

Stechuhr oder Vertrauensarbeitszeit?

Rechtssichere Arbeitszeiterfassung in der Tierarztpraxis



Gabriele Moog, Rechtsanwältin

Samstag, 19. Oktober 2019, 09:45 – 10:15 Uhr



Ablauf

- Bisherige Rechtslage
 - Mehrarbeit und Überstunden
 - Vertrauensarbeitszeit
 - Folgen von Verstößen
 - Delegation der Aufzeichnungspflicht
- Urteil des EuGH vom 14.5.2019
 - Begründung des EuGH
 - Folgerung des EuGH
 - Umsetzung des Urteils
 - Spielraum des deutschen Gesetzgebers (Prognosen)
- Empfehlungen für die Praxis

Bisherige Rechtslage

- § 16 II ArbZG: Arbeitszeit, die nicht über 8 Stunden eines Arbeitstages hinausgeht, und die nicht an Sonn-/Feiertagen stattfindet, ist nicht aufzeichnungspflichtig (= Vollarbeitsverhältnis nach Arbeitszeitgesetz).
- Ausnahme nach § 16 II ArbZG : Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 S. 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen (= mehr als 8 Stunden an einem Werktag).
- Aufbewahrungspflicht: 2 Jahre

Derzeit weiter geltendes Recht!



Mehrarbeit und Überstunden

- Mehrarbeit: Mehr als die gesetzlich vorgesehene Höchstarbeitszeit (= Über 8 Stunden/Tag)
- Überstunden: Mehr als die vertraglich vorgesehene Höchstarbeitszeit



Wichtig: Aufzeichnungspflichtige Stunden gemäß § 16 II ArbZG sind grundsätzlich nicht dasselbe wie Mehrarbeit und Überstunden!

Beispiele:

1. Überstunden eines Teilzeitmitarbeiters sind gesetzlich nicht aufzeichnungspflichtig, solange sie nicht 8 Stunden täglich überschreiten.
2. Arbeitet eine 40-Stunden-Kraft von Montag bis Donnerstag je 9 Stunden und am Freitag 4 Stunden, liegen zwar keine Überstunden vor, aber für Montag bis Donnerstag besteht die gesetzliche Aufzeichnungspflicht.

Vertrauensarbeitszeit?

Vertrauensarbeitszeit ohne jegliche Aufzeichnung ist schon bisher rechtswidrig!

Begründung:

- Schon bisher rechtswidrig: Arbeitszeit >8 Stunden nicht aufzeichnen
- Schon bisher rechtswidrig: Sonn-/Feiertagsarbeit nicht aufzeichnen

→ Konsequenz: Vertrauensarbeitszeit, die komplett auf Aufzeichnung verzichtet, ist schon jetzt rechtswidrig und verstößt gegen das Arbeitszeitgesetz!

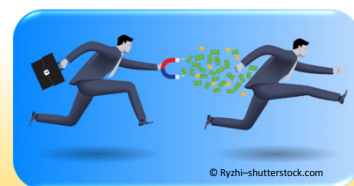


Foto: privat

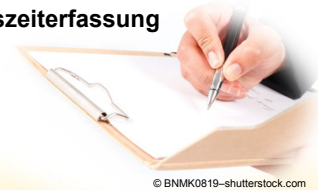
Folgen von Verstößen

Persönliche Verantwortung der Geschäftsleitung/Praxisinhaber:

- Bußgeldrahmen (je einzelner Verstoß!): Bis 15.000 €!
- Bei Straftat (Beharrlichkeit/Gefährdung von Gesundheit/Arbeitskraft): Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe (persönliche Haftung!)
- Dazu ggf. kumulative Unternehmensbuße (Paragraf 30 II OWiG): mindestens die Summe des wirtschaftlichen Vorteils, der dem Unternehmen entstanden ist (§§ 30 III, XVII, IV OWiG)
- Zuständige Behörde: in der Regel Landesamt für Arbeitsschutz



© Ryzhi-shutterstock.com



© BNMK0819-shutterstock.com

Delegation der Aufzeichnungspflicht?

- Grundsätzlich möglich ✓
- Arbeitgeber kann im Rahmen seines Direktionsrechts das geeignete Mittel für die Arbeitszeiterfassung wählen. Ein geeignetes Mittel ist, die Aufzeichnung auf den Arbeitnehmer zu übertragen (BAG v. 6.5.2003, 1 ABR 13/02)
- Arbeitgeber stellt Aufzeichnungsmittel zur Verfügung
- Arbeitnehmer zeichnet Arbeitszeit auf (> 8 Stunden & Sonn-/Feiertage)
- Arbeitgeber kontrolliert tatsächliche Aufzeichnung (Stichproben genügen)
- Sanktionen bei Verstößen gegen die Aufzeichnungspflicht



© Igor Zakowski-shutterstock.com

Urteil des EuGH vom 14.5.2019 – C-55/18
(Spanische Gewerkschaft gegen Deutsche Bank)



Urteil des EuGH vom 14.5.2019 – C-55/18

Tenor:

„Die (europäischen Regeln) ... sind ... dahin auszulegen,
dass sie der Regelung eines Mitgliedstaats entgegenstehen,

die ... die Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“



Begründung des EuGH

Europäische Vorschriften verlangen wirksamen Schutz der Arbeitnehmer. Zur Wirksamkeit gehört die Nachvollziehbarkeit der Einhaltung. Dies betrifft insbesondere Arbeitsbedingungen, Rechte auf Begrenzung der Arbeitszeit und Ruhezeiten (z.B. 11 Stunden am Stück zwischen zwei Werktagen).

Die Mitgliedstaaten sind zur Gewährleistung der vollen Wirksamkeit der Arbeitszeitrichtlinie verpflichtet und müssen alle erforderlichen Maßnahmen hierzu treffen.



Folgerung des EuGH

Ohne ein System, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit insgesamt gemessen werden kann, kann auch die über die gewöhnliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit nicht objektiv und verlässlich ermittelt werden.

Um die praktische Wirksamkeit der Arbeitszeitrichtlinie zu gewährleisten, müssen die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber also verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden *kann*.

Spielraum?



Ab wann gilt das? – Umsetzung des Urteils I

Den Mitgliedstaaten verbleibt ein Spielraum, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere dessen Form, festzulegen!

Konsequenz: Es bedarf eines gesetzlichen Umsetzungsakts. Die nationalen Gerichte können nicht schon jetzt über eine richtlinienkonforme (= europarechtskonforme) Auslegung des nationalen Rechts das Urteil umsetzen.

→ Auftrag an den nationalen Gesetzgeber, das deutsche Recht den Anforderungen des europäischen Rechts anzupassen

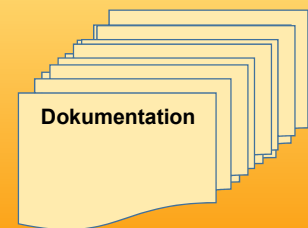
Konsequenz für die Praxis:

Bis zur Umsetzung in nationales Recht durch den deutschen Gesetzgeber **bleibt zunächst alles beim Alten!**

Ab wann gilt das? – Umsetzung des Urteils II

Dies gilt aber nicht unbegrenzt: Rechtsunsicherheit kann entstehen insbesondere bei längerer Nichtumsetzung des Urteils durch den deutschen Gesetzgeber.

Zu einem späteren Zeitpunkt könnte der EuGH verlangen, dass deutsche Gerichte § 16 II ArbZG im Lichte der Rechtsprechung des EuGH europarechtskonform dahingehend auslegen, dass **jede Arbeitszeit aufzuzeichnen** ist.



Spielraum des deutschen Gesetzgebers/Prognosen I

Zwingende Vorgaben aus dem Urteil:

- Verpflichtung des Arbeitgebers auf ein Instrument,
 - mit dem die Zahl der täglichen Arbeitsstunden
 - und wöchentlichen Arbeitsstunden
 - objektiv und verlässlich
 - gemessen werden können.





Spielraum des deutschen Gesetzgebers/Prognosen II

Eine Delegation der Aufzeichnungspflicht auf den Arbeitnehmer erscheint weiter möglich, solange der Arbeitgeber ein System wählt, das die effektive Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes ermöglicht und dies auch kontrolliert.

Organisation, Durchführung und Überwachung bleiben auch bei Delegation der Aufzeichnung an den Arbeitnehmer Pflichten des Arbeitgebers.

→ Es droht keine „Stechuhr 2.0.“!



Spielraum des deutschen Gesetzgebers/Prognosen III

Zusätzlicher Spielraum!
EuGH-Urteil, Rn. 63

- Kleinere Unternehmen
- Leitende Angestellte und Führungskräfte
- Besonderheiten bestimmter Tätigkeiten
(Beispiele: Home Office, Außendienst (Fahrpraxis?), qualifizierte Dienstleistungen)

Möglichkeiten, den Interessen und Bedürfnissen der Tierärzte sowie den Besonderheiten ihrer Branche durch Lobbyarbeit Gehör zu verschaffen?!



Arbeitszeiterfassung

Empfehlungen für die Praxis

- Sicherstellung der Einhaltung des aktuellen Rechts (EuGH-Urteil kann schon jetzt zu mehr Wachsamkeit der Aufsichtsbehörden führen!)
- Ggf. Delegation an Arbeitnehmer
- Schon jetzt Einführung eines „zukunftsfähigen“ Systems der generellen Erfassung der Arbeitszeit planen



© Meranda19-shutterstock.com

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

