

*Rechtsanwalt Dr. Ulrich Sittard – Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Freshfields Bruckhaus Deringer Rechtsanwälte Steuerberater PartG mbB*

## **„Rechtsfragen eines Zeiterfassungsgesetzes“**

Vortrag am 6. Juli 2023

Rechtsanwalt Dr. Sittard von der Kanzlei Freshfields Bruckhaus Deringer referierte zum Thema „Rechtsfragen eines Zeiterfassungsgesetzes“, welches aufgrund des Referentenentwurfs zur Neufassung des Arbeitszeitgesetzes vom 18. April 2023 besonders aktuell war. Die Rechtsprechung des EuGH und des BAG zur Zeiterfassung sowie der Referentenentwurf prägen derzeit die Diskussion. Dr. Sittard wies jedoch darauf hin, dass auch die Auswirkungen des veränderten Bewerbermarktes und moderner Arbeitsformen auf die Arbeitszeiterfassung von besonderem Interesse seien.

Dr. Sittard beleuchtet zunächst die nationalen und unionsrechtlichen Vorgaben zur Arbeitszeit. Auf nationaler Ebene seien insbesondere die allgemeinen Vorgaben des ArbZG zu beachten, wie etwa die Regelungen zur täglichen Höchstarbeitszeit und zu den erforderlichen Ruhepausen. Darüber hinaus sehe das nationale Recht bereits jetzt ausdrückliche Aufzeichnungspflichten vor (z.B. § 16 Abs. 2 ArbZG, § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG, § 6 Abs. 1 GSA-Fleisch). Auf unionsrechtlicher Ebene enthalten insbesondere Art. 31 GRCh und die Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) Vorgaben zur Arbeitszeit.

Ausgangspunkt für den Referentenentwurf zur Neufassung des Arbeitszeitgesetzes sei die „CCOO-Entscheidung“ des EuGH vom 14. Mai 2019. Darin habe der EuGH entschieden, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber zur Einrichtung eines Systems verpflichten müssen, mit dem die tägliche Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers objektiv und zuverlässig gemessen werden kann. Diese Entscheidung entfalte zwar keine unmittelbare Wirkung. Die nationalen Gerichte seien aber zu einer unionsrechtskonformen Auslegung verpflichtet.

In Anlehnung an die „CCOO-Entscheidung“ habe das BAG mit Beschluss vom 13. September 2022 entschieden, dass Arbeitgeber verpflichtet seien, den Beginn, die Dauer und das Ende der täglichen Arbeitszeit zu erfassen. Eine solche Verpflichtung ergebe sich nicht aus § 16 Abs. 2 ArbZG, sondern aus einer unionsrechtskonformen Auslegung des § 3 Abs. 2 ArbSchG. Nach Ansicht von Dr. Sittard füge sich diese Entscheidung nicht in die bestehende Gesetzessystematik ein. Die Systematik des Arbeitszeitrechts mache deutlich, dass eine Pflicht zur vollständigen Arbeitszeiterfassung nur in Ausnahmefällen bestehen solle.

Im April 2023 habe das BMAS einen Referentenentwurf zur Neufassung des Arbeitszeitgesetzes vorgelegt, um die Rechtsprechung des BAG umzusetzen. Die Rechtsprechung des BAG regle zwar Pflicht zur Arbeitszeiterfassung, diese sei jedoch nicht sanktionsbewehrt. Bislang könne nur der Betriebsrat durch Anrufung der Einigungsstelle Druck auf den Arbeitgeber ausüben, ein entsprechendes

Zeiterfassungssystem einzuführen. Hiergegen bestehen insofern Bedenken, als dass dem Betriebsrat nach dem Beschluss des BAG vom 13. September 2022 kein Initiativrecht zur Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems zustehe.

Der Referentenentwurf verpflichte den Arbeitgeber, den Beginn, das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen (§ 16 Abs. 2 RefE). Die Erfassung der Arbeitszeit müsse am Tag der Arbeitsleistung in elektronischer Form erfolgen, um die Verlässlichkeit der Arbeitszeiterfassung zu gewährleisten. Ausnahmen seien nur unter engen Voraussetzungen zulässig (z.B. bei Vorliegen einer Tariföffnungsklausel oder in Betrieben mit bis zu 10 Arbeitnehmern). Der Arbeitgeber dürfe die Aufzeichnungspflicht zwar auf die Arbeitnehmer oder Dritte delegieren, bleibe aber für die Aufzeichnung verantwortlich (§ 16 Abs. 3 RefE). Die aufgezeichneten Arbeitszeiten habe der Arbeitgeber den Arbeitnehmern auf Verlangen zur Verfügung zu stellen (§ 16 Abs. 5 RefE) und für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre, aufzubewahren (§ 16 Abs. 6 RefE). Für Verstöße gegen diese Pflichten sehe § 22 Abs. 2 RefE eine Geldbuße von bis zu 30.000 Euro vor.

Der Referentenentwurf erfasse zunächst alle Arbeitnehmer, auf die das ArbZG Anwendung findet. Nicht erfasst werden leitende Angestellte i.S.d. § 18 ArbZG i.V.m. § 5 Abs. 3 BetrVG. Darüber hinaus lasse Art. 17 der Arbeitszeit-RL Abweichungen vom Arbeitszeitrecht zu, soweit dies wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit erforderlich ist. Auch wenn der nationale Gesetzgeber von dieser Abweichungsmöglichkeit keinen Gebrauch macht, sei die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung mit der richterlichen Unabhängigkeit (Art. 97 Abs. 1 GG) unvereinbar und gelte daher nicht für Richter. Auch in der Anwaltschaft können Berufspflichten mit den arbeitszeitrechtlichen Vorgaben kollidieren. Der Deutsche Anwaltverein setze sich daher für eine Bereichsausnahme für die Anwaltschaft ein. Das BMAS habe jedoch erkennen lassen, dass Bereichsausnahmen für bestimmte Berufsgruppen nicht vorgesehen seien.

Zusammenfassend seien nach Ansicht von Dr. Sittard viele Regelungen im Referentenentwurf zur Neufassung des Arbeitszeitgesetzes überarbeitungsbedürftig. Die vorgesehenen gesetzlichen Regelungen seien nicht hinreichend flexibel. Relevante Fragen des Arbeitszeitrechts werden bislang weder im Referentenentwurf noch in der Diskussion ausreichend behandelt (z.B. materieller Inhalt des Arbeitszeitbegriffs). Insgesamt sei der Referentenentwurf in der derzeitigen Fassung daher abzulehnen. Vielmehr bedürfe es einer gesetzlichen Regelung, die den Erfordernissen der modernen Arbeitswelt hinreichend Rechnung trägt.

Felix Norbury  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter