

EuGH: EU-Mitgliedstaaten müssen Arbeitgeber dazu verpflichten, Systeme zur Erfassung der geleisteten täglichen Arbeitszeit aller Arbeitnehmer einzurichten.

Von Rechtsanwältin Eva M. Klempert, M.M., LL.M.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied durch Urteil vom 14.05.2019 - C-55/18, dass die EU- Mitgliedstaaten Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichten müssen, betriebsintern „objektive, verlässliche und zugängliche Systeme“ zur Messung der geleisteten täglichen Arbeitszeit aller Arbeitnehmer einzurichten, um deren Rechte zu schützen.

Das Urteil des EuGH betraf die Verbandsklage einer spanischen Gewerkschaft gegen die Deutsche Bank SAE in Spanien. Der zuständige spanische Gerichtshof besaß bei der Auslegung des anwendbaren spanischen Rechts jedoch Zweifel daran, ob dieses mit den geltenden europäischen Normen und Richtlinien vereinbar sei und legte den Fall daher dem EuGH zur Vorabentscheidung vor.

Die Richter des EuGH kamen in ihrer Entscheidung zu dem Ergebnis, dass die Einrichtung betriebsinterner Systeme zur Erfassung der von den Arbeitnehmern geleisteten täglichen Arbeitszeit erforderlich sei, um sicherzustellen, dass deren Rechte, die ihnen insbesondere nach der Europäischen Grundrechtscharta und den relevanten europäischen Richtlinien wie der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG vom 4. November 2003 zustehen, auch tatsächlich eingehalten würden. Diese Regelungen sehen unter anderem eine wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten für Arbeitnehmer vor, von denen nicht abgewichen werden könnte.

Ohne ein System, das die Zahl der von Arbeitnehmern täglich geleisteten Arbeits- und Überstunden sowie deren zeitliche Lage vollständig erfasse, sei es sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber unmöglich, zu überprüfen, ob die Rechte der Arbeitnehmer tatsächlich eingehalten würden. Zudem wäre es so für Arbeitnehmer schwer oder sogar praktisch unmöglich, die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen oder die ihnen zustehenden Rechte durchzusetzen.

Den EU- Mitgliedstaaten kommt nun die Aufgabe zu, nationale Regelungen zur Umsetzung der Arbeitszeiterfassungssysteme zu entwickeln. Dazu gaben die Richter in ihrem Urteil einige Kriterien vor. So sollen die Systeme objektiv und verlässlich die geleisteten täglichen und wöchentlichen Arbeitsstunden aller Arbeitnehmer erfassen, und darüber hinaus auch Dritten, wie zum Beispiel Behörden als Kontrollorgane, zugänglich sein, um die erfassten Daten in Bezug auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben durch die Arbeitgeber überprüfen zu können.

Zugleich gewährten die Richter den EU-Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Systeme gewisse Spielräume. So können sie Modalitäten wie deren Form bestimmen und gegebenenfalls spezielle Anforderungen der jeweiligen Tätigkeitsbereiche und Eigenschaften bestimmter Unternehmen, wie ihre Größe, berücksichtigen. Darüber hinaus können sie im gesetzlich zulässigen Rahmen auch Ausnahmen von der Zeiterfassungspflicht für Arbeitgeber vorsehen, soweit besondere Umstände der ausgeübten Tätigkeit dies erforderlich machen.