

## Fachinformation

### Pflicht der Arbeitgeber zur Einführung von Arbeitszeiterfassung

#### Betrifft:

- Arbeitsgericht Emden, Urteil vom 20. Februar 2020, 2 Ca 94/19
- Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 14. Mai 2019, C-55/18 CCOO ./.  
Deutsche Bank SAE
- Artikel 3, 5 und 6 RL 2003/88/EG (Arbeitszeit-Richtlinie); Artikel 31 (2) EU-Grundrechte-Charta u. a.

Mit dem vielbeachteten Urteil vom 14. Mai 2019 in der Sache C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) ./ Deutsche Bank SAE, hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) die EU-Mitgliedsstaaten aufgefordert, die Arbeitgeber zu verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Wir hatten hierüber bereits berichtet (vgl. Fachinformation Arbeitszeiterfassung vom 6. November 2019).

Im „Fahrwasser“ dieser Rechtsprechung hat nun auch das Arbeitsgericht Emden mit einem Urteil vom 20. Februar 2020 von sich Reden gemacht.

#### 1. Ausgangspunkt

Ein Bauhelfer machte ausstehende Vergütung gegen seinen (ehemaligen) Arbeitgeber geltend und bezog sich dabei auf „Stundenrapporte“ und Arbeitszeitaufzeichnungen, die er selbst geführt hatte. Das ArbG Emden gab dem Kläger recht und sprach ihm die Vergütung zu. Dabei ging das Gericht zunächst von der gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus, wonach in einem solchen Vergütungsprozess eine abgestufte Darlegungs- und Beweislast gilt. Zunächst hat der Arbeitnehmer darzulegen, an welchen Tagen er von wann bis wann seine Arbeitsleistung genau erbracht hat. Im Anschluss obliegt es dem Arbeitgeber, sich hierauf genauso detailliert einzulassen und zu begründen, warum dies nicht so gewesen sein soll. Im konkreten Fall kam aus Sicht des Arbeitsgerichts zwar der klagende Bauhelfer mit den geführten Aufzeichnungen seiner Darlegungslast nach, aber nicht der Arbeitgeber.

Seine Wertung hat das Gericht, und darin besteht die Besonderheit dieses Urteils, mit Artikel 31 (2) der Charta der Grundrechte der Europäischen Union vom 12. Dezember 2007 (EU-Grundrechte-Charta) begründet. Danach hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Begrenzung der

Höchstleistungszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

Der Arbeitgeber habe, so die Begründung, gegen die hieraus abzuleitende Verpflichtung zur Einrichtung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems zur Erfassung der (gesamten) täglichen Arbeitszeit verstoßen. Das Bautagebuch, auf das der Arbeitgeber verwies, sei für ein solches System nicht ausreichend gewesen.

Diese Pflicht soll nach Meinung des Arbeitsgerichts den Arbeitgeber, und dies ist der „Paukenschlag“, unmittelbar treffen. Zum einen seien die einschlägigen Bestimmungen der Artikel 3, 5 und 6 RL 2003/88/EG nach der eingangs zitierten Rechtsprechung des EuGH im Lichte von Artikel 31 (2) GRCh so auszulegen, dass sich aus ihnen die Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung ergebe. Diese Pflicht konkretisiere Artikel 31 (2) GRCh. Die Erfassung der täglichen Arbeitsstunden sei hierfür essentiell.

Darüber hinaus stützte das Gericht seine Entscheidung auch noch auf die Erwägung, dass die Arbeitszeiterfassung eine vertragliche Nebenpflicht gemäß § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) sei, die der Arbeitgeber verletzt habe. Nach dieser Vorschrift kann das Schuldverhältnis nach seinem Inhalt jeden Teil zur Rücksicht auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen Teils verpflichten.

## **2. Rechtliche Würdigung**

Auch wenn die Entscheidung des Arbeitsgericht Emden Aufsehen erregt hat, scheint ihr Begründungsansatz in der Rechtsprechung – jedenfalls bislang - vereinzelt geblieben zu sein.

Fachlich bemängelt wird das Urteil, weil es nicht zwischen der Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen und im arbeitsschutzrechtlichen Sinne unterscheidet. Im konkreten Fall ging es um ausstehenden Lohn, der Kläger verlangte Zahlung. Daher war der vergütungsrechtliche Arbeitszeitbegriff angesprochen, wozu die Arbeitszeit-Richtlinie, auf die sich das Arbeitsgericht u. a. bezieht, aber keine Aussagen trifft.

Weiterhin entspricht es der herrschenden Meinung, dass das zitierte Urteil des EuGH keine unmittelbare Wirkung gegenüber den Arbeitgebern hat, sondern sich an die nationalen Gesetzgeber wendet (z. B. Bayreuther, NZA 2020, 1; Fuhlrott/Garden, ArbRAktuell 2019, 263; Höpfner/Daum, RdA 2019, 270; Reinhard, NZA 2019, 1313; Schroeder, in Streinz, AEUV, 3. Aufl., 2018, Art. 288 Rn. 93). Begründet wird dies vor allem damit, dass die Vorgaben des EuGH nicht hinreichend konkret sind, so dass sich hieraus noch keine klaren Rechtsfolgen ableiten lassen. Außerdem hat der EuGH in seiner Entscheidung selbst ausgeführt, dass die Mitgliedstaaten zur Gewährleistung der vollen Wirksamkeit der Arbeitszeit-Richtlinie alle erforderlichen Maßnahmen treffen müssen, womit ein Hinweis verbunden ist, dass die nationalen Gesetzgeber aktiv werden müssen, nicht (unmittelbar) die Arbeitgeber (NZA 2019, 683, Rn. 38, 40-42, 50).

Das Arbeitsgericht Emden setzt sich mit diesen gewichtigen Argumenten jedoch nicht auseinander, sondern verfolgt nur seinen eigenen Begründungsansatz.

Zuletzt geht das Urteil teilweise sogar über das hinaus, das nach der Rechtsprechung des EuGH gefordert wird, da das Arbeitsgericht Emden nicht nur den Nachweis der geleisteten Arbeitszeit durch ein zuverlässiges Erfassungssystem verlangt, sondern auch darüber, welche konkreten Arbeiten zugewiesen und erledigt worden sind. Einen solchen Nachweis über „Arbeitsinhalte“ fordert aber selbst der EuGH in seiner Entscheidung aus Mai 2019 nicht.

### **3. Fazit**

Mit der herrschenden Meinung kann – jedenfalls derzeit – noch davon ausgegangen werden, dass kein unmittelbarer Handlungsbedarf für Arbeitgeber besteht, sondern der Gesetzgeber gefordert ist. Das scheint vom Ergebnis her auch plausibel, da aufgrund der Unbestimmtheit der Vorgaben des EuGH im Moment tatsächlich noch nicht abschließend gesagt werden kann, was unter einem objektiven, verlässlichen und zugänglichen (Arbeitszeiterfassungs-)System zu verstehen ist.

Im Übrigen liegt bislang nur eine erstinstanzliche, (noch) vereinzelt gebliebene Gerichtsentscheidung vor, die – trotz eines gewissen „Überraschungseffekts“ – nur im konkreten Fall Rechtsverbindlichkeit erlangt. Dementsprechend wird, soweit ersichtlich, eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung der Arbeitgeber zu einer branchenübergreifenden Dokumentation sämtlicher geleisteter Arbeitszeiten - über die Anforderungen des § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz hinaus - derzeit noch überwiegend abgelehnt. Nach dieser Vorschrift ist der Arbeitgeber lediglich verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen.

Das Urteil mag jedoch zum Anlass genommen werden, einmal zu überprüfen, ob die betriebliche Arbeitszeiterfassung den schon derzeit geltenden gesetzlichen Anforderungen genügt oder möglicherweise Schwachstellen aufweist, z. B. im Bereich geringfügig Beschäftigter oder wenn es um die Erfassung der (pandemiebedingt) vermehrt im Homeoffice oder mobil erbrachten Arbeitszeiten geht.

Zudem könnte es angezeigt sein, vorbeugend zu klären, ob die verwendeten (Erfassungs-)Systeme unproblematisch „ausbaufähig“ sind, wenn zukünftig nicht nur die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehenden, sondern tatsächlich sämtliche Arbeitszeiten zu erfassen wären.

Denn es ist ja absehbar, dass an die Arbeitszeiterfassung in den Betrieben aktuell zwar noch nicht näher bestimmte, aber in jedem Fall erhöhte Anforderungen gestellt werden, sei es nun infolge einer (höchststrichterlichen) Entscheidung etwa des Bundesarbeitsgerichts oder aufgrund eines zu erwartenden Gesetzes. Mitte Januar dieses Jahres war in der Presse zu lesen, dass nach Auskunft des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales die Vorbereitungen für die Umsetzung

des EuGH-Urteils schon begonnen hätten (<https://www.zeit.de/arbeit/2020-01/eugh-urteil-arbeitszeiterfassung-arbeitnehmer-arbeitsministerium>).

Berlin, 23. Juni 2020

Dr. Ingo Vollgraf

PARITÄTISCHER Gesamtverband e. V.