

Auswirkungen des EuGH Urteils vom 14. Mai 2019 (C-55/18)

Heiß diskutiert: Arbeitszeiterfassung

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber dazu verpflichten müssen, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit der Mitarbeiter gemessen werden kann. Unternehmen sind verpflichtet, anhand von Arbeitszeiterfassungssystemen die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter zu protokollieren. Nur so könne die Wirksamkeit des Unionsrechts garantiert werden, entschied der EuGH.



Haben Sie noch Fragen zum Thema?
Wir helfen Ihnen gerne!
Ihre Rechtsabteilung der
Handwerkskammer
Koblenz, Telefon
0261/398-205,
recht@
hwk-koblenz.de

Letztendlich ist nun erst einmal der Gesetzgeber gefragt.

Die technische Umsetzung ist nach Meinung der meisten Experten nicht das eigentliche Problem. Kommen und Gehen zu erfassen, ist mit den heutigen technischen Möglichkeiten eventuell sogar über einen eingeloggten PC oder über eine App am Smartphone umsetzbar.

Derzeitige Rechtslage

Außerdem sind auch nach bisheriger Rechtslage bereits Überstunden zu erfassen, im handwerklichen Bereich auch wegen der Einhaltung von tarifvertraglichen Mindestlöhnen, beispielsweise in der Baubranche. Wesentliche Punkte sind hierbei die Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten sowie die Obergrenze für die durchschnittliche wöchentliche Arbeits-



zeit der Arbeitszeitrichtlinie. Betroffen von der neuen Auslegung sind alle Arbeitnehmer.

Zu dokumentieren ist die gesamte Arbeitszeit vollständig.

Derzeit sieht das deutsche Recht in § 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG vor, dass der Arbeitgeber außerdem verpflichtet ist, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer (also Überstunden und Mehrarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit) zu erfassen. Eine darüber hinausgehende Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit findet sich, außer für die nach § 17 MiLoG erfassten Wirtschaftsbereiche, im deutschen Recht nicht. Bereits bestehende Zeiterfassungssysteme müssen gegebenenfalls geändert werden.

Wie geht es weiter?

Der EuGH betont, dass es den Mitgliedsstaaten obliegt, konkrete Modalitäten der Umsetzung eines solchen Systems zu treffen und den Besonderheiten des Tätigkeitsbereichs und der Größe bestimmter Unternehmen Rechnung zu tragen. Es bleibt also abzuwarten, wie der deutsche Gesetzgeber die Ver-

pflichtung zur Arbeitszeiterfassung ausgestaltet wird. Bis dahin gilt das deutsche Recht weiter. Arbeitgeber sollten sich aber frühzeitig auf die Umsetzung einrichten. Der Arbeitsminister hat entsprechende Aktivitäten bereits zugesichert. Bis Ende des Jahres werde die Bundesregierung die Details klären.

Zu beachten sind in diesem Zusammenhang auch datenschutzrechtliche Aspekte: Grundsätzlich ist der Einsatz von Zeiterfassungssystemen zulässig. Folgende Gesichtspunkte sollten aber beachtet werden:

- Bei Einsatz externer Dienstleister: Sofern diese Dienstleister die in den Systemen verarbeiteten personenbezogenen Daten einsehen können, sind stets zusätzliche Maßnahmen zu treffen. Insbesondere sollten solche Dienstleister stets sorgfältig ausgewählt werden.
- Daneben sollten Zugriffsrechte, Funktionalitäten und Zwecke des Systems konkret definiert und in das Verzeichnis aufgenommen werden.

Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie auch in unserer Rechtsabteilung.

Weitere Veranstaltung

Wir möchten wir Sie zusätzlich auf unsere Veranstaltung zum Arbeitsrecht am 03.09.2019 im Zentrum für Ernährung und Gesundheit hinweisen! Die Veranstaltung ist für Mitglieder der HwK Koblenz kostenfrei. Anmeldung über recht@hwk-koblenz.de