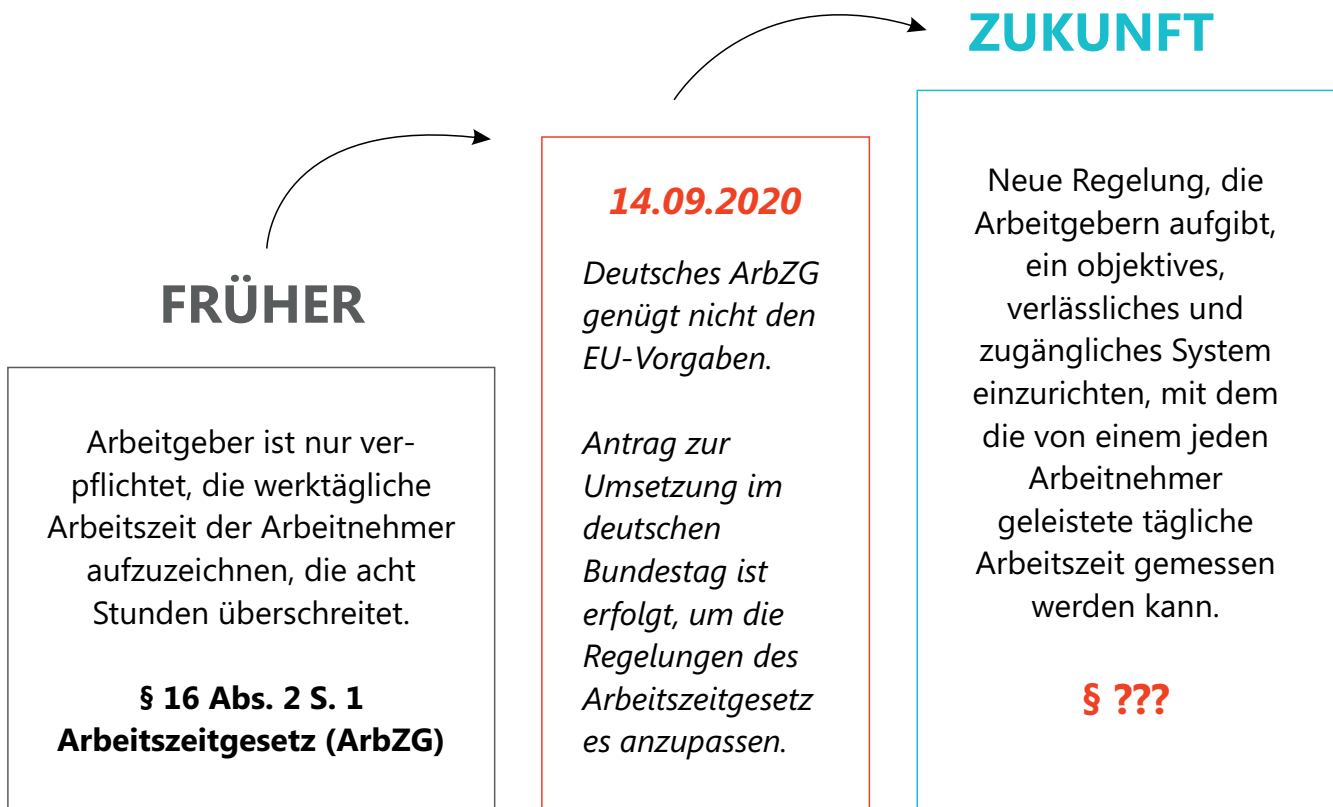
NEUES RECHT = NEUE PFLICHT!

Es besteht seitdem ein **Rechtsanspruch**² eines jeden Arbeitnehmers auf die Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche/wöchentliche Ruhezeiten und -pausen, sowie auf bezahlten Mindestjahresurlaub. Unternehmen müssen Maßnahmen für die Erfassung der Arbeitszeit der Arbeitnehmer treffen.

¹ EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019, C-55/18; EU-Richtlinien 2003/88 EG, 89/3913; Art. 31 Abs. 2 Charta der Grundrechte der Europäischen Union.

² In Deutschland bereits angewendet: anonymisiertes Urteil ArbG Emden, Aktenzeichen 2 Ca 94/19, 02/2020.

AKTUELLE GESETZESLAGE



FRAGE WANN - NICHT OB.

Die Anforderungen des EuGH sind allgemein, die Umsetzung der Regelung muss konkret bestimmt werden.

Wenn die Ausgestaltung den Gerichten bzw. Verwaltungsbehörden überlassen wird, könnte es einzelfallbezogen zu einer unnötigen Benachteiligung der Beteiligten kommen (s. die recht weitreichende Entscheidung des **ArbG Emden vom 20.2.2020**).

Das EuGH-Urteil musste daher über den Bundestag umgesetzt werden. Der **Antrag** für einen konkreten Gesetzesentwurf im deutschen Bundestag ist am **14.09.2020** erfolgt.

Stellungnahmen der Gutachter sind für den Gesetzesentwurf ebenfalls vorgelegt worden. **Das Gesetz kommt daher als BT-Drucksache 19/20585 ins Rollen.**³

³ BT-Drucksache 19/20585 - Antrag: Arbeitszeit - EuGH-Urteil umsetzen, mehr Zeitsouveränität ermöglichen - 01.07.2020

ANFORDERUNGEN

AUS DEM GUTACHTEN

Das deutsche Arbeitszeitrecht ist als öffentliches Recht ausgestaltet, sodass eine Regelung über das Privatrecht zu Unsicherheit führt, wenn jeder Gerichtsbezirk unterschiedlich das Gesetz deutet.

Eine **Ermittlung „auf einen Blick“** - wie es der EuGH verlangt - ist nur dann möglich, wenn Zeitaufzeichnungen vorhanden sind, denen sich ohne Weiteres die Gesamtarbeitszeit entnehmen lässt. „Es genügt nicht, wenn der Gesetzgeber Arbeitgeber nur verpflichten würde, ein Zeiterfassungssystem einzurichten,“ das **System muss auch aktiv genutzt** werden.

Die Vorgaben des EuGH:

- **objektiv:** Das System sollte unabhängig vom Arbeitgeber eingerichtet sein, sodass eine unvoreingenommene Überprüfung auch stattfinden kann.
- **verlässlich:** Das System sollte manipulationssicher und aktuell sein, Updates und Anpassungen sollten stets gesetzeskonform umgesetzt werden können.
- **zugänglich:** Das System sollte für alle Beteiligten transparent und verständlich sein, sodass alle die erfassten Daten auch selbst und aktiv überprüfen können.

PERSPEKTIVE

IN DIE PRAXIS

Sinn und Zweck der vom Gerichtshof konstituierten Zeiterfassungspflicht ist der **Schutz der Arbeitnehmer**, sodass die Arbeitszeit der Beschäftigten nicht nur erfasst werden **könnte**, sondern dass diese tatsächlich erfasst **wird**.

Die Einrichtung bietet eine Vielzahl an höchst unterschiedlichen Gestaltungsoptionen: Arbeitszeitmodelle, Instrumentarien, Fristen, Rechtsfolgen, Tarifverträge und Ausnahmen sind die Herausforderungen. Eine gesetzliche Pflicht bedeutet aber nicht automatisch eine Rückkehr zur Stechuhr.

Best Practice aus Österreich

In Österreich gibt es bereits eine detaillierte, gleichzeitig aber auch „atmende“ Regelung (§ 26 AZG), die aktiv gelebt und der Rechtsprechung stand hält.

Die Nachteile beider Parteien fallen dabei deutlich geringer aus als befürchtet. Die Dokumentationsanforderungen werden im Arbeitsalltag integriert und finden allseits Akzeptanz. Die Zeiterfassung muss hinreichend flexibel sein, sodass keine überflüssigen Anforderungen an Arbeitgeber und Beschäftigte gerichtet werden.

SELBST GESTALTEN - STATT RICHTEN LASSEN!

Sichern Sie sich im Vorfeld die Möglichkeit der Gestaltung und nehmen Sie die Einrichtung Ihrer Zeiterfassung selbst in die Hand, bevor es der Gesetzgeber für Sie richtet.

IHR KONTAKT

TIMESYS Support
T. 0211 61895-0
software-support@timesys.de