

Ausgabe 5/2019 vom 15. Mai 2019

## **EuGH: Mitgliedstaaten müssen die Arbeitgeber verpflichten, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit erfasst werden kann**

### **Arbeit auf Abruf und geringfügige Beschäftigung**

## **EuGH: Mitgliedstaaten müssen die Arbeitgeber verpflichten, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit erfasst werden kann**



Foto: HHS / pixelio.de

### **Europäischer Gerichtshof vom 14.05.2019 - C-55/18**

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat entschieden, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer gemessen werden kann, um den Schutzzweck der EU-Arbeitszeitrichtlinie umfassend zu gewährleisten.

#### **I. Sachverhalt**

Die spanische Gewerkschaft CCOO hatte eine Verbandsklage gegen die Deutsche Bank SAE eingereicht, um ein verpflichtendes System zur Erfassung der von den Arbeitnehmern geleisteten täglichen Arbeitszeit zu erwirken. Diese Verpflichtung ergebe sich aus der Auslegung von Art. 34 und Art. 35 des spanischen Arbeitnehmerstatuts i.V.m. der EU-Arbeitszeitrichtlinie und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Art. 34 Arbeitnehmerstatut legt die tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie die tägliche Ruhezeit fest. Im Hinblick auf Überstunden bestimmt Art. 35 Abs. 5 Arbeitnehmerstatut: „Für die Berechnung der Überstunden wird die Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers täglich aufgezeichnet und zum für die Zahlung der Vergütung festgelegten Zeitpunkt zusammengezählt...“.

Der spanische Oberste Gerichtshof hatte entschieden, dass es im spanischen Recht keine allgemeine Verpflichtung gebe, die Regelarbeitszeit aufzuzeichnen. Art. 35 Abs. 5 Arbeitnehmerstatut verpflichtete nur zur Führung einer Liste der geleisteten Überstunden und zur Mitteilung der Zahl der ggf. von den Arbeitnehmern geleisteten Stunden am Ende jeden Monats an ihre Gewerkschaftsvertreter. Der Nationale Gerichtshof hatte Zweifel an der Vereinbarkeit des spanischen Rechts in der Auslegung durch den Obersten Gerichtshof mit dem Unionsrecht. Deshalb hatte der Nationale Gerichtshof dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt, inwieweit die

Auslegung von Art. 34 und Art. 35 des Arbeitnehmerstatuts mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union vereinbar sei. Nach Ansicht des Nationalen Gerichtshofs könne das spanische Recht die Einhaltung der in der EU-Arbeitszeitrichtlinie vorgesehenen Verpflichtungen nicht gewährleisten.

## **II. Entscheidungsgründe**

Der EuGH stellt fest, dass die EU-Arbeitszeitrichtlinie nicht die konkreten Maßnahmen festlege, mit denen die Mitgliedstaaten die Umsetzung der in der Richtlinie vorgesehenen Rechte sicherstellen müssten. Vielmehr seien die Mitgliedstaaten frei, die „erforderlichen Maßnahmen“ zu treffen. Allerdings müssen die Mitgliedstaaten angesichts des von der EU-Arbeitszeitrichtlinie verfolgten Zwecks, einen wirksamen Schutz der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zu gewährleisten, sicherstellen, dass die praktische Wirksamkeit dieser Rechte in vollem Umfang gewährleistet wird. Daraus folge, dass die jeweils festgelegten Modalitäten zur Sicherstellung der Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie nicht zu einer Aushöhlung der Arbeitnehmerrechte führen dürften.

Vor diesem Hintergrund stellt der EuGH fest, dass ohne ein System, mit dem die tägliche Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers gemessen werden kann, weder die Zahl der vom Arbeitnehmer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sowie ihre zeitliche Lage noch die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden könnten. Unter diesen Umständen sei es für die Arbeitnehmer äußerst schwierig, die aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie folgenden Rechte durchzusetzen.

Der EuGH vertritt daher die Auffassung, dass ohne die Verpflichtungen zur Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit die in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und in der EU-Arbeitszeitrichtlinie vorgesehenen Schutzrechte nicht umfassend gewährleistet würden. Weder die Arbeitgeber noch die Arbeitnehmer könnten überprüfen, ob diese Rechte beachtet würden. Ohne Erfassung der täglichen Arbeitszeit würde das Ziel der EU-Arbeitszeitrichtlinie - Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer - gefährdet. Dagegen biete ein System zur Arbeitszeiterfassung den Arbeitnehmern ein wirksames Mittel, um an objektive und verlässliche Daten über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu gelangen. Dadurch werde auch den zuständigen Behörden und nationalen Gerichten die Kontrollen der tatsächlichen Beachtung dieser Rechte erleichtert.

Damit die vorgesehene Schutzwirkung der EU-Arbeitszeitrichtlinie und der Charta der Grundrechte der Europäischen Union volle Wirkung entfalten könne, müssten die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden könne. Es obliege den Mitgliedstaaten, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere dessen Form, zu bestimmen.

## **III. Bewertung**

Vor dem Hintergrund, dass die EU-Arbeitszeitrichtlinie keine Aussagen zu Aufzeichnungspflichten enthält, ist die Entscheidung des EuGH äußerst erstaunlich. Erstaunlich ist auch, dass sich der EuGH mit dieser Entscheidung unmittelbar an die Mitgliedstaaten richtet.

Der EuGH überlässt es den Mitgliedstaaten, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines Systems zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit zu bestimmen und dabei ggf. den Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs, den Eigenheiten

und der Größe der Unternehmen Rechnung zu tragen. Die Entscheidung des EuGH steht übrigens nicht der Möglichkeit entgegen, die Aufzeichnung der Arbeitszeit an die Beschäftigten zu delegieren.

Aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie lassen sich - mit Ausnahme des bezahlten Mindestjahresurlaubs - keine Schlussfolgerungen auf vergütungsrechtliche Regelungen ziehen. Die Richtlinie regelt im Kern ausschließlich Fragen von Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten und Ruhepausen. Dabei ist die EU-Arbeitszeitrichtlinie an einigen Stellen flexibler als das deutsche Arbeitszeitgesetz (ArbZG). So bestimmt die Richtlinie z.B. eine wöchentliche im Gegensatz zu einer werktäglichen Höchstarbeitszeit im ArbZG. Daher böte es sich an, durch eine möglichst unbürokratische, moderne Umsetzung des Urteils das ArbZG an dieser Stelle zu flexibilisieren und den aktuellen Bedürfnissen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer anzupassen.

#### **IV. Bedeutung für die Altenpflegebranche**

In der Altenpflegebranche bestehen bereits jetzt umfangreiche Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten bei der Arbeitszeit. Arbeitgeber sind nach § 19 Abs. 1 S. 1 Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) in Verbindung mit § 13 AEntG verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit innerhalb einer Woche aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Diese Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten gelten für alle Arbeitsverhältnisse, die unter die PflegearbbV fallen, das heißt für alle Arbeitnehmer, die Anspruch auf den Pflegemindestlohn haben. Für alle anderen Arbeitsverhältnisse gelten diese Pflichten nach § 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) mit der wichtigen Einschränkung nach § 1 Abs. 1 Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV). Außerhalb der 3. PflegeArbbV gelten die Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten nämlich nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.958 Euro überschreitet bzw. deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.000 Euro überschreitet, wenn der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt hat.

Sinn und Zweck dieser Aufzeichnungspflicht ist es, dem Zoll, der für die Überprüfung der Einhaltung der Mindestentgelte zuständig ist, die Überprüfung zu ermöglichen. Nur durch die Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit können die Aufsichtsbehörden die Stundenanzahl, für die die Mindestentgelte zu bezahlen sind, zuverlässig feststellen und anhand der Lohnabrechnungsunterlagen den tatsächlichen Stundenlohn ermitteln. Die Verletzung der Aufzeichnungspflicht kann gem. § 23 Abs. 1 Nr. 8 i.V.m. Abs. 3 AEntG bzw. gem. § 21 Abs. 1 Nr. 7 i.V.m. Abs. 3 MiLoG mit einem Bußgeld in Höhe von bis zu EUR 30.000 Euro geahndet werden. Die Unterschreitung der jeweiligen Mindestlöhne kann hingegen mit einer Geldbuße bis zu 500.000 Euro geahndet werden.

Quelle der Abschnitte I. und II.: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

## **Arbeit auf Abruf und geringfügige Beschäftigung**

Bereits in unserem Newsletter 6/2018 haben wir auf die zum Jahreswechsel 2018/2019 in Kraft tretenden Neuregelungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hingewiesen. So wurde

u.a. der § 12 TzBfG zum 1.1.2019 dahingehend geändert, dass fortan bei Fehlen einer Vereinbarung über eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eine Arbeitszeit in Höhe von 20 Stunden (vorher 10 Stunden) als vereinbart gilt. Diese nun geltende strengere Rechtsfolge kann unter bestimmten Voraussetzungen Auswirkungen auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (sog. Mini-Jobber) haben. Geht man z.B. von einem Stundenlohn in Höhe von 11,05 € aus, führt die gesetzliche Fiktion zu einer monatlichen Vergütung in Höhe von über 960 € und damit einer eindeutigen Überschreitung der für Mini-Jobber geltenden Entgeltgrenze (450 €). Diese Rechtsfolge kann nur durch eine Vereinbarung über die wöchentliche Arbeitszeit vermieden werden.

Aufgrund vermehrter Nachfragen zu dieser Problematik wird der bpa Arbeitgeberverband in den nächsten Wochen eine umfangreiche Arbeitshilfe zu dem Thema Arbeit auf Abruf, Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung veröffentlichen und Ihnen zur Verfügung stellen.

bpa Arbeitgeberverband e.V.  
Friedrichstr. 147  
10117 Berlin  
[presse@bpa-arbeitgeberverband.de](mailto:presse@bpa-arbeitgeberverband.de)



Diese E-Mail wurde an {EMAIL} versandt.  
Sie haben diese E-Mail erhalten, weil Sie sich auf bpa Arbeitgeberverband e.V.  
angemeldet haben.

[Abmelden](#)

Gesendet von

 sendinblue