

Das Ende der Vertrauensarbeitszeit, wie viele sie kennen

Der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) hat heute entschieden (siehe die gute Zusammenfassung in der Pressemitteilung im **Anhang**), dass „die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber ... verpflichten (müssen), ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“. Begründet wird dies damit, dass „die objektive und verlässliche Bestimmung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit für die Feststellung, ob die wöchentliche Höchstarbeitszeit einschließlich der Überstunden sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten eingehalten worden sind, unerlässlich (ist)“. Das ist in der Tat völlig einleuchtend.

Für das deutsche Arbeitszeitschutzrecht bedeutet dies, dass § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geändert werden muss, der die Arbeitgeber lediglich dazu „verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 [8h; AH] hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen ...“ – also zur so genannten „Spitzenaufschreibung“, die lediglich Anhaltspunkte dafür vermittelt, ob die gesetzliche Höchstarbeitszeit von durchschnittlich 48h/w wohl eingehalten worden ist, und eine Überprüfung der Einhaltung der gesetzlichen Mindestruhezeiten nicht ermöglicht. Die Spitzenaufschreibung war bisher die legale Grundlage von Vertrauensarbeitszeit, wobei allerdings in solchen Systemen nach meiner Erfahrung in der betrieblichen Praxis überwiegend offiziell überhaupt nichts erfasst worden ist.

Bei der nun erforderlichen Neuregelung könnte der deutsche Gesetzgeber z.B. auf § 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) zurückgreifen, der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer* innen geringfügig oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigen, „verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen“. Dadurch würden die Vorgaben des EuGHs ohne großen bürokratischen Aufwand erfüllt werden. Was die geforderte „systematische“ Zeiterfassung angeht, darf man diese halt nicht mit einer technischen Zeiterfassung gleichsetzen – wie dies jedoch die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) in ihrer heutigen Stellungnahme (zitiert nach spiegel.de) suggeriert: „Wir Arbeitgeber sind gegen die generelle Wiedereinführung der Stechuhr im 21. Jahrhundert. ... Auf die Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 kann man nicht mit einer Arbeitszeiterfassung 1.0 reagieren.“ Systematisch heißt ja zunächst nur „mit System“. Das ist deshalb äußerst wichtig, weil die zunehmende Durchmischung von Arbeit und Privatem sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Freizeit die herkömmli-

chen Stempeluhren / Buchungsterminals obsolet macht, die bekanntlich nicht zur Erfassung der Arbeits-, sondern lediglich der Anwesenheitszeiten geeignet sind. Der Trend geht zur vertrauensbasierten Arbeitszeit-Selbsterfassung mittels Software-Produkt bei Stichproben-Kontrollen des Arbeitgebers – siehe auf dieser Webseite **Text 4** unter Flexibler Tagdienst; und diese Entwicklung wird durch das EuGH-Urteil sicherlich sehr gefördert werden.

Dass der EuGH – wie Ursula Weidenfeld heute auf t-online.de geschrieben hat – „mit diesem Urteil den Vorstellungen einer modernen, flexiblen, selbstbestimmten und motivationsgetriebenen Arbeitszeit enge Grenzen setzt“, ist für mich vor diesem Hintergrund nicht nachvollziehbar. Die in Deutschland ohne Weiteres zulässigen 10h Arbeitszeit (*nicht* Anwesenheitszeit) pro Tag und vorübergehend 60h Arbeitszeit pro Woche wollen schließlich erst einmal produktiv geleistet werden, und auch ausreichend zwischenzeitige Ruhezeiten sind der erforderlichen Produktivität nur dienlich.

Dass schließlich „dieser Richterspruch die Axt anlegen (könnte) an alles, was wir mit Vertrauensarbeitszeit, mit dem Entkoppeln von starren Arbeitszeiten bisher erreicht haben“ (so Rupert Felder, Vizepräsident des Bundesverbandes der Arbeitsrechtler in Unternehmen (BVAU), laut welt.de 14.05.19), offenbart lediglich ein – allerdings sehr verbreitetes – Missverständnis von Vertrauensarbeitszeit. Diese beinhaltet nach meiner Lesart nur, dass die hierin tätigen Arbeitnehmer*innen für das Erreichen der Vertragsarbeitszeit selbst verantwortlich sind und für sie daher keine Arbeitszeitkonten geführt werden. Dies lässt sich auch mit den künftigen Aufzeichnungsvorschriften ohne Probleme umsetzen – z.B. wie folgt:

- Die z.B. mittels App erfolgten Aufzeichnungen der betreffenden Mitarbeiter*innen werden automatisch (also ohne menschliches Zutun) daraufhin kontrolliert, ob es zu potenziellen Gesetzesverstößen gekommen ist – also etwa über 10h pro Tag hinaus gearbeitet worden ist.
- Solche Fälle sind von der Führungskraft zeitnah aufzuklären und ggf. mit einer den gesetzlichen Anforderungen genügenden Begründung zu versehen – schließlich ist es unter bestimmten Umständen erlaubt, auch einmal mehr als 10h Tages-Arbeitszeit zu leisten (siehe insbesondere § 14 ArbZG).
- Liegt tatsächlich ein Gesetzesverstoß vor, ist die Führungskraft verpflichtet, künftige Gesetzesverstöße des/der Betreffenden durch die jeweils geeigneten Maßnahmen zu unterbinden. Sie ist schließlich für das Arbeitszeit-Verhalten ihrer Mitarbeiter*innen verantwortlich.
- Die App-Aufzeichnungen einschließlich eventueller Begründungen werden für die gesetzlich vorgeschriebenen zwei Jahre für den Fall behördlicher Überprüfung aufbewahrt und sind ansonsten für niemanden zugänglich (!).
- Auswirkungen auf die Vergütung haben diese Aufzeichnungen nicht, weil mit ihrer Hilfe ja lediglich die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Grenzen sichergestellt wird. Auch der EuGH hat sich im vorliegenden Urteil wie stets nicht mit der Frage der Vergütung mehr geleisteter Arbeitszeit beschäftigt, weil er hierfür schlicht nicht zuständig ist.

Anhang

Gerichtshof der Europäischen Union
PRESSEMITTEILUNG Nr. 61/19
Luxemburg, den 14. Mai 2019

Urteil in der Rechtssache C-55/18 Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)
/ Deutsche Bank SAE

Die Mitgliedstaaten müssen die Arbeitgeber verpflichten, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann

Die spanische Gewerkschaft Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) erhob vor der Audiencia Nacional (Nationaler Gerichtshof, Spanien) eine Klage auf Feststellung der Verpflichtung der Deutsche Bank SAE, ein System zur Erfassung der von deren Mitarbeitern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzurichten. Sie vertritt die Auffassung, dass mit diesem System die Einhaltung der vorgesehenen Arbeitszeit und der in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehenen Verpflichtung, den Gewerkschaftsvertretern die Angaben über die monatlich geleisteten Überstunden zu übermitteln, überprüft werden könne. Nach Auffassung der CCOO ergebe sich die Verpflichtung zur Einrichtung eines solchen Registrierungssystems nicht nur aus den innerstaatlichen Rechtsvorschriften, sondern auch aus der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: Charta) und der Arbeitszeitrichtlinie¹. Die Deutsche Bank macht geltend, der Rechtsprechung des Tribunal Supremo (Oberstes Gericht, Spanien) lasse sich entnehmen, dass das spanische Recht keine solche allgemeingültige Verpflichtung vorsehe. Nach dieser Rechtsprechung schreibe das spanische Gesetz nämlich, sofern nichts anderes vereinbart worden sei, nur die Führung einer Aufstellung der von den Arbeitnehmern geleisteten Überstunden sowie die Übermittlung der Zahl dieser Überstunden zum jeweiligen Monatsende an die Arbeitnehmer und ihre Vertreter vor.

Die Audiencia Nacional hegt Zweifel an der Vereinbarkeit der Auslegung des spanischen Gesetzes durch das Tribunal Supremo mit dem Unionsrecht und hat den Gerichtshof dazu befragt. Dem Gerichtshof vorgelegten Informationen zufolge werden 53,7 % der in Spanien geleisteten Überstunden nicht erfasst. Darüber hinaus halte es das spanische Ministerium für Beschäftigung und soziale Sicherheit zur Feststellung, ob Überstunden geleistet worden seien, für erforderlich, die Zahl der gewöhnlich geleisteten Arbeitsstunden genau zu kennen. Die Audiencia Nacional weist darauf hin, dass mit der Auslegung des spanischen Rechts durch das Tribunal Supremo zum einen die Arbeitnehmer ein wesentliches Beweismittel, mit dem sie dartun könnten, dass ihre Arbeitszeit die Höchstarbeitszeit überschritten habe, und zum anderen ihre Vertreter die erforderlichen Mittel für die Überprüfung der Achtung der in dem Bereich anwendbaren Regeln verlören. Daher könne das spanische Recht nicht die tatsächliche Einhaltung der in der Arbeitszeitrichtlinie und der Richtlinie über die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit² vorgesehenen Verpflichtungen gewährleisten.

Mit seinem heutigen Urteil erklärt der Gerichtshof, dass diese Richtlinien im Licht der Charta einer Regelung entgegenstehen, die nach ihrer Auslegung durch die nationalen Gerichte die

¹ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. 2003, L 299, S. 9)

² Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. 1989, L 183, S. 1).

Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Der Gerichtshof weist zunächst auf die Bedeutung des Grundrechts eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten hin, das in der Charta verbürgt ist und dessen Inhalt durch die Arbeitszeitrichtlinie weiter präzisiert wird. Die Mitgliedstaaten müssen dafür sorgen, dass den Arbeitnehmern die ihnen verliehenen Rechte zugutekommen, ohne dass die zur Sicherstellung der Umsetzung der Richtlinie gewählten konkreten Modalitäten diese Rechte inhaltlich aushöhlen dürfen. Insofern ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsvertrags anzusehen ist, so dass verhindert werden muss, dass der Arbeitgeber ihm eine Beschränkung seiner Rechte auferlegt.

Der Gerichtshof stellt fest, dass ohne ein System, mit dem die tägliche Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers gemessen werden kann, weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und ihre zeitliche Verteilung noch die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden kann, so dass es für die Arbeitnehmer äußerst schwierig oder gar praktisch unmöglich ist, ihre Rechte durchzusetzen.

Die objektive und verlässliche Bestimmung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit ist nämlich für die Feststellung, ob die wöchentliche Höchstarbeitszeit einschließlich der Überstunden sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten eingehalten worden sind, unerlässlich. Der Gerichtshof vertritt daher die Auffassung, dass eine Regelung, die keine Verpflichtung vorsieht, von einem Instrument Gebrauch zu machen, das diese Feststellung ermöglicht, die nützliche Wirkung der von der Charta und von der Arbeitszeitrichtlinie verliehenen Rechte nicht gewährleistet, da weder die Arbeitgeber noch die Arbeitnehmer überprüfen können, ob diese Rechte beachtet werden. Eine solche Regelung könnte daher das Ziel der Richtlinie, das darin besteht, einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer sicherzustellen, gefährden, und zwar unabhängig von der nach dem nationalen Recht vorgesehenen wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Dagegen bietet ein Arbeitszeiterfassungssystem den Arbeitnehmern ein besonders wirksames Mittel, einfach zu objektiven und verlässlichen Daten über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu gelangen, und erleichtert dadurch sowohl den Arbeitnehmern den Nachweis einer Verkenntung ihrer Rechte als auch den zuständigen Behörden und nationalen Gerichten die Kontrolle der tatsächlichen Beachtung dieser Rechte.

Um die nützliche Wirkung der von der Arbeitszeitrichtlinie und der Charta verliehenen Rechte zu gewährleisten, müssen die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber daher verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Es obliegt den Mitgliedstaaten, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere der von ihm anzunehmenden Form, zu bestimmen und dabei gegebenenfalls den Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs oder Eigenheiten, sogar der Größe, bestimmter Unternehmen Rechnung zu tragen.