

EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung

# Viel Rauch um viel zu wenig?

Das EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung sorgt weiterhin für viele Fragen und noch mehr Aufregung. Doch ist all dies gerechtfertigt? Unser Chefredakteur sprach mit Rechtsanwalt Dr. Uwe Schlegel über den Kern dieser Rechtsprechung – und die tatsächlichen Folgen für die Arbeitswelt in Deutschland. Dr. Schlegel ist Arbeitsrechtler und Geschäftsführer der ETL Rechtsanwälte GmbH in Köln.



## Herr Dr. Schlegel, wie kam es zu dem EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung?

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) war durch ein spanisches Gericht angerufen worden. Der zugrunde liegende Fall betraf eine spanische Tochtergesellschaft der Deutschen Bank. Es ging um die Bezahlung von Überstunden. Wie nicht selten in derartigen Fällen, befanden sich die betroffenen Arbeitnehmer in Beweisschwierigkeiten. Dem hätte nur durch eine systematische Arbeitszeiterfassung vorgebeugt werden können. Eine derartige Pflicht gibt es in Spanien bislang nicht, jedenfalls nicht für die konkret maßgebliche Branche. Der EuGH hat den ihm vorgelegten Fall dazu genutzt, für die gesamte EU eine branchenunabhängige, systematische Arbeitszeiterfassung einzufordern.

## Wie steht es um die Umsetzung des Urteils in Deutschland?

Ganz überwiegend wird davon ausgegangen, dass der

Richterspruch aus Luxemburg keine unmittelbaren Auswirkungen auf die konkrete Rechtslage in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union hat. Es bedarf vielmehr in jedem Land einer Umsetzung in nationales Recht. Das ist in Deutschland bislang nicht geschehen. Allerdings soll das zuständige Ministerium nach Presseberichten an der Erstellung entsprechender rechtlicher Regelungen arbeiten.

Ob und welche Ausnahmen es bei der grundsätzlichen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung geben wird, ist derzeit nicht bekannt. Es kann durchaus sein, dass es etwa Ausnahmen für sogenannte Kleinbetriebe geben wird. Was dann unter einem Kleinbetrieb zu verstehen ist, muss abgewartet werden. Möglicherweise orientiert man sich an der im Kündigungsschutzgesetz maßgeblichen Kleinbetriebsklausel (vgl. § 23 KSchG). Das liefe darauf hinaus, dass Betriebe mit nicht mehr als zehn regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmern nicht zur systematischen Arbeitszeiterfassung verpflichtet wären.

## Ändert sich überhaupt etwas?

Eine vielleicht überraschende Feststellung: Letztlich ändert sich nichts! Insbesondere ändert sich nichts an der Thematik bezahlter und unbezahlter Überstunden. Natürlich wird die systematische Erfassung der Arbeitszeit (nahezu) aller Arbeitnehmer die Arbeitskosten erhöhen. Das gilt insbesondere für solche Betriebe, in denen bislang in großem Stil unbezahlte Überstunden geleistet wurden. Das war dann aber in der Regel bislang schon illegal.

## Kann man eine Bezahlung von Überstunden nicht arbeitsvertraglich ausschließen?

Nein, das kann man grundsätzlich nicht. Arbeitsvertragliche Klauseln, die eine pauschale Abgeltung geleisteter Überstunden durch das mit dem Arbeitnehmer vereinbarte Arbeitsentgelt vorsehen, sind in aller Regel unwirksam. Sie können im Ergebnis einen Anspruch des Arbeitnehmers auf die Vergütung der zusätzlich

geleisteten Arbeitszeit meistens nicht verhindern. Die Schilderung der in diesem Zusammenhang maßgeblichen Ausnahmen würde den Rahmen dieses Interviews sprengen.

## Und was ist mit der allseits befürchteten Bürokratie?

Diese Befürchtung halte ich für gänzlich unbegründet. Die in letzter Zeit viel zitierte Stechuhr kehrt nicht zurück. Im Kern geht es um die Frage, wie betroffene Arbeitgeber die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung praktisch umsetzen. Natürlich können beispielsweise mehr oder weniger umständlich Excel-Listen geführt werden, wenn nicht der Gesetzgeber zukünftig eine bestimmte Art der Arbeitszeiterfassung vorgeben sollte. Andererseits gibt es zahlreiche, hoch entwickelte Softwarelösungen, die die (digitale) Arbeitszeiterfassung zum Kinderspiel machen. Wer mit einer einfach strukturierten App auf seinem Handy umgehen kann, der hat gar keine Probleme. Im Gegenteil: Moderne Software bietet Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Arbeitszeiterfassung beispielsweise die Möglichkeit, Urlaubs- und Krankheitstage digital zu erfassen. Das kann dann sogar zur Verringerung der unternehmensinternen Bürokratie führen.

## Was ist mit den sogenannten Rüstzeiten?

Auch hier eine überraschende Antwort: Es ändert sich nichts! Rüstzeiten, also (Arbeits-)Zeit, die der Arbeitnehmer damit verbringt, seine eigentliche Arbeit vor- oder auch nachzubereiten (Hochfahren des Computers, Aufräumen oder Reinigen des Arbeitsplatzes usw.), sind Arbeitszeiten, die selbstverständlich zu vergüten sind. Es mag sein, dass das in der Vergangenheit in manchen Betrieben unbezahlte Arbeit war. Das wird eine allgemeine und systematische Arbeitszeiterfassung dann zukünftig in vielen Fällen ändern. Es kommt damit aber lediglich zu einer Angleichung von

bereits bislang geltendem Arbeitsrecht und betrieblicher Praxis.

Zusatzbemerkung: Ein weiteres, sehr spannendes Feld ist das der (un-)bezahlten Reisetätigkeit des Arbeitnehmers. Auch hier wird ein Thema nicht neu erfunden, sondern durch die Entscheidung des EuGH lediglich neu belebt.

## Schaffen das Urteil des EuGH und seine Umsetzung in nationales Recht eine Sensibilisierung für das Thema Arbeitszeit?

Eindeutige Antwort: Ja! Das ist aus meiner Sicht die wesentliche Folge der Entscheidung des EuGH. In diesem Zusammenhang verweise ich gerne auf eine Parallele. Wir haben bereits mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns durch das Mindestlohngesetz (MiLoG) gesehen, dass betroffene Arbeitnehmer für das Thema Arbeitszeit verstärkt sensibilisiert wurden. Das wird wahrscheinlich auch im Falle der Umsetzung der Entscheidung des EuGH in nationales Recht passieren. Insofern gilt erneut: viel Rauch um viel zu wenig!

## Ein letzter Rat an die Arbeitgeber?

Ruhe bewahren und gerade in den etwas größeren Betrieben zeitnah nach einer praxistauglichen Lösung suchen. Auch wenn der deutsche Gesetzgeber noch nicht reagiert hat: Jetzt ist die Zeit, über die Anschaffung einer intelligenten, digitalen Zeiterfassung – ggf. gekoppelt mit einer Verwaltung von Urlaubs- und Krankheitstagen – nachzudenken. Meine eigenen Recherchen haben zu der Erkenntnis geführt, dass es überraschend kostengünstige und sehr effiziente Produkte auf dem Markt gibt. Aus Datenschutzgründen rate ich zudem dringend, nach einer Cloudlösung mit einem Datenbestand zu suchen, der in der EU, vorzugsweise in Deutschland gespeichert wird.

## Herr Dr. Schlegel, ich danke Ihnen für dieses Gespräch.

Markus Matt

## ETL-Gruppe

Die ETL-Gruppe bietet ganzheitliche Beratung für Unternehmen aller Branchen rund um Steuern, Recht, Wirtschaft und Finanzen. Sie ist in Deutschland mit über 870 Kanzleien vertreten und darüber hinaus in über 50 Ländern weltweit mit 220 Kanzleien präsent. ETL ist Marktführer im Bereich Steuerberatung und gehört zu den Top 5 der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften in Deutschland. Zur ETL-Gruppe gehört die eurodata AG mit Sitz in Saarbrücken.

## eurodata AG

Die eurodata Unternehmensgruppe entwickelt und betreibt cloudbasierte Softwarelösungen und IT-Services – in erster Linie kaufmännische Anwendungen für die Bereiche Personal- und Finanzwesen sowie das Management von Unternehmen. Neben edlohn, der führenden Online-Lohn- und -Gehaltsabrechnung, gehören integrierte Mandantenlösungen wie edtime für Arbeitszeiterfassung und Personaleinsatzplanung zum Softwareportfolio des Unternehmens.