

Neues aus der Rechtsprechung

Rechtsprechung verschärft Arbeitgeberpflichten bei der Arbeitszeiterfassung

Der EuGH hatte mit seinem spektakulären Urteil vom 14. Mai 2019 (C-55/18) – der sogenannten Stechuhr-Entscheidung – entschieden, dass alle Arbeitgeber ein „objektives, verlässliches und zugängliches“ Zeiterfassungssystem einführen müssen, das die gesamte Arbeitszeit aller Arbeitnehmer erfasst und dokumentiert. Das deutsche Arbeitszeitrecht sieht dies so weitgehend nicht vor. Eigentlich könnte das EuGH-Urteil gegenüber deutschen Arbeitgebern deshalb keine Wirkung entfalten, solange der deutsche Gesetzgeber das Arbeitszeitrecht nicht anpasst. Dies sieht das ArbG Emden in seiner Entscheidung vom 24. September 2020 allerdings anders.

Das Arbeitszeitrecht befindet sich im Fluss. Eines ist dabei absehbar: Die Arbeitgeberpflichten bei der Arbeitszeiterfassung werden strenger.

1. Bislang ist das **deutsche Recht** vergleichsweise großzügig: Nach **§ 16 Abs. 2 ArbZG** müssen Arbeitgeber Mehrarbeitszeiten (d.h. Arbeitszeiten, die acht Stunden am Tag überschreiten) sowie Sonn- und Feiertagsarbeitszeiten aufzeichnen und dokumentieren. Eine weitergehende Pflicht zur Arbeitserfassung sieht das deutsche Recht nicht vor.

Viele Arbeitgeber sahen es bislang noch entspannter und verzichteten im Rahmen einer „**Vertrauensarbeitszeit**“ auf jedes System der Arbeitszeiterfassung. Eine solche Praxis war zwar streng genommen nicht korrekt, wurde durch die Aufsichtsbehörden jedoch weitflächig toleriert. Sie schien auch einer modernen Arbeitsorganisation zu entsprechen: Eigenverantwortung statt Überwachung. Leistungsbewertungen nach Arbeitsergebnissen statt nach bloßen Präsenzzeiten am Arbeitsplatz.

Mit seiner **Stechuhr-Entscheidung** vom **14.05.2019** hat sich der **EuGH** dieser Entwicklung entgegengestellt und festgelegt, dass jeder Arbeitgeber ein „**objektives,**

verlässliches und zugängliches“ Zeiterfassungssystem einführen muss, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete **„tägliche Arbeitszeit“** (und somit nicht bloß Mehrarbeit und Sonntagsarbeit) gemessen werden kann. Dies leitet der EuGH aus der europäischen **Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG** ab, in der dies so explizit allerdings gar nicht drinsteht.

Politisch ist die Frage der Arbeitszeiterfassung damit auf lange Sicht entschieden: Urteile des EuGH zur Auslegung europäischer Richtlinien müssen durch den deutschen Gesetzgeber befolgt werden. Der deutsche Gesetzgeber darf also die Reglementierungen um die Arbeitszeiterfassung nicht liberalisieren, selbst wenn er dies wollte. Europarecht hat Vorrang.

Allerdings gelten Urteile des EuGH zur Auslegung europäischer Richtlinien für deutsche Unternehmen nicht unmittelbar. Es liegt beim deutschen Gesetzgeber, die deutschen Gesetze so anzupassen, dass sie den europäischen Richtlinien entsprechen. Tut er dies nicht, verstößt allein der deutsche Gesetzgeber gegen das Europarecht. Private Unternehmen müssen sich hingegen nur nach den geltenden deutschen Gesetzen richten und sind nicht dafür verantwortlich, wenn diese nicht europarechtskonform sind.

Bis heute hat der deutsche Gesetzgeber das deutsche Arbeitszeitrecht nicht an die neue EuGH-Rechtsprechung angepasst. Da jede Änderung des Arbeitszeitrechts spürbar in den Lebensalltag zahlreicher Beschäftigter eingreift und da hier Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften auf gesetzgeberische Pläne sofort mit Kampagnen reagieren, war das Thema der Bundesregierung offenbar zu heikel. So wurde es aufgeschoben. § 16 Abs. 2 ArbZG gilt deshalb auch heute noch unverändert. Eine umfassende Pflicht zur Arbeitszeiterfassung, wie sie der EuGH eigentlich erwartet, ist in Deutschland noch nicht eingeführt.

2. Angesichts der Untätigkeit des deutschen Gesetzgebers ist das **ArbG Emden** mit seinem **Urteil vom 24.09.2020** (Az. 2 Ca 144/20) nun selbst aktiv geworden. Es hat – in Widerspruch zur bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – eine Pflicht zur umfassenden Arbeitszeiterfassung und Dokumentation kurzerhand selbst

eingeführt, indem es sie im Wege „**europarechtskonformer Auslegung**“ in das deutsche Recht hineinliest:

Im konkreten Fall war mit einer Arbeitnehmerin Vertrauensarbeitszeit vereinbart. Es existierte zwar ein System zur Arbeitszeiterfassung. Allerdings hatten Arbeitgeber und Arbeitnehmerin im Arbeitsvertrag vereinbart, dass Überstunden generell nicht vergütet werden. Solche Vereinbarungen sind nach deutschem Recht jedoch im Grundsatz unzulässig und deshalb unwirksam (§ 307 BGB). Die Arbeitnehmerin begann nun eigenmächtig, in großem Umfang Überstunden abzuleisten und erfasste 1001,15 Überstunden im System. Der Arbeitgeber kümmerte sich darum nicht und nahm von den erfassten Überstunden nicht einmal Kenntnis. Nachdem die Arbeitnehmerin ihr Arbeitsverhältnis beendet hatte, erhob sie Klage und forderte die Vergütung ihrer Überstunden ein.

Der Arbeitgeber verteidigte sich mit dem Einwand, er habe die erfassten Überstunden weder angeordnet, noch bewusst geduldet und müsse solch aufgedrängte Überstundenleistungen deshalb auch nicht vergüten. Aufgrund der bisherigen Rechtsprechung des BAG wäre dieser Einwand auch völlig berechtigt gewesen. Doch das ArbG Emden sah dies anders und wich in „*europarechtskonformer Auslegung*“ von der Rechtsprechung BAG ab. Das ArbG Emden zog aus der Entscheidung des EuGH vom 14.05.2019 folgende Schlussfolgerungen:

- Alle Arbeitgeber müssen schon jetzt die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer umfassend erfassen und dokumentieren.
- Außerdem müsse der Arbeitgeber die erfasste Arbeitszeit kontrollieren und sich Kenntnis von den Dokumentationen verschaffen.
- Deshalb sei der Arbeitgeber für alle im Arbeitszeitsystem erfassten Überstunden verantwortlich und müsse sie vergüten, egal ob er sie gekannt oder nicht gekannt habe. Im letzten Fall sei der Arbeitgeber selbst schuld, da er seine Kontrollpflicht missachtet habe.

Das ArbG Emden gab der Klage deshalb statt und verurteilte den Arbeitgeber zur Überstundenabgeltung i.H.v. 20.213,22 EUR.

Die Argumentation des ArbG Emden mag fragwürdig sein und hat viel Widerspruch gefunden. Dies ändert nichts daran, dass die Marschroute von Gerichten, Behörden und wahrscheinlich mittelfristig auch vom deutschen Gesetzgeber eindeutig ist: Die Pflichten zur Arbeitszeitdokumentation werden umfangreicher. Die Kontrollpflichten der Arbeitgeber bei der Arbeitszeiterfassung werden strenger.

Arbeitgeber, die derzeit ein System der Arbeitszeiterfassung einführen, sollten sich auf diese Entwicklung einstellen. Arbeitgebern, die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter immer noch nicht erfassen, sei angeraten, wenigstens eine **Ausschluss- und Verfallsklausel** in die Arbeitsverträge aufzunehmen, die AGB-rechtlichen Vorgaben standhält. Sonst könnten Mitarbeiter plötzlich mit hohen Vergütungsforderungen für jahrelang angeblich heimlich geleistete Überstunden auf sie zukommen.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven
+49 (0) 221 650 65-129
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel
+49 (0) 221 650 65-129
malte.goebel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de