

05.06.2019

Folgen des EuGH-Urteils zur Arbeitszeiterfassung

Das Urteil des EuGH-Urteils in Sachen verpflichtender Arbeitszeiterfassung hat medial hohe Wellen geschlagen. Teilweise konnte man aufgrund der zu lesenden und hörenden Kommentare befürchten, dass uns der Rückfall in die Arbeitswelten des 19. Jahrhunderts droht. Bei etwas sachlicherer Betrachtung lässt sich allerdings erkennen, dass viele der schnell publizierten Meinungsäußerungen überzogen sein dürften. Nachfolgend sollen die tatsächlich zu erwartenden Veränderungen und ihre Auswirkungen, soweit heute schon absehbar, dargestellt werden.

Was ist passiert?

Der EuGH hat geurteilt, dass die Mitgliedstaaten Arbeitgeber verpflichten müssen, ein „objektives, verlässliches und zugängliches“ System einzurichten, mit dem die Arbeitszeit aller Arbeitnehmer gemessen werden kann. In der Folge wird es auch in Deutschland eine Regelung geben müssen, die zu einer vollständigen Erfassung der Arbeitszeiten der Arbeitnehmer führt. Gemäß dem Urteil können in der Umsetzung durch die Mitgliedstaaten die Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs oder Eigenheiten und Größe der Unternehmen berücksichtigt werden. Auch Ausnahmen können zulässig sein, „wenn die Dauer der Arbeitszeit aufgrund der besonderen Merkmale der betreffenden Tätigkeit nicht gemessen und/oder vorgegeben wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann“. Die EU-Vorgaben zum Arbeitnehmerschutz dürfen dadurch aber nicht umgangen werden.

Die Intention dahinter ist, die europäischen Richtlinien zum Arbeitnehmerschutz im Hinblick auf Arbeitszeiten (maximale tägliche Arbeitszeit, maximale durchschnittliche Wochenarbeitszeit, minimale Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen) überprüfbar zu machen und Beschäftigte vor Verstößen gegen diese Schutzrechte zu schützen, die ohne Aufzeichnungen nicht nachweisbar wären.

Was ist wirklich neu daran?

Auch heute gibt es in Deutschland schon Aufzeichnungspflichten für Arbeitszeiten:

- Alle täglichen Arbeitszeiten über 8 Stunden müssen gemäß Arbeitszeitgesetz erfasst werden.
- Durch das Mindestlohngesetz sind Arbeitgeber in bestimmten Branchen verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeiten zu dokumentieren.

Tatsächlich neu wäre also die Vorgabe, auch tägliche Arbeitszeiten unter 8 Stunden vollständig zu dokumentieren, sowie nicht nur die Dauer, sondern auch die zeitliche Lage der Arbeitszeit.

Welche Konsequenzen sind zu erwarten?

Wie sich das EuGH-Urteil in der Praxis auswirken wird, hängt vor allem von der noch ausstehenden

Umsetzung in deutsches Recht ab. Geht es um die praktische Umsetzung der Vorschrift für die Dokumentation der Arbeitszeit, wäre z.B. denkbar, dass der Gesetzgeber sich an dem orientiert, was er den betroffenen Branchen bereits im Rahmen des Mindestlohngesetzes vorgegeben hat: Erfasst werden müssen mindestens Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die geleistete Arbeitszeit (also die Differenz aus Ende und Beginn abzüglich von Pausen). Orientiert sich der Gesetzgeber an dem, was in der Schweiz bereits Praxis ist, müssten auch Lage und Dauer der Pausen dokumentiert werden – was insofern plausibel wäre, als nur damit die Einhaltung der Vorgabe einer Pause nach spätestens 6 Stunden Arbeitszeit überprüft werden könnte.

Große Auswirkung kann auch die Ausgestaltung des Gesetzgebers im Hinblick auf die vom EuGH gegebenen Ausnahmemöglichkeiten haben. Was sind die Kriterien für eine mögliche Ausnahme, weil „die Dauer der Arbeitszeit ... von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann“? In vielen Arbeitszeitsystemen können Arbeitnehmer heute faktisch schon sehr weitgehend die Dauer ihrer Arbeitszeit selbst definieren. Genügt dies als Ausnahme vom Aufzeichnungsgebot, zumindest in dem Fall, dass eine solche Regelung auch durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung – also unter Mitwirkung von Arbeitnehmervertretern – sanktioniert ist? Oder werden zusätzliche Kriterien gefordert, um eine Unterwanderung von Schutzstandards zu vermeiden? Kann der Verweis des EuGHs auf Möglichkeiten der Berücksichtigung der Größe eines Unternehmens bei der Umsetzung der Vorgabe in nationales Recht bedeuten, dass der Gesetzgeber Kleinunternehmen von der vollständigen Aufzeichnungspflicht ausnimmt? All dies lässt sich heute noch nicht beantworten, so dass die konkreten Konsequenzen des Urteils für Deutschland in dieser Hinsicht noch nicht benannt werden können.

a) Wie werden Arbeitszeiten zu erfassen sein?

Der Gesetzgeber könnte konkrete Vorgaben machen für ein objektives, verlässliches und zugängliches System der Arbeitszeitaufzeichnung. Näher liegt es anzunehmen, dass er – wie auch schon bei den heute bestehenden Aufzeichnungspflichten – die Form der Aufzeichnung dem Arbeitgeber überlässt und lediglich den Mindestumfang des Inhalts der Aufzeichnungen definiert. Damit ist es auch eher unwahrscheinlich, dass durch die Umsetzung des EuGH-Urteils eine Pflicht zur Aufstellung von Zeiterfassungsgeräten entsteht. Erstens sind diese in einigen Fällen ohnehin ungeeignet für eine vollständige Arbeitszeiterfassung (z.B. für Beschäftigte mit Reisetätigkeit oder Tätigkeit im Home Office) und zweitens gibt es alternative Instrumente (Apps, Selbsterfassung am PC, Papierlisten, ...), die auch heute als akzeptierte Mittel der Aufzeichnung dienen.

b) Konsequenzen für Vertrauensarbeitszeitmodelle

Vertrauensarbeitszeit wird in manchen Fällen schwieriger umzusetzen sein als heute, aber damit nicht unmöglich. Vertrauensarbeitszeit wird überall dort schwieriger, wo sie heute mehr oder weniger offen als Instrument genutzt wird, um Mehrarbeit herbeizuführen, die weder finanziell noch in Gleitzeit ausgeglichen werden soll. Durch flächendeckende Aufzeichnungen wird diese Mehrarbeit nun transparent und die Diskussion darüber, was mit der mehr geleisteten Arbeitszeit geschehen soll, wird dann kaum noch zu vermeiden sein.

Eine ernst gemeinte Vertrauensarbeitszeit in dem Sinn, dass Mitarbeiter und Führungskräfte gemeinsam darum bestrebt sind, eine gleichzeitig den Arbeitsaufgaben und den Interessen der Mitarbeiter entsprechende Verteilung von Arbeitszeit möglich zu machen im Rahmen des arbeitsvertraglich geregelten Umfangs der Arbeitszeit, muss nicht leiden, wenn Arbeitszeiten vollständig dokumentiert werden. Es ist im Gegenteil zu vermuten, dass ein erheblicher Anteil auch der in Vertrauensarbeitszeitmodellen tätigen Beschäftigten für sich selbst ohnehin Arbeitszeitaufzeichnungen führt. Praktisch würde sich damit wenig ändern, außer der in administrativer Hinsicht für den Arbeitgeber lästigen Verpflichtung, für die vollständige Aufzeichnung der Arbeitszeiten zu sorgen und die Aufzeichnungen für die Möglichkeit einer Prüfung durch die Aufsichtsbehörde vorzuhalten.

c) Konsequenzen für die Bewertung von Mehrarbeit

Für Unternehmen könnte aus der Aufzeichnungspflicht für Mehrarbeit ein wirtschaftliches Risiko entstehen, wenn sie bisher Mehrarbeit stillschweigend akzeptiert oder sogar vorausgesetzt haben, ohne sie transparent zu machen und – ob in Geld oder in Freizeit – zu vergüten. Dies wird so unter den Rahmenbedingungen einer flächendeckenden Aufzeichnungspflicht nicht mehr möglich sein. Wenn Mehrarbeit durch Mitarbeiter regelmäßig aufgezeichnet wird und der Arbeitgeber ihr nicht entgegenwirkt, wird im Streitfall vermutlich davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber diese Mehrarbeit wissentlich geduldet hat, so dass damit auch ein Vergütungsanspruch für die Mehrstunden entstehen dürfte.

Arbeitgeber werden durch das Entstehen einer Aufzeichnungspflicht also auch gezwungen sein, die Aufzeichnungen einerseits daraufhin auszuwerten, ob die Schutzbestimmungen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden, andererseits aber auch daraufhin, ob die Mitarbeiter ihre vertraglichen Arbeitszeiten überschreiten, um – sofern dies nicht erwünscht ist – darauf einzuwirken, dass dies nicht weiter stattfindet bzw. in Freizeit ausgeglichen wird. Für die entsprechenden Auswertungen sollte man sich rechtzeitig entsprechende Instrumente zurechtlegen, die dafür sorgen können, dass dies automatisiert geschieht und die notwendigen Hinweis auf Handlungsbedarf effizient und zuverlässig zur Verfügung gestellt werden.

Sofern für ein Unternehmen keine tarifliche Bindung vorliegt, die dies ausschließt, könnte noch der Weg beschritten werden, ein gewisses Maß an Mehrarbeit als mit dem Monatsentgelt abgegolten zu vereinbaren. Dies würde aber in der Regel eine Änderung bestehender Arbeitsverträge erfordern, was ohne Kompensationsleistung selten durchsetzbar sein dürfte.

Daneben ist zu erwarten, dass eine vollständige Aufzeichnungspflicht für Arbeitszeit ein Kernproblem fast aller Arbeitszeitmodelle noch deutlicher zu Tage treten lassen wird: Die Frage nach der Unterscheidung zwischen Anwesenheitszeit und Arbeitszeit. Die aufzuzeichnende Arbeitszeit ergibt sich als Differenz aus Ende und Beginn der Arbeitszeit abzüglich der Pausen. Wenn die Aufzeichnungspflicht dazu zu nutzen versucht würde, Ansprüche auf Vergütung bisher nicht nachvollziehbarer Mehrarbeit durchzusetzen, wird eine natürliche (und häufig durchaus begründete) Abwehrreaktion darin bestehen, die Dauer der Pausen zu hinterfragen. Anwesenheitszeit beinhaltet neben den größeren, meist ohnehin zum Abzug gebrachten Pausen regelmäßig kürzere Unterbrechungen wie Raucherpausen, Zeit zum Kaffeeholen und -trinken, soziale Interaktion mit Kollegen und vieles mehr. Es könnte spannend werden, welche Diskussionen auf diesem Feld neu entstehen; insbesondere dann, wenn die Aufzeichnungspflicht dazu instrumentalisiert würde, aus Arbeitszeiten, die die tägliche Sollarbeitszeit um wenige Minuten überschreiten, auf längere Sicht Freizeit- oder Entlohnungsansprüche abzuleiten.

Werden flexibles Arbeiten und Home Office damit unmöglich?

Die als erste Reaktion zu hörenden Warnungen, dass moderne Arbeitswelten mit diesem Urteil zerstört würden, halten wir für weit überzogen. Man kann zu recht den hierdurch zu befürchtenden administrativen Zusatzaufwand kritisieren und man kann berechtigterweise die Frage stellen, ob das angestrebte Schutzziel nicht auch mit weniger Administration erreicht werden könnte. Das Ende moderner Arbeitszeitregelungen ist damit aber nicht zu befürchten. Arbeitszeiten im Home Office lassen sich mit modernen Instrumenten ebenso einfach dokumentieren wie „klassische“ Arbeitszeiten im Büro. Und die Tatsache, dass Arbeitszeit flexibel gestaltet wird, steht in keinerlei Gegensatz zu ihrer Aufzeichnung.

Problematisch könnte es werden, wenn mit „modernen, flexiblen Arbeitszeitsystemen“ Systeme gemeint sind, die einen Verstoß gegen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes als Regelfall beinhalten. Sofern dies nicht gemeint ist, sollte selbst die gelegentliche Beschäftigung mit beruflichen Themen am Abend zuhause auch zukünftig nicht zu Problemen führen. In gut funktionierenden Arbeitszeitsystemen mit einem

angemessenen Ausgleich der Interessen von Beschäftigten und Unternehmen lassen sich hierfür im Wege eines „gentlemen agreement“ immer Lösungen finden.

Auswirkungen für Zeitwertkonten?

Auswirkungen für bestehende Zeitwertkonten-Vereinbarungen sind aus dem EuGH-Urteil nicht zu erwarten. Dort, wo eine Einbringung des Gegenwerts geleisteter Arbeitsstunden in ein Zeitwertkonto möglich ist, wird es in aller Regel bereits heute eine Arbeitszeitaufzeichnung geben, aus der die einbringfähigen Arbeitsstunden hervorgehen. Wenn eine Einbringung von vorneherein nur aus nicht arbeitszeitbezogenen Entgeltkomponenten vorgesehen ist, ist es für die Zeitwertkontenvereinbarung unerheblich, ob eine Arbeitszeitaufzeichnung existiert oder nicht.

Zukünftige Vereinbarungen zu Zeitwertkonten mit Mitarbeitern, die heute in Vertrauensarbeitszeitsystemen ohne Arbeitszeitaufzeichnung arbeiten, könnten von den neuen Regelungen insofern profitieren, dass auch für diese Mitarbeiter geleistete und nicht in Freizeit ausgeglichene Mehrarbeitsstunden zukünftig transparent werden und ggf. eine zusätzliche Quelle zur Speisung von Wertguthaben werden könnten.

Fazit

Über die konkreten Auswirkungen des EuGH-Urteils zur Aufzeichnungspflicht für Arbeitszeiten lassen sich noch keine abschließenden Aussagen treffen, da zunächst abzuwarten bleibt, wie die Umsetzung in nationales Recht ausfallen wird. Damit ergibt sich für Unternehmen im Moment auch noch kein unmittelbarer Handlungsbedarf.

Es ist aber davon auszugehen, dass für die meisten Unternehmen, die heute noch über keine (was schon jetzt dem Arbeitszeitgesetz widerspricht) oder keine vollständige Aufzeichnung der Arbeitszeiten verfügen, mit der Umsetzung des Urteils in deutsches Recht zumindest in diesen beiden Dimensionen kurzfristig ein Handlungsbedarf entstehen wird:

- Es wird ein Verfahren zur vollständigen Dokumentation von Arbeitszeiten einzuführen sein.
- Es werden Auswertungen der Arbeitszeiten benötigt, aus denen Verletzungen des Arbeitszeitgesetzes oder Überschreitungen der vereinbarten Arbeitszeiten erkannt werden können.

Wenn dies ohne erheblichen administrativen Zusatzaufwand erfolgen soll, wird ein IT-gestütztes Verfahren benötigt, das die Ablage der Arbeitszeiten in einer Datenbank und die genannten Auswertungen automatisiert. Für Unternehmen, die nicht ohnehin heute schon ein System zur Arbeitszeiterfassung und -bewertung im eigenen Haus betreiben, liegt es dann nahe, über Cloud-Lösungen mit einer einfachen Erfassungs-Oberfläche und automatisierter Rückmeldung von Fällen mit Handlungsbedarf nachzudenken.

In Unternehmen, in denen heute aufgrund oder im Zusammenhang mit nicht erfolgreichen Arbeitszeitaufzeichnungen regelmäßig Mehrarbeit entsteht, aber nicht ausgeglichen wird, sollte auch eine grundlegende Diskussion des zukünftigen Arbeitszeitmodells, ggf. auch des Umgangs mit dem Unterschied zwischen Anwesenheitszeit und Arbeitszeit, erwogen werden.

Im Hinblick auf bestehende Zeitwertkontenvereinbarungen sind keine wesentlichen Auswirkungen aus dem EuGH-Urteil zu erwarten. Zu hoffen bleibt, dass die Regierung im Zuge der Umsetzung der Vorgaben des Urteils das Arbeitszeitgesetz nicht nur im Hinblick auf eine erweiterte Dokumentation von Arbeitszeiten anpasst, sondern die Gelegenheit für das nutzt, was bereits im Koalitionsvertrag vereinbart wurde. Dort heißt es, dass „Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen“ geschaffen werden

sollen, um eine Öffnung für mehr selbstbestimmte Arbeitszeit der Arbeitnehmer und mehr betriebliche Flexibilität zu erproben. Unter dieser Überschrift könnte man auch endlich die von der AG ZWK bereits seit geraumer Zeit geforderten Verbesserungen der rechtlichen Grundlagen für Zeitwertkonten angehen, die einen wesentlichen Baustein für zukunftsorientierte Arbeitsformen darstellen können.

Über die AG ZWK

Die AGZWK ist ein von politischen und wirtschaftlichen Interessen unabhängiger Fachverband. Ihr Zweck ist die Förderung und Verbreitung von Zeitwertkonten als innovatives Instrument der Personalarbeit und für Arbeitnehmer wichtiges Element der Lebensarbeitszeitgestaltung.

Als eingetragener, 2006 gegründeter Verein hat die AG ZWK heute mehr als 100 Mitglieder, darunter Personalverantwortliche großer Unternehmen mit langjährig bestehenden Lebensarbeitszeitmodellen, Vertreter von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden wie auch renommierter Beratungsgesellschaften im Bereich der Vergütungs- und Vorsorgegestaltung.

Die AG ZWK unterstützt alle fachlichen Bestrebungen zur Implementierung von Zeitwertkonten, insbesondere in Gestalt sog. Zeitwertkonten-Modelle. Sie wirkt mit bei der sozialpolitischen, arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Ausgestaltung dieser Modelle. Die Mitwirkung erfolgt durch die Aufklärung und Information von Unternehmen, Verbänden und der Öffentlichkeit, den Meinungs austausch mit und die fachliche Beratung von Organen der Legislative, Behörden, Ministerien und Verbänden, die Veranstaltung von Seminaren und Tagungen zur Information, Weiter- und Fortbildung sowie die regelmäßige Herausgabe von Publikationen.

Tragende Säulen der Verbandsarbeit sind Fachausschüsse zu den Themenfeldern Arbeits-, Sozial- und Insolvenzrecht, Administration, Steuer- und Bilanzrecht sowie Kapitalanlage.

Besuchen Sie uns im Internet unter: www.agzwk.de

- [2019-06-05_EuGH-Urteil-Arbeitszeiterfassung.pdf \(142,1 KiB\)](#)