

People and Organisation Newsflash



News: Aktuelles EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung

Arbeitgeber müssen nach einem aktuellen Urteil des Europäischen Gerichtshofs ("EuGH") künftig die von ihren Arbeitnehmern geleisteten Arbeitszeiten vollständig erfassen. Nur so könne laut EuGH die Einhaltung von Höchstarbeitszeiten, Überstunden und Ruhezeiten effektiv kontrolliert und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleistet werden.

Im Wesentlichen hat der EuGH am 14.05.2019 (Az.: C-55/18) entschieden, dass die EU-Staaten Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Es obliege hier den Mitgliedstaaten, im Rahmen des ihnen eröffneten Spielraums, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere dessen Form, festzulegen und dabei gegebenenfalls den Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs oder Eigenheiten, sogar der Größe, bestimmter Unternehmen Rechnung zu tragen.

Dieses aktuelle Urteil, welches einen spanischen Fall betraf, wird auch für das deutsche Arbeitsrecht und zahlreiche Unternehmen erhebliche Folgen haben. Mit Ausnahme von speziellen gesetzlichen Dokumentationspflichten (z.B. § 17 Abs. 1 MiLoG) sind deutsche Unternehmen nach der allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Norm des § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG grundsätzlich nur verpflichtet, jede über acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit an Werktagen und sämtliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen aufzuzeichnen. Diese allgemeine Aufzeichnungspflicht erfasste nach bislang ganz herrschender Ansicht gerade nicht die vollständige Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit. Nach dem Urteil des EuGH ist hingegen die Arbeitszeit vollständig zu erfassen, d.h. letztlich jede geleistete Arbeitsstunde.

Die Auswirkungen des EuGH Urteils für die betriebliche Praxis dürften daher je nach Branche und Tätigkeit sowie in Abhängigkeit der erforderlichen gesetzlichen Anpassungen unterschiedlich ausfallen. In Bereichen mit festen Arbeitszeiten und entsprechenden Zeiterfassungssystemen besteht voraussichtlich kaum oder nur ein geringer Anpassungsbedarf. Weitergehende Auswirkungen und Anpassungsbedarf sind hingegen insbesondere bei flexiblen Arbeitszeitmodellen, Vertrauensarbeitszeit, der Erfassung von Überstunden und Arbeitszeiten bei mobilen Arbeiten, Home-Office, Außendienst, Montage etc. zu erwarten. In diesem Zusammenhang werden auch grundlegende Arbeitszeitfragen auf dem Weg zu einer modernen und digitalen Arbeitswelt von Relevanz wie bspw. zum Arbeitszeitbegriff und zur Ruhezeit. Bei Unternehmen mit Betriebsrat gilt es zudem Betriebsvereinbarungen und die Beteiligungsrechte nach §§ 80 Abs. 2, 87 Abs. 1 Nrn. 2,3,6 BetrVG im Blick zu haben.

Festzuhalten bleibt im Rahmen dieser ersten Einschätzung, dass sich das EuGH Urteil vornehmlich zunächst an die Mitgliedstaaten wendet und diesen nunmehr aufgibt, eine eindeutige Verpflichtung der Arbeitgeber zu einer umfassenden Arbeitszeiterfassung gesetzlich zu regeln. Somit besteht nunmehr einerseits die Herausforderung, die Vorgaben des EuGH in nationales Recht umzusetzen, andererseits aber auch die Chance, das Arbeitszeitrecht an die Erfordernisse der modernen und zunehmend digitalen Arbeitswelt anzupassen. Nicht auszuschließen ist jedoch, dass Arbeitnehmer bereits vor einer etwaigen gesetzlichen Neuregelung mit dem Argument einer unionsrechtskonformen Auslegung des § 16 Abs. 2 S. 1 i.V.m. § 3 ArbZG eine vollständige Erfassung ihrer Arbeitszeit geltend machen werden. Im Streitfalle würden hierüber letztlich die Arbeitsgerichte entscheiden. Über die weiteren Entwicklungen zu diesem Thema werden wir informieren.

Von
Arne Ferbeck, Tel.: +49 211 981-4776
arne.ferbeck@pwc.com

Carsten Brachmann, Tel.: +49 30 2636-5758
carsten.brachmann@pwc.com

Über uns

Ihre Ansprechpartner

Arne Ferbeck

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel.: +49 211 981-4776
arne.ferbeck@pwc.com

Carsten Brachmann

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel.: +49 30 2636-5758
carsten.brachmann@pwc.com

Redaktion

Für Ihre Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter steht Ihnen unser Ansprechpartner aus der Redaktion gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

Christopher Schruth

Tel.: +49 30 2636-1433
christopher.schruth@pwc.com

Bestellung und Abbestellung

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash bestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Bestellung“ an:
SUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM.

Wenn Sie den PDF-Newsletter People and Organisation Newsflash abbestellen möchten, senden Sie bitte eine leere E-Mail mit der Betreffzeile „Abbestellung“ an:
UNSUBSCRIBE_PEOPLE_ORGANISATION@DE.PWC.COM.

Die Beiträge sind als Hinweise für unsere Mandanten bestimmt. Für die Lösung einschlägiger Probleme greifen Sie bitte auf die angegebenen Quellen oder die Unterstützung unserer Büros zurück. Teile dieser Veröffentlichung/Information dürfen nur nach vorheriger schriftlicher Zustimmung durch den Herausgeber nachgedruckt und vervielfältigt werden. Meinungsbeiträge geben die Auffassung der einzelnen Autoren wieder.

© Mai 2019 PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Alle Rechte vorbehalten. „PwC“ bezeichnet in diesem Dokument die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die eine Mitgliedsgesellschaft der PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL) ist. Jede der Mitgliedsgesellschaften der PwCIL ist eine rechtlich selbstständige Gesellschaft.