

DAS ENDE DER VERTRAUENSARBEITSZEIT? PRAKTISCHE AUSWIRKUNGEN DES BESCHLUSSES DES BAG VOM 13.09.2022

I. DER HINTERGRUND

Mit einem Urteil aus dem Jahr 2019 hatte der EuGH deutlich die Richtung vorgegeben: Aus der Arbeitszeitrichtlinie in der Zusammenschau mit Art. 31 der Europäischen Grundrechtscharta (GRC) folgt die Pflicht der Mitgliedstaaten dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitgeber ein „objektives, verlässliches und zugängliches System einführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“; dies folgt aus dem Recht der Beschäftigten auf effektiven Gesundheitsschutz und auf Einhaltung der gesetzlich vorgegebenen (wöchentlichen und täglichen) Höchstarbeitszeiten. Allerdings hatte der EuGH den Mitgliedstaaten keine konkrete Frist gesetzt.

Über drei volle Jahre blieben die Vorgaben des EuGH mithin mit wenigen Ausnahmen, die wir im Anschluss länderspezifisch darstellen werden, ohne nennenswerte praktische Konsequenzen, wobei wohl allgemein davon ausgegangen wurde, dass zur praktischen Umsetzung des Urteils ein gesetzgeberischer Eingriff erforderlich sei; nun hat jedoch das deutsche Bundesarbeitsgericht den Ball direkt aufgenommen und auch ohne gesetzgeberische Maßnahmen konkrete Pflichten zulasten der Arbeitgeber direkt aus dem bestehenden Recht formuliert.

II. DIE AUSSAGEN DES BUNDESARBEITSGERICHTS

Ausgehend von den Feststellungen des EuGH zu Inhalt und Tragweite der GRC und der Arbeitszeitrichtlinie hat das Gericht das (u.a.) in Umsetzung der Arbeitsschutzrichtlinie ergangene Arbeitsschutzgesetz (Art. 3) dahingehend unionsrechtskonform ausgelegt, als der darin niedergelegten Pflicht zulasten der Arbeitgeber,

die „erforderlichen“ Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Gesundheit der Beschäftigten auch eine Pflicht zu konkreter Erfassung der gesamten Arbeitszeit entnommen werden kann.

III. DIE GEMEINSCHAFTSWEITE BEDEUTUNG DES BESCHLUSSES

Zwar handelt es sich *in concreto* um einen rein deutschen Sachverhalt, die Bedeutung des Beschlusses dürfte jedoch auch in den anderen Mitgliedstaaten nicht zu unterschätzen sein, da der Ansatzpunkt, d.h. die unionsrechtskonforme Auslegung nationalen Rechts jeweils auf andere Länder übertragbar ist; dies umso mehr als es sich vorliegend um Rechtsnormen (konkret: das Arbeitsschutzgesetz) handelt, die in Umsetzung von Unionsrechtsakten (Arbeitsschutzrichtlinie) erlassen wurden.

Was bedeuten die Aussagen des Bundesarbeitsgerichts nun konkret? Zunächst einmal ganz einfach, dass in der Tat sämtliche Mitarbeiterstunden zu erfassen sind, d.h. unabhängig von Art und Weise der Leistungserbringung oder des Leistungsortes und jedenfalls nicht nur die Überstunden. Anders gesagt, auch die Arbeitszeit im Homeoffice und im Außendienst, ist konkret zu erfassen. Ob auch leitende Angestellte oder auch die Geschäftsleitung davon erfasst sind, wird vermutlich in den einzelnen Rechtsordnungen davon abhängen, ob diese als jedenfalls arbeitnehmerähnlich oder aber eher organschaftlich eingestuft werden. In Deutschland sind leitende Angestellte nicht von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes umfasst; soweit in anderen Rechtsordnungen andere Regeln gelten, ist eine entsprechende Erstreckung auch auf leitende Angestellte durchaus denkbar,



was angesichts des zumindest indirekten argumentativen Rückgriffs (auch) auf die GRC für künftige Entwicklungen nicht ausgeschlossen erscheint.

Was bedeutet dies nun für Modelle der Vertrauensarbeitszeit? Diese sind sicherlich nicht außer Kraft gesetzt; erforderlich ist jedoch, dass minutiös die konkrete Arbeitszeit (und nicht nur die Überstunden) erfasst wird, was in der Praxis nicht immer einfach mit den Zielsetzungen der eigenverantwortlichen Projektumsetzung in Einklang zu bringen sein wird.

IV. FAZIT

Selbstverständlich entfaltet der Beschluss keine direkte Wirkung außerhalb Deutschlands; die Argumentationsweise des BAG lässt sich jedoch sicherlich auch auf andere Rechtsordnungen übertragen, sodass auch anderswo durchaus damit zu rechnen ist, dass angesichts der verbreiteten Untätigkeit der jeweiligen Gesetzgeber die Gerichte die Situation in die Hand nehmen und die durch den EuGH bereits 2019 formulierten Vorgaben direkt aus dem nationalen Recht (richtlinienkonform) ablesen. Es erscheint daher ratsam, dass sich die Unternehmen mithilfe entsprechender Rechtsberatung bereits im Vorfeld auf die neue Situation einstellen und proaktiv entsprechende Lösungsansätze erarbeiten. Nachfolgend geben wir einen Überblick über die bestehende Situation und einen etwaigen Anpassungsbedarf in den verschiedenen Ländern der Schindhelm-Allianz.

BULGARIEN

Die Zeiterfassungsregelungen im bulgarischen Arbeitsrecht gelten für die entsprechenden Abweichungen von der regulären 40-Stunden Woche. Das Arbeitsgesetzbuch schreibt vor, dass bei Telearbeit die Abrechnung der Arbeitszeit seitens der Mitarbeiter im Arbeitsvertrag oder in den unternehmensinternen Regeln zu definieren ist. Bei Verlängerung der Arbeitszeit und bei Überstunden hat der Arbeitgeber Buch für die Stunden der Verlängerung bzw. für die Überstunden und deren Kompensation zu führen. Im Falle von flexibler Arbeitszeit oder eines irregulären Arbeitstages soll die Zeiterfassungsweise in den unternehmensinternen Regeln bzw. im

individuellen Arbeitsvertrag bestimmt werden. Die Bedingungen zur Bestellung von Pflichtarbeit vom Arbeitgeber sowie die Erfassung der entsprechenden Pflichtarbeitszeit sind mit den entsprechenden Verordnungen des Ministerrates zu regeln. Im Arbeitsgesetzbuch sind zwei mögliche Wege zur Zeiterfassung angegeben - nach Tagen (für die Standard 40-Stunden Woche) und summierte Zeitberechnung (z.B. im Falle von Schichtarbeit und unter Einhaltung der obligatorischen Ruhezeiten). Nach bulgarischem Recht ist für alle Arbeitgeber Pflicht. Dementgegen sind gesetzlich keine Sondervorschriften bzw. keine spezifischen Anforderungen zu einer automatisierten Zeiterfassung verankert. Viele Arbeitnehmer nutzen unterschiedliche Systeme je nach Besonderheiten der Betriebstätigkeit und Arbeitszeitorganisation.

Nach den entsprechenden Bestimmungen des bulgarischen Arbeitsgesetzbuchs findet für alle Arbeitsverhältnisse bulgarisches Recht Anwendung, bei denen eine der Parteien in Bulgarien niedergelassen ist, soweit in einem Gesetz oder in einem internationalen Vertrag, die für Bulgarien verbindlich sind, nichts anderes vorgeschrieben ist. Ausnahmsweise kann durch einen Vertrag zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber das Recht eines anderen Staates Anwendung finden. Demzufolge wäre rechtstheoretisch zu schließen, dass der Beschluss des BAG keine Auswirkung auf die bulgarische Rechtsordnung im arbeitsrechtlichen haben soll. Ausnahmsweise könnte eine Auswirkung in seltenen Fällen im Steuerbereich nach dem Doppelbesteuerungsabkommen im Bereich der Lohnabrechnung oder bei Entsendung von Arbeitnehmern zwischen Bulgarien und Deutschland bedacht werden.

CHINA

Nach den chinesischen Arbeitsgesetzen ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen und zu überwachen. In der Praxis führen jedoch viele chinesische Unternehmen in ihren internen Managementrichtlinien ein Arbeitszeitsystem ein, um die Gesamtdauer der täglichen Arbeitszeit, einschließlich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Pausenzeiten und Überstunden, zu erfassen.



Naturgemäß wird die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13.09.2022 keinen Einfluss auf das chinesische Arbeitsrechtssystem haben. Jedoch ist zu beachten, dass es zahlreiche vergleichbare Diskussionen über die Arbeitszeiterfassung bei Klagen auf Überstundenvergütung in China gibt, die von chinesischen Arbeitnehmern regelmäßig gegen ihre Arbeitgeber angestrengt werden. Bei der Geltendmachung von Überstundenvergütung müssen die Arbeitnehmer grundsätzlich das Vorliegen von Überstunden nachweisen. Die Beweislast wird jedoch auf den Arbeitgeber verlagert, wenn der Arbeitnehmer nachweist, dass der Arbeitgeber die entsprechenden Beweise für das Vorliegen von Überstunden besitzt. In arbeitnehmerfreundlichen Gerichtsbarkeiten wie z. B. in Peking verlangen die Gerichte, dass der Arbeitgeber die Unwahrheit der Überstundenbehauptungen des Arbeitnehmers beweist, wenn der Arbeitnehmer nur geringfügige Beweise dafür vorlegen kann, dass er Überstunden ohne Bezahlung geleistet hat. Wenn der Arbeitgeber dann keine Arbeitszeitaufzeichnungen vorlegen kann, die das Gegenteil beweisen, kann das Gericht der Klage des Arbeitnehmers stattgeben. Daher ist es für unsere Kunden empfehlenswert, ein Arbeitszeitsystem zu implementieren oder zumindest wirksame interne Regelungen aufzustellen (z.B. im Mitarbeiterhandbuch) wonach für die Leistung von Überstunden klaren Voraussetzungen (z. B. schriftliche Genehmigung) unterworfen werden.

DEUTSCHLAND

Das deutsche Gesetzesrecht sieht seinem Wortlaut nach eine Arbeitszeiterfassung nur in bestimmten Fällen vor. Das BAG (Beschluss vom 13.09.2022) hat jedoch entschieden, dass eine allgemeine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung (d. h. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und damit deren Dauer einschließlich der Überstunden) besteht. Mangels ausdrücklicher gesetzlicher Normierung einer solchen Pflicht leitet das Gericht diese aus einer "unionsrechtskonformen Auslegung" des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG her. Zur Ausgestaltung des Systems der Arbeitszeiterfassung sagt das BAG im Wesentlichen Folgendes: Solange vom Gesetzgeber (noch) keine konkretisierenden Regelungen getroffen wurden, bestehe Spielraum. Die Arbeitszeiterfassung müsse nicht ausnahmslos und

zwingend elektronisch erfolgen. Je nach Tätigkeit und Unternehmen könnten auch Aufzeichnungen in Papierform genügen. Auch sei es nicht ausgeschlossen, die Aufzeichnung an die Arbeitnehmer zu delegieren.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kündigt an, voraussichtlich im ersten Quartal 2023 einen "praxistauglichen Vorschlag" für die Regelung der Arbeitszeiterfassung im Arbeitszeitgesetz machen zu wollen. Bis feststeht, wie die gesetzliche Regelung aussehen wird, sollten sich Arbeitgeber an der oben beschriebenen Rechtsprechung des BAG orientieren. Sie sollten bestehende Zeiterfassungssysteme daraufhin überprüfen, ob sie eine zuverlässige und genaue Erfassung der täglichen Arbeitszeit (einschließlich der Überstunden) ermöglichen. Ggf. muss die Einführung einer Zeiterfassung bzw. die Anpassung eines bestehenden Erfassungssystems stattfinden. Dabei empfiehlt es sich, solche Lösungen zu suchen, die mit möglichst wenig Aufwand und Kosten verbunden sind, weil die zukünftige gesetzliche Regelung, je nachdem, wie sie aussehen wird, eine Anpassung des Zeiterfassungssystems erforderlich machen kann. Besteht ein Betriebsrat, ist dessen Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zu beachten.

ITALIEN

In Italien wird die Arbeitszeit durch die Gesetzesverordnung 66/2003 zur Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie geregelt. Diese findet grundsätzlich, mit einigen sektorspezifischen Ausnahmen, wie z.B. fliegendes Personal auf sämtliche in der Privatwirtschaft sowie im öffentlichen Dienst beschäftigten Personen Anwendung; eine Ausnahme für Leitende Angestellte gibt es nicht. Auch wenn in der Praxis zumindest in Großunternehmen üblicherweise eine Zeiterfassung stattfindet, ist eine entsprechende (ausdrückliche) Pflicht weder gesetzlich noch durch die Rechtsprechung normiert. Art. 5 der genannten Verordnung beschränkt sich vielmehr auf die Feststellung, dass Überstunden gesondert zu berechnen und zu vergüten ist, ohne dass daraus eine konkrete Erfassungspflicht folgt. In der Praxis ist es mithin weit verbreitet, dass (mangels verlässlicher Zeiterfassung)



keine korrekte Vergütung der geleisteten Überstunden erfolgt. Zudem entspricht es der vertraglichen Praxis, dass für Angestellte in Leitungsfunktionen vertraglich eine pauschale Vergütung sämtlicher Überstunden festgelegt wird und der Mitarbeiter ausdrücklich von der Pflicht zum „Abstempeln“ befreit wird. Schließlich ist die Form des sog. „Smartworking“, d.h. der ortsungebundenen projektbezogenen Arbeitsweise sowohl in der Privatwirtschaft als auch im Öffentlichen Dienst deutlich im Vordringen, bei der bislang davon ausgegangen wird, dass dies konzeptionell nicht mit rigiden Arbeitszeitmodellen vereinbar ist.

Angesichts der zuvor beschriebenen Realitäten der italienischen Arbeitswelt erscheinen Maßnahmen zur Umsetzung der durch den EuGH formulierten Vorgaben unerlässlich. Während das Bundesarbeitsgericht in seinem Beschluss daran anknüpfte, dass sich bereits aus der bestehenden gesetzlichen Regelung eine Pflicht zur Erfassung zumindest der Überstunden ableiten lässt, gilt dies nach aktueller Gesetzesinterpretation in Italien nicht. Ebenso wie (bislang) in Deutschland geht man auch in Italien davon aus, dass insbesondere das durch den EuGH eingeforderte Kriterium der „präzisen Erfassung“ einen gesetzgeberischen Eingriff erfordere. Da in Italien viele Aspekte des Arbeitslebens in Kollektivvereinbarungen geregelt sind, wäre es auch denkbar, dass die Thematik durch die Sozialpartner aufgegriffen wird. Nicht ausgeschlossen erscheint es jedoch, dass auch die italienische Gerichtsbarkeit früher oder später die Geduld verliert: Aus der unstreitig gesetzlich normierten Pflicht zur Vergütung von Überstunden und der ebenfalls gesetzlich normierten Vorgabe den Rückgriff auf Überstunden „einzuschränken“, lässt sich sicherlich, mit einem ähnlichen „Trick“, wie ihn das deutsche Bundesarbeitsgericht angewandt hat, auch die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit ablesen, da es anderenfalls kaum möglich ist zu bewerten, in welchem Umfang Überstunden tatsächlich geleistet werden. Unstreitig ist, dass Änderungen erforderlich sind; die Zukunft wird zeigen, auf welche Weise dies geschehen wird.

ÖSTERREICH

Nach österreichischem Recht trifft den Arbeitgeber grundsätzlich die Pflicht, die Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Die Aufzeichnungspflicht umfasst die tägliche Arbeitszeit, alle Pausen, sowie den Anfangs- und Endzeitpunkt des Arbeitstages. Für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort weitgehend selbst bestimmen können oder ihre Tätigkeit überwiegend in ihrer Wohnung ausüben, sind ausschließlich Aufzeichnungen über die Dauer der Tagesarbeitszeit zu führen. Keine Aufzeichnungspflicht besteht für Arbeitnehmer, die vom österreichischen Arbeitszeitgesetz ausgenommen sind, wie beispielsweise leitende Angestellte oder sonstige Arbeitnehmer mit maßgeblicher Entscheidungsbefugnis. Den Begriff der "Vertrauensarbeitszeit" gibt es nach österreichischem Recht - wenngleich er unter Personalisten durchaus verwendet wird - nicht. Die Vereinbarung einer Vertrauensarbeitszeit wäre daher nur für Dienstnehmer zulässig, die vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen sind.

Für die österreichische Rechtslage entfaltet die Entscheidung keine Relevanz, zumal ohnehin eine umfassende Aufzeichnungspflicht besteht und die laut der österreichischen Rechtsordnung vorgesehenen Ausnahmen von der Arbeitszeitrichtlinie gedeckt sind.

Nach dem Beschluss des BAG v.13.09.2022 sehen wir keinen Anpassungsbedarf für die nationale Rechtsordnung, weil die durch das EuGH im Urteil vom 14. Mai 2019 in der Rechtssache C 55/18 (Federación de Servicios de Comisiones Obreras gegen Deutsche Bank SAE) auferlegte Pflicht nachgekommen wurde, was die Arbeitszeiterfassung betrifft.

POLEN

In Polen besteht die Verpflichtung, für jeden Arbeitnehmer eine Arbeitszeiterfassung zu führen. Die Aufzeichnungen über die Arbeitszeit wirken sich auf die Zahlung des Arbeitsentgelts sowie auf die Festlegung der Ruhezeiten aus. Das wichtigste Element, das jede Arbeitszeiterfassung enthalten sollte, ist die Anzahl der Arbeitsstunden, die ein Arbeitnehmer geleistet hat.



Dies bedeutet jedoch, dass alle vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeitsstunden erfasst werden müssen, einschließlich der Arbeit an Sonn- und Feiertagen, der Nachtarbeit, der Überstunden und der freien Tage, die sich aus einer Fünftagewoche ergeben. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, Aufzeichnungen über Bereitschaftsdienste, Urlaube, Freistellungen und sonstige entschuldigte und unentschuldigte Fehlzeiten zu führen; bei jugendlichen Arbeitnehmern müssen diese Aufzeichnungen auch die Zeit ihrer Arbeit bei Arbeiten umfassen, die Jugendlichen untersagt sind und deren Ausübung zum Zweck ihrer Berufsausbildung gestattet ist. Ausnahmen von der vollständigen Arbeitszeiterfassung sind für Arbeitnehmer vorgesehen, die z. B. im Rahmen aufgabenbezogener Arbeitszeiten arbeiten, oder für mobile Arbeitnehmer (die viel unterwegs sind). In Polen zeigt die Praxis, dass das größte Problem die Erfassung der Überstunden der Arbeitnehmer ist. Die Arbeitszeiterfassung muss dem Arbeitnehmer auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden. Das Originaldokument ist Eigentum des Arbeitgebers.

Handelt es sich bei den Verstößen nur um technische Mängel bei der Führung der Arbeitszeiterfassung, z. B. das Fehlen einer Aufzeichnung über die Inanspruchnahme des Jahresurlaubs durch einen Arbeitnehmer, so kann der Arbeitsaufsichtsbeamte lediglich die ordnungsgemäße Führung der vollständigen Aufzeichnungen anfordern. Gemäß Art. 281 des poln. Arbeitsgesetzbuches stellt die Verletzung der Arbeitszeitvorschriften oder das Nichtführen von Arbeitszeiterfassung eine Verletzung der Rechte des Arbeitnehmers dar. Der Arbeitsaufsichtsbeamte, der einen solchen Verstoß feststellt, kann im Rahmen des so genannten Bußgeldverfahrens auch ein Bußgeld von bis zu 2.000 PLN verhängen oder als öffentlicher Ankläger beim Stadtgericht ein Bußgeld von bis zu 30.000 PLN geltend machen. Wenn die Kontrolltätigkeit des Arbeitsaufsichtsbeamten ergibt, dass die Aufzeichnungen gefälscht wurden, kann der Arbeitsaufsichtsbeamte in einer solchen Situation den Staatsanwalt wegen des Verdachts auf eine Straftat einschalten.

RUMÄNIEN

Es gibt auch in Rumänien Regelungen betreffend die Arbeitszeiterfassung. Gemäß den Regelungen des rumänischen Arbeitsgesetzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Aufzeichnungen über die täglich von jedem Arbeitnehmer geleisteten Arbeitszeiten, einschließlich Überstunden zu führen, wobei die Anfangs- und Endzeiten hervorzuheben sind. Diese Aufzeichnungen müssen der Arbeitsaufsichtsbehörde im Falle einer Kontrolle oder bei einer entsprechenden Anforderung, vorgelegt werden. Arbeitszeiterfassungen sind auch für "mobile" Arbeitnehmer, also solche Arbeitnehmer die von zu Hause oder einem anderen Ort aus arbeiten, von dem Arbeitgeber zu führen. Einzelheiten bzw. wie genau die Arbeitszeiterfassungen bzw. das Arbeitszeiterfassungssystem ausgestaltet sein muss, sind gesetzlich nicht geregelt.

Auch wenn die Gerichtsentscheidung bzw. der Beschluss des BAG vom 13.9.2022 keinerlei Auswirkungen auf die rumänischen Rechtsordnungen hat, ist vor dem Hintergrund der Entscheidung des EuGHs vom 14. Mai 2019 in der Rechtssache C-55/18 wonach ein objektives, verlässliches und zugängliches Arbeitszeiterfassungssystem einzurichten ist mit dem die täglich geleistete Arbeitszeit der Beschäftigten gemessen werden kann, eine genauere Regelung im Hinblick auf die Ausgestaltung des Arbeitszeiterfassungssystems wünschenswert.

SLOWAKEI

Das slowakische Arbeitsgesetzbuch schreibt ausdrücklich die Verpflichtung des Arbeitgebers vor, die Evidenz über Arbeitszeiten, Überstunden, Nachtarbeit, aktive und inaktive Zeiten der Bereitschaftszeit aller Arbeitnehmer zu führen. Die Evidenz muss den Beginn und das Ende des Zeitraums, in dem der Mitarbeiter Arbeit geleistet hat oder einen angeordneten oder vereinbarten Bereitschaftsdienst gehabt hat, erfassen. Während der vorübergehenden Überlassung führt der Arbeitgeber Evidenz am Arbeitsplatz des vorübergehend überlassenen Arbeitnehmers.

Die Evidenz der gesetzpflichtigen Arbeitspausen im Rahmen der geleisteten Schicht ist nicht ausdrücklich vorgeschrieben. Die genaue Form



der Arbeitszeiterfassung ist durch das Gesetz nicht vorgeschrieben, die Evidenz muss jedoch übersichtlich und nachweislich sein. Die Evidenz dient insbesondere für die Bearbeitung von Gehältern. Die Kontrollorgane dürfen die Art und Weise der Arbeitszeiterfassung überprüfen und Sanktionen bei Mängeln aufzuerlegen.

Nach dem Beschluss des BAG v.13.09.2022 sehen wir in der Slowakei keinen Anpassungsbedarf für die nationale Rechtsordnung, weil der durch das EuGH im Urteil vom 14. Mai 2019 in der Rechtssache C 55/18 (Federación de Servicios de Comisiones Obreras gegen Deutsche Bank SAE) auferlegten Pflicht nachgekommen wurde, was die Arbeitszeiterfassung betrifft.

SPANIEN

In Spanien besteht seit dem 12.05.2019 die Verpflichtung, für alle Unternehmen täglich die Arbeitszeit der gesamten Belegschaft zu erfassen. Es müssen zwingend die genauen Zeiten von Arbeitsantritt und Arbeitsende aller Mitarbeiter registriert werden. Rechtsgrundlage hierfür ist der neu eingeführte Absatz Art. 34.9 des Arbeitnehmergesetzes (Ley del Estatuto de los Trabajadores). Das Königliche Gesetzesdekret RDL 8/2019, das die Neuregelung einführt, gibt dabei kein konkretes System zur Registrierung der Arbeitszeiten vor, sondern überlässt die Ausgestaltung dieser Pflicht den Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder wo diese nicht vorhanden sind der Entscheidung des Arbeitgebers (nach Rücksprache mit den Arbeitnehmervertretern). Damit ist die tägliche Arbeitszeiterfassung sowohl anhand eines entsprechenden Dokumentes (schriftlich), als auch mittels eines Registrierungssystems (digital) oder jeder anderen beweiskräftigen Form erlaubt.

Die Unternehmen sind verpflichtet, das Arbeitszeitregister für einen Zeitraum von vier Jahren aufzubewahren. Diese sind den Arbeitnehmern, den Gewerkschaften und der Arbeitsinspektion auf Verlangen vorzulegen. Die Nichterfüllung der Pflicht wird mit Geldbuße geahndet.

Spanien erfüllt die vom BAG nunmehr aufgestellten Anforderungen bereits seit 2019. Das EuGH-Urteil, das den Beschluss des BAG vom vergangenen September begründete, beruhte

just auf einer Vorlage eines spanischen Gerichts (Audiencia Nacional C55/18 Absatz 62). Zudem reagierte das Ministerium für Arbeit und Soziales / Abteilung Arbeitsinspektion und Sozialversicherung mit der Dienstanweisung 101/2019 (Criterio Técnico) auf die EuGH-Entscheidung vom Mai 2019 und legt die konkreten Inspektionskriterien bei der Prüfung von Arbeitszeiterfassungen gemäß des neuen Art. 34.9 ET fest.

TSSCHECHIEN

Im Sinne des tschechischen Arbeitsgesetzbuches ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei allen Arbeitnehmern die Evidenz der Arbeitszeit zu führen und zwar mit Anführung des Beginns und Ende der geleisteten Schicht, Überstunden, Nacharbeit und Bereitschaftsdienst. Die Evidenz der gesetzlich vorgesehenen Arbeitspausen in Rahmen der geleisteten Schicht ist nicht ausdrücklich vorgeschrieben, deren Gewährung ist jedoch den Kontrollorganen auf Anfrage nachzuweisen.

Dem Arbeitnehmer steht das Recht zu, in diese Evidenz Einsicht zu nehmen und Abschriften der Evidenz auf Kosten des Arbeitgebers zu verlangen.

Die genaue Form der Arbeitszeiterfassung ist durch das Gesetz nicht vorgeschrieben, die Evidenz muss jedoch übersichtlich und nachweislich sein. Die Evidenz dient insbesondere für die Bearbeitung von Gehältern und unterliegt der Archivierungspflicht. Die Kontrollorgane dürfen die Art und Weise der Arbeitszeiterfassung überprüfen und Sanktionen bei Mängeln aufzuerlegen.

TÜRKEI

Gemäß dem türkischen Recht ist der Arbeitgeber verpflichtet, die tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer mit Hilfe geeigneter Mittel zu erfassen und zu dokumentieren. Wie genau die Arbeitszeiterfassung zu erfolgen hat, wurde jedoch gesetzlich nicht festgelegt; es genügt die Erfassung und Dokumentierung mit Hilfe geeigneter Mittel. Ferner muss die Dokumentierung der Arbeitszeiten nicht durch den Arbeitgeber selbst erfolgen. Erfolgt die Dokumentierung der Arbeitszeiten durch den Arbeitnehmer, so ist dieser vom Arbeitgeber aufzuklären, dem Arbeitnehmer müssen entsprechende Formulare



zur Verfügung gestellt werden und der Arbeitgeber muss entsprechende administrative Maßnahmen ergreifen.

Im Falle von Überstunden müssen diese gesondert erfasst, dem Arbeitnehmer vorgelegt und von diesem unterzeichnet werden, wobei das so unterzeichnete Dokument gesondert zu verwahren ist. Verstößt der Arbeitgeber gegen seine Pflicht zur Erfassung und Dokumentierung der täglichen Arbeitszeiten sowie der Mehrarbeitszeiten, so sind hierfür keine Sanktionen vorgesehen.

Es wird in der Türkei voraussichtlich keine Anpassung an das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13.09.2022 geben.

UNGARN

In Ungarn ist die Verpflichtung der Arbeitgeber, Aufzeichnungen über die Arbeits- und Ruhezeiten zu führen, im Arbeitsgesetzbuch verankert. Gemäß Artikel 134 § registriert der Arbeitgeber die Dauer der ordentlichen und außerordentlichen Arbeitszeiten, des Rufbereitschaftstages und des Urlaubs. Die Aufzeichnungen müssen auch einen aktuellen Überblick über Beginn und Ende der ordentlichen und außerordentlichen Arbeitszeiten sowie über die Bereitschaftszeiten geben. Aus den Aufzeichnungen muss klar und eindeutig hervorgehen, wann, für welchen Zeitraum, zu welcher Uhrzeit, welche Art von Arbeit geleistet wurde und ob die Arbeit aufgrund von Notdienst oder Rufbereitschaft geleistet wurde. Die Anwesenheitsliste allein erfüllt nicht die gesetzlichen Anforderungen an die Erfassung der Arbeits- und Ruhezeiten. Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer auf der Anwesenheitsliste die Uhrzeit seines Eintreffens bei der Arbeit oder seines Verlassens der Arbeit angibt, sagt nichts darüber aus, ob er ordentliche oder außerordentliche Arbeitszeiten hatte oder ob er im Notdienst oder Rufbereitschaft arbeitete. Der Arbeitnehmer kann auch Aufzeichnungen über Arbeits- und Ruhezeiten führen, die, wenn sie vom Arbeitgeber nicht über einen langen Zeitraum hinweg überprüft und korrigiert werden, später nur schwer zu beweisen sind, dass diese Aufzeichnungen falsch oder unbegründet sind.

Das BAG v. 13.09.2022 hat keine Auswirkungen auf die ungarischen Rechtsvorschriften in dem Sinne, dass die ungarischen Rechtsvorschriften die in der Entscheidung genannten Anforderungen bereits enthalten. Zuletzt hat die Curia am 27. Juni 2022 eine Entscheidung erlassen, in der sie die oben genannten praktischen Anforderungen festlegt.

KONTAKT

Bulgarien:

Cornelia Draganova
Cornelia.Draganova@schindhelm.com

China:

Marcel Brinkmann
Marcel.Brinkmann@schindhelm.com

Deutschland:

Bernhard Heringhaus
Bernhard.Heringhaus@schindhelm.com

Frankreich:

Maurice Hartmann
Maurice.Hartmann@schindhelm.com

Italien:

Florian Bünger
Florian.Buenger@schindhelm.com

Österreich:

Roland Heinrich
R.Heinrich@scwp.com

Polen:

Katarzyna Gospodarowicz
Katarzyna.Gospodarowicz@sdzlegal.pl

Rumänien:

Helge Schirkonyer
Helge.Schirkonyer@schindhelm.com

Slowakei:

Gabriela Janíková
Bratislava@scwp.sk

Spanien:

Moritz Tauschwitz
M.Tauschwitz@schindhelm.com



Tschechien:

Eva Scheinherrová

Scheinherrova@scwp.cz

Türkei:

Müge Şengönül

Muge.Sengonul@schindhelm.com

Ungarn:

Beatrix Fakó

B.Fako@scwp.hu