



# Tägliche Arbeitszeit muss gemessen werden

Der Europäische Gerichtshof hat am 15. Mai 2019 entschieden, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein „objektives, verlässliches und zugängliches System“ einzuführen, mit dem die gesamte tägliche Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers gemessen werden kann.

Er begründet seine Entscheidung mit dem in der EU-Grundrechte-Charta verbürgten Recht jedes Arbeitnehmers auf Begrenzung der Höchstarbeitszeit sowie tägliche und wöchentliche Ruhezeiten, wie sie in der europäischen Arbeitszeitrichtlinie näher geregelt sind. Der Arbeitnehmer – als schwächere Partei des Arbeitsvertrags – sei auf ein System, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen werden könne, angewiesen, um dieses Recht durchsetzen zu können.

Der deutsche Gesetzgeber steht jetzt vor der Frage, ob er aktiv werden muss oder ob es den Gerichten überlassen werden kann, die geltenden Gesetze EU-rechtskonform auszulegen. Nach dem Arbeitszeitgesetz ist schon jetzt jeder Arbeitgeber verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen. Bei Vertrauensarbeitszeit gelten keine Erleichterungen. Zurecht kann man argumentieren, dass dabei die Möglichkeit, die gesamte Arbeitszeit zu messen, vorausgesetzt wird. Denn wie sollen Mehrstunden verlässlich dokumentiert werden, wenn die ersten acht Stunden nicht aufgezeichnet werden?

*Ist Zeiterfassung zeitgemäß? Die Diskussion über diese Frage wird durch ein aktuelles Urteil des Europäischen Gerichtshofs befeuert.*

Der Blick sollte sich daher auf die konkrete Gestaltung von Arbeitszeiterfassungssystemen richten. Angesichts flexibler Arbeitszeitmodelle und ortsungebundener Telearbeit kann ein System für Eigenaufzeichnungen genügen. Dem Arbeitgeber obliegt es, die technischen und organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen und dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter die Aufzeichnungen verlässlich führen.

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung technischer Überwachungseinrichtungen. Ein Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung einer maschinellen Zeiterfassung hat das Bundesarbeitsgericht jedoch bislang abgelehnt. Der jetzt vom EuGH betonte Aspekt, dass ein System zur Messung der Arbeitszeit erforderlich sei, um Arbeitnehmerrechte zu wahren, wird auch die Diskussion über das Initiativrecht des Betriebsrats beleben.



**Ralf-Dietrich Tiesler** ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der Kanzlei Menold Bezler in Stuttgart.

## URLAUB

### Kein Anspruch auf halbe Urlaubstage

Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf halbe Urlaubstage oder sonstige Bruchteile von Urlaubstagen. Das hat das LAG Baden-Württemberg in einem Urteil vom 6. März 2019 entschieden. Die Klage eines Arbeitnehmers, der im familieneigenen Weingut mithalf und

die Möglichkeit haben wollte, an bis zu 20 halben Tagen pro Jahr kurzfristig – je nach Wetterlage – im Weinberg arbeiten zu können, blieb erfolglos. Zwar sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Wünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Eine „Atomisierung“ des

Urlaubsanspruchs widerspricht jedoch dem Grundsatz, dass Urlaub zusammenhängend zu gewähren ist. Nur so kann der Urlaub Erholungszwecken dienen. Der bloße Wunsch des Arbeitnehmers nach Urlaub in Kleinstraten ändert daran nichts.

## Haustarifverträge zu Sanierungszwecken können ihr Ziel verfehlen

Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen, die auf genau bezeichnete Flächentarifverträge verweisen, können nicht ohne besondere Anhaltspunkte dahingehend ausgelegt werden, dass auch später abgeschlossene Haustarifverträge erfasst werden. Das hat das BAG mit Urteil vom 12. Dezember 2018 entschieden. In dem Fall hatte ein tarifgebundenes Einzelhandelsunternehmen in einer Sanierungsphase versucht, die Löhne durch den Abschluss eines Haustarifvertrags vorübergehend unter das Niveau der einschlägigen Flächentarifverträge zu senken, um im Gegenzug Standorte und Beschäftigung zu sichern. Fazit: Beim Abschluss von Haustarifverträgen, insbesondere in Sanierungsphasen, sind Bezugnahmeklauseln in Arbeitsverträgen genau zu analysieren.

### SCHWERBEHINDERUNG

## Keine Beschäftigungsgarantie für schwerbehinderte Menschen

Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fertigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Daraus folgt jedoch kein absoluter Schutz vor einer betriebsbedingten Kündigung, wenn der Arbeitgeber eine Organisationsänderung durchführt, die den bisherigen Arbeitsplatz des Schwerbehinderten entfallen lässt. Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, Arbeitsplätze zu schaffen oder zu erhalten, die sie nach ihrem Organisationskonzept nicht mehr benötigen. Das hat das BAG in einem Urteil vom 16. Mai 2019 klargestellt.

### BILDUNGSURLAUB

## Yogakurs kann der beruflichen Weiterbildung dienen

Nach dem Berliner Bildungsurlaubsgesetz haben Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Teilnahme an einer anerkannten Bildungsveranstaltung, die der beruflichen Weiterbildung dient. Der Begriff der beruflichen Weiterbildung ist hier weit gefasst. Es geht um die Förderung der Anpassungsfähigkeit und Selbstbehauptung der Arbeitnehmer in dem sich beschleunigenden technischen und sozialen Wandel. Ein Yogakurs der Volkshochschule kann der Bewältigung von Belastungen im Arbeitsleben dienen – und daher als Bildungsurlaub gelten. Näheres ist nachzulesen im Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom 11. April 2019.

ANZEIGE



DEUTSCHER  
VERGÜTUNGSTAG

10. Oktober 2019, Berlin

Jetzt Tickets sichern

# 8. DEUTSCHER VERGÜTUNGSTAG

Vergütung und Unternehmenskultur – Gegenspieler  
oder Partner in agilen Zeiten?

[www.deutscher-verguetungstag.de](http://www.deutscher-verguetungstag.de)