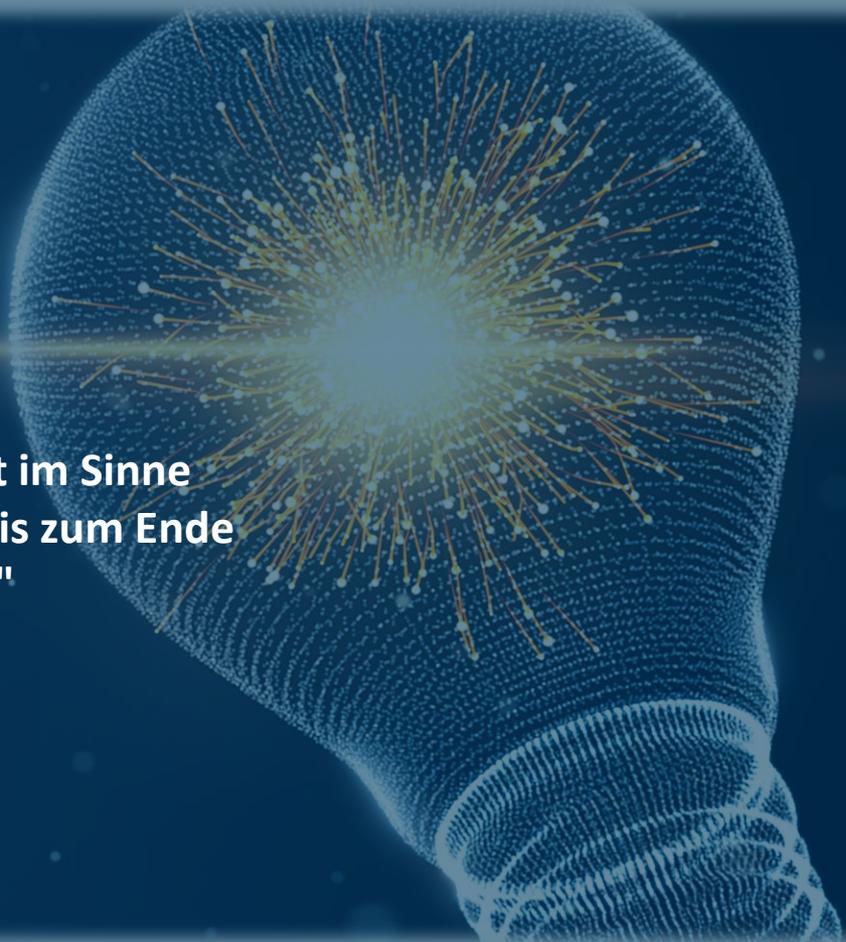




Arbeitszeiterfassung EuGH
-
was gilt in Deutschland?

Was ist Arbeitszeit?

Nach § 2 Abs. 1 ArbZG gilt: „Arbeitszeit im Sinne dieses Gesetzes ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen.“



Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes

Das Arbeitszeitgesetz gilt für **alle** Arbeitnehmer!

Arbeitnehmer ist jeder in Deutschland Beschäftigte (auch Auszubildende, Praktikanten und Volontäre etc.).

Ausgenommen:

- leitende Angestellte
- Jugendliche unter 18 Jahren (Jugendarbeitsschutzgesetz anwendbar)

Höchststarbeitszeit



Europa

- * wöchentliche Höchststarbeitszeit
- * tägliche Ruhezeit



Deutschland

- * tägliche Höchststarbeitszeit
- * Erweiterung



Wer trägt die Verantwortung?

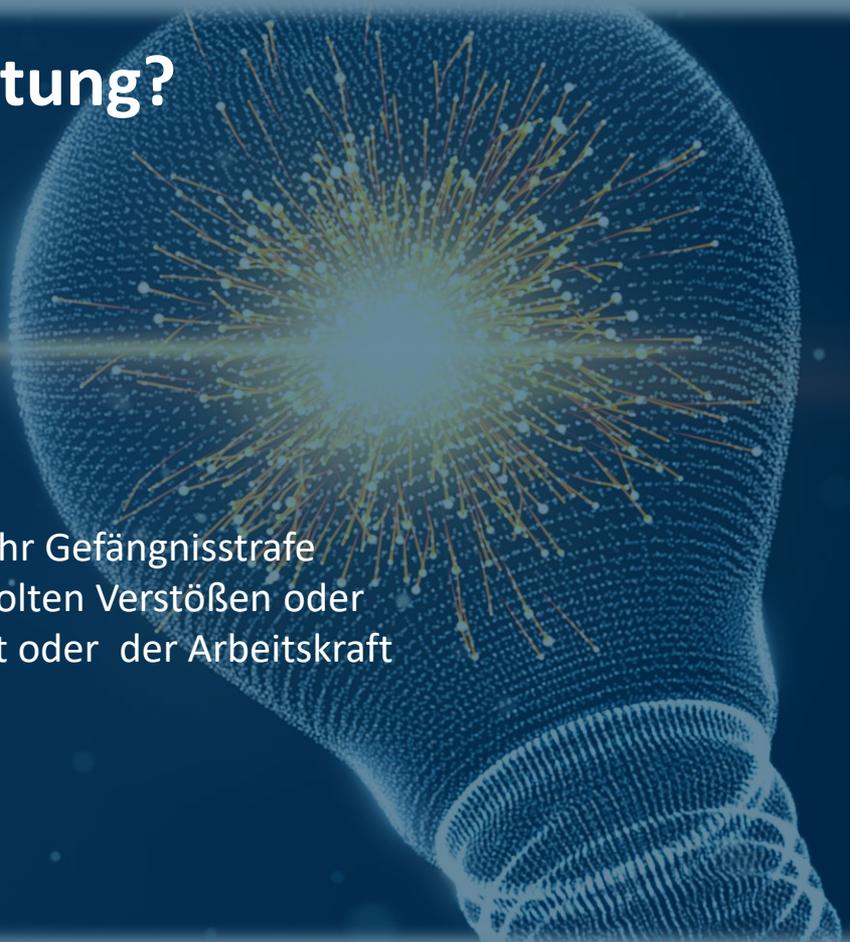
* Arbeitgeber

* rechtliche Konsequenzen

§ 22 ArbZG: Bußgeld bis zu 15.000 €

§ 23 ArbZG: Strafbarkeit bis zu einem Jahr Gefängnisstrafe
bei der beharrlich wiederholten Verstößen oder
Gefährdung der Gesundheit oder der Arbeitskraft
Arbeitnehmers

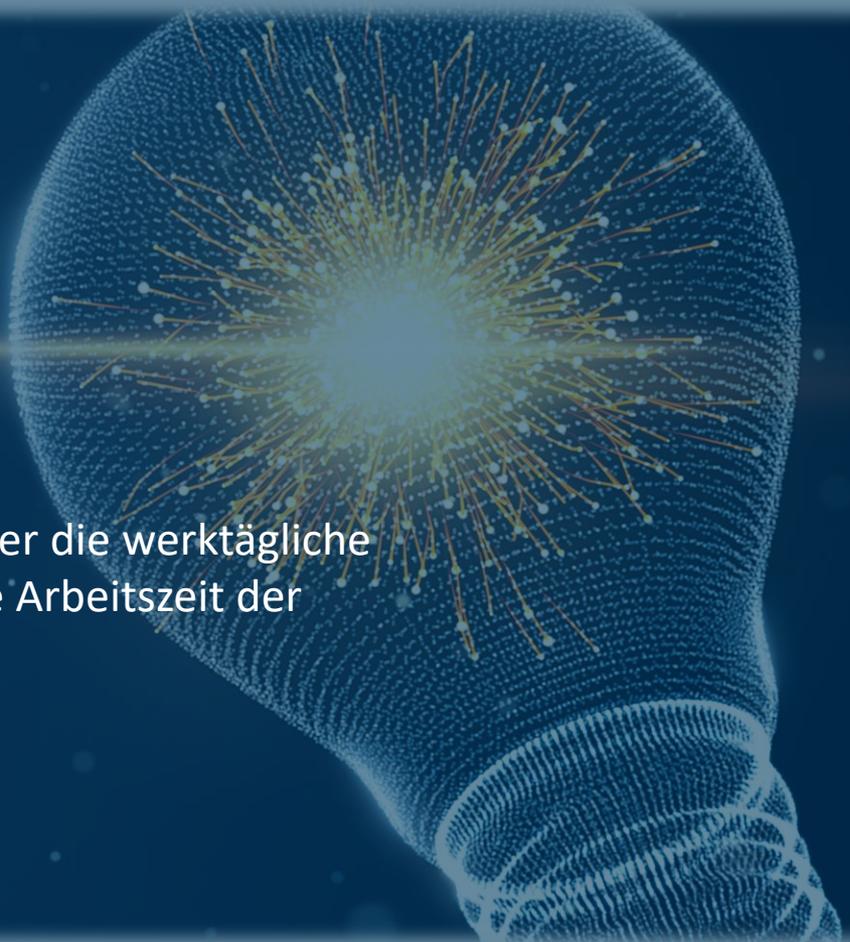
* **Wichtig!** Kein wirksamer Verzicht



Arbeitszeiterfassung

§ 16 Abs. 2 ArbZG

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit (8 Stunden) hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen.



Sachverhalt:

In dem spanischen Ausgangsverfahren stritten Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Rahmen eines so genannten Verbands Rechtsstreits um die Frage, ob die gesetzlichen Vorgaben es vom Arbeitgeber verlangten, Instrumente zur Messung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einzuführen. Der klagende Arbeitnehmer machte dies unter Berufung auf die europäische Arbeitszeitrichtlinie gelten. Der nationale spanische Gerichtshof legte die Sache dem EuGH im Wege der Vorabentscheidung vor.

EuGH, Urteil vom 14.05.2019 - C-55/18

Auszug aus den Entscheidungsgründen:

- Bei der Begrenzung der Höchstarbeitszeit unter Gewährung von Ruhezeiten handelt es sich um ein bedeutendes Grundrecht jedes Arbeitnehmers.
- Es ist an den Mitgliedstaaten dafür Sorge zu tragen, dass die zur Sicherung der Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie gewählten Modalitäten die Rechte des Arbeitnehmers insoweit nicht aushöhlen.
- Die Arbeitszeitrichtlinie ist im Lichte der Grundrechtecharta deshalb so auszulegen, dass die Arbeitgeber „zur Einrichtung eines Systems verpflichtet sind, mit dem die von jedem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“ Ohne entsprechende Systeme zur Arbeitszeiterfassung droht ansonsten die Gefahr, dass die Arbeitszeit nicht verlässlich und objektiv ermittelt wird und der Arbeitnehmer seine Rechte nicht durchsetzen kann.
- Allerdings ist den Mitgliedstaaten ein Spielraum eröffnet, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems insbesondere dessen Form, festzusetzen. Zu berücksichtigende Punkte können hierbei Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs und auch die Unternehmensgröße sein.

EuGH, Urteil vom 14.05.2019 - C-55/18

Umsetzungsvorgaben des EuGH

Besonderheiten des Tätigkeitsbereichs und der Größe
des Unternehmens

Objektives, verlässliches und zugängliches System

Fragen ...

Initiativrecht des Betriebsrats bei Einführung einer Software?

Ende der Vertrauensarbeitszeit?

Bildnachweis:
© phive2015 / istockphoto.com