

Arbeit

Digitalisierung

Energiewende

Finanzen

Internationalisierung

Nachfolge

Pascal Verma

Arbeitszeiterfassung von Beschäftigten

Müssen Unternehmen generell die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter erfassen?

Fachbeitrag von Pascal Verma

15. Dezember 2020

Arbeitszeiterfassung der Beschäftigten

Müssen Unternehmen generell die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter erfassen?

Mit dem [Urteil vom 14. Mai 2019 zum Az.: C-55/18](#) hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass die sogenannte Arbeitszeit-Richtlinie dahingehend zu verstehen ist, dass eine objektive, verlässliche und zugängliche Form der Arbeitszeiterfassung durch den Arbeitgeber erfolgen muss. Welche Bedeutung und welche Konsequenzen für Arbeitgeber mit dieser gerichtlichen Entscheidung verbunden sein werden bzw. aktuell schon sind, wird in diesem Beitrag im Folgenden dargestellt.

Was hat der EuGH entschieden?

Das Urteil des EuGH vom 14. Mai 2019 betraf einen Sachverhalt aus Spanien. Ähnlich wie innerhalb der deutschen Rechtsordnung besteht in Spanien keine generelle Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung. Im Zuge eines Rechtsstreits zwischen mehreren spanischen Gewerkschaften und der Deutsche Bank SAE, die zur Unternehmensgruppe der Deutsche Bank AG gehört, hat der Nationale Gerichtshof Spaniens dem EuGH die Frage vorgelegt, ob es mit der Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung) vereinbar ist, dass keine generelle Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung besteht. Im Ergebnis hat der EuGH die Frage verneint.

Als Zweck der Arbeitszeit-Richtlinie benannte der EuGH den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer. Aus diesem Zweck folgte der Gerichtshof, dass die Mitgliedstaaten alles Erforderliche veranlassen müssten, um die Beachtung der Mindestruhezeiten zu gewährleisten und jede Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit zu verhindern. Der Arbeitgeber müsse ein **objektives, verlässliches und zugängliches System** einführen, mit dem die geleistete Arbeitszeit gemessen wird, um dieser Verpflichtung nachzukommen. Die konkrete Ausgestaltung des Systems war nicht mehr Gegenstand der Entscheidung. Aus den drei Anforderungen an das System kann jedoch abgeleitet werden, dass die Erfassung objektiv erfolgen muss, eine Manipulation nicht möglich ist und die Möglichkeit zur Einsichtnahme in das System besteht.

Der EuGH stellte zudem heraus, dass nach seiner Ansicht die einzelnen Mitgliedstaaten in der Pflicht sind, nationale Gesetze zu diesem Regelungskomplex zu erlassen. Dabei wurde auch explizit auf den Umsetzungsspielraum der Mitgliedstaaten hingewiesen sowie auf die Möglichkeit von Ausnahmenvorschriften in der Richtlinie Gebrauch zu machen.

¹ [Pascal Verma](#) ist Partner der Kanzlei nbs partners und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Seine Beratungsschwerpunkte liegen im Arbeitsrecht und im Datenschutzrecht.

Hat das Urteil Folgen für den Arbeitgeber?

Da die deutsche Rechtslage aktuell mit wenigen Ausnahmen keine Rechtspflicht zur Erfassung der Arbeitszeit vorsieht, ist nach dem Urteil des EuGH zunächst einmal der Bundesgesetzgeber gefragt, die Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie umzusetzen und Regelungen zu schaffen, die der Auslegung des EuGH genügen. In der Zwischenzeit haben auch schon mehrere Oppositionsfraktionen des Bundestags Gesetzesentwürfe und Anträge für eine entsprechende Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie vorgelegt.

Unabhängig von der gesetzgeberischen Tätigkeit stellt sich für Arbeitgeber die Frage, ob die Entscheidung des EuGH bereits jetzt auch ohne eine nationale Gesetzesänderung Auswirkungen auf das operative Tagesgeschäft hat bzw. haben sollte.

Bei dieser Frage kann zunächst allgemein festgehalten werden, dass die Arbeitszeit-Richtlinie zwischen Bürgern – hier zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern – keine unmittelbare Wirkung entfaltet. Unterbleibt die erforderliche Umsetzung der Arbeitszeit-Richtlinie oder ist deren Umsetzung mangelhaft, kann gegenüber dem Mitgliedstaat ein Vertragsverletzungsverfahren nach Art. 258 AEUV eingeleitet werden. Ferner können Gründe angeführt werden, dass ein geschädigter Bürger bei einer unterbliebenen oder mangelhaften Umsetzung gegen den Mitgliedstaat Staatshaftungsansprüche geltend machen kann. Ansprüche oder Rechte im Verhältnis zwischen den Bürgern – hier also zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern – entstehen durch die unterbliebene oder mangelhafte Umsetzung regelmäßig nicht.

Für diese Regel gibt es eine mittelbare Einschränkung: Die bereits geltende Gesetzeslage ist trotz unterbliebener oder mangelhafter Umsetzung europarechtskonform auszulegen. Behörden und Gerichte müssen das geltende Gesetz also so anwenden, dass es mit der EU-Richtlinie, die nicht oder mangelhaft umgesetzt wurde, in Einklang gebracht werden kann. Das kann sogar dazu führen, dass das bestehende Gesetz deshalb entgegen seinem Wortlaut weiter oder enger ausgelegt werden muss. Durch die Hintertür der richtlinienkonformen Auslegung könnte das Urteil des EuGH vom 14. Mai 2019 also doch schon mittelbar Auswirkungen für Arbeitgeber haben.

Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aus richtlinienkonformer Auslegung?

Bei der aktuellen Gesetzeslage kommen für eine richtlinienkonforme Auslegung mehrere Normen in Betracht. Einerseits enthält das Arbeitszeitgesetz in § 16 Abs. 2 bereits die Pflicht, Überstunden aufzuzeichnen. Andererseits wird in § 618 BGB das Erfordernis aufgestellt, dass der Arbeitgeber die erforderlichen Schutzmaßnahmen trifft, um die Gesundheit des Arbeitnehmers zu schützen. Zuletzt statuiert § 241 Abs. 2 BGB vertragliche Nebenpflichten, an die sich die Arbeitsvertragsparteien halten müssen. Diese Regelungen können ein Einfallstor für die europarechtlichen Vorgaben darstellen.

§ 16 Abs. 2 ArbZG taugt bei einem zweiten Blick aber doch nicht als Einfallstor zur richtlinienkonformen Auslegung. § 16 Abs. 2 ArbZG ist eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers und kann bei Verstößen mit Bußgeldern geahndet werden. Eine privatrechtliche Pflicht des

Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer zur Arbeitszeiterfassung hinsichtlich der gesamten Arbeitszeit lässt sich aber aus dieser Vorschrift nicht herleiten.

Mit Urteil vom 20. Februar 2020 (zum Az.: 2 Ca 94/19) meinte das ArbG Emden, die vom EuGH entwickelten Grundsätze unmittelbar aus Art. 31 der europäischen Grundrechte ableiten zu können. Das ArbG Emden vertrat aus diesem Grund den Standpunkt, dass auch ohne gesonderte Umsetzung der Arbeitszeit-Richtlinie für den Arbeitgeber bereits aktuell eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht bestehen soll, die Arbeitszeiten objektiv, verlässlich und zugänglich zu erfassen.

Dieses Urteil, das wegen seiner wirtschaftlich vernachlässigbaren Bedeutung vom Arbeitgeber nicht in der Berufungsinstanz überprüft und daher rechtskräftig wurde, ist in der Fachliteratur auf heftigen Widerspruch gestoßen. Überwiegend wird betont, dass der EuGH die Mitgliedstaaten als Pflichtadressaten gesehen hat, während der Generalanwalt sowohl die Mitgliedstaaten als auch Arbeitgeber in der Umsetzungspflicht sah. Diese Abweichung von den Schlussanträgen spricht gegen eine unmittelbare Wirkung. Auch berücksichtigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts nicht hinreichend den Umsetzungsspielraum der Mitgliedstaaten. Der EuGH skizzierte die Anforderungen relativ vage, sodass eine Konkretisierung durch den jeweiligen nationalstaatlichen Gesetzgeber erfolgen muss. Eine solche Konkretisierung sollte bis zu einer anstehenden gesetzlichen Regelung nicht durch einzelne Gerichte nach Belieben erfolgen.

Auch das ArbG Emden hat die Kritik an seinem Urteil aus Februar 2020 zur Kenntnis genommen. Dies führte aber nicht zum Überdenken des Standpunktes, sondern dazu, dass der Begründungsansatz für die Entscheidung geändert wurde. Das ArbG Emden stellt nun mit Urteil vom 24. September 2020 (zum Az.: 2 Ca 144/20) auf die Schutzpflichten in § 618 BGB ab. Danach hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistungen, die unter seinem Weisungsrecht und seiner Leitung vorgenommen werden, so zu regeln, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Arbeitsleistung es gestattet. Dies soll – so das Arbeitsgericht Emden – zu einer Verpflichtung führen, die Arbeitszeit zu erfassen. Allerdings ist auch dieser Begründung weiterhin entgegenzuhalten, dass es den vom EuGH hervorgehobenen Umsetzungsspielraum der Mitgliedstaaten unbeachtet lässt. Ferner ist beachten, dass einem Arbeitnehmer bei Verstößen gegen die Schutzpflichten aus § 618 BGB ein Leistungsverweigerungsrecht zustehen kann. In der Konsequenz würde der Begründungsansatz des Arbeitsgerichts Emden also dazu führen, dass Arbeitnehmern ein Leistungsverweigerungsrecht zusteht, wenn und solange die Arbeitszeiterfassung unterbleibt. Dieses Ergebnis scheint aber nicht interessengerecht.

Fazit

Durch das Urteil des EuGH vom 14. Mai 2019 ist in das Thema Arbeitszeiterfassung viel Bewegung gekommen – sowohl auf der gesetzgeberischen Ebene als auch bei der rechtssprechenden Gerichtsbarkeit. Es bleibt abzuwarten, ob sich noch andere Gerichte der Auffassung des ArbG Emden anschließen oder ob es – wonach es aktuell aussieht – eine alleinstehende und exotische Einzelauffassung bleibt.

Ein unmittelbarer Handlungszwang für Arbeitgeber kann daher aus den zwischenzeitlich zwei Urteilen des ArbG Emden nicht abgeleitet werden. Da aber die gesetzliche Umsetzung der EuGH-Rechtsprechung durch den Gesetzgeber (kurz oder mittelfristig) bevorsteht, kann durch die Einführung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems zur Arbeitszeiterfassung bereits vorgebeugt werden, um den absehbaren Pflichten nachzukommen.