



15.5.2019

Arbeitszeitschutz 4.0 für Arbeit 4.0

Der Europäische Gerichtshof hat am 14.5.2019 (C-55/18) entschieden, dass ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten ist, mit dem die von jedem Arbeitnehmer geleistete Arbeitszeit gemessen werden kann.

Ohne ein System, mit dem die tägliche Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers gemessen werden könne, könne weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und ihre Verteilung noch die Zahl der Überstunden verlässlich und objektiv ermittelt werden.

Die objektive und verlässliche Bestimmung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit sei für die Einhaltung des Arbeitszeitschutzes unerlässlich.

Objektive und verlässliche Daten erleichterten den zuständigen Behörden und nationalen Gerichten die Kontrolle der tatsächlichen Beachtung der Rechte. Ein Arbeitszeiterfassungssystem biete außerdem den Arbeitnehmern ein besonders wirksames Mittel, um zu objektiven und verlässlichen Daten über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu gelangen. Ohne diese Daten sei es für Arbeitnehmer äußerst schwierig oder gar praktisch unmöglich, ihre Rechte durchzusetzen.

Diese Vorgabe muss für die private Wirtschaft in nationales Recht umgesetzt werden. Im öffentlichen Dienst gilt sie ab sofort.

Die Neue Richtervereinigung begrüßt dieses Urteil uneingeschränkt.

Die Neue Richtervereinigung teilt Bedenken nicht, flexible Arbeitszeiten würden durch dieses Urteil erschwert. Es geht nicht um Flexibilität als solche, sondern um die Erfassung der in diesen Arbeitszeitmodellen geleisteten Arbeit.

Das EuGH Urteil führt auch nicht zu mehr Bürokratie. Arbeitszeiten können heute problemlos auch per Computer oder über eine App zuverlässig erfasst werden.

Der Zwang zur Registrierung der tatsächlich geleisteten Arbeit wird sich auch in Deutschland vielmehr zugunsten eines effektiven Arbeitszeitschutzes auswirken. Die Neue Richtervereinigung hofft, dass nach diesen bindenden Vorgaben des EuGH zum Arbeitszeitschutz bei den zuständigen Arbeitsschutzbehörden künftig sowohl der Wille als auch die Kapazität vorhanden sein, solche Arbeitszeitkontrollen durchzuführen.

Darüber hinaus haben die betrieblichen Interessenvertretungen nun eine einfache und leicht zugängliche Möglichkeit, ihrerseits die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen zu überprüfen. Sie sind aufgerufen, von ihren Rechten zur Überwachung geltenden Rechts Gebrauch zu machen. Dort wo noch keine Arbeitszeiterfassung praktiziert wird, dürfte nun ein Initiativrecht der betrieblichen Interessenvertretungen bestehen.

Auch für die Arbeitnehmer bringt dieses Urteil des EuGH Vorteile. Bisher lehnen die Arbeitsgerichte Klagen auf Bezahlung von Überstunden auf Basis einer rigiden Verteilung der Darlegungs- und Beweislast häufig ab. Die geleisteten Überstunden seien den

www.neuerichter.de

Arbeitgebern nicht zuzurechnen, da diese hiervon keine Kenntnis hätten. Diese seien also auch nicht zu vergüten (BAG 10.4.2013 – 5 AZR 122/12).

Diese rechtlichen Konstruktionen lassen sich nunmehr nicht mehr aufrechterhalten. Tatsächlich geleistete und registrierte Arbeit muss nach der Rechtsprechung des EuGH vielmehr auch vom Arbeitgeber zur Kenntnis genommen und vergütet werden. Insoweit kann auf die vom BAG schon bislang praktizierte Rechtsprechung beim Vorliegen einer Fahrerkarte verwiesen werden, BAG vom 21.12.2016 – 5 AZR 362/16.

Während bisher über die Hälfte der geleisteten Überstunden in Deutschland weder bezahlt noch durch Freizeit ausgeglichen werden (dies betrifft ca. 1 Mrd. Überstunden; nicht nur 1 Mio, wie der Arbeitsminister fälschlich verlauten lässt), dürfte sich nun die Chance deutlich erhöhen, dass sich diese Praxis verändert. Im Gegenteil, nach jüngster Rechtsprechung müssen Überstundenzuschläge auch Teilzeitbeschäftigten gezahlt werden, BAG vom 19.12.2018 – 10 AZR 231/18. Finanzielle Fehlanreize („unbezahlte Überstunden“) werden mit diesem Urteil unterbunden.

Da der EuGH den Zwang zur Registrierung auch aus einem Grundrecht der Arbeitnehmer ableitet, wirkt dieses Grundrecht direkt im Verhältnis zum Arbeitgeber. Nur die Ausgestaltung von Modalitäten erfordert noch eine Tätigkeit des nationalen Gesetzgebers. Eine effektive Registrierung der Arbeitszeit hat aber schon jetzt zu erfolgen.

Ansprechpartner: Joachim Kleveman, Sprecher der Fachgruppe Arbeitsrecht, Direktor des Arbeitsgerichts Bielefeld, joachim.kleveman@neuerichter.de