



*Professor Dr. Frank Bayreuther,
Universität Passau*

„Aktuelle Rechtsfragen zur Arbeitszeit“

Vortrag am 7. November 2019

Besonderes Augenmerk legte Professor Bayreuther auf aktuelle Rechtsprechung zur Dienstreise sowie zur Mehrarbeit und bezog schließlich Stellung zu der Entscheidung des EuGHs vom 14.05.19 zur Arbeitszeiterfassung im Hinblick auf ihre nationale Bedeutung.

Die Dienstreisenentscheidung des BAG vom 17.10.2018, in dessen Rahmen das BAG Reisezeit als zu vergütende Arbeitszeit interpretiert habe, betreffe die Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen, nicht öffentlich-rechtlichen Sinne. Ob und inwieweit diese Zeit zu vergüten sei, sei abhängig von der Parteivereinbarung, an welcher es im konkreten Fall gefehlt habe. In der Entscheidung habe das BAG aus dem Vorliegen von Arbeitszeit einen Rückschluss gezogen auf einen hypothetischen Parteiwillen dahingehend, dass diese Arbeitszeit auch vergütet werden solle. Dies ändere nichts an der privatautonomen Möglichkeit, die Vergütung für Reisezeiten auszuschließen, etwa in Tarifverträgen. Der Referent stellte sich die Frage, ob man die Rechtsprechung zur Überstundenpauschalisierung auf die Reisetätigkeit übertragen könne. Interessant seien auch die Umkleidezeiten, für deren Einordnung als Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen Sinne das BAG besondere Kriterien entwickelt habe, etwa die „Auffälligkeit“ der Dienstkleidung, bzw. eine Differenzierung danach, ob der Umkleidungsakt im Betrieb oder am Wohnort des Arbeitnehmers stattfinde.

Zur Mehrarbeit erwähnte der Referent eine Entscheidung des BAG in Bezug auf eine tarifvertragliche Klausel, welche den Überstundenzuschlag erst ab dem Überschreiten der Monatsarbeitszeit von Vollzeitkräften gewähre. Mit Blick auf den Grundsatz der Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitkräften habe der BAG die Klausel dahingehend interpretiert, dass das Überschreiten der vertraglich vereinbarten Zeit als Maßstab dienen müsse. Dies sei nachvollziehbar, wenn der Zuschlag die Freizeiteinbuße ausgleichen solle. Eine Ausnahme müsse dann zugelassen werden, wenn der Zuschlag auf den Ausgleich einer Mehrbelastung gerichtet sei, die typischerweise erst bei einer Überschreitung der Vollzeitarbeitszeit eintrete.

Zu den Konsequenzen der Entscheidung des EuGHs zur Arbeitszeiterfassung erklärte der Referent, dass diese nicht überschätzt werden dürften. Die Mitgliedsstaaten müssten hiernach den Arbeitgeber dazu verpflichten, ein objektives, zugängliches und verlässliches System zur Erfassung der Arbeitszeit zu schaffen. Für eine europarechtskonforme Auslegung von 16 Abs.2 ArbZG verbleibe, seiner Ansicht nach, kein Raum. Andere gesetzliche Eingriffsbefugnisse der Gewerbeaufsicht seien nicht ersichtlich. Im privaten Arbeitsrecht hingegen sei eine unionskonforme Auslegung möglich. Wenn man in diesem



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

Vortragsreihe

Wege eine private Aufzeichnungspflicht des Arbeitgebers zur Aufzeichnung begründen wolle, wäre die Folge, dass der einzelne Arbeitnehmer dazu befugt wäre, den Arbeitgeber auf Einhaltung zu verklagen. Solange der Arbeitnehmer aber eine Vergütung der Arbeitszeit erhalte, sei ein Schaden kaum denkbar, ein Verstoß gegen die Aufzeichnungspflicht damit faktisch sanktionslos.

In der sich anschließenden Diskussion wurde der Gleichbehandlungsgrundsatz i.R.d. Mehrarbeitszuschlags thematisiert sowie mögliche Einfallstore für die Umsetzung der EuGH-Rechtsprechung in nationales Recht.

Laura Herbst
Wissenschaftliche Mitarbeiterin