

„Der EuGH ist aus der Zeit gefallen“

Mit dieser Feststellung wurde aus Kreisen der deutschen Wirtschaft das Urteil des EuGH vom 14.5.2019 (C-55/18, „CCOO“) charakterisiert, demzufolge nun alle europäischen Arbeitgeber dazu verpflichtet sein sollen, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Der Entscheidung zugrunde liegt ein spanischer Rechtsfall, in dem die Gewerkschaft CCOO die Deutsche Bank auf Feststellung verklagte, ein solches System zur Erfassung der von deren Mitarbeitern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzurichten.

Nach spanischem Recht ist der Arbeitgeber – ähnlich wie im deutschen Recht (§ 16 Abs. 2 ArbZG) – lediglich zur Führung einer Aufstellung der von den Arbeitnehmern geleisteten Überstunden verpflichtet. Diese Auffassung vertritt ersichtlich auch das oberste Gericht Spaniens (Tribunal Supremo). Das Prozessgericht, nämlich der nationale Gerichtshof Spaniens (Audiencia Nacional), hatte Zweifel, ob dieses Ergebnis europäischem Recht entspricht und legte deshalb die Frage dem EuGH vor, was zu dem oben genannten Urteil führte.

Keine Pflicht aus Charta, Richtlinie oder Gesetz

Der EuGH begründet seine Entscheidung einmal mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, der Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG v. 4.11.2003), der Richtlinie 89/391 EWG vom 13.6.1989 und einer entsprechenden Auslegung dieser drei Rechtsinstitute, wobei sich die Arbeitszeitmessung auf alle Gestaltungsformen von Arbeitszeit zu erstrecken habe.

Es ist zunächst festzustellen, dass weder die Grundrechtscharta noch die beiden Richtlinien expressis verbis eine Vorschrift über eine solche Arbeitszeitmessungspflicht enthalten. Art. 31 Abs. 2 der Charta regelt lediglich ein Recht der Arbeitnehmer auf Begrenzung der Höchstarbeitszeit, ebenso wie die Richtlinie in Art. 6 lediglich die Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten regelt. Auch aus der Sozialcharta – die der EuGH allerdings nicht in Bezug nimmt – ergibt sich aus Art. 2 Ziff. 1 lediglich eine Begrenzungspflicht auf eine angemessene tägliche und wöchentliche Arbeitszeit.

Nun ist dem Urteil eine gewisse innere Logik nicht abzuspüren, die allerdings weniger juristischer und mehr physikalisch-mathematischer

Art ist: Wer in ein Gefäß nachgießen will, das nicht überlaufen darf, muss zunächst wissen, wie viel das Gefäß beinhaltet. Allerdings sagen die vom EuGH indirekt in Bezug genommenen Messungssysteme (z. B. Stechuhren etc.) über Arbeitszeit überhaupt nichts aus, sondern lediglich über Anwesenheitszeit. Gem. Art. 2 Ziff. 1 RL ist Arbeitszeit jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt. Dies entspricht auch ungefähr der nationalen Definition (§ 2 Abs. 1 Satz 1 ArbZG: „Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen“). Somit müsste gemessene Anwesenheitszeit erst in messbare Arbeitszeit umgewandelt werden, wozu der Arbeitgeber nach deutschem Recht allerdings aufgrund seines Direktionsrechts (§ 106 GewO) verpflichtet ist, was wiederum mit dem Beschäftigungsanspruch – nicht Anwesenheitsanspruch – des Mitarbeiters im Einklang steht.

Sollen und Können

Bevor man die Frage nach der Messung der Arbeitszeit stellt, ist zuerst die Frage zu beantworten, welche Arbeitszeit geschuldet ist. Hierbei hilft uns das BAG mit seinem ebenso einfachen wie intelligenten Grundsatz: „Der Arbeitnehmer schuldet, was er soll, so gut, wie er kann“. (Urt. v. 11.12.2003 – 2 AZR 667/02, AuA 2/04, S. 44).

Das „was er soll“ ergibt sich aus Vertrag und Direktionsrecht, wobei sich allerdings Letzteres nicht auf den Umfang der Arbeitszeit erstreckt, so dass diesbezüglich lediglich die vertragliche Arbeitszeitvereinbarung feststeht, wenn nicht im schriftlichen Vertrag dann nach § 2 Abs. 1 Ziff. 7 NachwG. Steht diese vereinbarte Arbeitszeit im Einklang mit den europarechtlichen und nationalen Höchstarbeitszeiten und fordert der Arbeitgeber keine längere Arbeitszeit ein – worauf er grundsätzlich auch keinen Anspruch hat –, ist die zulässige mit der vertraglichen Arbeitszeit identisch, so dass beides feststeht, weshalb nicht einzusehen ist, warum „Feststehendes“ zu messen ist.

Leistet der Beschäftigte ohne Wissen und Willen des Unternehmens mehr Arbeit, als er vertraglich schuldet, ist auch diesbzgl. nichts zu messen und aufzuzeichnen, weil sich der Arbeitgeber Mehrarbeit/Überstunden vom Mitarbeiter

nicht aufdrängen lassen muss. Ordnet er dagegen – wozu er ausnahmsweise berechtigt sein kann – Überstunden an oder einigt er sich mit dem Arbeitnehmer auf einen bestimmten Umfang von Überstunden, ist klar, dass es sich hierbei nur um die über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehende Zeit handeln kann, so dass auch hier die Aufzeichnung der Überstunden ausreicht und nicht einzusehen ist, warum eine vertraglich eingebrachte und feststehende Arbeitszeit zusätzlich noch aufgezeichnet bzw. gemessen werden soll.

Leistet der Mitarbeiter eigenmächtig weniger als die vertragliche Arbeitszeit, ist eine Verletzung von Arbeitsschutz ebenfalls nicht zu befürchten, so dass auch diesbezüglich kein Anlass für eine Aufzeichnung besteht.

Fazit

Als Ergebnis ist somit festzuhalten, dass die genannte Entscheidung des EuGH in Deutschland ins Leere geht und deshalb auch ein Nachbesserungsbedarf des Deutschen Arbeitsrechts nicht erforderlich ist.

UNSER AUTOR



Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,
München