

THEMA – ARBEITSRECHT

Florian Dauser, LL.M.

Aktuelle EuGH-Rechtsprechung zur Arbeitszeitaufzeichnungspflicht

» ARD 6652/5/2019

Der EuGH hat sich in einer jüngeren Entscheidung zur Pflicht von Arbeitgebern zur Führung von Arbeitsaufzeichnungen geäußert. Von den Auswirkungen dieser Entscheidung werden Arbeitgeber in mehreren Mitgliedstaaten Europas betroffen sein. Auch österreichische Arbeitgeber müssen ihre Arbeitsaufzeichnungssysteme möglicherweise überdenken.

1. Anlassfall

Der Gerichtshof der Europäischen Union („EuGH“) hat sich in einer jüngeren Entscheidung zur Arbeitszeitaufzeichnungspflicht von Arbeitgebern geäußert.

Anlassfall war die Verwendung einer Software durch die Deutsche Bank SAE („Deutsche Bank“) in ihrer Niederlassung in Spanien, mit der nur ganztägige Fehlzeiten, **nicht** aber die täglich geleistete Arbeitszeit und die Zahl der geleisteten **Überstunden erfasst** wurden.¹

Die spanische Gewerkschaft beehrte die gerichtliche Feststellung der Verpflichtung der Deutschen Bank, ein System zur **Erfassung der täglichen Arbeitszeit** ihrer Arbeitnehmer einzurichten. Im spanischen Arbeitnehmerstatut ist vorgesehen, dass für die Berechnung von Überstunden die Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers täglich aufgezeichnet und zusammengezählt werden muss. Die spanische Rechtsprechung legte diese Bestimmung so aus, dass nur die Führung einer Aufstellung der von den Arbeitnehmern geleisteten Überstunden verpflichtend ist.²

Der zuständige spanische Gerichtshof hegte Zweifel an der Vereinbarkeit der Auslegung der spanischen Gesetze durch die spanischen Gerichte mit der Grundrechtecharta und den Richtlinien 2003/88/EG und 89/391/EWG.³

2. Europäische Gesetzgebung zur Arbeitszeit

Die Grundrechtecharta der Europäischen Union garantiert Arbeitnehmern das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen, eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten und bezahlten Jahresurlaub.⁴ Die Richtlinien 89/391/EWG und 2003/88/EG verpflichten die Mitgliedstaaten dazu, erforderliche Maßnahmen und Vorkehrungen zu treffen, damit die wöchentliche Höchstarbeitszeit und die wöchentlichen und täglichen Ruhezeiten eingehalten werden.⁵

3. Entscheidung des EuGH

Der EuGH erachtet es angesichts der durch das Unionsrecht verfolgten Ziele als unerlässlich, einen wirksamen Schutz von Arbeitnehmern dadurch sicherzustellen, dass ihnen die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten tatsächlich zugutekommen und die wöchentliche Höchstarbeitszeit eingehalten wird.⁶

Für den EuGH ist es zur Sicherstellung der praktischen Wirksamkeit der einschlägigen Bestimmungen des Unionsrechts **unerlässlich**, dass die Mitgliedstaaten Arbeitgeber dazu verpflichten, „*ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen*“, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete **tägliche Arbeitszeit gemessen** werden kann. Bei der Festlegung von konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems – insbesondere dessen Form – räumt der EuGH den Mitgliedstaaten aber einen gewissen Ermessensspielraum ein.⁷

Der EuGH begründet die Notwendigkeit zur verpflichtenden Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen im Wesentlichen damit, dass die Einstufung von Arbeitszeit als Überstunden und die Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit die Messung der geleisteten Arbeitszeit voraussetzt. Eine bloße Aufzeich-

¹ EuGH 14. 5. 2019, C-55/18.

² Art 35 Arbeitnehmerstatut in der Fassung des Königlichen Gesetzesdekrets 2/2015 zur Billigung der Neufassung des Arbeitnehmerstatus vom 23. 10. 2015.

³ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. 11. 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. 6. 1989 über die Durchführung von

Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit.

⁴ Art 31 Charta der Grundrechte der Europäischen Union idGF.

⁵ Art 11 RL 89/391/EWG; Art 3, 5 und 6 RL 2003/88/EG.

⁶ EuGH 14. 5. 2019, C-55/18, Rn 59.

⁷ EuGH 14. 5. 2019, C-55/18, Rn 60 und Rn 63.

nung von Überstunden ist nach Ansicht des EuGH ohne umfassende Arbeitszeitaufzeichnungen nicht möglich. Der EuGH wies zudem auf die Beweiskraft von Arbeitszeitaufzeichnungen bei der Geltendmachung von Ansprüchen durch Arbeitnehmer, die in Arbeitsverhältnissen regelmäßig die schwächeren Parteien sind, hin.

4. Keine konkreten Vorgaben

Der EuGH hat den Mitgliedstaaten zwar ausdrücklich einen **Gestaltungsspielraum** eingeräumt, wie ein System, mit dem die tägliche Arbeitszeit „gemessen“ wird, ausgestaltet sein muss. Aufgrund seiner zugrunde liegenden Überlegungen, nämlich den Schutz der Arbeitnehmer unter anderem dadurch zu gewährleisten, dass Höchstarbeitszeiten, Ruhepausen und Ruhezeiten eingehalten werden, müssen in dem von ihm verlangten System **Beginn- und Endzeiten der Arbeit und Pausen** wohl zwingend **aufgezeichnet** werden.

5. Folgen für österreichische Arbeitgeber

5.1. Regelfall im AZG

Das österreichische Arbeitszeitgesetz („AZG“) verpflichtet Arbeitgeber grundsätzlich zur Führung von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden ihrer Arbeitnehmer.⁸ Konkret sind die **Ist-Arbeitszeiten** nach Kalendertagen und Uhrzeiten einschließlich Beginn und Ende der **Ruhepausen** zu erfassen („Regelfallaufzeichnungen“).⁹

Die vom österreichischen Gesetzgeber festgelegte Pflicht zur Führung von Regelfallaufzeichnungen¹⁰ entspricht somit den Vorgaben des EuGH (siehe Punkt 4.). Hinsichtlich der im AZG vorgesehenen Ausnahmen von der Verpflichtung zur Führung von Regelfallaufzeichnungen könnte sich aufgrund der nunmehrigen EuGH-Rechtsprechung jedoch Handlungsbedarf für den österreichischen Gesetzgeber ergeben.

5.2. Ausnahmetatbestände im AZG

Ausnahmen von der Pflicht zur Führung von Regelfallaufzeichnungen bestehen ua für Arbeitnehmer, die die **Lage ihrer Arbeitszeit** und ihren Arbeitsort **weitgehend selbst bestimmen** können oder ihre Tätigkeit überwiegend in ihrer Wohnung ausüben, sowie für Arbeitnehmer, die einer schriftlich festgehaltenen **Arbeitszeiteinteilung** (mittels Betriebsvereinbarung, Einzelvereinbarung oder Dienstplänen) unterliegen.¹¹

Für die erste Gruppe reicht es aus, wenn kalendertägliche **Salden** der Nettoarbeitszeit aufgezeichnet werden; Beginn- und Endzeiten der Arbeit und Pausen müssen nicht erfasst werden. Dies gilt auch für Tage, an denen die betroffenen Arbeitnehmer weniger oder keine zeitliche Selbstbestimmung über die Arbeitszeit haben.¹² Für die zweite Gruppe reicht die **Bestätigung**, dass die fixe Arbeitszeiteinteilung eingehalten wurde, zum Ende jeder Entgeltzahlungsperiode (somit meistens am Monatsende) aus; lediglich Abweichungen von der vorgesehenen Arbeitszeiteinteilung sind zu erfassen.¹³

Diese erleichterten Varianten der Arbeitszeitaufzeichnung könnten **nicht dem System entsprechen**, das der **EuGH** in seiner Entscheidung **vor Augen hatte**:

Bei Saldenlisten handelt es sich um Aufzeichnungen der Nettoarbeitszeit, woraus letztlich die wöchentlichen Arbeitsstunden ermittelt und die geleisteten Überstunden errechnet werden. Mangels der Aufzeichnung von Beginn- und Endzeit der Arbeit und von Pausen ergibt sich aus den Aufzeichnungen **nicht**, ob die gesetzlichen **Ruhepausen und Ruhezeiten eingehalten** werden. Genau dem wollte der EuGH mit seiner Entscheidung aber entgegenwirken.

Weiters könnte der Arbeitnehmer bei der Bestätigung, dass die fixe Arbeitszeiteinteilung eingehalten wird, einer **Drucksituation** ausgesetzt sein, da Arbeitgeber (regelmäßig) ein Interesse daran haben, dass keine Abweichungen bestehen bzw aufgezeichnet werden. Der EuGH erläutert in seiner Entscheidung explizit, dass Arbeitnehmer aufgrund ihrer schwächeren Position davon abgeschreckt werden können, ihre Rechte gegenüber Arbeitgebern ausdrücklich geltend zu machen. Umfassende Arbeitszeitaufzeichnungen stellen nach Ansicht des EuGH ein wichtiges Beweismittel für Arbeitnehmer zur Durchsetzung ihrer Ansprüche dar.

6. Fazit

Regelfallaufzeichnungen, in denen die täglichen Beginn- und Endzeiten sowie die Pausen dokumentiert sind, **entsprechen den Vorgaben des EuGH**. Arbeitgeber, die Regelfallaufzeichnun-

⁸ § 26 Abs 1 AZG idGF; *Wolf in Mazal/Risak*, Das Arbeitsrecht – System und Praxiskommentar XI. Arbeitszeit Rz 149 f.

⁹ *Schrank*, Arbeitszeit Kommentar⁵ § 26 AZG Rz 7; *Rotter*, Arbeitsaufzeichnungen in der Praxis, ASoK 2002, 249.

¹⁰ *Schrank*, Arbeitszeit Kommentar⁵ § 26 AZG Rz 6.

¹¹ § 26 Abs 3 und 5a AZG; *Mertinz*, Arbeitsrecht im Außendienst – Welche Besonderheiten bei der Beschäftigung von Außendienstmitarbeitern zu beachten sind, ASoK 2015, 97; ErläutRV 319 BlgNR 25. GP 20.

¹² *Schrank*, Arbeitszeit Kommentar⁵ § 26 Rz 11; *Heilegger in Heilegger/Klein*, Arbeitszeitgesetz⁴ § 26 Rz 11; *Schrank*, Die Neuerungen bei den Arbeitszeitaufzeichnungen – Überlegungen zur Neufassung von § 26 AZG durch das ASRÄG 2014, ZAS 2015/26, 169.

¹³ *Schrank*, Arbeitszeit Kommentar⁵ § 26 AZG Rz 15a; *Peschek/Unterrieder*, Arbeitszeitaufzeichnungen und Verfall seit dem ASRÄG 2014, ecoloex 2015, 228; ErläutRV 319 BlgNR 25. GP 20.



Der Autor:

Florian Dauser, LL.M. ist Rechtsanwaltsanwärter bei Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH in Wien und im Bereich Arbeitsrecht spezialisiert.

✉ florian.dauser@fwp.at

🌐 lesen.lexisnexis.at/autor/Dauser/Florian

gen führen, werden von allfälligen Gesetzesänderungen wohl nicht betroffen sein, da sie den Vorgaben des EuGH entsprechend die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer aufzeichnen.

Hinsichtlich der aufgezeigten **Ausnahmetatbestände**, in denen keine Regelfallaufzeichnungen geführt werden müssen,

besteht Bedarf für den Gesetzgeber, die bestehende **Rechtslage anzupassen**. Um auf allfällige Gesetzänderungen vorbereitet zu sein, wäre es für Arbeitgeber, die bislang von den Ausnahmetatbeständen profitiert haben, sinnvoll, auf Regelfallaufzeichnungen umzustellen.