



Arbeitszeit Erfassung

Zurück zur Stechuhr?

EuGH macht systematische Dokumentation der Mitarbeiterarbeitszeiten verpflichtend

Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs sind Unternehmer verpflichtet, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter systematisch zu dokumentieren. Nur der Einsatz von

Arbeitszeiterfassungssystemen garantiert demnach, dass die Mindestruhezeiten tatsächlich eingehalten werden und kontrollierbar sind.



Flexible Arbeitszeiten und -orte, Vertrauensarbeitszeit – die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wünschen sich heute genau das von ihren

Arbeitgebern. Denn für viele lassen sich so private Verpflichtungen leichter mit dem Arbeitsalltag verbinden. Auch Unternehmen schätzen diese Flexibilität. Immerhin können sie so gut auf Arbeitsspitzen zum Beispiel kurz vor Fertigstellung von Projekten oder bei Krankheitswellen reagieren. Nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Arbeitszeiterfassung wird sich die jahrelang gewohnte Praxis künftig aber schwieriger gestalten.

Urteil des EuGH zur Arbeitszeiterfassung

Auf die Klage einer spanischen Gewerkschaft hat der EuGH am 14. Mai 2019 entschieden, dass die Mitgliedstaaten der Europäischen Union Arbeitgeber dazu verpflichten müssen, ein System zur Arbeitszeiterfassung einzurichten. Protokolliert

werden muss im Erfassungssystem demnach künftig die gesamte Arbeitszeit der Mitarbeiter. Diese Maßnahme soll sicherstellen, dass den Arbeitnehmern die tägliche und wöchentliche Mindestruhezeit tatsächlich zugutekommt. Diese ist in der EU-Grundrechtecharta und der Arbeitszeitrichtlinie festgelegt und dient dem Gesundheitsschutz.

Auswirkungen für Unternehmen

Bisher verlangt das deutsche Recht von Unternehmen, dass sie Überstunden und die Arbeit an Sonn- und Feiertagen erfassen. Darüber hinaus sind Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzuzeichnen. Auf die Vorgaben aus dem Luxemburger Urteil hat der deutsche Gesetzgeber – anders als der spanische – bisher noch nicht reagiert. Abzuwarten bleibt daher, ob und wie er die vom EuGH gelassenen Spielräume nutzt. Ausnahmen wären demnach für Unternehmen bestimmter Größen oder Branchen denkbar. Nicht betroffen sind zum Beispiel ohnehin leitende Angestellte, da sie von der zugrundeliegenden Arbeitszeitrichtlinie nicht erfasst werden.

Auch wenn noch nicht klar ist, wie der Gesetzgeber die Anpassung des deutschen Arbeitsrechts konkret gestaltet – sicher ist: Sie wird kommen. Unternehmer sollten dennoch schon erste Schritte einleiten. Dadurch gewinnen sie Zeit und können sich entsprechend vorbereiten.

Was Arbeitgeber jetzt schon erledigen sollten

Für Unternehmen kommt es erst einmal darauf an, ihre aktuelle Arbeitszeiterfassung kritisch zu überprüfen. Zeichnen sie oder ihre Mitarbeiter zurzeit nur geleistete Mehrarbeit sowie Tätigkeiten an Sonn- und Feiertagen auf, sollten sie jetzt bereits aktiv werden. Einrichten sollten sie dann ein System, mit dem sich Arbeitszeiten objektiv protokollieren lassen. Damit erfüllen sie die vom EuGH genannten Anforderungen und stellen gleichzeitig sicher, dass sie künftig im Streitfall oder bei Kontrollen durch die Behörden einen verlässlichen Nachweis über die Arbeitsstunden führen können.

Haben Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung Regelungen zur Arbeitszeit getroffen, sollten sie auch diese schon einmal überprüfen. Bei Bedarf lassen sie sich dann kurzfristig überarbeiten. Das gilt vor allem für Vereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen. Denn diese hat der EuGH in seiner Entscheidung ausdrücklich nicht ausgenommen.

Einen Blick sollten Unternehmen auch darauf werfen, welche Arbeiten Mitarbeiter im Homeof-



fic ausführen. Ist die Tätigkeit generell dort so vereinbart, sind die Arbeitszeiten genau wie bei den übrigen Arbeitnehmern zu erfassen und die vorgegebenen Höchstarbeitszeiten einzuhalten. Erledigen die Mitarbeiter aber zuhause abends noch dienstliche Telefonate oder E-Mails, ist Vorsicht geboten. Auch diese Zeiten – selbst wenn sie noch so kurz sind – dürften unter die Pflicht der Arbeitszeiterfassung fallen. In diesen Fällen sollten Unternehmer ein Auge darauf haben, dass ihre Arbeitnehmer die vorgeschriebene Mindestruhezeit trotzdem einhalten.

Möglichkeiten zur Arbeitszeiterfassung

Eine Zeitreise in die Vergangenheit mit der Rückkehr zur Stechuhr ist trotz des Luxemburger Urteils nicht zu befürchten. Zahlreiche digitale Systeme und Apps auf dem Markt sollten den Anforderungen genügen. Darin können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre geleisteten Arbeitsstunden erfassen. Dies gilt auch für diejenigen, die – zeitlich befristet oder ständig – im Homeoffice oder im Außendienst arbeiten. Abzuraten ist allerdings von einfachen Listen. Da diese leicht abgeändert werden können, fehlt dem Unternehmen bei möglichen Kontrollen oder Streitfällen der objektiv sichere Beleg, dass seine Arbeitnehmer tatsächlich in den Genuss der Mindestruhezeiten gekommen sind.

Martina Schäfer
FINIS Kommunikation

Ihre IHK-Rechtsexpertin:

Tamara Engel
Telefon 0228 2284 -208
E-Mail: engel@bonn.ihk.de

