

ARBEITSRECHT

OKTOBER 2022

Aktuelle Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung und zum Urlaubsrecht

Mit diesem Newsletter möchten wir aus sehr aktuellem Anlass auf zwei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur Arbeitszeiterfassung und des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) zur Verjährung von Urlaubsansprüchen hinweisen, hinsichtlich derer durch alle Arbeitgeber ggf. auch kurzfristig geprüft werden sollte, ob hier noch vor Jahresende Maßnahmen zu veranlassen sind.

1. Arbeitszeiterfassung

a) Bisherige Rechtslage

§ 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verpflichtet Arbeitgeber bisher nur, Überstunden und Mehrarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit zu erfassen.

Ausgangspunkt der Diskussion, ob eine Verpflichtung für Arbeitgeber besteht, für eine umfassende Arbeitszeiterfassung Sorge zu tragen, war eine Entscheidung des EuGH vom 14.05.2019, Az. C-55/18:

Um die praktische Wirksamkeit der von der europarechtlichen Arbeitszeitrichtlinie und der Charta verliehenen Rechte zu gewährleisten, müssten die Mitgliedsstaaten die Arbeitgeber daher verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Arbeitgeber müssten danach die gesamte Arbeitszeit ihrer Beschäftigten systematisch und lückenlos erfassen – und nicht nur (wie nach der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit) die Überstunden. Das bedeute insbesondere aber, dass zum Beispiel auch Außendienst-Mitarbeiter oder Beschäftigte im Home-Office unter die Auflagen fallen.

Diese Rechtsprechung des EuGH nahm dann das Arbeitsgericht (ArbG) Emden zum Anlass, mit Urteil vom 20.02.2020, Az. 2 Ca 94/19, in einem Vergütungsprozess eine unmittelbare Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Arbeitszeiterfassungssystems aufgrund der EU-Grundrechts-Charta anzunehmen. Arbeitgeber hätten auch schon ohne Umsetzung der EuGH-Vorgaben durch die einzelnen Mitgliedsstaaten die Verpflichtung zur Einrichtung eines objektiven Systems zur Arbeitszeiterfassung. Es gelte eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast im Vergütungsprozess. Danach müsse der Arbeitneh-

mer zunächst vortragen und darlegen, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten hat. Danach obliege es dem Arbeitgeber, sich seinerseits substantiiert zum Vortrag des Arbeitnehmers zu erklären, ansonsten gelte der Sachvortrag des Arbeitnehmers gemäß § 138 Abs. 3 ZPO als zugestanden. Das ArbG vertrat dabei die Ansicht, Arbeitgeber treffe die Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeiten bereits aufgrund der unmittelbaren Anwendbarkeit von Art. 31 Abs. 2 der EU-Grundrechte-Charta. Es bedürfe dazu keiner richtlinienkonformen Auslegung des § 16 Abs. 2 ArbZG oder einer Umsetzung durch den deutschen Gesetzgeber.

Dieser Rechtsprechung trat dann allerdings das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen mit seiner Berufungsentscheidung vom 06.05.2021, Az. 5 Sa 1292/20, entgegen. Dem EuGH fehle gem. Art. 153 Abs. 5 AEUV bereits die Kompetenz, zu Fragen der Arbeitsvergütung Stellung zu nehmen. Die Entscheidung vom 14.05.2019 habe daher auch keinerlei Auswirkungen auf die Darlegungs- und Beweislast in einem Überstundenprozess. Dies gelte insbesondere auch mit Blick auf die notwendige Veranlassung der Überstunden durch den Arbeitgeber, die nach ständiger (deutscher) Rechtsprechung eine Voraussetzung für den Vergütungsanspruch ist.

Gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG wurde wegen grundsätzlicher Bedeutung der Streitsache (Einfluss des Europarechts, Folgen aus dem EuGH-Urteil vom 14.05.2019) die Revision zum BAG zugelassen.

Das BAG selbst entschied dann letztinstanzlich mit Urteil vom 04.05.2022, Az. 5 AZR 359/21. Danach war davon auszugehen, dass eine Rechtsprechungsänderung zur Frage der Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess nicht veranlasst sei und die vorgenannte Entscheidung des EuGH vom 14.05.2019 darauf keinen unmittelbaren Einfluss haben könne.

Zur Begründung verwies das BAG darauf, dass der Arbeitnehmer zur Begründung einer Klage auf Vergütung geleisteter Überstunden darzulegen habe, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden Umfang geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers hierzu bereitgehalten hat und dass der Arbeitgeber die geleisteten Überstunden ausdrücklich oder konkludent angeordnet, geduldet oder nachträglich gebilligt hat, da der Arbeitgeber Vergütung nur für von ihm veranlasste Überstunden zahlen muss.

Diese entwickelten Grundsätze zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast für die Leistung von Überstunden durch den Arbeitnehmer und deren Veranlassung durch den Arbeitgeber würden durch die auf Unionsrecht beruhende Pflicht zur Einführung eines Systems zur Messung der vom Arbeitnehmer geleisteten täglichen Arbeitszeit nicht verändert.

Hiervon ausgehend habe das Berufungsgericht zutreffend angenommen, der Arbeitnehmer habe im konkret zu entscheidenden Fall nicht hinreichend konkret dargelegt, dass es erforderlich gewesen sei, ohne Pausenzeiten durchzuarbeiten, um die Auslieferungsfahrten zu erledigen. Die bloße pauschale Behauptung ohne nähere Beschreibung des Umfangs der Arbeiten genüge hierfür nicht.

b) Aktuelle Entscheidung

Überraschenderweise hat das BAG nunmehr aber mit Beschluss vom 13.09.2022, Az. 1 ABR 22/21, im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat festgestellt, ein Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung eines Systems der (elektronischen) Arbeitszeiterfassung im Betrieb bestünde deswegen nicht, da ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nur dann bestehe, wenn und soweit die betriebliche Angelegenheit nicht schon gesetzlich geregelt ist. Der Arbeitgeber sei aber bereits nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG in unionsrechtskonformer Ausgestaltung verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden könne.

§ 3 ArbSchG lautet auszugsweise:

§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) *Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. ...*

(2) *Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten*

- 1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen ...*

Im Kern argumentiert das BAG somit – entgegen seiner eigenen Rechtsprechung vom 04.05.2022 – mit dem Urteil des EuGH vom 14.05.2019. Nach Ansicht des Gerichts müsse nicht abgewartet werden, bis die Bundesregierung das EuGH-Urteil umsetzt. Stattdessen führe das Urteil direkt dazu, dass Arbeitgeber eine Zeiterfassung einführen müssen.

Praxishinweis

Auch wenn die Entscheidungsgründe derzeit noch nicht veröffentlicht sind, sondern lediglich eine Pressemitteilung vorliegt, wirft diese Entscheidung eine Reihe von Fragen auf. Es gibt nun offenbar die Pflicht zur Bereitstellung eines Zeiterfassungssystems, aber es fehlen Gesetze, die definieren, wie das konkret geregelt werden soll. Müssen Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit dokumentieren oder müssen sie nur die Möglichkeit dazu haben? Eine weitere Frage ist, wie es mit der sogenannten Vertrauensarbeitszeit weitergeht. In vielen Unternehmen zeichnen die Beschäftigten ihre Stunden nicht auf. Ob dieses Modell in Zukunft haltbar ist, ist ebenfalls unklar. Gleiches gilt für mobiles Arbeiten oder eine Tätigkeit im Home Office.

2. Urlaubsrecht

Bereits am 06.11.2018 hatte der EuGH in den Verfahren C-684/16 und C-619/16 entschieden, dass Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer über noch vorhandene Urlaubsansprüche unterrichten müssen, damit die Arbeitnehmer rechtzeitig vor Ablauf des Kalenderjahres ihre restlichen Urlaubstage nehmen können. Soweit Arbeitgeber dieser Informationspflicht nicht nachkommen, könnten sie sich auch später nicht darauf berufen, dass der Urlaub nicht rechtzeitig genommen wurde. Die Folge war, dass entsprechende Urlaubsansprüche in das Folgejahr zu übertragen seien.

In seiner aktuellen Entscheidung vom 22.09.2022, Rechtssache C-120/21 LB, hat der EuGH nunmehr weitergehend ausgeführt, dass eine fehlende Unterrichtung der Arbeitnehmer über Urlaubsansprüche sogar die regelmäßige Verjährung von drei Jahren hindern würde. Entscheidend sei, ob der Arbeitgeber seinen Teil dazu beigetragen und z. B. darauf hingewiesen habe, dass der Urlaub bald verfalle.

Die Klägerin hatte ihren Urlaub nach eigener Aussage wegen des hohen Arbeitsaufwands nicht nehmen können und forderte eine Abgeltung der Urlaubstage. Ihr Arbeitgeber argumentierte, dass der Anspruch wegen der üblichen zivilrechtlichen Verjährungsfrist von drei Jahren verjährt sei. Auch in diesen Fällen muss der Arbeitgeber nach Ansicht des EuGH aber gleichwohl dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch tatsächlich nehmen könne. Da der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsvertrags anzusehen sei, soll die Aufgabe, für die tatsächliche Wahrnehmung des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub zu sorgen, nicht vollständig auf den Arbeitnehmer verlagert werden.

Die Verjährungsfrist beginne daher frühestens zu dem Zeitpunkt, an dem der Arbeitgeber auf die Frist hingewiesen hat. Wird der Arbeitnehmer nicht darüber informiert, dass ein Verfall der Urlaubstage droht, bleibt der Anspruch auch über die drei Jahre hinaus bestehen.

Das BAG wird unter Berücksichtigung dieser Rechtsprechung nunmehr voraussichtlich am 20.12.2022 endgültig über diese Angelegenheit entscheiden.