

rockenstein AG, 5. März 2020

# Betriebliche Praxis: Arbeitszeiterfassung

- Stechuhr vs. mobiles Arbeiten? -

**Carsten Lexa, LL.M.**

Rechtsanwalt & Europajurist

Master of Law (Int. Commercial Law, London)

# Rechtsanwalt Carsten Lexa, LL.M.

- Rechtsanwalt, Europajurist & Master of Law (International Commercial Law); Anwaltszulassung November 2005
- Inhaber der „Rechtsanwaltskanzlei Lexa“, Würzburg & Zweigstelle Berlin
- Beratungskanzlei mit den Schwerpunkten Wirtschaftsrecht/ Gesellschaftsrecht/ Vertragsgestaltung in dt./ engl. Sprache
- Lehrbeauftragter für Wirtschaftsrecht & Lehrbeauftragter für Compliance
- Ehrenamt: General Legal Counsel „Let’s do it World“, Tallinn; General Legal Counsel „ECC 2021“, Deutschland-Repräsentant „Legal Influencer Hub“
- Veröffentlichungen: BASIC thinking, LinkedIn, Entre-Preneur.de



# Hintergrund -

Wie die Vergangenheit die Zukunft beeinflusst!

# Hintergrund I

Der Hintergrund der Entscheidung des EuGH vom 14. Mai 2019:

- Klage der spanische Gewerkschaft Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)
- Thema: Vertrauensarbeitszeit bei der spanischen Tochtergesellschaft der Deutschen Bank: Erfassung der täglichen Arbeitszeit erfolgt nicht
- Angeblich Verstoß gegen die Charta der Grundrechte der Europäischen Union & Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG.
- Sanktion gegen die Deutsche Bank-Tochter wurde vom obersten spanischen Gericht abgelehnt

# Hintergrund II

Die Entscheidung des EuGH:

- Nationale Rechtslage verstößt dann gegen EU-Charta, wenn ein Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, die geleistete tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu messen.
- Betonung der Bedeutung einer Begrenzung der Höchstarbeitszeit sowie der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten (wichtige Regel des Sozialrechts, Art. 31 Abs. 2 EU-Charta), insbesondere für den Gesundheitsschutz.
- Mitgliedsstaaten müssen dafür sorgen, dass die Rechte der Arbeitnehmer gewahrt sind.
- Modalitäten der Rechtesicherung bleiben den Mitgliedsstaaten überlassen.



# Hintergrund III

Reaktionen in Deutschland auf Entscheidung des EuGH:

- Arbeitgeber fürchten Rückkehr zur Stechuhr (Handelsblatt)
- Angriff auf die Agilität? (Vangaard/Litter)
- Angst vor der Stechuhr (Wirtschaftswoche)
- Neue Stechuhr ist das Smartphone (Lebensmittelzeitung)
- Falscher Weg, Stechuhr wieder überall  
(Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier)

# Der aktuelle Stand -

Wie ist die aktuelle Rechtslage?

# Aktueller Stand I

Rechtslage in Deutschland:

- Arbeitszeitgesetz, § 16 Abs. 2 S. 1: Erfassung von Überstunden, Mehrarbeit sowie Arbeit an Sonn- & Feiertagen
- MiLoG, § 17: Verpflichtung zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten bei bestimmten Berufsgruppen (u.a. Baugewerbe, Gastronomie, Gebäudereiniger) sowie bei Minijobbern & Schichtarbeitern
- Erfassung der Arbeitszeit bei Mitarbeitern von Behörden



# Aktueller Stand II

Anforderungen an Unternehmen in Deutschland bisher:

- Zu erfassen ist die Mehrarbeit bzw. die Arbeit an besonderen Tagen. Nicht zu erfassen sind die jeweiligen Arbeitszeiten.
- Zu beachten sind Arbeitshöchstzeiten (grds. 8 Stunden pro Tag, 10 Stunden bei Vorliegen bes. Voraussetzungen)
- Sonntagsarbeit grds. nicht zulässig
- Ruhezeiten sind zu beachten (insb. 11h ununterbrochene Dauerruhe)
- Abweichungen sind in besonderen Fällen möglich
- Vorgaben gelten für Arbeitnehmer
- OWi bei Verstoß gegen Aufzeichnungspflicht; Anordnungen der Arbeitsschutzbehörden sind möglich
- Auskunftsanspruch der Betriebsräte (BAG 2003)



# Aktueller Stand III

Vorgaben des EuGH:

- Mitgliedstaaten sind in der Pflicht
- Gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmer ist zu erfassen: Erfassung muss objektiv, verlässlich und zugänglich sein
- Ausnahmen von der Pflicht zur Erfassung sind möglich, Art der Erfassung nicht vorgegeben, vgl. Ziffer 63 des Urteils: Es obliegt den Mitgliedstaaten, „im Rahmen des ihnen [...] eröffneten Spielraums, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems [...] festzulegen, und zwar gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs, sogar der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, namentlich ihrer Größe.“



# Ausblick -

Was Unternehmen konkret tun müssen!

# Ausblick I

Es geht  
in der politischen Diskussion um  
mehr  
als nur die Regelung  
von Aufzeichnungspflichten!

# Ausblick II

Welche Wirkung hat das Urteil des EuGH derzeit:

- Eine Bindungswirkung aus der Entscheidung selbst besteht nicht.
- Eine Bindungswirkung ergibt sich auch nicht aus der europäischen Arbeitszeitrichtlinie.
- Eine Bindung kann sich nur aus einem nationalen Gesetz ergeben.
- Derzeit gilt das Arbeitszeitgesetz sowie die sonstigen Vorgaben aus anderen Gesetzen.

# Ausblick III

Was sollten Arbeitgeber nun machen:

- Die Verpflichtung zur Aufzeichnung der kompletten Arbeitszeit wird kommen.
- Offen ist die Art der Aufzeichnung. Der EuGH macht keine Vorgaben, weshalb nach dem EuGH keine elektronische Aufzeichnung erforderlich ist und auch keine Aufzeichnung durch den Arbeitgeber.
- Wichtig ist die Verfolgung der Aktivitäten auf der Ebene der maßgeblichen Ministerien – Wirtschaftsministerium & Arbeitsministerium
- Performance Management notwendig



## Ausblick III

**Keine Panik!**

# K o n t a k t

**Lexa**

WIRTSCHAFTSRECHT

**Rechtsanwalt Carsten Lexa, LL.M.**

**Adresse:** Herzogenstraße 8, 97070 Würzburg

**E-Mail:** [kontakt@kanzlei-lexa.de](mailto:kontakt@kanzlei-lexa.de)

**Web:** [www.kanzlei-lexa.de](http://www.kanzlei-lexa.de)

**Facebook:** [www.facebook.com/kanzlei.lexa](http://www.facebook.com/kanzlei.lexa)

**Twitter:** [www.twitter.com/kanzlei\\_lexa](http://www.twitter.com/kanzlei_lexa)

**LinkedIn:** [www.linkedin.com/carstenlexa](http://www.linkedin.com/carstenlexa)

**YouTube:** [www.youtube.com/kanzlei-lexade](http://www.youtube.com/kanzlei-lexade)