

# Urteil des EuGH zur Zeiterfassungspflicht für alle Arbeitnehmer: Fortschrittsimpuls statt Schritt in die Steinzeit

Categories : [Arbeitsrecht](#)

Tagged as : [Arbeitsschutz](#), [Arbeitswelt 4.0](#), [Arbeitszeiterfassung](#), [Arbeitszeitrecht](#), [Arbeitszeitrichtlinie](#), [EU-Grundrechtecharta](#), [Höchststarbeitszeit](#), [Mehrarbeit](#), [Ruhezeiten](#), [Stechuhr](#), [Vergütungspflicht](#), [Vertrauensarbeitszeit](#), [Zeiterfassungspflicht](#)

Date : 15. Mai 2019

Das Urteil des EuGH zur Arbeitszeiterfassung ([C-55/18](#), Federación de Servicios de Comisiones Obreras ./ Deutsche Bank SAE) hat ein gewaltiges mediales Echo ausgelöst, und das ist auch kein Wunder: Der [EuGH](#) verpflichtet die EU-Mitgliedsstaaten, eine allgemeine Zeiterfassungspflicht für die tägliche Arbeitszeit aller Arbeitnehmer einzuführen. Was davon zu halten ist, darüber gehen die Meinungen freilich auseinander: Die Arbeitgeberverbände beschwören das Ende jeglicher Vertrauensarbeitszeit sowie eine endgültige Überforderung durch neuen Bürokratieaufwand herauf. Die Gewerkschaftsvertreter freuen sich dagegen auf das Ende vorgeblicher Ausbeutungen durch unbezahlte Mehrarbeit und gesundheitsgefährdende Rund-um-die-Uhr-Beanspruchung.

## Worum geht es überhaupt und worüber wurde entschieden?

Tatsächlich knüpft das Urteil an ein Grundrecht eines jeden Arbeitnehmers an: Die [EU-Grundrechtecharta](#) gibt ihnen ein Recht auf eine Begrenzung der Höchststarbeitszeit sowie auf Einhaltung von Ruhezeiten, das durch die geltende Arbeitszeitrichtlinie ([2003/88/EG](#)) präzisiert wird. Hieraus leitet der EuGH ab, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssten, ein „*objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann*“ (so die Pressemitteilung Nr. 61/19 des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 14.05.2019), um so die „*nützliche Wirkung der von der Arbeitszeitrichtlinie und der Charta verliehenen Rechte zu gewährleisten*“.

Dies heißt, dass künftig auch in Deutschland nicht weiter nur in bestimmten Branchen bzw. zur Mindestlohnkontrolle und in bestimmten Fällen wie der Dokumentation von Mehrarbeit die Arbeitszeit erfasst werden muss, sondern künftig generell für alle Arbeitnehmer und alle Arbeitszeiten gesetzlich vorgeschrieben werden muss.

Ein Schritt zurück in die „Stechuhr-Steinzeit“, wie Arbeitgeberverbände klagen, ist damit aber nicht zwingend verbunden. Denn Arbeitszeitznachweise können in vielen unterschiedlichen schriftlichen oder elektronischen Formen geführt werden, also auch mit modernster Technik. Auch der Arbeitnehmer selbst kann dabei zur Mitwirkung verpflichtet werden. Daher besteht hier für den deutschen Gesetzgeber durchaus Gestaltungsspielraum.

Zu dem Jubel der Arbeitnehmerseite über ein Ende der Ausbeutung ist indes festzuhalten, dass das Urteil selbst noch keinerlei Aussagen zur Vergütungspflicht macht. In der Arbeitszeitrichtlinie der EU geht es allein um Arbeitsschutz und nicht um Vergütung. Auch wenn, wie bisher in manchen Branchen bzw. Unternehmen üblich, geleistete Mehrarbeit bzw. Überstunden nicht mehr einfach unter den Tisch fallen können, bleiben auch zu deren Vergütung noch Gestaltungsspielräume. Und nicht zuletzt weist der EuGH ausdrücklich darauf hin, dass die Mitgliedsstaaten nicht nur die konkrete Form des Systems gestalten können, sondern auch die Möglichkeit haben, „*den Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs oder*

*Eigenheiten, sogar der Größe, bestimmter Unternehmen Rechnung zu tragen*“. Es bleibt also nicht nur abzuwarten, ob, wann und insbesondere wie der deutsche Gesetzgeber seiner Pflicht zur Umsetzung des Urteils nachkommt, sondern auch wie er seine Gestaltungsfreiheit nutzt.

### **Darüber hinaus hat das Urteil noch einen weitergehenden Aspekt:**

Bereits seit längerem wird im Zuge des grundlegenden Wandels hin zur „Arbeitswelt 4.0“ vehement gefordert, das längst überkommene deutsche Arbeitszeitrecht endlich zu reformieren und endlich Spielräume zu öffnen, um die Arbeitszeiten im Interesse der Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitgeber wie der Lebensplanung der Arbeitnehmer flexibler handhaben zu können. Aber allen Appellen zur Modernisierung des Arbeitszeitrechts zum Trotz ist der deutsche Gesetzgeber bisher nicht aktiv geworden. Daher sollte das Urteil aus Luxemburg der letzte notwendige Impuls sein, nun endlich das überfällige „Arbeitszeitgesetz 4.0“ in Angriff zu nehmen. Insofern ist das Urteil also kein Schritt zurück in die „Steinzeit“, sondern eine Chance zum längst überfälligen Sprung in eine arbeitszeitrechtlich fortschrittliche Zukunft.

Ansprechpartner: [Dr. Jost Eder](#)/[Bernd Günter](#)/[Sandra Schug](#)