

## Das Ende der Vertrauensarbeitszeit? Das „Stechuhr-Urteil“ des EUGH und die gesetzliche Verpflichtung zur Einführung eines Zeiterfassungssystems nach dem BAG

Mit Urteil vom 14.05.2019 (C-55/18) entschied der EuGH in einer Grundsatzentscheidung, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber zur Einführung eines Arbeitszeitsystems verpflichten müssen. Eine Umsetzung durch den deutschen Gesetzgeber in nationales Recht erfolgte bis heute nicht. Nun hat das BAG in seinem Beschluss vom 13.09.2022 (1 ABR 22/21) die arbeitgeberseitige Verpflichtung zur Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems durch eine unionsrechtskonforme Auslegung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG festgestellt. Die Entscheidungsgründe sind noch nicht veröffentlicht, doch schon die Pressemitteilung des BAG zu dieser Entscheidung schlägt hohe Wellen. Im Folgenden soll aufgezeigt werden, welche konkreten Handlungspflichten sich für Arbeitgeber ergeben.

Die fehlende Umsetzung des „Stechuhr-Urteils“ des EuGH zur verpflichtenden Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems durch Arbeitgeber löste bislang ob der ausbleibenden Umsetzung in Deutschland Spekulationen und Unsicherheit hinsichtlich der Verpflichtung selbst sowie deren inhaltlichen und technischen Anforderungen aus. Nachdem sich bereits einzelne Arbeitsgerichte in ihren Entscheidungen auf das EuGH-Urteil beriefen, bestand Unklarheit darüber, ob und wie Arbeitgeber der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung bereits vor der Umsetzung durch den Gesetzgeber nachkommen sollten. Mit seiner Entscheidung vom 04.05.2022 (5 AZR 359/21) hat das BAG hierzu bereits geklärt, dass die Grundsätze zur Verteilung der Darlegungs- und Beweislast in Verfahren zur Überstundenvergütung unabhängig von der unionsrechtlichen Verpflichtung zur Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems weiterhin gelten. Der Gesetzgeber blieb dennoch bis zuletzt untätig, obwohl der Umsetzungsauftrag unverändert bestand. Mit Beschluss vom 13.09.2022 (1 ABR 22/21) hat das BAG nun richtungsweisend festgestellt, dass Arbeitgeber durch den unionsrechtskonform auszulegenden § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG dazu verpflichtet sind, ein System einzuführen, mit dem die Erfassung der geleisteten Arbeitszeit der Arbeitnehmer:innen möglich ist. Der Betriebsrat habe für die Einführung eines Systems der (elektronischen) Arbeitszeiterfassung kein Initiativrecht, da ein solches nach § 87 BetrVG nur bestehe, wenn und soweit die betriebliche Angelegenheit nicht schon gesetzlich geregelt ist – was vorliegend nach der Auslegung des BAG eben der Fall ist. Inhaltliche und technische Anforderungen an das System sind anscheinend – und richtigerweise – nicht Gegenstand der Entscheidung des BAG. Auch eine Umsetzungsfrist für die Einführung eines Zeiterfassungssystem gibt es nicht.

### Welche inhaltlichen Vorgaben gibt das EuGH-Urteil vor?

Ausgangspunkt für die Einführung eines generellen Zeiterfassungssystems war eine Vorlagefrage des spanischen nationalen Gerichtshofs mit dem Inhalt, ob Arbeitgeber nach dem spanischen Recht dazu verpflichtet seien, Überstunden der Mitarbeiter:innen zu dokumentieren und ob die Dokumentation mit der Europäischen RL 2003/88/EG (ArbZ-RL) und der Grundrechtecharta (GRCh) vereinbar sei. Mit Urteil vom 14.05.2019 entschied der EuGH, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber dazu verpflichten müssen, ein „objektives, verlässliches und zugängliches System“ einzurichten mit dem die von einem jedem bzw. einer jeden Beschäftigten geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Dies sei zur Überwachung der Einhaltung von Mindestruhezeiten und wöchentlicher Höchstarbeitszeit unerlässlich. Die bloße Dokumentation von Überstunden würde dem nicht gerecht. Dieser Aufforderung ist der deutsche Gesetzgeber bislang nicht gefolgt.

---

## **Welche Rechtslage ergibt sich durch die Auslegung des ArbSchG?**

Die unionsrechtskonforme Auslegung des BAG im Hinblick auf § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG bestätigt die bestehende gesetzliche Pflicht der Arbeitgeber, ein Zeiterfassungssystem für die Arbeitnehmer:innen einzuführen. Das gilt unabhängig davon, ob ein Unternehmen durch einen Betriebsrat mitbestimmt wird. Bisher konnten Arbeitgeber davon ausgehen, lediglich eine Aufzeichnungspflicht für Arbeitszeiten, die über werktägliche Arbeitszeiten nach § 3 S. 1 ArbZG hinausgehen (§16 Abs. 2 ArbZG), zu haben. Weitergehende Dokumentationspflichten bestanden nur in wenigen, praktisch aber durchaus relevanten, Ausnahmefällen wie z.B. dem kürzlich geänderten § 6 des Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft, durch § 17 MiLoG oder § 19 AEntG.

## **Sollte der Gesetzgeber aktiv werden?**

Durch seinen Beschluss vom 13.09.2022 schafft das BAG nun durch seine unionsrechtskonforme Auslegung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG eine gesetzlich normierte Pflicht der Arbeitgeber, ein Arbeitszeiterfassungssystem einzuführen. Das BAG räumt damit nun letzte Zweifel einer gesetzlich verbindlichen Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung aus. Ungeachtet dessen sollte der Gesetzgeber dennoch für Rechtssicherheit sorgen und vor allem bei der Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung tätig werden. Hierdurch kann er dazu beitragen, insbesondere das Spannungsverhältnis zwischen modernen Arbeits(zeit)konzepten und dem Arbeitsschutz der Arbeitnehmer:innen zu lösen. Insoweit ist die Ankündigung der Regierung, zeitnah gesetzliche Regelungen für eine unbürokratischen Arbeitszeiterfassung erlassen zu wollen, zu begrüßen.

## **Wird es weiterhin Vertrauensarbeit geben?**

Vertrauensarbeitszeit dürfte weiterhin möglich sein. Vertrauensarbeitszeit bedeutet, dass Arbeitgeber lediglich den Umfang der wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit vorgeben, den einzelnen Arbeitnehmer:innen jedoch grundsätzlich die eigenständige Einteilung der Arbeitszeit überlassen. Arbeitgeber können hierfür einen Gestaltungsspielraum bei der Ausgestaltung der Zeiterfassung nutzen. Das BAG hat lediglich das „Ob“ der Zeiterfassung festgestellt, also die Verpflichtung zur Einführung eines Zeiterfassungssystems vorgegeben. Es hat auch nicht vorgegeben, dass die Arbeitszeiten aller Arbeitnehmer:innen durch den Arbeitgeber zu erfassen sind. Arbeitgeber sollten aber unabhängig davon den Arbeitsschutz im Blick behalten. Eine Kontrolle der Arbeitnehmer:innen, der zu einer Beschränkung von deren Freiheiten führt, muss sich daraus nicht ergeben. Die Erkennbarkeit und genaue Nachvollziehbarkeit der geleisteten Arbeitszeit könnte manche Arbeitnehmer:innen jedoch dazu bringen, die Arbeitsbelastung und Arbeitszeit beschränken zu wollen oder eine höhere Vergütung zu fordern.

## **Welche Regelungsansätze des deutschen Gesetzgebers sind erwartbar?**

Orientieren könnte sich der Gesetzgeber bspw. an dem neuen § 6 GSA Fleisch oder am Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Änderung des MiLoG. Hiernach müssen durch die Arbeitgeber Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit jeweils am Tag der Arbeitszeit elektronisch und manipulationssicher aufgezeichnet und diese Aufzeichnung elektronisch aufbewahrt werden. Der Referentenentwurf zum Mobile Arbeit Gesetz (MAG) vom 14.01.2021 verweist zudem ausdrücklich darauf, dass eine Aufzeichnungspflicht auf die Arbeitnehmer:innen delegiert werden könne.

## **Was haben Arbeitgeber nun zu tun?**

Arbeitgeber sind zunächst nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmer:innen geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Das System sollte ein „objektives, verlässliches und zugängliches System“ sein. Diejenigen Arbeitgeber, die bisher noch kein entsprechendes System der Zeiterfassung vorhalten, sind nun grundsätzlich dazu verpflichtet, ein solches einzuführen. Allerdings sollten vor der konkreten Ausgestaltung die Entscheidungsgründe des BAG abgewartet werden, da darin die Anforderungen an ein solches System konkreter beschrieben sein könnten. Außerdem sollten Arbeitgeber im Blick behalten, ob der Gesetzgeber sich des Themas annimmt.

## **Sollte der Betriebsrat eingebunden werden?**

Die Erarbeitung eines Arbeitszeiterfassungssystems sollte bei mitbestimmten Unternehmen in Zusammenarbeit mit den Betriebsräten erfolgen, auch wenn diesen kein Initiativrecht oder ein betriebliches Mitbestimmungsrecht im Hinblick auf die Einführung („ob“) eines Zeiterfassungssystems zusteht. Anders kann es bei der Ausgestaltung der Zeiterfassungssysteme („wie“) sein. Die Betriebsräte und Gewerkschaften sollten daher frühzeitig eingebunden werden, da auch die Anpassung bereits bestehender Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge hinsichtlich der Arbeitszeiterfassung erforderlich werden könnte.

## **Welche Konsequenzen drohen?**

Eine maßgebliche Folge der Entscheidung ist die regulatorische Ausprägung. Die Einhaltung und Überwachung des Arbeitszeitgesetzes werden mit der BAG-Entscheidung transparent und nachprüfbar. Zeiterfassungssysteme können zukünftig von den Arbeitsschutzbehörden eingefordert werden. Die Verpflichtung der Einhaltung von Arbeitszeiten wird daher zukünftig verstärkt in die Compliance-Systeme einfließen. Arbeitgeber sollten in der Lage sein, rechtzeitig einzuschreiten, wenn die Höchstarbeitszeiten sowie Pausen- und Ruhezeiten durch Arbeitnehmer:innen nicht eingehalten werden. So stellt beispielsweise ein Verstoß gegen die Höchstarbeitszeit schon jetzt eine Ordnungswidrigkeit im Sinne von § 22 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG dar, welche mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 Euro geahndet werden kann.

## **Fazit**

Das BAG kam dem Gesetzgeber zuvor und hat durch eine unionsrechtskonforme Auslegung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG eine rechtliche Verpflichtung zur Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems identifiziert. Diejenigen Arbeitgeber, die noch kein entsprechendes System der Zeiterfassung vorhalten, sind nun dem Grunde nach dazu verpflichtet, ein solches einzuführen. Gerne informieren wir Sie über Neuerungen, die sich aus dem aktiv werden des Gesetzgebers oder den Entscheidungsgründen des BAG im Zusammenhang mit diesem Thema ergeben.

## **Ansprechpartner:**

André Kock  
Tel: +49 (0)40 360994-5035

[andrecock@kpmg-law.com](mailto:andrecock@kpmg-law.com)

Dr. Stefan Middendorf  
Tel: +49 211 415597316  
[smiddendorf@kpmg-law.com](mailto:smiddendorf@kpmg-law.com)