

● **Arbeitszeiterfassung reloaded? Was bringt das Urteil des EuGH vom 14.05.2019?**

Nach nationalem Recht (§ 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz – ArbZG) ist der Arbeitgeber lediglich verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 ArbZG hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer (Mehrarbeit) aufzuzeichnen. Ferner muss er ein Verzeichnis der Arbeitnehmer führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 ArbZG eingewilligt haben. Diese Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren (Zu diesen Aufzeichnungspflichten bei im Ausland anfallender Mehrarbeit siehe Groeger, ArbRB 2013, 281).

In vielen Betrieben und Verwaltungen bestehen Arbeitszeitmodelle mit Arbeitszeitkonten. Diesen Arbeitszeitmodellen sind Aufzeichnungen über die gesamte Arbeitszeit immanent. Aber auch die in manchen Bereichen praktizierte Vertrauensarbeitszeit steht der Führung von Arbeitszeitkonten nicht von vornherein entgegen (BAG vom 23.09.2015 – 5 AZR 767/13). Gleichwohl wurde und wird vor allem in solchen Bereichen, in denen Arbeitszeiten nicht immer exakt erfasst werden und von der Freizeit abgegrenzt werden können, auf eine Arbeitszeiterfassung ganz verzichtet. Für solche Arbeitsverhältnisse ist zu prüfen, ob und ggf. was sich durch das Urteil des EuGH vom 14.5.2019 ändern könnte (Allgemein zu Fragen der Arbeitszeitflexibilisierung Bieder, ZfA 2019, 172).

In Betrieben mit Betriebsrat galt aufgrund der Rechtsprechung des BAG ohnehin bereits folgendes: Der Betriebsrat konnte und kann zur Wahrnehmung seiner Überwachungsaufgabe nach § 80 I Nr. 1 BetrVG vom Arbeitgeber Auskunft über Beginn und Ende der täglichen und über den Umfang der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer verlangen. Da der Arbeitgeber seinen Betrieb so zu organisieren hat, dass er die Durchführung der geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen selbst gewährleisten kann, muss er sich über die genannten Daten in Kenntnis setzen und kann dem Betriebsrat die Auskunft hierüber nicht mit der Begründung verweigern, er wolle die tatsächliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer wegen einer im Betrieb eingeführten „Vertrauensarbeitszeit“ bewusst nicht erfassen (BAG vom 6.5.2003 – 1 ABR 13/02). Das BAG hat darüber hinaus entschieden, dass der Betriebsrat sowie eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft vom Arbeitgeber verlangen können, dass er durch aktives Tun die Überschreitung eines Gleitzeitrahmens durch Arbeitnehmer verhindert, wenn eine im Betrieb geltende Betriebsvereinbarung einen täglichen Gleitzeitrahmen zwingend vorgibt. Dazu genügt es nicht, dass der Arbeitgeber die außerhalb des Gleitzeitrahmens geleisteten Arbeiten nicht vergütet (BAG vom 29.4.2004 - 1 ABR 30/02).

Nach Ansicht des EuGH (Urt. vom 14.5.2019 – C-55/18) müssen die Mitgliedstaaten der Union Arbeitgeber verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, um die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit zu erfassen. Ohne ein System der systematischen Arbeitszeiterfassung könne weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und ihre zeitliche Verteilung noch die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden. Ein Arbeitszeiterfassungssystem biete den Arbeitnehmern ein besonders wirksames Mittel, einfach zu objektiven und verlässlichen Daten über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu gelangen. Es erleichtere sowohl den Arbeitnehmern den Nachweis einer Verkenntung ihrer Rechte als auch den zuständigen Behörden und nationalen Gerichten die Kontrolle der tatsächlichen Beachtung dieser Rechte. Zunächst müssten die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten, ein solches Arbeitszeiterfassungssystem einzurichten. Dabei obliege es den Mitgliedstaaten, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems zu bestimmen und dabei gegebenenfalls den Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs oder Eigenheiten, sogar der Größe, bestimmter Unternehmen Rechnung zu tragen. Es ist fraglich, ob diese Verpflichtung von Unternehmen eine Änderung des geltenden Arbeitszeitgesetzes erfordert oder ob sie sich bereits aus einer unionsrechtskonformen Auslegung von § 16 Abs. 2 ArbZG ergibt.

Nach bisheriger Rechtsprechung des BAG ist der Betriebsrat nicht berechtigt, nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Einführung einer technischen Überwachungseinrichtung zu verlangen, da sein Mitbestimmungsrecht allein dem Schutz der Arbeitnehmer vor den Gefahren einer technischen Überwachung diene (BAG vom 28.11.1989 – 1 ABR 97/88; ErfK/Kania, 19. Aufl. 2019, § 87 BetrVG Rn. 9). Dasselbe galt für die vom Arbeitgeber initiierte Abschaffung einer technischen Einrichtung in seinem Betrieb (ErfK/Kania, § 87 BetrVG Rn. 60). Dies könnte sich ändern.

Die Sensibilisierung der Gerichte für Belange des Arbeitszeitrechts knüpft weniger an Überschreitungen der täglichen oder wöchentlichen Höchstarbeitszeiten an, sondern mehr an Unterschreitungen der Mindestruhezeit. Beispielhaft sei hier ein aktueller Fall aus der Rechtsprechung genannt. Ein Pilot (und die anderen Mitglieder der Crew) kamen aufgrund Zugverspätungen am Vorabend des Fluges später als geplant im Hotel an. Auf der Taxifahrt vom Flughafen zum Hotel telefonierte der Pilot mit dem Disponenten. Der genaue Wortlaut des Telefonats blieb streitig und unaufgeklärt. Für das Landesarbeitsgericht waren folgende Erwägungen tragend und entscheidend genug: Im Teilabschnitt FTL im Anhang III der Verordnung (EU) Nr. 965/2012 heißt es zu Mindestruhezeiten außerhalb der Heimatbasis: „Die Mindestruhezeit, die vor einer außerhalb der Heimatbasis beginnenden Flugdienstzeit zu gewähren ist, muss mindestens so lang wie die vorhergehende Dienstzeit sein, darf jedoch in keinem Fall 10 Stunden unterschreiten.“ Ein Arbeitgeber, der diese klar geregelte Ruhezeit nicht als in Stein gemeißelt behandelt und den Piloten nicht von sich aus auffordert, diese Ruhezeit in jedem Falle einzuhalten, sondern der es für in internen Vermerken erwähnenswert hält, wenn der Pilot äußert, er benötige „seine 10 Stunden“ und der die Einhaltung der Ruhezeit dem Piloten zur Disposition stellt mit der Nachfrage „wie er das händeln würde“, nehme es mit den Sicherheitsvorschriften nicht so genau, wie er es tun müsste. Hinzu kam, dass der Geschäftsführer in der Arbeitsbescheinigung für die Bundesagentur geschrieben hatte: „Der Crewplaner, Herr B , hat natürlich versucht

zu klären, ob der Flug am nächsten Tag pünktlich durchführbar ist oder nicht, da es schon zum Zeitpunkt des Telefonats zwischen Herrn S und Herrn B klar war, dass die Crew verspätet im Hotel ankommen würde.“ Dazu führt das LAG Köln (Urt. vom 4.4.2019 – 6 Sa 444/18) aus: „Wenn aber die Verspätung ‚schon klar war‘, dann ist der Flug am nächsten Tag nur dann ‚pünktlich durchführbar‘, wenn gegen die Ruhezeit verstoßen wird. Das scheint für die Beklagte nichts Besonderes zu sein. Und wenn der Zeuge B es in seinem Vermerk für erwähnenswert hält, dass der Kläger auf ‚seine Ruhezeit‘ bestehe, dann verwechselt er möglicherweise persönliche Vorrechte und Besitzstände einerseits mit Sicherheitsvorschriften, die die Arbeitnehmer, die Kunden und die Allgemeinheit schützen sollen, andererseits. Bei den Vorschriften zur Ruhezeit handelt es sich nicht nur um solche des technischen Arbeitsschutzes zur Bewahrung von Leben und Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmer. Es geht gleichermaßen um die Vorbeugung zur Verhinderung von Stör- und Katastrophenfällen. Einem Piloten, der feststellen muss, dass seine Arbeitgeberin die fundamentalsten Sicherheitsvorkehrungen nicht ernst nimmt, ist die weitere Tätigkeit für das Unternehmen nicht zumutbar - auch nicht bis zum Ablauf der Kündigungsfrist.“ Aufgrund dieser Erwägungen war der Pilot auch nicht verpflichtet, Ausbildungskosten an die Airline zu erstatten.

■