

Sonderinformation Neues Urteil des BAG zu pauschalen Überstundenregelungen bei Vertrauensarbeitszeit und Urteil des EuGH zur Arbeitszeiterfassung

Wir informieren Sie über die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom 26. Juni 2019 (AZ.: 5 AZR 452/18), welches eine pauschale Überstundenregelungen durch Betriebsvereinbarung als unwirksam erachtet, und das Zusammenspiel mit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 15. Mai 2019 (Az.: C-55/18). Besondere Aufmerksamkeit verdient die Entscheidung des BAG, weil es in der Pressemeldung heißt:

„Die Parteien haben Vertrauensarbeitszeit vereinbart, d.h. der Kläger hat über Beginn und Ende der Arbeitszeit grundsätzlich selbst zu entscheiden.“

1. Was gilt für Überstunden und die Arbeitszeiterfassung?

Überstunden leistet der Arbeitnehmer, der über die für sein Beschäftigungsverhältnis geltende Arbeitszeit hinaus arbeitet. Wer Überstunden macht, hat normalerweise einen Anspruch darauf, dass diese extra bezahlt werden oder ein Freizeitausgleich stattfindet. Oft finden sich in Arbeits- oder Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen Klauseln, in denen eine (pauschale) Abgeltung der Überstunden geregelt ist. Solche Vertragsklauseln sind zwar grundsätzlich erlaubt, die Formulierung der Betriebsvereinbarung muss aber bestimmte Kriterien erfüllen, damit die Klausel wirksam ist. Zudem müssen Überstunden dokumentiert sein.

Den Arbeitgeber treffen hinsichtlich der Arbeitszeiten Dokumentations- und Aufzeichnungspflichten aus dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Aufzuzeichnen ist nach § 16 Abs. 2 ArbZG die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 S. 1 ArbZG hinausgehende Arbeitszeit. Nicht einbezogen sind danach Arbeitsstunden bis zu acht Stunden werktäglich, das sind die Tage Montag bis Samstag. Diese Pflichten gelten ausnahmslos für alle Arbeitszeitmodelle, damit auch bei der sog. Vertrauensarbeitszeit.

Vertrauensarbeitszeit ist ein Modell, welches Arbeitszeit und Arbeitsort flexibler gestaltet. Durch Vereinbarkeit von Vertrauensarbeitszeit ist - zumal die Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit gem. § 16 Abs. 2 ArbZG auch für die die regelmäßige Arbeitszeit übersteigende Vertrauensarbeitszeit gilt - auch an sich ein Anspruch auf Überstundenvergütung nicht ausgeschlossen.



2. Entscheidung des BAG und des EuGH

In der Entscheidung vom 26. Juni 2019 hat das BAG eine pauschale Überstundenregelung bei vereinbarter Vertrauensarbeitszeit in einer Gesamtbetriebsvereinbarung als unwirksam erachtet. Aus Sicht des BAG genügt die Überstundenregelung mit einer pauschalen Abgeltung der Überstunden nicht dem Gebot der Normenklarheit. Zudem entspricht nach dem BAG die pauschale Überstundenabgeltung in einer Betriebsvereinbarung nicht den Anforderungen des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes. Das BAG sieht einen Verstoß des Anwendungsbereichs der Norm mit der Voraussetzung „regelmäßiger Mehrarbeit“ gegen das Gebot der Normenklarheit, weil für die Beschäftigten nicht hinreichend klar ersichtlich sei, in welchem Fall eine solche anzunehmen sei und in welchem Fall nicht. Eine wie auch immer geartete „Regelmäßigkeit von Überstunden“ sei kein taugliches Differenzierungskriterium dafür, ob die Vergütung von Überstunden pauschaliert oder „spitz“ nach den tatsächlich geleisteten Überstunden gezahlt werde.

Die Entscheidung des BAG deutete auch darauf hin, dass die Vereinbarung einer Vertrauensarbeitszeit allein nicht dazu führt, dass kein Anspruch auf Ausgleich von Überstunden besteht. Dabei geht das BAG von Vertrauensarbeitszeit aus, wenn der Arbeitnehmer über Beginn und Ende der Arbeitszeit grundsätzlich selbst zu entscheiden hat. In der Vertrauensarbeitszeit verzichtet der Arbeitgeber aber auch auf den Nachweis der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeitszeit. Der betriebsseitige Verzicht auf Arbeitszeiterfassung entbindet nicht von dieser Verpflichtung des Arbeitgebers, die gesetzlich gebotenen Aufzeichnungen zu führen. Eine bestimmte Form ist nicht vorgeschrieben. Damit ist es für die Erfüllung der gesetzlichen Aufzeichnungspflicht ausreichend, dass der Arbeitnehmer an den Tagen, an denen er eine Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden (zuzüglich Pausen) geleistet hat, eine entsprechende Notiz macht.

Für Ansprüche auf Vergütung von Überstunden bei Vertrauensarbeitszeit gelten damit dieselben Regeln wie in Arbeitszeitsystemen mit Zeiterfassung. Der EuGH hat nun am 14. Mai 2019 entschieden, dass das Arbeitszeitrecht der Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten muss, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von jedem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Daher wird aufgrund des EuGH-Urteils zur Arbeitszeiterfassung und der Pflichten der Unternehmer zur Arbeitszeitaufzeichnung derzeit häufig das Ende der Vertrauensarbeitszeit diskutiert.

Der EuGH trifft in seinem Urteil keine Aussage darüber, wem die Arbeitszeiterfassung obliegen soll. Es spricht viel dafür, dass die Arbeitgeber die Arbeitszeiterfassung – wie bisher – an die Arbeitnehmer delegieren können. Das würde aber bedeuten, dass der Arbeitgeber ein System zur Verfügung stellen muss, um die gesamte täglich geleistete Arbeitszeit zu dokumentieren.





3. Was bedeutet dies für Sie als Arbeitgeber?

Schon nach aktueller Rechtslage sind Arbeitgeber von der Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit nicht gänzlich befreit. Neu ist letztlich, dass nach der Entscheidung des EuGH nicht nur die Überstunden, sondern jede geleistete Arbeitsstunde erfasst werden muss.

Dennoch steht das Urteil des EuGH in Widerspruch zur Tendenz eines immer flexibleren und mobilen Arbeitslebens und zur Arbeitswelt 4.0. Denn eine reine Vertrauensarbeitszeit ohne jegliche Überwachung und Aufzeichnung der Arbeitszeit wird nach der Entscheidung nicht umsetzbar sein.

Auf der anderen Seite ist aber nicht das Ende der Vertrauenszeit besiegelt, wie es in der Presse teils verlautbart wurde. Da es den Mitgliedsstaaten obliegt, die Modalitäten des vom EuGH geforderten Systems festzulegen, kann der deutsche Gesetzgeber durch entsprechende Ausgestaltung und Inanspruchnahme der Ausnahmetatbestände in Art. 17 der Arbeitszeitrichtlinie auch weiterhin eine flexible und mobile Arbeitswelt ermöglichen. Der EuGH fordert nur ein System, das die Erfassung der Arbeitszeit ermöglicht. Er schreibt nicht vor, dass der Arbeitgeber auch selbst für die Messung verantwortlich ist, sodass die Arbeitnehmer angewiesen werden können, ihre Arbeitszeit selbst zu dokumentieren.

Wie der deutsche Gesetzgeber die Anforderungen nun umsetzt und das Arbeitszeitgesetz konkretisiert, bleibt abzuwarten. Bis dies passiert ist, dürften Unternehmen nicht dazu verpflichtet sein, ihre Arbeitszeiterfassung anzupassen. Nichtsdestotrotz ist nicht völlig auszuschließen, dass Gerichte und Behörden die Pflichten nach dem Arbeitszeitgesetz schon vor Tätigwerden des Gesetzgebers i.S.d. EuGH-Rechtsprechung erweiternd auslegen und die Einhaltung der Vorgaben des EuGH fordern.

Zumindest sollten bereits bestehende Zeiterfassungssysteme schon jetzt daraufhin überprüft werden, ob sie mit den Vorgaben des EuGH konform sind. Arbeitgebern, welche die Arbeitszeit bislang gar nicht erfassen, ist zu raten, alsbald ein Verfahren zur Arbeitszeiterfassung zu etablieren, mit dem Beginn und Ende sowohl der Regelarbeitszeit als auch darüber hinausgehender Arbeitszeit nachvollziehbar und gerichtsfest dokumentiert werden können.

Mit der Zeiterfassung werden dann auch Überstunden erfasst, die weder in Arbeitsverträgen noch in Betriebsvereinbarungen pauschal abgegolten werden können. Auch nach der jüngsten Entscheidung des BAG bleibt die pauschale Abgeltung von Überstunden zulässig. Parallel zur AGB-rechtlichen Bewertung muss sie aber auch in Betriebsvereinbarungen so klar ausgestaltet sein, dass der Mitarbeiter weiß, was auf ihn zukommt. Zudem darf sie Gleichbehandlungsgebote nicht verletzen.

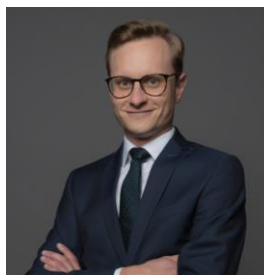




Ihr Ansprechpartner:



Gabriele Falch
Rechtsanwältin
gabriele.falch@sonntag-partner.de
Tel.: + 49 821 57058 - 0
Fax: + 49 821 57058 - 153



Viktor Stepien
Rechtsanwalt
viktor.stepien@sonntag-partner.de
Tel.: + 49 821 57058 - 0
Fax: + 49 821 57058 - 153

Für Rückfragen zum Inhalt dieser Fachnachrichten und zu Ihrem richtigen Ansprechpartner in unserem Hause sowie für eine unverbindliche Kontaktaufnahme stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Sonntag & Partner

Sonntag & Partner Partnerschaftsgesellschaft mbB ist eine multidisziplinäre, deutschlandweit und im internationalen Umfeld tätige Kanzlei an den Standorten Augsburg, München, Frankfurt, Nürnberg und Ulm. Über 270 Mitarbeiter stehen den vorwiegend mittelständischen Mandanten in den Schwerpunkten Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Rechtsberatung zur Seite. Abgerundet wird das Kanzleiprofil durch die Bereiche Family Office und Vermögensbetreuung.

Abschließende Hinweise

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter www.sonntag-partner.de

