

Neues zur Arbeitszeiterfassung – müssen Arbeitgeber (doch) jetzt schon handeln?

Dr. Ulrich Fülbier

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat bereits mit seinem Urteil vom 14. Mai 2019 (EuGH, Urteil in der Rechtsache C-55/18) den Boden dafür bereitet, dass der Arbeitgeber zur Schaffung von Systemen verpflichtet wird, mit denen die tägliche Arbeitszeit erfasst werden kann. Mit dem ArbG Emden (Urteil vom 20.2.2020 – 2 Ca 94/19) hat nun (wohl erstmals) ein deutsches Arbeitsgericht eine unmittelbare Verpflichtung von Arbeitgebern zur Einrichtung eines solchen Zeiterfassungssystems angenommen und den Gesetzgeber damit überholt.

Hintergrund

Die Notwendigkeit von objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systemen zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit von Mitarbeitern hat der EuGH mit seinem Urteil vom 14. Mai 2019 zwar im Grundsatz bereits gesehen – das folgerte Gericht aus einer Zusammenschau der Art. 3, 5 und 6 der Arbeitszeit-RL 2003/88/EG („Arbeitszeit-RL“) sowie dem Grundrecht aus Art. 31 Abs. 2 der EU-Grundrechtecharta („GRCh“). Es wurde jedoch, soweit ersichtlich, nahezu einhellig als Handlungsverpflichtung der Mitgliedstaaten angesehen, den Arbeitgebern die Einrichtung eines solchen Systems aufzugeben (vgl. insoweit auch unseren Newsletter 02/2019), zumal der EuGH den nationalen Gesetzgebern bei der Ausgestaltung solcher Systeme Spielräume gerade zugestanden hat. So dürfen solche Systeme nach dem EuGH „den Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs oder Eigenheiten, sogar der Größe, bestimmter Unternehmen Rechnung“ tragen.

Das hat das ArbG Emden nun anders gesehen und im Kern eine unmittelbare Bindung der Arbeitgeber angenommen, die auch ohne eine Umsetzung des EuGH-Urteils in deutsches Recht bereits jetzt verpflichtet sein sollen, ein entsprechendes Zeiterfassungssystem einzurichten.

Entscheidung

In dem zugrunde liegenden Fall machte der als Bauhelfer tätige Kläger nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

u. a. Zahlungsansprüche für vermeintlich von ihm erbrachte Mehrleistungen geltend. So habe er während der Dauer seiner Beschäftigung für den beklagten Arbeitgeber auf Baustellen 195,05 Stunden gearbeitet, der Arbeitgeber habe jedoch lediglich 183 Stunden angesetzt und vergütet. Zum Nachweis verwies er auf eine von ihm erstellte Übersicht und „Stundenrapporte“. Der Arbeitgeber bestritt den zeitlichen Umfang der vom Kläger behaupteten Arbeitsleistungen und verwies zum Nachweis auf ein Bautagebuch, mit dessen Hilfe die Stundenerfassung bei Arbeitsbeginn und Arbeitsende erfolgt sei. Hieraus ergebe sich eine tatsächliche zu entlohnende Stundenanzahl von 183 Stunden.

Das ArbG Emden hat der Klage im Hinblick auf den Vergütungsanspruch stattgegeben, die vom Arbeitnehmer behaupteten 195,05 Stunden als geleistet erachtet und zur Begründung auf die im Vergütungsprozess bestehende abgestufte Darlegungs- und Beweislast verwiesen. Hiernach müsse zunächst der Arbeitnehmer vortragen und darlegen, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet habe; anschließend obläge es dem Arbeitgeber, sich seinerseits substantiiert zu diesem Vortrag zu erklären und darzulegen, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen habe und an welchen Tagen der Arbeitnehmer von wann bis wann diesen Weisungen nachgekommen sei. Lasse sich der Arbeitgeber darauf nicht substantiiert ein, so gelte der Sachvortrag des Arbeitnehmers gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden. Hier habe der Arbeitgeber gegen die Verpflichtung zur Einrichtung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers verstoßen und daher auch keine objektiven und verlässlichen Daten zu den Arbeitszeiten des Arbeitnehmers vorlegen können. Diese Verpflichtung ergebe sich aus einer unmittelbaren Anwendung von Art. 31 Abs. 2 GRCh, in dessen Licht die Art. 3, 5 und 6 der Arbeitszeit-RL auszulegen seien. Die von der Arbeitszeit-RL aufgestellten Bestimmungen stellten insoweit Konkretisierungen des Grundrechts aus Art. 31 Abs. 2 GRCh dar. Die genannte Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung stelle eine vertragliche Nebenpflicht dar, im Sinne des § 241 Abs. 2 BGB, die den Arbeitgeber aufgrund der unmittelbaren Anwendbarkeit von Art. 31 Abs. 2 GRCh treffe,

und zwar auch ohne dass es hierzu einer richtlinienkonformen Auslegung des § 16 Abs. 2 ArbZG oder einer Umsetzung durch den deutschen Gesetzgeber bedürfe.

Praxisrelevanz

Die Auswirkungen des EuGH-Urteils vom 14. Mai 2019 sind bereits in anderem Zusammenhang spürbar: So kristallisiert sich zunehmend ein faktisches Recht der Betriebsräte heraus, die Einrichtung von Arbeitszeiterfassungssystemen zu erzwingen. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht in der Vergangenheit die Auffassung vertreten, dass das Initiativrecht der Betriebsräte hinsichtlich des Mitbestimmungstatbestandes nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG nicht zum Inhalt hat, dass der Betriebsrat auch die Einführung einer technischen Kontrolleinrichtung verlangen kann (BAG, Beschluss vom 28.11.1989 – 1 ABR 97/88). Ob diese Rechtsprechung im Lichte des EuGH-Urteils weiter Bestand haben wird, ist indes sehr zweifelhaft. So hat jüngst bereits das LAG Hamm (Beschluss vom 4. Juni 2019 – 7TaBV 93/18) entschieden, dass eine Einigungsstelle jedenfalls nicht offensichtlich unzuständig ist, wenn der Betriebsrat sich auf ein Initiativrecht zur Einführung einer elektronischen Zeiterfassung beruft.

Diese Tendenz setzt sich nun mit dem Urteil des ArbG Emden fort. Das Urteil ist zwar in der Begründung nicht zwingend und abgesehen davon, dass womöglich eine Vorlagepflicht nach Art. 267 AEUV bestanden hätte, ist dem Recht der Arbeitnehmer auf Begrenzung (der Höchstarbeitszeit) und auf Ruhezeiten nach der GRCh gerade nicht zu entnehmen, dass Arbeitgeber zur Einrichtung eines Zeiterfassungssystems verpflichtet seien. Die Umsetzungsvorgaben aus der Arbeitszeit-RL wiederum betreffen die Mitgliedsstaaten und nicht die Arbeitgeber. Bislang fehlt es schlicht an einer gesetzlichen Pflicht zur systematischen Arbeitszeiterfassung. Auch ist das ArbG Emden auf die Hinweise des EuGH bezüglich der Gestaltungspielräume der Mitgliedsstaaten, die eindeutig gegen

eine unmittelbare Wirkung der betreffenden Bestimmungen der Arbeitszeit-RL sprechen, nicht weiter eingegangen.

Gleichwohl ist nicht auszuschließen, dass sich andere Gerichte dieser Auffassung anschließen und Arbeitgeber, die nicht über ein System der Arbeitszeiterfassung im Sinne der Vorgaben des EuGH verfügen, jedenfalls in Vergütungsstreitigkeiten mit Arbeitnehmern riskieren, in Beweisnot zu geraten. Auch die Zukunft der Vertrauensarbeitszeit ist nach wie vor ungeklärt, was vor dem Hintergrund der gerade rasant wachsenden Verbreitung von Home Office-Arbeitsplätzen und der in vielen Betrieben erfolgten Neuausrichtung ihres Arbeitsalltags im Zeichen der Corona-Krise weitreichende Folgen haben kann. Mehr denn je ist zu hoffen, dass der Gesetzgeber mit dem bereits in Vorbereitung befindlichen Gesetzentwurf insoweit klare Vorgaben schafft, zumal der EuGH und das ArbG Emden offen gelassen haben, wie ein System zu Erfassung der täglichen Arbeitszeit konkret ausgestaltet sein muss. Idealerweise geht der Gesetzgeber noch einen Schritt weiter und nimmt sich der längst überfälligen Modernisierung des deutschen Arbeitszeitgesetzes insgesamt an, das auch in anderen Bereichen nicht mehr den Bedürfnissen der Praxis nach größerer Flexibilität gerecht wird.

Unternehmen sind jedenfalls gut beraten, fortan auf eine aussagekräftige Arbeitszeitdokumentation zu achten. Dies gilt im Übrigen auch und insbesondere in Betrieben, in denen durch die Corona-Pandemie bedingt Kurzarbeit eingeführt wurde, da die Agenturen für Arbeit im Rahmen ihrer Abschlussprüfung angehalten sind, den Umfang des Arbeitsausfalls festzustellen und zu überprüfen. In sämtlichen Fällen der Arbeitszeitverringerung (mit Ausnahme der „Kurzarbeit Null“) wird dies wohl nur anhand aussagekräftiger Unterlagen des Arbeitgebers zum (verringerten) Arbeitsumfang möglich sein. Sind diese nicht vorhanden, könnte es Schwierigkeiten bereiten, den tatsächlichen Arbeitsausfall und damit die Voraussetzungen zum Bezug des Kurzarbeitergeldes zu belegen.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den Autor Dr. Ulrich Fülbier unter +49 89 3090667-62 oder ufuelbier@goerg.de an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstraße 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

FRANKFURT AM MAIN

Ulmenstraße 30, 60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Alter Wall 20 – 22, 20457 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90