



## Mandanteninfo 01/2020: Vertrauensarbeitszeit und Europarecht

### Europäischer Gerichtshof (EuGH):

[Urteil vom 14.05.2019 – C-55/18 \[CCOO / Deutsche Bank SEA\]](#)

**Seit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 14.05.2019 können Betriebsräte gestützt auf [§ 87 Abs. 1 Nr. 6 und Nr. 7 BetrVG](#) die Einführung von Zeiterfassungssystemen im Betrieb verlangen und damit Vertrauensarbeitszeitregelungen faktisch verhindern.**

Das ergibt sich nach unserer Auffassung als Folge aus dem Urteil des EuGH. Seine Entscheidung hatte im letzten Jahr Aufsehen erregt. Im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens des spanischen Nationalen Gerichtshofs hatten die Luxemburger Richter entschieden, dass die [europäische Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG vom 04.11.2003](#) es erforderlich macht, dass Arbeitgeber, damit die Ziele der Richtlinie erreicht werden können, ein objektives und verlässliches System der Zeiterfassung im Betrieb einführen und dass diese Verpflichtung nicht dadurch umgangen werden kann, dass Arbeitnehmer selbst die von ihnen geleisteten Überstunden erfassen. Der Gerichtshof hat deshalb dahin entschieden, dass die europäischen Vorschriften zum Arbeitszeitrecht so auszulegen sind, dass sie der Regelung eines Mitgliedsstaats entgegenstehen, die nach ihrer Auslegung durch die nationalen Gerichte die Arbeitgeber nicht verpflichten, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Die nationalen Gerichte seien deshalb verpflichtet, bei der Anwendung der jeweiligen nationalen Rechtsnormen zu diesem Thema soweit wie möglich durch eine europarechtskonforme Auslegung der innerstaatlichen Gesetze dafür zu sorgen, dass die Vorgaben der europäischen Richtlinie erreicht werden. Dieses Erfordernis einer unionsrechtskonformen Auslegung umfasse auch die Verpflichtung der nationalen Gerichte eine gefestigte Rechtsprechung ggf. abzuändern, wenn sie auf einer Auslegung des nationalen Rechts beruht, die mit den Zielen einer Richtlinie unvereinbar ist ([Urteil des EuGH, Rz. 70](#)).

Gleichzeitig hat aber der Europäische Gerichtshof festgehalten, dass sein Urteil nur die Mitgliedsstaaten selbst dazu verpflichtet, ihr jeweiliges Arbeitsrecht anzupassen. Das Urteil gilt nicht unmittelbar für private Unternehmen. Der Gerichtshof ist damit von einem Vorschlag des EuGH-Generalanwalts in seinen Schlussanträgen abgewichen, der dort darauf plädiert hatte, dem Urteil eine unmittelbar verdrängende Wirkung gegenüber entgegenstehenden nationalstaatlichen Regelungen zu geben.

Weil aber das deutsche Arbeitszeitgesetz Arbeitszeitanzeige ausdrücklich nur für die über die regelmäßige werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit (acht Stunden) verlangt ([§ 16](#)

[Abs. 2 Arbeitszeitgesetz](#)), ist eine europarechtskonforme Auslegung des Arbeitszeitgesetzes, dass nach seinen Bestimmungen alle Arbeitszeiten aller Arbeitnehmer erfasst werden müssten, nicht möglich. Bevor also die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs wirksam werden kann, müsste der deutsche Gesetzgeber das Arbeitszeitgesetz entsprechend ändern. Weil aber der Gerichtshof den EU-Staaten keine konkrete Frist zur Umsetzung gesetzt hat, ist zu befürchten, dass auf eine Änderung des deutschen Arbeitszeitgesetzes noch einige Zeit zu warten sein dürfte.

Es spricht sehr viel dafür, dass die Entscheidung des EuGH bereits jetzt Betriebsräten, die Möglichkeit eröffnet, die Einführung von objektiven und verlässlichen Systemen der Arbeitszeiterfassung in ihren Betrieben zu erzwingen. Nach dem Urteil des EuGH dient die Erfassung der gesamten Arbeitszeiten aller Arbeitnehmer eines Betriebs dem Ziel, die Beschränkungen der Arbeitszeit, wie sie die Richtlinie vorgibt, aus Gründen des Gesundheitsschutzes zu garantieren. Wenn diesem Ziel aber am besten durch „objektive und verlässliche Systeme der Arbeitszeiterfassung“ gedient werden kann, dann fallen darunter auch technische Überwachungseinrichtungen im Sinn von [§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG](#). Bekanntlich lehnte das Bundesarbeitsgericht in einer älteren Entscheidung ein Initiativrecht des Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen ausdrücklich ab (*vgl. BAG Beschluss vom 28.11.1989 – 1 ABR 97/88*). Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach dieser Norm soll nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts Eingriffe des Arbeitgebers in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer durch Überwachungsmaßnahmen abwehren. Aus diesem Schutzzweck heraus habe der Betriebsrat nach dieser Norm kein Initiativrecht, technische Einrichtungen zur Arbeitszeitdokumentation zu verlangen. Schon 1989 ist diese Entscheidung des BAG auf Kritik gestoßen. Zuletzt hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg mit Beschluss vom 22.01.2015 entschieden, dass der Betriebsrat auch im Bereich von [§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG](#) ein Initiativrecht hat ([10 Ta BV 1812/14 und 10 Ta BV 2124/14](#)). Ihm ist auch das Landesarbeitsgericht Hamm gefolgt ([Beschluss vom 04.06.2019 – 7 TaBV 93/18](#)). Dabei hatte das LAG Berlin-Brandenburg in seiner Entscheidung darauf hingewiesen, dass die Rücksichtnahme auf die Persönlichkeitsrechte von Arbeitnehmern im Bereich technischer Überwachungseinrichtungen durch entsprechende Regelungen der Betriebsparteien bzw. im Fall des Spruchs einer Einigungsstelle durch eine entsprechende Beschränkung der Ermessensausübung der Einigungsstelle sichergestellt werden könne.

Die zitierte Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahre 1989 dürfte also jetzt nach der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs überholt sein, der ja gerade eine „objektive und verlässliche“ Arbeitszeiterfassung verlangt, auch wenn dabei den Mitgliedsstaaten die Ausgestaltung im Einzelnen überlassen bleibt.

Im Übrigen ergibt sich das Initiativrecht des Betriebsrats, Arbeitszeiterfassungssysteme im Betrieb einzuführen, auch aus [§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG](#), der Regelungen zum Gesundheitsschutz der Mitbestimmung des Betriebsrats unterwirft und ihm deshalb auch grundsätzlich in diesem Bereich ein Initiativrecht einräumt.

Betriebsräte sollten also gestützt auf diese Bestimmungen in [§ 87 BetrVG](#) die Einführung von Zeiterfassungssystemen in ihrem Betrieb verlangen und in entsprechenden Betriebsvereinbarungen festhalten, dass (entsprechend den Vorgaben des EuGH) die vollständigen Arbeitszeiten aller Arbeitnehmer des Betriebs erfasst werden. Damit wäre auch ein wichtiger Schritt getan, um den arbeitgeberseitig sehr beliebten Regelungen zur sog. „Vertrauensarbeitszeit“ die Grundlage zu entziehen. Es spricht auf dem Hintergrund der Entscheidung des EuGH viel dafür, dass die Arbeitsgerichte der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, das in diesen Bereichen ein Initiativrecht des Betriebsrats verneint hat, nicht mehr folgen werden.

**[Sie interessieren sich für andere Ausgaben?](#)**

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>

