

EUGH-URTEIL:

# Zurück zur Stechuhr oder Fortschritt?

Ein Jahr nach dem EuGH-Urteil räumt der Zeitexperte und Unternehmer Dieter Kutschus mit Vorurteilen auf, die sich hartnäckig halten ...



Mit dem Urteil vom 14. Mai 2019 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) sich mit deutlichen Worten zur Arbeitszeiterfassung festgelegt. Es wurde entschieden, daß alle Arbeitgeber in den europäischen Mitgliedsstaaten durch EU-Recht verpflichtet sind, die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten systematisch und lückenlos zu erfassen. Diese Dokumentation der Arbeitszeit war bisher nur in speziellen Branchen, bei Überstunden oder für Mini-Jobber vom Gesetzgeber gefordert. Ein Jahr später zieht der Zeitexperte Dieter Kutschus – DIGI-ZEITERFASSUNG – Bilanz: „Wir befassen uns seit 1994 mit Zeiterfassungssystemen. In unserer Unternehmensphilosophie ist es ein Selbstverständnis, zu schauen, wo die Zeit der Mitarbeiter hingehet“, erläutert er. „In der heutigen Arbeitswelt, in der Burnout zur Volkskrankheit geworden ist und sich die Anzahl der Überstunden auf Rekordniveau befindet, kann man das Urteil des EuGHs durchaus als weitsichtige Maßnahme zum Schutz der Arbeitnehmer betrachten. Viele sorgen sich, das Urteil greift elementar in die Rechte des flexiblen Arbeitens ein. Das ist so nicht richtig. Wie lange Arbeitnehmer arbeiten dürfen, ist längst im Arbeitszeitgesetz festgelegt“, so Kutschus. Neu sei nur, daß die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden jetzt genau dokumentiert werden müssen. Hier hatten Arbeitgeber und ihre Mitarbeiter bisher flexiblere Möglichkeiten, wie beispielsweise die Vertrauensarbeitszeit.“

**Vertrauensarbeitszeit besteht weiter:** Gleichzeitig weist Kutschus darauf hin: „Die Vertrauensarbeitszeit wird damit nicht beerdigt, stattdessen gilt nun eine Doku-

mentationspflicht, zu welchen Zeiten die Arbeitnehmer gearbeitet haben.“ Wie das konkret auszusehen hat, wird die Zukunft zeigen. Denn obgleich das EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung sich nun zum ersten Mal jährt, hat Deutschland noch keinen konkreten Gesetzentwurf, und das kann wohl noch etwas dauern: „Man darf nicht vergessen, daß das EuGH-Urteil lediglich die Basis schafft, damit alle Staaten nationale Regeln aufstellen. Gleichzeitig müssen Sonderregelungen geschaffen werden, so beispielsweise bei Ärzten, und damit die Möglichkeit bieten, die Arbeitszeiten systematisch zu erfassen.“

**Zeit im Blick bedeutet aktive Fürsorgepflicht:** „Halten sich Unternehmen nicht an diese Vorschriften, ist mit Strafen zu rechnen – vergleichbar mit Verstößen gegen die neuen Datenschutz-Regularien der DSGVO“, so Kutschus weiter. Daher sollten Unternehmen bereits heute das Thema Arbeitszeiterfassung auf ihre Agenda setzen,

um für den Tag X auch technisch gerüstet zu sein. Kutschus ist davon überzeugt, daß Arbeitnehmer von dem Urteil profitieren. Ihre erbrachten Stunden seien transparent, und sie sowie auch die Vorgesetzten hätten einen Überblick. So könne frühzeitig bei Prozessen und/oder zuwenig Manpower nachjustiert werden: „Das Unternehmen kommt somit auch der Fürsorgepflicht für seine Mitarbeiter in angemessener Weise nach.“

**Mehr Mobilität und Flexibilität schafft Attraktivität:** Gleichzeitig weiß der Unternehmer aus eigener Erfahrung und aus den Rückmeldungen, die er seit über zwei Jahrzehnten von seinen Kunden bekommt: „Ein gutes System zur Zeiterfassung sorgt für mehr Mobilität und Flexibilität in starren Strukturen. So können veraltete Modelle aufbrechen und Arbeitgeber attraktiver werden, wenn diese mehr Flexibilität, Homeoffice-Zeiten etc. ihren Mitarbeitern anbieten.“ Kutschus

## EuGH Urteil „Zeiterfassung“

Dem EuGH Urteil zur Zeiterfassung ist ein Rechtsstreit zwischen der größten spanischen Gewerkschaftsdachverbandes CCOO und der spanischen Niederlassung der Deutschen Bank vorausgegangen. Streitgegenstand war die Einführung einer generellen Arbeitszeiterfassung. Diese ist im spanischen Recht nicht vorgesehen. Daher legte der Nationale Gerichtshof Spaniens den Fall dem EuGH vor mit der Frage, ob sich aus EU-Recht ein anderes Recht ergebe. Der EuGH hat dann entschieden, daß Arbeitnehmern aus der Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) und Art. 31 Abs. 2 der EU-Grundrechtecharta (GRCh) ein „Grundrecht auf Arbeitszeiterfassung“ zusteht.



Dieter Kutschus ist Inhaber der 1994 gegründeten Digi-Zeiterfassung GmbH. Er ist überzeugt: Ein gutes System zur Zeiterfassung sorgt für mehr Mobilität und Flexibilität in Unternehmen. (Foto: Hanna Spriffler)

unterstreicht: „Neue Arbeitszeitmodelle oder flexible Arbeitszeiten und -orte, die daraus resultieren, sind nur einige Beispiele.“ Zusätzlich dürfe man nicht aus den Augen verlieren, daß wir heute einen Arbeitnehmermarkt bedienen, der gewisse Ansprüche an Unternehmen stellt. Moderne HR-Tools könnten die Motivation und die Mitarbeiterbindung fördern, die sich Arbeitnehmer wünschen. <<