

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe berichte ich von einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, die noch erhebliche Wucht entfalten könnte. Außerdem liegt eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs auf ein Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts vor, die aber noch mit weiterem Leben gefüllt werden muss.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Das BAG leitet eine gesetzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aus dem ArbSchG her (im Anschluss an PA 06/2019)

BAG, Beschluss vom 13.09.2022 (1 ABR 22/21), Pressemitteilung 35/22

In der PA 06/2019 hatte ich die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs besprochen, wonach Arbeitgeber durch nationales Recht verpflichtet werden müssen, ein System zur Erfassung der Arbeitszeit einzurichten. Alles hatte seither auf eine entsprechende Umsetzung durch den Gesetzgeber gewartet. Nun hat das Bundesarbeitsgericht überraschend festgestellt, dass dies gar nicht notwendig sei, weil sich eine Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes ergäbe. Dies ist selbst für Juristen eine sehr weitgehende Gesetzesauslegung, da der Gesetzeswortlaut eine solche Pflicht nicht hergibt. § 3 ArbSchG lautet vollständig:

"§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Ge-

gebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie

2. Vorkehrungen zu treffen, daß die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

(3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen."

Die Entscheidung selbst betrifft einen Betriebsrat, der – infolge dieser Auslegung des ArbSchG durch das Bundesarbeitsgericht erfolglos – versuchte, ein Initiativrecht durchzusetzen, um die Einführung einer Zeit-

erfassung im Betrieb zu erzwingen. Zu der Frage der gesetzlichen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung findet sich in der Pressemitteilung lediglich ein knapper Satz:

"... Bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen. ..."*

Der schriftliche Beschluss mit den Gründen, denen dann die vom Bundesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung näher zu entnehmen sein wird, liegt noch nicht vor.

Es muss sich nun durch die Instanzrechtsprechung zeigen, welche Auswirkungen diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts haben wird, insbesondere für die Darlegungs- und Beweislast im arbeitsgerichtlichen Prozess. Es dürfte Arbeitgebern jedoch künftig deutlich schwerer fallen, Überstundenausgleichs- oder abteilungsansprüche der Arbeitnehmer abzuwehren.

2 Urlaubsansprüche verjähren nur nach Hinweis durch den Arbeitgeber

(im Anschluss an PA 10/2020)

EuGH, Urteil vom 22.09.2022 (C-120/21)

Der Europäische Gerichtshof hat nun über das Vorabentscheidungsersuchen des Bundesarbeitsgerichts geurteilt, welches in der PA 10/2020 im Einzelnen dargestellt ist. Der Tenor lautet:

"Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Art. 31 Abs. 2 der Charta

der Grundrechte der Europäischen Union sind dahin auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung entgegenstehen, nach der der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, den ein Arbeitnehmer für einen Bezugszeitraum erworben hat, nach Ablauf einer Frist von drei Jahren verjährt, deren Lauf mit dem Schluss des Jahres beginnt, in dem dieser Anspruch entstanden ist, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht tatsächlich in

die Lage versetzt hat, diesen Anspruch wahrzunehmen."

Die von nationalen Gerichten, insbesondere vom BAG noch zu klärende Frage ist, wie der Arbeitgeber den Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage versetzen muss, den Urlaubsanspruch wahrzunehmen. Dies erläutert der EuGH nämlich nicht. Am Ende dürfte dies auf Hinweispflichten des Arbeitgebers hinauslaufen.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de