



Foto: fotopro - stock.adobe.com

EuGH-Urteil verpflichtet Arbeitgeber zur Dokumentation der geleisteten Arbeitszeit

Will Europa die Stechuhr zurück?

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden: Unternehmen sind verpflichtet, anhand von Arbeitszeiterfassungssystemen die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter systematisch und vollständig zu erfassen. Die Hintergründe und mögliche Folgen des Urteils für Arbeitgeber in Deutschland erläutert DSSV-Juristin Iris Borrmann.

Die zweite Kammer des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) hat am 14. Mai 2019 (Az.: C-55/18) ein möglicherweise auch für Deutschland relevantes Urteil zur Aufzeichnung der von Arbeitnehmern geleisteten Arbeitszeit getroffen – genauer gesagt zur Arbeitszeitrichtlinie (ArbeitszeitRL 2003/88/EG, dort Art. 3, 5, 6, 16 und 22).

Im vorliegenden Verfahren hatte eine spanische Gewerkschaft vor dem Nationalen Gerichtshof Spaniens eine Klage gegen die Deutsche Bank S.A.E. erhoben. Streitpunkt war, dass die Bank verpflichtet werden sollte, ein System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit einzuführen, damit so die Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeit kontrolliert werden könnte.

Der EuGH musste die Frage beantworten, ob der Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, Instrumente zur Messung der tatsächlichen (täglichen und wöchentlichen) Arbeitszeit einzuführen, um die Ziele der EU-Arbeitszeitrichtlinie umzusetzen. Die erklärten Ziele der Richtlinie sind u. a. die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten und der Ruhezeiten.

EU-Richter verpflichten Arbeitgeber zur Zeiterfassung

Der EuGH hat jetzt entschieden, dass Arbeitgeber dazu verpflichtet sind, ein System zur Erfassung der effektiven täglichen Arbeitszeit einzuführen. Er weist ausdrücklich darauf hin, dass es für die tatsächliche Einhaltung der Arbeitszeitevorgaben aus der Richtlinie nicht ausreicht, dass Arbeitnehmer ihre Ansprüche später auch gerichtlich geltend machen könnten.

Ohne ein geeignetes System zur Messung der Regelarbeitszeit – so der EuGH – würde dem Arbeitnehmer eine viel schwerere Beweislast für den Fall auferlegt, dass er gegen den Arbeitgeber wegen Verstoßes gegen die Verpflichtungen Klage erhebt. Dem Arbeitnehmer würden dann wesentliche Nachweismöglichkeiten fehlen, die auch nicht durch mögliche Zeugenaussagen kompensiert werden könnten, da Kollegen sich „aus Angst vor Vergeltungsmaßnahmen“ des Arbeitgebers möglicherweise zurückhielten, um nicht gegen den Arbeitgeber aussagen zu müssen.

Aufzeichnungspflicht ist nicht neu

Es stellt sich nun die Frage, ob auch im deutschen Arbeitszeitrecht Konsequenzen folgen müssen?

Bisher gibt es bereits eine überprüfbare Arbeitszeit-Dokumentationspflicht im Bereich der 450-Euro-Arbeitsverhältnisse. Hier müssen Arbeitgeber schon jetzt täglich, wöchentlich und monatlich zu jeder Zeit nachweisen können, wann die 450-Euro-Kraft wie lange gearbeitet hat.

Außerdem findet sich bereits jetzt in § 16 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) eine Vorschrift, wonach der Arbeitgeber die Arbeitszeit aufzuzeichnen hat, die über acht Stunden hinausgeht. Ebenso muss er nach dieser Vorschrift ein Verzeichnis der Arbeitnehmer führen, die in eine solche Verlängerung der Arbeitszeit eingewilligt haben. Sonn- und Feiertagsarbeit ist danach ebenfalls „aufzeichnungspflichtig“.

Auch durch diese Aufzeichnungspflicht sollen die Aufsichtsbehörden in die Lage versetzt werden, die Arbeitszeiten zu kontrollieren.

Bisher gab es viel Spielraum bei der Umsetzung

Diese Vorschrift findet allerdings bisher keinen großen Anwendungsradius, weil man sich zum einen zu Recht fragt, wie man denn die neunte Stunde aufschreiben soll, wenn man die vorausgehenden acht Stunden nicht dokumentieren musste. Zum anderen ist die Aufzeichnung derzeit in jeder erdenklichen Art zulässig: Stundenzettel, Stempeluhren, Eigenaufzeichnungen des Arbeitnehmers, elektronische Zeiterfassungssysteme oder die Delegation der Aufzeichnungspflicht auf die Beschäftigten sind gleichermaßen erlaubt.

Nach dem EuGH-Urteil wird sich hieran möglicherweise etwas ändern müssen. Ob der § 16 ArbZG der europäischen Rechtsprechung standhält, wenn er konsequent angewandt wird, ist noch nicht geklärt.

Auch wenn in Fitnessstudios voraussichtlich wenig zu dokumentierende Arbeitszeit über acht Stunden hinaus anfällt, so müsste doch auf jeden Fall – bereits heute – eine Dokumentation der genauen Arbeitszeit einer bestimmbar Person an Sonn- und Feiertagen erfolgen.

Verantwortung zur Einhaltung liegt beim Arbeitgeber

Auch im Falle der sogenannten Vertrauensarbeitszeit dürfte dann nicht pauschal auf eine Erfassung der Arbeitszeit verzichtet

oder diese ohne Weiteres auf die Arbeitnehmer übertragen werden.

Als „Vertrauensarbeitszeit“ wird ein Modell der Arbeitsorganisation bezeichnet, bei dem die Erledigung vereinbarter Aufgaben im Vordergrund steht – nicht die zeitliche Präsenz des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer ist selbst für die Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit verantwortlich. Die Verantwortung zur Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen liegt jedoch weiterhin beim Arbeitgeber.

In Fitnessstudios kommt die Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit selten vor, da es meistens darum geht, bestimmte Öffnungszeiten abzudecken. Vorstellbar sind solche Vereinbarungen, wenn ein Mitarbeiter/Studiodirektor z. B. damit beauftragt wird, die DIN-Zertifizierung vorzubereiten.

Insgesamt wird eine Übertragung der Dokumentationsverpflichtung auf die Studiodirektoren allerdings weiterhin zulässig bleiben, da diese, zumindest in Bezug auf ihr Team, eine gewisse Organisationshoheit haben müssen.

Zuverlässige Dokumentation sollte vorbereitet werden

Im Hinblick auf die Art und Weise der Zeiterfassung wird sich hier möglicherweise etwas tun müssen. Allein mit dem Dienstplan, der nur besagt, zu welchen Zeiten die einzelnen Mitarbeiter eingeplant sind, wird die tatsächliche Arbeitszeit nicht erfasst. Eine zuverlässige, regelmäßige und genaue Dokumentation sollte auch in den Fitnessstudios schon einmal vorbereitet werden.

Studios müssen allerdings nicht zwingend auf elektronische oder digitale Zeiterfassung umstellen, da die Wahrscheinlichkeit, dass eine bestimmte Methodik gesetzlich festgelegt wird, doch sehr gering ist. Wichtig ist es, die bereits jetzt existierenden Dienstpläne auszubauen. Sie sollten am Ende eines Arbeitstages ergänzt, korrigiert und abgezeichnet werden. ■



Iris Borrmann, DSSV-Juristin

Fragen?

Zu allen rechtlichen Fragen rund um den Studioalltag bietet die Rechtsabteilung des DSSV im Rahmen einer bestehenden Mitgliedschaft die Möglichkeit, eine kostenlose rechtliche Erstberatung mit Einschätzung der Rechtslage zu erhalten, beispielsweise nach Erhalt einer Attestkündigung, zur Überprüfung von Vertragsklauseln oder zu arbeitsrechtlichen Themen.

Telefon: 040 - 766 24 00, E-Mail: dssv@dssv.de

Foto: Klaudia Lech



VITELEMENTS

PURE POWER PROTEIN STICKS

Viel Eiweiß. Wenig Kohlenhydrate.
Kaum Fett. Unglaublich lecker!

In zwei Geschmacksrichtungen:



Pure Beef – klassische Variante



Beef Chili – feuriger Kick

Jetzt testen und
10 % Rabatt sichern!
Gutscheincode*:
fMi0419

*Gültig bis 31.08.2019



Weitere Infos unter: 040 30 37 23 588
info@vitelements.de