



Lars Herrmann<sup>1</sup> / Dr. Michael Meyer<sup>2</sup>

16.05.2019  
(überarbeitet am 20.05.2019)

## Das Urteil des EuGH zur gesetzlichen Arbeitszeit-Aufzeichnungspflicht

Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019<sup>3</sup> hat so gleich stark divergierende Reaktionen der Interessenverbände und in den Medien<sup>4</sup> ausgelöst. Vor allem für Betriebe, die Vertrauensarbeitszeit-Regelungen oder andere Arbeitszeitmodelle mit eigenverantwortlich-flexibler Arbeitszeitsteuerung ohne betriebliche Zeitkontenführung praktizieren („Arbeitszeit-Freiheit“, „Zeitsouveränität“ etc.), stellt sich die Frage, welche Konsequenzen sich für die betriebliche Arbeitszeitgestaltung ergeben.

In dem Urteil geht es darum, wie die „praktische Wirksamkeit“ (Rn. 65) der Regelungen der EU-Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88 sichergestellt werden kann. Bestimmungen zur Einhaltung von Arbeitszeitgrenzen ergeben logischerweise ja überhaupt nur dann Sinn, wenn sie staatlicherseits in irgendeiner Form auch überprüfbar sind. In dem dem Gericht vorgelegten spanischen Rechtsstreit war mangels einer betrieblichen Arbeitszeitdokumentation angezweifelt worden, ob die Einhaltung der Bestimmungen der Richtlinie wirksam überprüft werden kann. Das Gericht kommt zu dem Ergebnis, dass sich „die Einrichtung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, aus der allgemeinen Verpflichtung der Mitgliedstaaten und der Arbeitgeber nach Art. 4 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 (ergibt), eine Organisation und die erforderlichen Mittel zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer bereitzustellen. Darüber hinaus ist ein solches System erforderlich, damit die Arbeitnehmervertreter, die bei der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer eine besondere Funktion haben, ihr in Art. 11 Abs. 3 dieser Richtlinie vorgesehene Recht ausüben können, den Arbeitgeber um geeignete Maßnahmen zu ersuchen und ihm Vorschläge zu unterbreiten.“ (Rn. 62). Zusammenfassend stellt das

<sup>1</sup> Partner der Herrmann Kutscher Weidinger Arbeitszeitberatung, Berlin

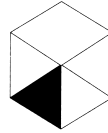
<sup>2</sup> Rechtsanwalt bei Dr. Meyer Fachanwälte, Neu-Isenburg

<sup>3</sup> Urteil vom 14. Mai 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras, C-55/18, E-CLI:EU:C:2019:402; (vorläufige Fassung des Urteils; vgl.

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214043&pageIndex=0&doclang=DE&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3793960>; daraus auch die nachfolgend zitierten Rn.

<sup>4</sup> vgl. beispielsweise einerseits im Newsletter des KAV Berlin „Urteil des EuGH zur Arbeitszeit“ vom 15.05.2019 (<http://s3-eu-west-1.amazonaws.com/files.crsend.com/136000/136098/rss/media/11380396.htm>) – Tenor: kein Änderungsbedarf am ArbZG ; andererseits: Specht, F., Pflicht zur Arbeitszeiterfassung – „Vertrauensarbeitszeit in bisheriger Form nicht mehr möglich“, in: Handelsblatt vom 14.05.2019

(<https://www.handelsblatt.com/politik/international/eugh-urteil-pflicht-zur-arbeitszeiterfassung-vertrauensarbeitszeit-in-bisheriger-form-nicht-mehr-moeglich/24339534.html?ticket=ST-2547142-ZDlp9HT9DNHAE9QIGowc-ap2>)



Gericht fest: „Nach alledem ist auf die Vorlagefragen zu antworten, dass die Art. 3, 5 und 6 der Richtlinie 2003/88 (...) dahin auszulegen sind, dass sie der Regelung eines Mitgliedstaats entgegenstehen, die nach ihrer Auslegung durch die nationalen Gerichte die Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“ (Rn 71)

Was sind aus unserer Sicht die Konsequenzen des Urteils?

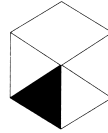
### **I. Kein unmittelbarer betrieblicher Handlungsbedarf**

Vom deutschen Gesetzgeber ist zunächst zu prüfen, inwieweit bezüglich der im Arbeitszeitgesetz erfolgten Überführung der EU-Arbeitszeitrichtlinie Handlungsbedarf besteht. Bis dies geschehen ist, gelten die bestehenden nationalen gesetzlichen Regelungen zur Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit unverändert fort. Demnach ist gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG eine Aufschreibung derjenigen Arbeitszeit erforderlich und zwei Jahre im Betrieb aufzubewahren, die über werktäglich 8 Stunden hinausgeht; an Sonn- und Feiertagen ist demzufolge die gesamte Arbeitszeitdauer aufzeichnungspflichtig. Die Vorschrift unterstellt – explizit aus Gründen der Vermeidung „unnötigen Aufwandes“<sup>5</sup> – de facto einen arbeitszeitschutzrechtlichen Dienstplan mit einer werktäglichen Arbeitszeit von 8 Stunden, bis zu dem die Arbeitszeitdauer schutzrechtlich unbedenklich ist. Erst über diesen fiktiven Dienstplan hinausgehende Arbeitszeitdauern müssen demgemäß erfasst werden.

Darüber hinaus können bereits nach derzeitiger Rechtslage die Aufsichtsbehörden gemäß § 17 Abs. 2 ArbZG zusätzlich oder alternativ zur vorstehend genannten Minimalanforderung weitere Maßnahmen anordnen, die zur Überwachung der arbeitszeitschutzrechtlichen Regelungen erforderlich sind – etwa auch zur Überprüfung der Einhaltung der gesetzlichen Mindestruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen. Solche Anordnungen werden von den Aufsichtsbehörden üblicherweise in solchen Fällen getroffen, in denen sie im Rahmen ihrer Prüfpraxis zu dem Ergebnis kommen, dass in einem Betrieb die arbeitszeitschutzrechtlichen Rahmenbedingungen nicht oder unzureichend eingehalten werden. In solchen Fällen kann zum Beispiel von Aufsichtsbehörden eine sogenannte „Total-Aufzeichnung“ angeordnet werden, in der nicht nur die Dauer, sondern auch die Lage der Arbeitszeit sowie von Ruhepausen und Ruhezeiten aufzeichnungspflichtig gestellt wird. Zudem bestehen in aus Sicht des Gesetzgebers besonders schutzbedürftigen Branchen, die unter das Gesetz zur Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (SchwarzArbG) fallen – dazu gehört etwa das Baugewerbe, das Gaststätten- und Hotelgewerbe oder Speditions- und Transportgewerbe – bereits derzeit über die Minimalanforderung des § 16 Abs. 2 Ar-

---

<sup>5</sup> Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz – ArbZRG), Bundestags-Drucksache 12/5888 vom 13.10.1993, S. 31



bZG hinausgehende Aufzeichnungspflichten. Auch in vom gesetzlichen Mindestlohn betroffenen Betrieben bestehen bereits derzeit umfängliche Aufzeichnungspflichten.<sup>6</sup> Des Weiteren verpflichtet § 21a Abs. 7 ArbZG Arbeitgeber im Straßen-transport, die Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer aufzuzeichnen.

Auch enthält die Offshore-Arbeitszeitverordnung (Offshore-ArbZV) solche von § 16 Abs. 2 ArbZG abweichenden bzw. hierüber hinausgehenden Aufzeichnungsvorschriften: So wird der Arbeitgeber verpflichtet, die gesamte Arbeitszeit sowie den Ausgleich der Mehrarbeit über acht Stunden und die Ersatzruhetage für Sonntags- und Feiertagsbeschäftigung täglich aufzuzeichnen.<sup>7</sup>

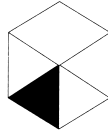
Derzeit ist nicht absehbar, ob und in welcher Form der Gesetzgeber unter Würdigung dieser bestehenden deutschen Aufzeichnungspflichten zu dem Ergebnis kommt, dass auch im nationalen Recht Anpassungsbedarf bei gesetzlichen Bestimmungen zur Aufzeichnungspflicht besteht. Für die Unternehmen besteht daher derzeit kein Handlungsbedarf; insbesondere ist von Änderungen im „vorausseilenden Gehorsam“ abzuraten, da derzeit Umfang und Art etwaiger gesetzlicher Veränderungen nicht absehbar sind.

Dass Unternehmen, die bislang ihren gesetzlichen Aufzeichnungspflichten nicht (vollständig) nachgekommen sind, die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, sollte sich von selbst verstehen. Es könnte ein Nebeneffekt des EuGH-Urteils sein, Unternehmen zur Schließung diesbezüglicher Lücken zu sensibilisieren – zumal für die aufsichtsbehördliche Prüfpraxis schon vor Inkrafttreten etwaiger gesetzlicher Anpassungen davon auszugehen ist, dass genauer auf die Einhaltung der Aufzeichnungspflichten geachtet wird und dass die Zahl hierauf gerichteter Anzeigen, auf deren Grundlage die Aufsichtsbehörden tätig werden, nach dem EuGH-Urteil zunehmen wird. Darauf deuten auch die Ausführungen des EuGH in den Rn. 56 und 57 des Urteils hin. Mit der Entscheidung soll „auch den zuständigen Behörden und nationalen Gerichten die Kontrolle der tatsächlichen Beachtung dieser Rechte“ (Rn. 56) erleichtert werden. „Ohne ein solches System haben diese Behörden nämlich kein wirksames Mittel, sich den Zugang zu objektiven und verlässlichen Daten über die von den Arbeitnehmern in den einzelnen Unternehmen geleistete Arbeitszeit zu verschaffen, der sich für die Ausübung ihres Kontrollauftrags und ggf. zur Verhängung einer Strafe als erforderlich erweisen kann“ (Rn. 56).

---

<sup>6</sup> vgl. § 17 Abs. 1 Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG) i.V.m. § 8 Abs. 1 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) und § 2a Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz - SchwarzArbG)

<sup>7</sup> vgl. § 8 der Verordnung über die Arbeitszeit bei Offshore-Tätigkeiten (Offshore-Arbeitszeitverordnung - Offshore-ArbZV)



## II. Keine voreiligen Schlüsse hinsichtlich gesetzlicher Änderungen

Hinsichtlich der Form und des Umfangs etwaiger gesetzlicher Anpassungen verbieten sich zum derzeitigen Zeitpunkt voreilige Schlüsse. Der EuGH hat den nationalen Gesetzgebern bewusst einen weiten Gestaltungsspielraum eingeräumt: „Doch obliegt es (...) den Mitgliedstaaten, im Rahmen des ihnen insoweit eröffneten Spielraums, die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere dessen Form, festzulegen, und zwar gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs, sogar der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, namentlich ihrer Größe; dies gilt unbeschadet von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88, nach dem die Mitgliedstaaten unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer Ausnahmen u. a. von den Art. 3 bis 6 dieser Richtlinie vornehmen dürfen, wenn die Dauer der Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und/oder vorherbestimmt ist oder von den Arbeitnehmern selbst bestimmt werden kann“ (Rn. 31).

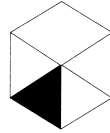
Auch die unveränderte Beibehaltung der derzeitigen Aufzeichnungsvorschriften oder die Anpassung von Regelungen lediglich für besonders schutzbedürftige Arbeitnehmergruppen ist derzeit nicht ausgeschlossen. Das wäre denkbar, wenn der Gesetzgeber zum Ergebnis kommt, dass die oben genannten Erfassungsvorschriften und behördlichen Eingriffsrechte – anders als im spanischen Ausgangsfall – als im Sinne des Arbeitszeitschutzes angemessen bewertet werden bzw. nur für bestimmte Arbeitnehmergruppen anzupassen sind, wie dies – siehe oben – in der Gesetzgebung in den letzten Jahren zunehmend geschieht, um den unterschiedlichen diesbezüglichen Handlungsbedarfen passgenauer Rechnung tragen zu können.

Insbesondere sollte das vom EuGH im Urteil mehrfach verwendete Wort „System“ keinesfalls in dem Sinne missinterpretiert werden, der EuGH fordere hiermit eine bestimmte technische Form der Erfassung der Arbeitszeit im Sinne eines IT-Systems – etwa eine elektronische Komm-Geht-Anwesenheitszeiterfassung. Im Englischen bedeutet „System“ lediglich „Methode, Aufbau, Systematik, Ordnung, Verfahren“<sup>8</sup>, verweist also darauf, dass es ein nichttemporäres und nicht in das Belieben des einzelnen Betriebes gestelltes Erfassungsverfahren geben muss.

Wir gehen davon aus, dass der deutsche Gesetzgeber bei etwaigen Anpassungen des gesetzlichen Passus zur Aufzeichnungspflicht – wie in den derzeitigen Regelungen auch – keine Vorschriften zur Form der Erfassung machen wird. Insbesondere ist in Kenntnis der Entwicklungen der modernen Arbeitsgesellschaft<sup>9</sup>

<sup>8</sup> vgl. <https://dict.leo.org/englisch-deutsch/system> (letzter Abruf am 16.05.2019)

<sup>9</sup> Dabei geht es insbesondere um die zunehmende Trennung von Anwesenheitszeit und Arbeitszeit dergestalt, dass zum einen mehr und mehr außerhalb von betrieblichen Anwesenheitszeiten gearbeitet wird („mobiles Arbeiten“) und zum anderen auch innerhalb der Betriebe in selbstgesteuerten Arbeitsprozessen Anwesenheitszeiten und Arbeitszeiten stärker auseinanderfallen –



nicht zu erwarten, dass durch den Gesetzgeber stationäre Zeiterfassungsformen („Stechuhren“) vorgeschrieben werden. Darauf, dass weiterhin individualisierte Aufzeichnungssysteme möglich sein werden, deuten die Ausführungen des EuGH in Rn. 67 des Urteils hin. Hier „beklagt“ er, dass die Parteien des Verfahrens weder genau noch konkret angegeben haben, worin die praktischen Hindernisse für die Einrichtung eines Systems, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, im vorliegenden Fall bestünden. Das zeigt, dass das Gericht solchen praxisrelevanten Erwägungen nicht verschlossen ist.

### **III. Regulierungen der Vertrauensarbeitszeit nützen diesem Arbeitszeitmodell**

Unabhängig vom derzeit nicht absehbaren Umfang der Novellierung der gesetzlichen Aufzeichnungspflichten geht die im heutzutage üblichen alarmistischen Tenor von interessierten Kreisen vorgetragene Behauptung, das Ende der Vertrauensarbeitszeit sei nah, fehl. Sie offenbart vielmehr ein falsches Verständnis dieses Arbeitszeitmodells:

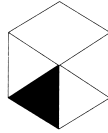
- Vertrauensarbeitszeit bedeutet im Kern nicht Verzicht auf Zeiterfassung, sondern sie ist gekennzeichnet durch den Verzicht auf betriebliche Zeitkontenführung. Ihr Kernunterschied gegenüber anderen Formen eigenverantwortlich durch die Mitarbeiter gesteuerten flexiblen Arbeitszeitsystemen besteht darin, dass die Mitarbeiter den Ausgleich von längeren und kürzeren Arbeitszeitdauern ebenfalls eigenverantwortlich organisieren, ohne dass dies über eine Zeitkontenführung betrieblicherseits kontrolliert wird. Dies schließt nicht aus, dass – freiwillig zur Selbstkontrolle der Mitarbeiter ebenso wie verpflichtend zur Sicherstellung der arbeitszeitrechtlichen Rahmenbedingungen – Erfassungen der Arbeitszeit durch die Mitarbeiter vorgenommen werden. Selbst eine gesetzliche Vorschrift, der zufolge – anders als derzeit – etwa auch Beginn und Ende der Arbeitszeit aufzeichnungspflichtig gestellt werden, würde (sofern keine bestimmte technische Form der Zeiterfassung vorgeschrieben wird) der Vertrauensarbeitszeit nicht im Wege stehen. So sieht beispielsweise das österreichische Arbeitszeitgesetz (AZG) gemäß § 26 Abs. 1 bereits derzeit vor: „Der Arbeitgeber hat zur Überwachung der Einhaltung der in diesem Bundesgesetz geregelten Angelegenheiten in der Betriebsstätte Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen.“<sup>10</sup>. Gleichwohl werden in Österreich in zahlreichen Betrieben Vertrauensarbeitszeitregelungen praktiziert. Die erforderliche Zeiterfassung kann dann entweder durch Formen betrieblich

---

etwa durch die Privatnutzung sozialer Medien. Daher haben stationäre Zeiterfassungsformen keine Zukunft und werden durch mobile Formen der Zeiterfassung via Selbsterfassung abgelöst.

<sup>10</sup> § 26 Abs. 1 AZG (vgl. unter

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008238>)



grundsätzlich nicht eingesehener Selbsterfassungen durch die Mitarbeiter geschehen – etwa mittels entsprechender Tools oder Apps –, deren korrekte Handhabung im Sinne des Gesetzes der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht sicherstellt und bei denen er bei Verstößen gegen gesetzliche Bestimmungen Kenntnis erlangt. Oder es erfolgt eine betriebliche „Schattenerfassung“ mittels konventioneller Erfassungssysteme im Hintergrund, die bei Verstößen gegen gesetzliche Bestimmungen zum Arbeitzeitschutz entsprechende Rückmeldungen generieren.

- Die „Verwechslung“ von Vertrauensarbeitszeit-Regelungen mit Regelungen, die de facto die Arbeitszeit „abschaffen“, hat der Ausbreitung der Vertrauensarbeitszeit eher geschadet als genutzt. Da Vertrauensarbeitszeit besonders geeignet ist, um neue, stärker eigenverantwortlich gesteuerte und mobile Arbeitsformen zu unterstützen, nützt es ihrer Ausbreitung eher, wenn sie nicht in Widerspruch gestellt wird zur Einhaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen.

### **Zusammenfassung**

- Bis zu einer etwaigen Anpassung der nationalen Gesetzgebung besteht in Betrieben, die sich an die bestehenden Aufzeichnungspflichten halten, kein Handlungsbedarf.
- Aufgrund der höheren diesbezüglichen öffentlichen Sensibilisierung wird Betrieben, die Aufzeichnungspflichten unzureichend erfüllen, geraten, solche Umsetzungs-„Lücken“ zu schließen.
- Der EuGH lässt den nationalen Gesetzgebern große Spielräume für passgenaue und schutzzweckgerechte Regelungen. Insbesondere kann der deutsche Gesetzgeber zum Ergebnis kommen, dass die bestehenden deutschen Aufzeichnungsvorschriften grundsätzlich diesem Schutzzweck entsprechen bzw. nur für einzelne schutzbedürftige Arbeitnehmergruppen Anpassungsbedarf besteht. Zudem gehen wir davon aus, dass in Kenntnis der Entwicklungen der Arbeitswelt keine gesetzlichen Vorschriften zu erwarten sind, die eine bestimmte Form der Zeiterfassung vorschreiben.
- Die Erfüllung gesetzlicher Aufzeichnungspflichten steht nicht im Widerspruch zu Vertrauensarbeitszeitregelungen.