

# UNTERNEHMEN MÜSSEN ARBEITSZEIT IHRER MITARBEITER VOLLSTÄNDIG ERFASSEN – AKTUELLES URTEIL ÄNDERT RECHTSLAGE IN DEUTSCHLAND

---

Unternehmen in Deutschland sind dazu verpflichtet ein System einzuführen, mit dem die von Mitarbeitern geleistete Arbeitszeit vollständig erfasst werden kann. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 13. September 2022 entschieden. Damit überrascht das BAG den deutschen Gesetzgeber, der seit dem viel beachteten Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus dem Jahr 2019 zur Einführung einer Arbeitszeiterfassung erst im Laufe der Legislaturperiode eine Gesetzesanpassung plante. Das BAG urteilte, dass nicht nur wie bisher gesetzlich ausdrücklich vorgesehen Überstunden erfasst werden müssen; vielmehr ist danach das Arbeitsschutzgesetz schon jetzt so zu verstehen, dass Unternehmen jeder Größe sämtliche Arbeitszeiten (Beginn und Ende der Arbeit sowie Pausenzeiten) aller Mitarbeiter erfassen müssen.

## Wichtige Fragen zur Umsetzung bleiben offen

Damit besteht für Unternehmen in Deutschland, die noch keine Arbeitszeiterfassung nutzen, Handlungsbedarf. Wie ein solches System zur Arbeitszeiterfassung konkret auszusehen hat, ist derzeit noch unklar (denn noch liegen die Entscheidungsgründe des Urteils nicht vor). Im Gesetz selbst findet sich dazu kein konkreter Anhaltspunkt, das BAG meint, allgemeine Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes sind so auszulegen, dass eine Arbeitszeiterfassung aus Gründen des Arbeitsschutzes erforderlich ist.

Es ist aber davon auszugehen, dass Unternehmen auch künftig die Erfassung der Arbeitszeit an die Mitarbeiter übertragen können (z. B. per Excel-Tabelle). Häufiger werden hier wohl aber Apps und Stechuhren zum Einsatz kommen. Entscheidend ist, dass das System zur Arbeitszeiterfassung objektiv, zuverlässig und zugänglich ist. Daher wird eine Kontrolle der Aufzeichnungen unverzichtbar sein. Abzuwarten bleibt, wie dies bei vereinbarter Vertrauensarbeitszeit, die grundsätzlich keine Erfassung der Arbeitszeit kennt, praktisch gehandhabt werden soll. Hier sieht sich der Gesetzgeber nun wie im Koalitionsvertrag vorgesehen veranlasst, eine entsprechende Regelung einzuführen.

Die künftige Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeit dürfte bei Arbeitgebern nicht auf ein einhelliges Echo stoßen. Neben den zusätzlichen Kosten dürfte es für Unternehmen, die ihre Mitarbeiter über die geschuldeten oder gar gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten in Anspruch genommen haben, nun kritischer werden, diese Praxis fortzusetzen. Für andere Arbeitgeber eröffnet die Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeiten nun die Möglichkeit, ihr Bedürfnis nach Erfassung der Arbeitszeiten im Home-Office unter Hinweis auf die vom BAG formulierten Vorgaben leichter zu begründen.

## Praxishinweise

- Arbeitgeber, die bislang über kein System zur Arbeitszeiterfassung ihrer Arbeitnehmer verfügen, müssen handeln, um sich rechtskonform zu verhalten. (Noch) drohen bei Verstößen nicht automatisch Bußgelder, jedoch sind Anordnungen im Einzelfall möglich, bei deren Zuwiderhandlung dann Bußgelder bis zu jeweils EUR 30.000,00 drohen. Zudem könnte der Gesetzgeber noch eine entsprechende Rechtsverordnung mit Bußgeldern erlassen.
- Ein beim Arbeitgeber gebildeter Betriebsrat kann nun im Rahmen der Nichteinhaltung des Arbeitsschutzgesetzes auch das Fehlen einer Zeiterfassung monieren. Gerichtlich durchsetzen kann er die Einführung allerdings nicht, wie das BAG entschied.

- Auch bei künftig obligatorischer Zeiterfassung dürfte das Fehlen einer solchen keine Auswirkungen auf die Beweislast im Überstundenprozess haben. Nicht selten versuchten Mitarbeiter, Überstunden einzuklagen und dabei das Fehlen einer Zeiterfassung gegen das Unternehmen zu verwenden, wenn sie die angeblich geleisteten Überstunden nicht im Detail nachweisen konnten. Das BAG begründet seine aktuelle Entscheidung aber mit der unionsrechtskonformen Auslegung einer bestehenden deutschen Norm zum Arbeitsschutz, nicht zur Arbeitszeit. Entsprechend dürfte das BAG bei seiner Linie bleiben, wonach es dem Arbeitnehmer obliegt, nicht nur die geleisteten Überstunden sowie auch die Anordnung, Duldung oder Billigung durch den Arbeitgeber im Streitfall darzulegen und zu beweisen.
- Ebenso dürfte es Arbeitnehmer, die (vermeintlich) durch Überstunden einen „burn-out“ erlitten haben, den Arbeitgeber wegen einer fehlenden Zeiterfassung schadenersatzpflichtig machen können, dürfte schwierig bleiben.
- Soweit bereits die Arbeitszeiterfassung auf Arbeitnehmer übertragen worden ist, muss (auch weiterhin) sichergestellt werden, dass die Erfassung regelmäßig arbeitgeberseitig geprüft wird. Eine Herausforderung wird die Umsetzung dieser BAG-Entscheidung insbesondere für Arbeitgeber, die derzeit auf Vertrauensarbeitszeitmodelle setzen. Dieses arbeitgeber- wie arbeitnehmerseitig geschätzte Instrument wird aufgrund der nunmehr klagelastigen Pflicht zur Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems eine (zumindest technisch) erhebliche Einschränkung erfahren.

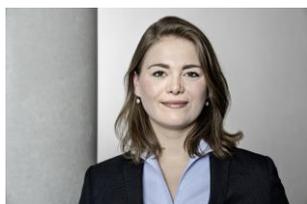
In der Praxis sollte bei der Einführung der Arbeitszeiterfassung insbesondere die passende Kommunikation gegenüber der Belegschaft im Fokus stehen, um für Akzeptanz der gesetzlich geforderten Einführung und damit für den Erfolg eines solchen Systems zu werben. Eine besondere Rolle wird die Arbeitszeiterfassungspflicht vor allem bei der Ausgestaltung von Home-Office spielen. Eine vollständige Arbeitszeiterfassung dürfte in der sich zunehmend flexibilisierenden Arbeitswelt von nicht wenigen Mitarbeitern in vielen Branchen und Unternehmen durchaus als unangemessene Überwachung empfunden werden. Bei sachgerechter Kommunikation der Einführung der Arbeitszeiterfassung, die auch solchen Bedenken Rechnung trägt, ist eine Umsetzung in die Praxis sowohl personalpolitisch erfolgreich als auch rechtlich sicher möglich.



**DR. MARTIN LÜDERITZ**  
Partner  
+49 (0)40 87 4060 25  
+49 (0)151 544 13160  
Martin.Luederitz@aglaw.com



**JENS PETERS, LL.M.**  
**(STELLENBOSCH UNIVERSITY)**  
Counsel  
+49 (0)40 87 4060 20  
+49 (0)160 294 9919  
Jens.Peters@aglaw.com



**DR. ELISABETH SECHTEM**  
Managing Associate  
+49 (0)40 87 4060 39  
+49 (0)162 137 97 81  
Elisabeth.Sechtem@aglaw.com