

Konsequenzen der „CCOO“-Entscheidung des EuGH

# Aktuelle Fragen zur Arbeitszeiterfassung

In seinem grundlegenden Urteil vom 14.5.2019 (CCOO, C-55/18) hat der EuGH entschieden, dass die Mitgliedstaaten Arbeitgeber zur Einrichtung eines „objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems“ zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter verpflichten müssen, was eine intensive Debatte auslöste. Die Entscheidung hat weitreichende Konsequenzen und zwar überall dort, wo nicht bereits nach „Stechuhr“ oder auf andere Weise (z. B. per App) die individuellen Arbeitszeiten erfasst werden. Denn bisher galt die Aufzeichnungspflicht in Deutschland gem. § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG nur für Überstunden. Daher erwarten Arbeitgeber mit Spannung, wie der Gesetzgeber das Urteil in Deutschland umsetzen wird.



## DERZEITIGE RECHTSLAGE NACH § 16 ARBZG

Eine Pflicht zur vollumfänglichen Arbeitszeiterfassung besteht nach derzeitiger Gesetzeslage nicht. Die Kernregelung des deutschen Arbeitszeitrechts zur Aufzeichnung ist § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG (Dokumentationspflicht). Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, „die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen“. Die entsprechenden Nachweise sind zwei Jahre aufzubewahren, § 16 Abs. 2 Satz 2 ArbZG. Verstöße sind mit bis zu 30.000 Euro bußgeldbewehrt, § 22 Abs. 1 Nr. 9, Abs. 2 ArbZG.

Bisher sind somit nur Arbeitszeiten dokumentationspflichtig, die über die Höchstarbeitszeit von acht Stunden pro Werktag hinausgehen sowie sämtliche Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen. Soweit eine Pflicht zur Erfassung besteht, ist nur die geleistete Zeit insgesamt, nicht aber ihre genaue zeitliche Lage zu dokumentieren. Diese Dokumentationspflicht kann der Arbeitgeber auf seine Arbeitnehmer übertragen, welche die Zeiten dann selbst notieren. Die Übertragung der Aufzeichnungspflicht auf Dritte oder auch Vorgesetzte ist ebenso möglich (h. M. vgl. ausführlich bei Schrader, NZA 2019, S. 1035, 1037; Wank in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2021, § 16 ArbZG Rdnr. 5). Eine bestimmte Form der Aufzeichnung ist nicht vorgeschrieben. Wichtig ist hierbei nur, dass zugleich ein System der zumindest stichprobenartigen Kontrolle und Überwachung eingeführt wird, denn die Verantwortung der Dokumentation verbleibt gleichwohl immer beim Arbeitgeber (vgl. Erlass des MAIS NRW – III 2 – 8312 – v. 30.12.2013, 26; Winzer in: Arbeitszeitgesetz Kommentar, 4. Aufl. 2020, § 16 ArbZG Rdnr. 28; Biebl in: Arbeitszeitgesetz Kommentar, 16. Aufl. 2012, § 16 ArbZG Rdnr. 7; Wank in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2021, § 16 ArbZG Rdnr. 5; Schrader, NZA 2019, S. 1035, 1037). Es empfiehlt sich eine Ausgestaltung der Arbeitszeitnachweise mittels Stundenzettel, Stempeluhrkarte, Lohnliste, Arbeitszeitkarte etc. Immer häufiger wird aus Gründen der Praktikabilität auf die sog. elektronische Arbeitszeiterfassung zurückgegriffen.

Daneben statuiert § 16 Abs. 1 ArbZG eine Aushangpflicht, die es den Arbeitnehmern ermöglichen soll, von den für sie geltenden Arbeitszeitschutzvorschriften ungestört Kenntnis zu erlangen. Der Arbeitgeber muss die in seinem Betrieb geltenden Arbeitszeitvorschriften (ArbZG, aufgrund dessen erlassene RVO, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen) in deutscher Sprache an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme auslegen oder aushängen, sodass diese dauerhaft in aktueller Fassung frei zugänglich sind (Wank in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2021, § 16 ArbZG Rdnr. 1). Beschäftigt der Arbeitgeber mindestens drei Jugendliche, kommt ein Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen hinzu, § 48 JArbSchG.

Geeignet ist das Einstellen ins Intranet oder auch der Aushang am „Schwarzen Brett“ oder im Pausenraum. Nicht geeignet ist dagegen ein Aushang im Personal-

büro oder dem Büro des Vorgesetzten, da Arbeitnehmer dann nicht ungestört die Vorschrift lesen können. Darüber hinaus besteht bisher eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nur nach Spezialvorschriften, wie u. a. § 17 MiLoG, § 21a Abs. 8 ArbZG, § 6 GSA Fleisch (vgl. Wank in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2021, § 16 ArbZG Rdnr. 3 m. w. Bsp.).

## EUGH-URTEIL ZUR ARBEITSZEIT- ERFASSUNG

Aufgrund des Urteils des EuGH vom 14.5.2019 (CCOO, C-55/18, AuA 9/19, S. 548) muss der deutsche Gesetzgeber Arbeitgeber verpflichten, die gesamte Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter zu erfassen. Rechtsgrundlage für die höchstrichterliche Entscheidung auf EU-Ebene sind Art. 3, 5 und 6 RL 2003/88/EG sowie Art. 31 Abs. 2 GRC. Hintergrund der Entscheidung sind Erwägungen des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer sowie eine effektive Umsetzung von EU-Recht. Denn nur wenn die gesamte Arbeitszeit gemessen werde, könne die Einhaltung von Mindestruhezeiten und Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit durch die Mitgliedstaaten verhindert werden (EuGH, Ur. v. 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, Rdnr. 50, 56, 60, 71).

Die derzeitige Regelung des § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG reicht insoweit nicht aus. Eine richtlinienkonforme Auslegung des ArbZG kommt nach ganz überwiegender Meinung nicht in Betracht (Bayreuther, Gutachten, S. 18 ff.; Wank in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2021, § 16 ArbZG Rdnr. 9 m. w. N.; a. A. u. a. Schrader, NZA 2019, S. 1035, 1036). Ebenso wenig geht vom Urteil des EuGH eine unmittelbare Wirkung für private Arbeitgeber aus (Wank in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2021, § 16 ArbZG Rdnr. 9 m. w. N.; Bayreuther, Gutachten, S. 24; a. A. ArbG Emden, Ur. v. 20.2.2020 – 2 Ca 94/19, welches auf große Ablehnung stieß). Der Spielball zur Umsetzung der Richtlinienauslegung in nationales Recht liegt nunmehr seit knapp zwei Jahren beim deutschen Gesetzgeber.

Der EuGH sieht vor, dass der Gesetzgeber ein System einrichtet, mit dem die tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer gemessen werden kann. Konkrete Anforderungen stellt der EuGH nicht. Der Gesetzgeber muss lediglich „ein objektives, verlässliches und zugängliches System“ einführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann (EuGH, Ur. v. 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, Rdnr. 60). Ausdrücklich räumt der EuGH ein, dass „die Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs, sogar die Eigenheiten bestimmter Unternehmen, namentlich ihrer Größe“ bei einem System der Arbeitszeiterfassung berücksichtigt werden können (EuGH, Ur. v. 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, Rdnr. 63).

Damit verbleibt dem deutschen Gesetzgeber ein nicht zu unterschätzender Gestaltungsspielraum, wobei der Schutz der Sicherheit und der Arbeitnehmergesundheit den wirtschaftlichen Überlegungen – so der EuGH – nicht untergeordnet werden dürfen (EuGH, Ur. v. 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, Rdnr. 66).



### FEEDBACK

**Hat Ihnen der Beitrag gefallen? Sagen Sie uns Ihre Meinung! Alle Infos auf [www.auaplus.de](http://www.auaplus.de)**

Mit der Anforderung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems wird dem Arbeitgeber keine automatisierte Erfassung aufgezwungen. Vielmehr muss die Arbeitszeiterfassung funktionsfähig sein und dient einer Beweisfunktion des Arbeitnehmers. Arbeitszeiten müssen demnach kontinuierlich und täglich nachvollziehbar dokumentiert werden, also Angaben in Stunden und Minuten enthalten. Schätzungen reichen dagegen nicht aus. Auch eine Aufzeichnung im Papierformat, wie etwa der „klassische Stundenzettel“, ist daher möglich (Bayreuther, Gutachten, S. 33; Wank in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2021, § 16 ArbZG Rdnr. 11, 13 ff.).

Im Ergebnis müssen zukünftig

- Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit,
- Dauer der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit sowie
- Zeitausgleich bei Abweichungen von der Höchst Arbeitszeit

dokumentiert werden (Wank in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2021, § 16 ArbZG Rdnr. 13b; Bayreuther, Gutachten, S. 63, 41).

Aufgrund des Spielraums des deutschen Gesetzgebers könnten an kleine Unternehmen geringere Anforderungen gestellt werden (EuGH, Urt. v. 14.5.2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, Rdnr. 63; Höpfner/Daum, RdA 2019, S. 270, 279 f.).

Auch sind enge Ausnahmen denkbar für Tätigkeiten, bei denen die Arbeitszeit erst gar nicht gemessen werden kann, wie etwa bei leitenden Angestellten oder sonstigen Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis, Art. 17 Abs. 1 lit. a RL 2003/88/EG.

## AKTUELLE ENTWICKLUNGEN BEI DER NATIONALEN UMSETZUNG

Eine nationale Umsetzung der EuGH-Rechtsprechung ist noch nicht erfolgt. Aktuell gibt es somit noch keine Pflicht für Arbeitgeber, die Entscheidung des EuGH zu berücksichtigen oder umzusetzen. Auch hat der EuGH den Mitgliedstaaten keine Umsetzungsfrist gesetzt. Die Fraktion Die Linke (BT-Drs. 19/17134) stellte bereits im Februar 2020 den Antrag auf Umsetzung des EuGH-Urteils im Bundestag und blieb dabei ebenso erfolglos wie die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen (BT-Drs. 19/20585) im Juni 2020.

Dennoch zeichnet sich Bewegung ab. Das BMAS hat bereits einen Gesetzesentwurf zur Umsetzung der vom EuGH formulierten Vorgaben angekündigt und Prof. Dr. Bayreuther von der Universität Passau mit einem umfassenden Rechtsgutachten hinsichtlich des Änderungsbedarfs aufgrund des EuGH-Urteils beauftragt. Bayreuther erstellte einen konkreten Gesetzesentwurf, der vermutlich so oder so ähnlich in einem Gesetzesvorschlag des BMAS münden wird. Aufgenommen wurde der Entwurf von Bayreuther bereits spiegelbildlich an anderer Stelle, einem Gesetzesentwurf des BMAS zum mobilen Arbeiten, der eine Änderung der Gewerbeordnung vorsieht (abrufbar auf der Webseite des BMAS unter Downloads/Gesetze/Referentenentwerfe/ref-mobile-arbeit).

### 1. Entwurf von Prof. Dr. Bayreuther

Dieser Entwurf ist abrufbar unter: <https://efarbeitsrecht.net/wp-content/uploads/2020/02/Gutachten-Prof.-Bayreuther.pdf>:

„§ 16 Arbeitszeitanzeige

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit [sowie die Dauer der nach § 4 gewährten Ruhepausen] jeweils am Tag der Arbeitsleistung aufzuzeichnen.

[eventuell: (2) Soweit Arbeit über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinaus geleistet wird, sind die Ausgleichszeiträume nach den §§ 3, 6 Absatz 2, 11 Absatz 2 ArbZG zu dokumentieren.]

(3) Der Arbeitgeber kann die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer mit der Aufzeichnung der Arbeitszeit beauftragen [soweit dessen ungeachtet eine zuverlässige Erfassung der Arbeitszeit gesichert ist / soweit sich die tägliche Arbeitszeit nur auf diesem Weg erfassen lässt]. In diesem Fall hat der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer zur ordnungsgemäßen Führung der Aufzeichnungen anzuleiten. Der Arbeitgeber hat sich die Aufzeichnungen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aushändigen zu lassen, diese in angemessene[m] Umfang zu kontrollieren und die übermittelten Daten innerhalb einer Woche nach ihrem Erhalt so aufzubereiten, dass sie den Anforderungen des Absatz 1 genügen.

(4) Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführte Zeiterfassung Einsicht zu nehmen.

[eventuell: (5) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann [im Einvernehmen mit ... durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die Verpflichtung des Arbeitgebers nach Absatz 1 für bestimmte Wirtschaftsbereiche, Wirtschaftszweige oder Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erweitern, soweit dies erforderlich ist, um verlässliche Aufzeichnungen herbeizuführen oder diese erleichtern, wenn dessen ungeachtet sichergestellt ist, dass die täglichen Arbeitszeiten zuverlässig erfasst werden. Eine solche Verordnung kann auch die Übertragung der Verpflichtung des Arbeitgebers an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Absatz 3 zum Gegenstand haben.

(6) Der Arbeitgeber hat ein Verzeichnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben.

(7) Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.“

### 2. Praktische Bedeutung für Arbeitgeber

Der Entwurf von Bayreuther sieht vor, dass Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeiten sowie der gewährten Ruhepausen am Tag der Arbeitsleistung erfasst werden müssen. Ein nachträgliches Dokumentieren der Arbeitszeit, wie etwa per Stundenzettel, der am Ende der Woche erstellt wird, ist nicht vorgesehen. Damit sind die Anforderungen höher als bspw. nach § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG. Bayreuther erhofft sich durch die tägliche

Aufzeichnung eine objektivere und verlässlichere Dokumentation (Bayreuther, Gutachten, S. 43 f.).

Weiterhin ist eine Übertragung der Dokumentationspflicht auf den Arbeitnehmer ausdrücklich vorgesehen. Dies wird aktuell bereits im Rahmen des § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG zulässigerweise praktiziert (Wank in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl. 2021, § 16 ArbZG Rdnr. 5). Dadurch lässt sich auch eine Arbeitszeiterfassung von Außendienstmitarbeitern oder Mitarbeitern im Homeoffice realisieren, die ihre Arbeitszeiten selbstständig notieren und danach dem Arbeitgeber mitteilen. Der Arbeitgeber kann sich dadurch zum Teil entlasten. Die Verantwortung wird aber auch dann bei ihm verbleiben, da er die übermittelten Daten kontrollieren muss. Ein genauer Umfang der Kontrolle wurde nicht vorgeschlagen. Praxisnah und wünschenswert wäre allein die Anforderung an den Arbeitgeber, stichprobenartige Kontrollen durchzuführen, um den bereits so hinzukommenden Bürokratieaufwand überschaubar zu halten (vgl. Bayreuther, Gutachten, S. 40.; Heuschmid, NJW 2019, S. 1853). Eine Gegenzeichnung der Aufzeichnungen des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber soll aber nicht erforderlich sein (Bayreuther, Gutachten, S. 40). In der Form der Dokumentation sieht der Entwurf ebenso wenig Einschränkungen vor, sodass die Zeiterfassung durch Stundenzettel, Excel-Tabellen, Stempeluhren, elek-

tronische Zugangsausweise, Zeitkarten und auch Apps möglich ist (Bayreuther, Gutachten, S. 36 ff.). Beispielsweise stellt das BMAS seine frühere Zeiterfassungs-App „einfach erfasst“ als OpenSource-Software für Entwickler zur Verfügung.

Daneben wird dem Arbeitnehmer ein Einsichtsrecht in die über ihn geführte Zeiterfassung gewährt, wodurch der Arbeitnehmer in seinem Anspruch auf Einhaltung der Höchstarbeitszeit geschützt wird (Bayreuther, Gutachten, S. 52 ff.). Die Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat bleibt daneben weiterhin bestehen, § 80 Abs. 2 Satz 1, Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Ebenso wie im Rahmen des aktuellen § 16 Abs. 2 Satz 2 ArbZG, ist eine Aufbewahrung der Dokumentation von zwei Jahren erforderlich.

Darüber hinaus ist eine Befugnis zum Erlass von Rechtsverordnungen durch das BMAS vorgesehen. Dadurch kann die Dokumentationspflicht erweitert oder erleichtert werden, sofern die zuverlässige Erfassung der täglichen Arbeitszeiten sichergestellt ist. Denkbar sind insbesondere Erleichterungen für Kleinbetriebe oder bestimmte Branchen, um den europäisch zugelassenen Gestaltungsspielraum einzeln festzulegen (ablehnend für vollständige Aufhebung der Erfassungspflicht: Bayreuther, Gutachten, S. 50 f.). Einen ähnlichen Regelungsspielraum sieht bereits § 17 Abs. 3 MiLoG vor.

Anzeige



**Die E-Flotte von A bis Z**  
Den Mobilitätsbedarf flexibel managen

Wolfgang Wieduwild

NEU

huss

Neue Mobilität

## E-Mobilität im Fuhrpark

**Der Praxisratgeber für Entscheider im Unternehmen sowie für interessierte Mitarbeiter.**

Das vorliegende Buch kombiniert die Fuhrparkpraxis mit ausführlichen Infos zur Elektromobilität: Verständlich vermitteltes Fuhrparkwissen, ausführlich, vorurteilsfrei und top aktuell.

**Aus dem Inhalt:**

- Wirtschaftlichkeit und Potenzial
- Steuerliche Aspekte
- Der richtige Ansatz zur Einführung
- Die Fahrzeugflotte – Heute und Morgen
- Grundwissen Technik Elektroauto
- Ladekarten, Lade-Apps und Abrechnung
- Alles rund ums Laden: Technik, Batterie, Infrastruktur
- Ladestrategien und Sicherheit
- Mobilitätskonzepte
- Glossar wichtiger Begriffe

Format DIN A5, Paperback, 120 Seiten  
Bestell-Nr. 28300 € **38,50**  
**E-Book:** Bestell-Nr. 283009 € 30,75

Preise freibleibend zuzügl. MwSt. und Versandkosten. Es gelten die Lieferbedingungen der HUSS-VERLAG GmbH unter [www.huss-shop.de](http://www.huss-shop.de).



HUSS-VERLAG GmbH · 80912 München  
Tel. +49 (0)89/323 91-317 · Fax -416 · [shop@hussverlag.de](mailto:shop@hussverlag.de)

**[www.huss-shop.de](http://www.huss-shop.de)**

## UNSERE AUTOREN



**Dr. Dagmar Unger-Hellmich**  
Rechtsanwältin und  
Fachanwältin für Arbeitsrecht,  
Partnerin, Korn & Letzas  
Rechtsanwälte PartG mbB,  
Leipzig



**Miriam Schütz**  
Rechtsreferendarin,  
Korn & Letzas Rechtsanwälte  
PartG mbB, Leipzig

Bereits jetzt können Überlegungen getroffen werden, welche Art der Dokumentation für das jeweilige Unternehmen und die jeweiligen Mitarbeiter geeignet erscheinen oder ob bestehende Zeiterfassungssysteme angepasst werden müssen.

### 3. Sonderfall: Vertrauensarbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit wird durch das Urteil des EuGH, entgegen der vielfach geäußerten Befürchtungen, nicht per se unmöglich. Arbeitgeber können weiterhin auf eine feste Präsenzzeit verzichten und die Arbeitnehmer selbst entscheiden lassen, wann sie ihre tägliche Arbeit beginnen und beenden. Anders ist dies bei Modellen, bei denen die Beschäftigten keinerlei Nachweispflicht unterliegen, ob und wie viel sie an einem Tag arbeiten. Dies wird nicht mehr ohne Weiteres durchführbar sein, da zukünftig gerade eine konkrete, tägliche Arbeitszeiterfassung erforderlich sein wird. Es muss die gesamte Arbeitszeit vollständig dokumentiert werden. Findet eine Dokumentation der Arbeitszeit, ggf. sogar durch den Mitarbeiter selbst, statt, so kann dieser weiterhin flexibel im Rahmen der Grenzen des ArbZG seine Arbeitszeit verteilen (vgl. Bayreuther, Gutachten, S. 49).

Etwaige Betriebsvereinbarungen zur Vertrauensarbeitszeit sollten jetzt schon gesichtet und dann nach der Umsetzung in deutsches Recht aktualisiert werden.

## BETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG BEI ELEKTRONISCHER ZEITERFASSUNG

Sofern eine Form der elektronischen Zeiterfassung gewählt wird, tritt neben die Informationspflicht (§ 80 Abs. 2, 1 Nr. 1 BetrVG) ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Eine frühzeitige Betriebsvereinbarung hinsichtlich einer etwaigen elektronischen Arbeitszeiterfassung und bezogen auf die Zweckbestimmung der Datenverarbeitung, Art und Weise der Zeiterfassung, ggf. Differenzierung nach Zugriffsrechten und Schnittstellen mit anderen Systemen im Betrieb, wie etwa der Lohnabrechnung, würde bereits im Vorhinein Transparenz im Unternehmen schaffen (Richnow/Hördt, ArbRAktuell 2021, S. 8, 9 f.).

## DATENSCHUTZRECHTLICHE ERWÄGUNGEN

Bei der Aufzeichnung von Arbeitszeit, Beginn, Ende und Ruhezeiten handelt es sich um das Erfassen und Verarbeiten personenbezogener Daten i. S. d. DSGVO, Art. 2 Abs. 1, Art. 4 Nr. 1, 2 DSGVO. Die Erfassung und Verarbeitung sind aber gerechtfertigt, da dies der Einhaltung der Arbeitszeitrichtlinie dient, auf die sich das EuGH-Urteil stützt, Art. 6 Abs. 1 lit. c, Abs. 3 Satz 1 lit. a DSGVO.

Eine Technologie, die fortdauernd eruiert, ob und wann die Mitarbeiter für den Arbeitgeber tatsächlich tätig sind, wäre jedoch unverhältnismäßig und daher unzulässig (Bayreuther, Gutachten, S. 34 ff., 61; BAG, Urt. v. 27.7.2017 – 2 AZR 681/16, AuA 1/18, S. 52). Ebenso unverhältnismäßig wäre der Einsatz biometrischer Daten, wie eines

Fingerabdrucks, zur Identifikation bei Zeiterfassungsgeräten (LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 4.6.2020 – 10 Sa 2130/19).

## KEIN WEGFALL ANDERER AUFZEICHNUNGSPFLICHTEN

Bereits jetzt gibt es eine Vielzahl unterschiedlicher Aufzeichnungspflichten (s. o.). Diese werden nicht automatisch mit der bevorstehenden Neuregelung im ArbZG wegfallen. Insbesondere Überschneidungen im Entsende- oder Mindestlohnrecht würden sich hinsichtlich der Dokumentationspflicht als weitgehend identisch erweisen. Allein eine Aufhebung wird aber nicht erfolgen, da etwa Ausnahmen im Arbeitszeitrecht möglicherweise nicht auf das Mindestlohnrecht übertragen werden sollen. Es verbleibt die Hoffnung, dass der Gesetzgeber die Konkurrenz zwischen Spezialgesetzen und der umfassenden Pflicht zur Arbeitszeiterfassung erkennt und regelt, damit der bürokratische Mehraufwand überschaubar bleibt (vgl. Bayreuther, Gutachten, S. 53 f.).

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR ARBEITGEBER

Das EuGH-Urteil und die Beauftragung von Bayreuther zum Verfassen eines Rechtsgutachtens durch das BMAS zeigen, dass für die Arbeitgeber künftig Handlungsbedarf bestehen wird. Das Thema Zeiterfassung sollte vor diesem Hintergrund proaktiv und frühzeitig angegangen werden, insbesondere um zu eruieren, welches System für welche Arbeitnehmergruppen am praktikabelsten ist. Mit Blick auf flexible Arbeitszeitmodelle, wie Vertrauensarbeitszeit oder Homeoffice, können individuelle Arbeitszeiterfassungssysteme attraktiv sein.

Bei der Wahl des Zeiterfassungssystems werden viele Möglichkeiten für Arbeitgeber zur Option stehen, wie u. a. Apps, Stechuhren, Stundenzettel etc., schließlich gibt es bereits jetzt zahlreiche Angebote von Beratungs- und IT-Unternehmen. Dabei sollte der Betriebsrat frühzeitig eingebunden werden.

## FAZIT

Es bleibt offen, wann eine Neuregelung des ArbZG kommt. Womöglich wird die Umsetzung des EuGH-Urteils auch erst in der nächsten Legislaturperiode erfolgen, da das Wahljahr 2021 bevorsteht und die Corona-Pandemie die Politik beherrscht.

Dennoch werden Arbeitgeber langfristig ein System der Arbeitszeiterfassung mit dem damit verbundenen bürokratischen Mehraufwand einrichten müssen. Dies bietet aber auch eine Chance, die Arbeitszeitgestaltung neu zu überdenken.

So antiquiert die Entscheidung des EuGH mit Blick auf eine moderne, selbstbestimmte Arbeitswelt erscheinen mag – sie hat doch etwas Gutes: Aufgrund des Gestaltungsauftrags für den deutschen Gesetzgeber kommt endlich neuer Schwung in die Arbeitszeitdebatte. ■

KUG inklusive!

# Ideal für Ihr Unternehmen.

Die Entgeltabrechnungs-Software 2021 von Stollfuß



## Darum geht es:

- Einfache und schnelle Entgeltabrechnung durch vorgefertigte Entgeltbestandteile und leichtverständlichen Programmablauf
- Kostenfreies DEÜV-Modul
- Kurzarbeit inklusive elektronischen Leistungsanträgen
- Anlage von bis zu 3 Arbeitgebern
- GKV-zertifiziert
- Auch als Version bis zu 10 Arbeitgeber/ unbegrenzte Arbeitgeber verfügbar



### Stotax Gehalt und Lohn 2021

Software, CD-ROM  
Einzellizenz, Version bis zu 3 Arbeitgeber  
Preis € 183,-  
ISBN 978-3-08-111045-5

[www.stotax-software.de](http://www.stotax-software.de)

Jetzt bestellen!



**STOTax**  
Stollfuß Medien