

Der EuGH hat am 14.05.2019, unter Az.: C-55/18, ein Urteil gefällt was für Arbeitnehmer sehr wichtig ist.

Erfassung sämtlicher Arbeitszeiten der Arbeitnehmer, ohne Ausnahme.

Auch durch Sonderzahlungen abgegoltene Arbeitszeiten waren und sind Arbeitszeiten!

Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit muss erfasst und dokumentiert werden. Nur so wird effektiver

Arbeitnehmerschutz gewährleistet, urteilte der EuGH. Nun muss der Gesetzgeber neue Regeln schaffen.

Vertrauensarbeitszeit und Überstunden, die nicht genau erfasst werden, dürfte es in vielen Unternehmen geben. Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) ist damit aber bald Schluss (Urt. v. 14.05.2019, Az.: C-55/18).

Der Schutz des Arbeitnehmers und die EU-Arbeitszeit-Richtlinie (2003/88/EG) verlangen von Unternehmen, ein System zur Erfassung der täglichen effektiv geleisteten Arbeitszeit zu schaffen.

Der Auftrag des EuGH geht aber zunächst an den deutschen Gesetzgeber: Der ist nun in der Pflicht, entsprechende nationale Regelungen zu treffen, um die Richtlinie und den damit bezweckten Arbeitnehmerschutz umzusetzen, da die Umsetzung der seit 2004 in Kraft getretenen Richtlinie 2003/88/EG nicht für nötig gehalten wurde.

An normalen Arbeitstagen nicht mehr als acht Stunden

Das deutsche Arbeitsrecht gilt im europäischen Vergleich als arbeitnehmerfreundlich, was auch für die nationalen Regelungen zum Umfang der Arbeitszeit und zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gilt. Diese sind im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt. Demnach darf ein Arbeitnehmer in der Regel werktags nicht mehr als acht Stunden arbeiten (§ 3 Satz 1 ArbZG). Ausnahmsweise darf auch bis zu zehn Stunden gearbeitet werden, wenn innerhalb der nächsten sechs Monate durchschnittlich acht Stunden nicht überschritten werden (§ 3 Satz 2 ArbZG).

Zudem muss eine (Tages-) Ruhezeit zwischen zwei Arbeitsschichten von elf Stunden gewahrt (§ 5 ArbZG) und nach spätestens sechs Stunden Arbeit eine Pause eingelegt werden (§ 4 ArbZG). Die Einhaltung dieser Vorschriften überwachen staatliche Aufsichtsbehörden wie die Gewerbeaufsichtsämter oder die Ämter für Arbeitsschutz, unserer Meinung nach leider nur oberflächlich, weil es in vielen Verkehrsbetrieben pauschalierte Arbeitszeiten gibt, die zwar durch den jeweiligen Tarifvertrag abgedeckt sind, aber dennoch nicht in die tariflich geregelte Höchstarbeitszeit eingerechnet werden. Pauschalierte Arbeitszeiten werden durch einen pauschalen Lohnsatz abgegolten.

Auch wenn nur geringfügige Arbeitszeit durch besondere Entlohnung abgegolten wird, bleibt es trotzdem noch Arbeitszeit, die nicht einfach aus der täglichen, wöchentlichen, monatlichen und jährlichen Gesamtarbeitszeit heraus gerechnet werden kann. Dadurch kann sogar ein Anspruch auf zusätzliche Urlaubstage entstehen.

Betriebsräte müssen wach werden und handeln

Für Arbeitnehmer ist diese Urteil des EuGH zu begrüßen, Arbeitgeber und ihre politischen Vertreter, die zumeist auch in Aufsichtsräten auf Wirtschaftlichkeit hinwirken, werden vermutlich alles daran setzen, ein national internes Gesetz zu erlassen, was ein für Arbeitnehmer nachteilig auszufallender Inhalt beinhaltet.

Die europäischen Vorgaben entstammen der „Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung“. Auch hierin finden sich die im deutschen Recht vorgesehenen Ruhe- und Pausenzeiträume. Zudem verlangt die Richtlinie von den Mitgliedsstaaten, dass diese die erforderlichen Maßnahmen treffen, "damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer" die entsprechenden Schutzvorschriften eingehalten werden. Wie bereits erwähnt, trat diese Richtlinie bereits 2004 für alle Mitgliedstaaten in Kraft.

Wir sind gespannt darauf, ob es eine Gesetzesänderung, bzw. –Ergänzung gibt, wieviel Zeit nun verstreicht bis das Urteil des EuGH versucht wird umzusetzen und welche negativen Einflüsse durch die Arbeitgeberverbände mit Unterstützung der Gewerkschaften konstruiert werden um kein zusätzliches Personal einstellen zu müssen.