

Hochschule Merseburg (FH)  
University of Applied Sciences



Fachbereich Wirtschaftswissenschaften  
Fachgebiet Arbeitsrecht

Bachelorarbeit  
zur Erlangung des Grades Bachelor of Arts (B.A.)

**Aktuelle Entwicklungen zur Arbeitszeiterfassung – Pflichtverletzungen  
von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Ein-  
haltung der Arbeitszeit**

vorgelegt bei  
Prof. Dr. Gerlind Marx

Zweitprüferin: Prof. Dr. Anja Haertlein

eingereicht von:

Ulrich Seitz

Matrikel: BBW16

Kennnummer: 23185

Abgabetermin: 29.03.2021

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	II
Abkürzungsverzeichnis.....	IV
1 Einleitung.....	1
1.1 Zielsetzung der Arbeit.....	1
1.2 Aufbau der Arbeit .....	2
2 Arbeitszeit.....	3
2.1 Europarechtliche Grundlage für den Arbeitszeitschutz .....	4
2.2 Schutz des Arbeitnehmers durch das Arbeitszeitgesetz.....	7
2.2.1 Höchstarbeitszeit.....	9
2.2.2 Ruhepausen .....	11
2.2.3 Ruhezeit .....	12
2.2.3.1 Kritik an der Länge der Ruhezeit .....	13
2.2.3.2 Reformbedarf bei kurzzeitigen Ruhezeitunterbrechungen.....	14
2.3 Geltende Rechtslage zur Arbeitszeiterfassung .....	16
2.4 Flexible Arbeitszeitmodelle .....	19
3 Aktuelle Entwicklungen in der Arbeitszeiterfassung .....	22
3.1 Entscheidung des EuGH in der Rechtssache CCOO .....	23
3.1.1 Vorgeschichte zum Rechtsstreit und Ausgangsverfahren .....	23
3.1.2 Arbeitnehmerschutz als Grundlage der Entscheidung.....	24
3.2 Verpflichtung zur Einrichtung eines Arbeitszeiterfassungssystems .....	26
3.2.1 Definition von Überstunden durch ein Erfassungssystem.....	27
3.2.2 Anforderungen an das Arbeitszeiterfassungssystem .....	29
3.2.3 Freiräume bei der Umsetzung durch den Gesetzgeber .....	32
3.3 Reaktionen der Rechtsprechung nach der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache CCOO .....	34
3.3.1 Unmittelbare Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit .....	35
3.3.2 Vergütungspflicht von Überstunden durch Duldung.....	37

---

4	Pflichtverletzungen von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Einhaltung der Arbeitszeit.....	41
4.1	Manipulation der Arbeitszeiterfassung und Vortäuschung einer Arbeitsunfähigkeit.....	43
4.2	Private Tätigkeiten während der Arbeitszeit.....	44
4.3	Vorsätzliche Falschangaben über den Umfang erbrachter Arbeitszeit .....	44
5	Maßnahmen der Aufsichtsbehörden gegenüber Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Einhaltung der Arbeitszeit.....	46
5.1	Verstoß gegen Ruhepausenregelungen .....	48
5.2	Einhaltung von Ruhepausen in einer „Einmannfiliale“ .....	49
5.3	Überschreitung der Arbeitszeiten sowie Nichteinhaltung der Ruhezeiten .....	50
6	Fazit .....	52
	Literaturverzeichnis .....	55
	Entscheidungsverzeichnis.....	57

**Abkürzungsverzeichnis**

Abs.	Absatz
ArbRAktuell	Arbeitsrecht Aktuell
ArbR-HdB	Arbeitsrechts-Handbuch
ArbG	Arbeitsgericht
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AZO	Arbeitszeitordnung
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BinSchArbZV	Binnenschiffahrts-Arbeitszeitverordnung
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
CCOO	Federación de Servicios de Comisiones Oieras
EG	Europäische Gemeinschaft
EuGH	Europäischer Gerichtshof
ErfK	Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
FD-ArbR	Fachdienst Arbeitsrecht
ggü.	gegenüber
GRCh	Charta der Grundrechte der Europäischen Union
HOAI	Honorarordnung für Architekten und Ingenieure
i. H. v.	in Höhe von
jM	juris – Die Monatszeitschrift
Kap.	Kapitel
LAG	Landesarbeitsgericht
MiLoG	Mindestlohnengesetz
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Zeitschrift)
NZA-RR	NZA – Rechtsprechungs-Report (Zeitschrift)
NZG	Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht (Zeitschrift)
Offshore-ArbZV	Verordnung über die Arbeitszeit bei Offshore Tätigkeiten
OWiG	Gesetz über Ordnungswidrigkeiten

---

RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
RL	Richtlinie
Rn.	Randnummer
SeeArbG	Seearbeitsgesetz
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht (Zeitschrift)
ZPO	Zivilprozessordnung

## 1 Einleitung

Eine Motivation für die Thematik dieser Bachelorarbeit war eine Statistik, aus welcher hervorgeht, wie groß die Anzahl an unbezahlten Überstunden in Deutschland ist. Bspw. im Jahr 2020 machten die Arbeitnehmer<sup>1</sup> in Deutschland ca. 775 Millionen bezahlte und ca. 892 unbezahlte Überstunden.<sup>2</sup> Das Urteil des EuGH in der Rechtssache CCOO vom 14.05.2019, in welchem Überstunden entscheidend sind, hat einen umfangreichen medialen Aufruhr im Hinblick auf die Arbeitszeiterfassung ausgelöst.<sup>3</sup> In dieser Bachelorarbeit werden die aktuellen Entwicklungen in der Arbeitszeiterfassung im Hinblick auf das Urteil des EuGH in der Rechtssache CCOO untersucht. Außerdem sollen Pflichtverletzungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Einhaltung der Arbeitszeit betrachtet werden.

Das Thema des Urteils des EuGH in der Rechtssache CCOO ist aktuell immer noch sehr präsent, da das deutsche Gesetz noch nicht im Sinne dieses Urteils abgeändert wurde und dementsprechende Spekulationen in der Literatur zu finden sind. Lediglich das Arbeitsgericht Emden bezog sich bereits zwei Mal auf den Inhalt dieses Urteils. In Bezug auf die Pflichtverletzungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Einhaltung der Arbeitszeit lässt sich sagen, dass beides immer noch regelmäßig Inhalt diverser Rechtsprechungen ist.

### 1.1 Zielsetzung der Arbeit

Mit dieser Arbeit sollen mehrere Ziele verfolgt werden. Ein Ziel besteht darin, die Entscheidung des EuGH in der Rechtssache CCOO zu betrachten und was dies letztendlich für die Praxis bedeutet. Außerdem sollen die ersten Reaktionen der Rechtsprechung dargelegt werden, welche sich auf dieses Urteil in ihrer Entscheidungsbegründung bezogen haben. Dabei stellt sich auch die Frage, ob Arbeitgeber bereits jetzt verpflichtet sind, den Forderungen des EuGH nachzukommen. Ein anderes Ziel dieser Arbeit beabsichtigt herauszufinden, wie Arbeitgeber gegen Arbeitnehmer vorgehen können, welche Pflichtverletzungen im Zusammenhang mit der Einhaltung der Arbeitszeit begehen und was

---

<sup>1</sup> Im Folgenden wird ausschließlich zur vereinfachten Lesbarkeit die männliche Form verwendet. Gemeint sind alle Personen dieser Position und Personengruppe unabhängig von ihrem Geschlecht.

<sup>2</sup> Bezahlte und unbezahlte Überstunden der Arbeitnehmer in Deutschland von 2000 bis 2020 (Statistisches Bundesamt, zitiert nach de.statista.com, 2021).

<sup>3</sup> Vgl. *Ulber*, NZA 2019, 677.

---

Arbeitgeber dabei beachten müssen. Als weiteres Ziel gilt es festzustellen, welche Maßnahmen Aufsichtsbehörden ggü. Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Einhaltung der Arbeitszeit anordnen können und was in diesem Kontext verhältnismäßig ist. Abschließend soll darauf abgezielt werden, welchen Zusammenhang es zwischen dem Urteil des EuGH in der Rechtssache CCOO mit den Pflichtverletzungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Einhaltung der Arbeitszeit gibt und wie eine zukünftige gesetzliche Regelung formuliert werden könnte.

## **1.2 Aufbau der Arbeit**

Die vorliegende Arbeit ist in fünf Kapitel aufgeteilt. Zu Beginn, im zweiten Kapitel, geht es zunächst um den theoretischen Rahmen. Hierzu ist schrittweise vorzugehen. Da es hauptsächlich um die Arbeitszeiterfassung geht, muss zunächst die Arbeitszeit als solches eingegrenzt werden. Anschließend erfolgt die europarechtliche Begründung für den Arbeitszeitschutz. Daraufhin wird das deutsche Arbeitszeitgesetz erläutert und woraus dieses entstanden ist. Dabei werden auch die für diesen Kontext wichtigsten Regelungen näher betrachtet. Anschließend bedarf es der Darlegung der aktuellen Rechtslage zur Arbeitszeiterfassung sowie der kurzen Betrachtung flexibler Arbeitszeitmodelle. Auf dieser Grundlage folgt das dritte Kapitel, welches sich mit den aktuellen Entwicklungen in der Arbeitszeiterfassung beschäftigt. Dazu muss zunächst das Urteil des EuGH in der Rechtssache CCOO vorgestellt werden. Anschließend wird auf den Inhalt dieser Entscheidung eingegangen und was dieser bedeutet. Als letztes werden in diesem Kapitel zwei Urteile des Arbeitsgerichts Emden dargestellt, welche sich in ihren Entscheidungsgründen auf das Urteil des EuGH in der Rechtssache CCOO bezogen haben. Kapitel vier setzt sich mit Pflichtverletzungen von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Einhaltung der Arbeitszeit auseinander. In diesem Kontext werden Rechtsprechungen vorgestellt, in welchen gezeigt wird, wie Gerichte in solchen Fällen entschieden haben. Danach, in Kapitel fünf, folgt die Betrachtung der Maßnahmen, welche den Aufsichtsbehörden zustehen, wenn Arbeitgeber gegen die Einhaltung der Arbeitszeit verstoßen. Auch hier werden dementsprechend Rechtsprechungen betrachtet. In Kapitel sechs, welches den Abschluss der Arbeit darstellt, wird auf die wichtigsten Erkenntnisse eingegangen und wie ein Ausblick aussehen könnte.

## 2 Arbeitszeit

Zu den zentralen Herausforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zählt u.a. die Arbeitszeit, und wie diese gesund und ergonomisch gestaltet werden kann.<sup>4</sup> Die Arbeitszeit ist regelmäßig jene Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit. Die Ruhepausen zählen nicht mit in die Arbeitszeit hinein.<sup>5</sup> Neben der Dauer und Lage der Arbeits- und Mindestruhezeiten geht es auch zunehmend um den Einfluss der Arbeitnehmer auf diese bzw. inwieweit sie vorherzusehen sind. Arbeitnehmer können Arbeiter und Angestellte sein, sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.<sup>6</sup> Somit sind in den letzten Jahren viele neue Arbeitsformen entstanden, bei denen Zeit und Ort der Tätigkeit immer flexibler wurden. Durch flexible Arbeitszeiten gibt es Chancen, welche für den Arbeitnehmer bspw. mehr Zeitsouveränität bedeuten können, allerdings gibt es auch Risiken, welche auf den Arbeitnehmer negative Konsequenzen für Sicherheit und Gesundheit haben können. Der Rahmen für flexible Arbeitszeiten wird durch das moderne Arbeitszeitrecht gesetzt. Auf der einen Seite begrenzt es die Arbeitszeit, damit Arbeitnehmer Lebenszeit für ihr Privatleben behalten. Andererseits fördert es die Wirtschaftlichkeit von Unternehmen und lässt dabei besonders Spielraum für flexible Arbeitszeiten.<sup>7</sup>

Als einer der Grundbausteine des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gilt der Arbeitszeitschutz.<sup>8</sup> Dieser gewährt dem Arbeitnehmer einen vierfachen Schutz. Zum einen setzt er eine Höchstdauer für die tägliche Arbeitszeit fest. Zum anderen regelt er die zeitliche Lage der Arbeitszeit. Des Weiteren gibt er Ruhepausen sowie Ruhezeiten vor. Abschließend beschränkt er die Arbeit an Sonn- und Feiertagen.<sup>9</sup> Für den Kontext dieser wissenschaftlichen Arbeit werden lediglich die Höchstdauer der Arbeitszeit sowie die Ruhepausen und -zeiten relevant sein.

Gesetzlich geregelt wurden Arbeitsbedingungen zum ersten Mal vom preußischen Staat 1839. In dieser Regelung ging es sowohl um das Verbot von Kinderarbeit als auch um die tatsächliche Dauer und Lage der Zeit, in welcher Jugendliche in Fabriken arbeiten konnten. Der Beweggrund dafür war die Beobachtung, dass sich überlange Arbeitszeiten stark auf die Gesundheit von Jugendlichen auswirken. Aus diesem Grund ließen sich in

---

<sup>4</sup> Vgl. BAuA, 2019, 3.

<sup>5</sup> Vgl. Preis, in: ErfK, 21. Aufl., BGB § 611a Rn. 654.

<sup>6</sup> Vgl. Wank, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 2.

<sup>7</sup> Vgl. BAuA, 2019, 3.

<sup>8</sup> Vgl. BAuA, 2019, 4.

<sup>9</sup> Vgl. Vogelsang, in: ArbR-HdB, 18. Aufl., § 155 Rn. 2.

den frühindustriellen Gewerbebezirken kaum noch männliche Jugendliche finden, die für das Militär geeignet waren, da die Gesundheit bereits zu stark durch die Arbeit in den Fabriken negativ beeinflusst wurde. Den Auftakt der gesetzlichen Regelungen bildeten das Verbot der Kinderarbeit und die Verkürzung des Arbeitstages von Jugendlichen unter 16 Jahren auf maximal 10 Stunden täglich. Durch weitere gesetzliche Regelungen wurden die Arbeitszeiten in den folgenden Jahrzehnten verkürzt, sodass diese gesundheitlich vertretbar waren.<sup>10</sup>

Der Mensch kann zwar zwölf Stunden durcharbeiten, allerdings wirkt sich dies bei häufigen oder regelmäßigen überlangen Arbeitszeiten bedrohlich auf seine Gesundheit aus. Vor allem sind Schicht- und Nachtarbeit problematisch für Gesundheit, Leistung und Sicherheit des Arbeitnehmers. Zu langes Arbeiten schadet dem Wohlbefinden des Herz-Kreislauf-Systems, der Gesundheit des Magen-Darm-Trakts und es wirkt sich negativ auf die Psyche eines Menschen aus. Eine Work-Life-Balance gelingt ebenfalls nicht mehr, da bei überlangen Arbeitszeiten die Zeit für Freizeitaktivitäten fehlt. Des Weiteren nimmt mit der Dauer der Arbeitszeit die Ermüdung zu, während Leistung und Aufmerksamkeit nachlassen und die Situation somit zu einem Sicherheitsrisiko wird. Ebenfalls leidet die Produktivität bei Wochenarbeitszeiten über 40 Stunden. Somit ist es im Sinne der Arbeitnehmer, deren Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung angemessen zu berücksichtigen, als auch im Sinne der Arbeitgeber, Arbeitszeiten an die betrieblichen Erfordernisse anzupassen (bspw. für optimale Maschinenlaufzeiten). Durch moderne und flexible Arbeitszeitmodelle ist es oft möglich, die verschiedenen Positionen zu berücksichtigen.<sup>11</sup> Somit bilden gesetzliche Regelungen die Grundlage einer solchen modernen Arbeitszeitgestaltung. Den gesetzlichen Rahmen bildet heutzutage das Arbeitszeitgesetz in Deutschland.

## **2.1 Europarechtliche Grundlage für den Arbeitzeitschutz**

Die Regelungen im Arbeitszeitgesetz in der derzeitigen Fassung sind in Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG<sup>12</sup> eingeführt worden, welche Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung enthält. Das bedeutet, dass die Arbeitszeit im deutschen Arbeitsrecht demnach auf der Arbeitszeitrichtlinie des europäischen Parlaments und des Rates vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der

---

<sup>10</sup> Vgl. BAuA, 2019, 4 f.

<sup>11</sup> Vgl. BAuA, 2019, 4 f.

<sup>12</sup> Folgend auch Arbeitszeitrichtlinie genannt.

Arbeitszeitgestaltung beruht.<sup>13</sup> Deutsche Gerichte haben demzufolge bei der Anwendung des nationalen Rechts die Arbeitszeitrichtlinie soweit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zwecks dieser auszulegen, um das Ziel zu erreichen, welches mit ihr erreicht werden soll. Deswegen muss die Arbeitszeitrichtlinie zwingend bei der Auslegung und Anwendung des Arbeitszeitgesetzes beachtet werden.<sup>14</sup> Die Arbeitszeitrichtlinie fasst die zuvor bestehenden RL 93/104/EG und RL 2000/34/EG zusammen, welche ebenfalls die Thematik über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung aufgegriffen haben.<sup>15</sup>

Im zweiten Kapitel der Arbeitszeitrichtlinie geht es um Mindestruhezeiten, welche die für diese Thematik relevanten, sonstigen Aspekte der Arbeitszeitgestaltung beinhaltet. Für folgende Artikel müssen die Mitgliedstaaten jeweils die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit diese umgesetzt werden. Art. 3 regelt die tägliche Mindestruhezeit von elf Stunden, welche jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum gewährt wird. Darauf folgend ist geregelt, dass jedem Arbeitnehmer bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden eine Ruhepause zu gewähren ist (Art. 4). Die konkreten Modalitäten werden entweder in Tarifverträgen oder in Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder in Ermangelung solcher Übereinkünfte in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegt. Art. 5 bezieht sich auf die wöchentliche Mindestruhezeit von 24 Stunden, welche jedem Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum zuzüglich der täglichen Mindestruhezeit gewährt wird. Weiterhin soll gem. Art. 6 nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer gem. lit. a durch innerstaatliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder in Tarifverträgen oder durch Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern die wöchentliche Arbeitszeit bestimmt werden. Lit. b. legt fest, dass die durchschnittliche Arbeitszeit im Siebentageszeitraum 48 Stunden inklusive der Überstunden nicht überschreitet. Im letzten Artikel dieses Kapitels (Art. 7) geht es unter Abs. 1 darum, dass jedem Arbeitnehmer ein bezahlter Mindestjahresurlaub von vier Wochen zusteht. Dies geschieht nach Maßgabe der Bedingungen für die Gewährung des bezahlten Jahresurlaubs nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder den einzelstaatlichen Gepflogenheiten. Abs. 2 legt fest, dass der bezahlte Mindestjahresurlaub ausschließlich bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden kann.

---

<sup>13</sup> Vgl. *Baeck/Winzer*, NZA 2020, 96.

<sup>14</sup> Vgl. *Schrader*, NZA 2019, 1035 (1036).

<sup>15</sup> Vgl. *Wank*, in: *ErfK*, 21. Aufl., ArbZG § 1 Rn. 2.

Für die Mitgliedstaaten lassen in Art. 16, 17 und 18 der Arbeitszeitrichtlinie Regelungs- und Abweichungsmöglichkeiten für die Mitgliedstaaten finden, welche sich u.a. auf die Artikel im zweiten Kapitel der Arbeitszeitrichtlinie beziehen.<sup>16</sup>

Nach Art. 16 können die Mitgliedstaaten für die Grenzen (im zweiten Kapitel) Bezugszeiträume vorsehen. Für die wöchentliche Arbeitszeit kann der Bezugszeitraum bis zu 14 Tage und für die wöchentliche Höchstarbeitszeit bis zu vier Monate betragen.

Art. 17 erlaubt das Abweichen von den Artikeln 3 (tägliche Ruhezeit), 4 (Ruhepause), 5 (wöchentliche Ruhezeit), 6 (wöchentliche Höchstarbeitszeit), 8 (Dauer der Nacharbeit) sowie 16 (Bezugszeiträume) unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer. Allerdings nur, wenn die Arbeitszeit aufgrund besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und/oder nicht vorweg festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann. In Abs. 1 werden leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis genannt. Des Weiteren werden noch Arbeitskräfte genannt, welche Familienangehörige sind, sowie Arbeitnehmer, die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften angestellt sind. Abs. 3 lässt Abweichungen zu, wenn die Arbeitnehmer in bestimmten Branchen tätig sind, welche etwa durch die Notwendigkeit gekennzeichnet sind, Personen oder Sachen zu schützen, wie bspw. im Wach- und Schließdienst oder auch Tätigkeiten, die durch die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion gewährleistet werden müssen, wie Arbeiten des Hafen- und Flugpersonals.

Art. 18 sagt aus, dass von den Artikeln 3, 4, 5, 8 und 16 abgewichen werden kann. Dies allerdings nur im Wege von Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene. Es ist auch möglich, dass die Sozialpartner untereinander Abmachungen treffen können, um anschließend durch Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf niedriger Ebene von den zuletzt genannten Artikeln abzuweichen. Für die Praxis bedeutet dies, dass der Gesetzgeber gem. Art. 18 dazu angehalten ist, den Spielraum der Arbeitszeitrichtlinie zu nutzen, um den Sozialpartnern sinnvolle Befugnisse zur Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit zu übertragen, die von den Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie im vorgegebenen Spielraum abweichen darf.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Vgl. *Baeck/Winzer*, NZA 2020, 96 f.

<sup>17</sup> Vgl. *Baeck/Winzer*, NZA 2020, 96 (97).

## 2.2 Schutz des Arbeitnehmers durch das Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz, welches am 01.07.1994 in Kraft getreten ist, löste die aus dem Jahr 1938 stammende AZO ab.<sup>18</sup> Beim Entwurf des Arbeitszeitgesetzes wurde die Überholungsbedürftigkeit der AZO hervorgehoben, da sie u. a. noch die aus dem Jahr 1891 stammenden Vorschriften über das Verbot der Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen sowie die erlassenen Vorschriften über den besonderen Frauenarbeitsschutz von 1938 beinhaltet hat. Es wurde das Ziel verfolgt, diese und weitere Vorschriften, welche in verschiedenen Gesetzen und Verordnungen gestreut waren, in einem Gesetz zusammenzufassen und für alle Arbeitnehmer den damaligen veränderten Verhältnissen anzupassen.<sup>19</sup> Der Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland und in der ausschließlichen Wirtschaftszone soll durch das Arbeitszeitgesetz gewährleistet und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten sollen ebenfalls durch dieses Gesetz verbessert werden. Des Weiteren soll es den Sonntag, sowie die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer schützen.<sup>20</sup> Weiterhin räumt es den Tarifvertragsparteien und Betriebspartnern bei Arbeitszeitfragen eine erweiterte Gestaltungsmöglichkeit ein. Durch die Ausweitung des Ausgleichszeitraums zur Einhaltung des Acht-Stunden-Tages von zwei Wochen auf sechs Monate wird versucht, die Voraussetzungen für flexible Arbeitszeitmodelle zu schaffen. Dadurch soll die Flexibilität erhöht, sowie die Sicherung Deutschlands als Industriestandort vorgenommen werden.<sup>21</sup>

Im Hinblick auf die Geltung des Arbeitszeitgesetzes muss zunächst zwischen drei verschiedenen Bereichen unterschieden werden. Hierbei gibt es den räumlichen-, den persönlichen- und den sachlichen Geltungsbereich.<sup>22</sup>

Für den räumlichen Geltungsbereich gilt das Territorialprinzip. Demzufolge ist das Arbeitszeitgesetz für alle Arbeitnehmer anzuwenden, die innerhalb des Gebietes der BRD und in der ausschließlichen Wirtschaftszone beschäftigt sind. Weder die Staatsangehörigkeit noch der Wohnsitz des Arbeitnehmers ist hierbei relevant. Deshalb gilt das Arbeitszeitgesetz nicht für deutsche Arbeitnehmer, die im Ausland beschäftigt sind. Durch

---

<sup>18</sup> Vgl. *Vogelsang*, in: ArbR-HdB, 18. Aufl., § 156 Rn. 1.

<sup>19</sup> Vgl. BT-Drs. 12/5888 vom 13.10.1993, 1.

<sup>20</sup> Vgl. *Wank*, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 1 Rn. 1.

<sup>21</sup> Vgl. *Vogelsang*, in: ArbR-HdB, 18. Aufl., § 156 Rn. 1.

<sup>22</sup> Vgl. *Wank*, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 2 Rn. 2; anderer Meinung ist *Vogelsang*, in: ArbR-HdB, 18. Aufl., § 156 Rn. 2-3: Der sachliche Geltungsbereich zählt mit in den persönlichen Geltungsbereich hinein.

privatrechtliche Vereinbarungen ist es dennoch möglich, dass für Arbeitnehmer, welche außerhalb des Gebietes der BRD beschäftigt werden, das Arbeitszeitgesetz gilt.<sup>23</sup>

Im persönlichen Geltungsbereich ist geregelt, dass das Arbeitszeitgesetz für alle Arbeitnehmer sowie für Beschäftigte der Stationierungsstreitkräfte gilt. Es gilt jedoch nicht für Arbeitnehmer, welche in § 18 ArbZG genannt werden. Darunter fallen bspw. leitende Angestellte oder Chefarzte.<sup>24</sup> Es wird diskutiert, § 18 I Nr. 1 ArbZG zu erweitern und so genannte Spitzenverdiener aus dem Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes herauszunehmen. Die Ausnahme würde zum einen durch ihre geringere Schutzbedürftigkeit gerechtfertigt werden, da sie im Vergleich zu normalen Arbeitnehmern eine erhöhte Eigenverantwortung besitzen und man sie dadurch oft bereits als leitende Angestellte qualifizieren könnte. Zum anderen besitzen Spitzenverdiener eine fachliche Unabhängigkeit und sie sind selbstständig entscheidungsbefugt, ohne dass sie dadurch automatisch zum leitenden Angestellten werden. Um den persönlichen Gestaltungsbereich zu erweitern könnten die Mitgliedstaaten gem. Art. 17 I lit. a der Arbeitszeitrichtlinie Arbeitnehmern mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis aufgrund der besonderen Merkmale ihrer ausgeübten Tätigkeit Abweichungen eröffnen, sodass diese aus dem Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes herausgenommen werden. Dies wäre vor allem angemessen, wenn solchen Arbeitnehmern eine Handlungsvollmacht gem. § 54 HGB zukommt. Aufgrund der modernen Arbeitsformen scheint es somit nicht zeitgemäß, ausschließlich leitende Angestellte sowie Chefarzte aus dem Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes herauszunehmen. Dies entspricht auch nicht der ursprünglichen Schutzkonzeption des Gesetzes.<sup>25</sup>

Im sachlichen Geltungsbereich geht es um bestimmte Beschäftigungsbereiche oder Beschäftigungsbetriebe, für welche es Ausnahmen im Arbeitszeitgesetz gibt. Darunter fallen liturgische Bereiche der Kirchen und der Religionsgemeinschaften gem. § 18 I Nr. 4 ArbZG, Kauffahrteischiffe gem. § 18 III ArbZG, Luftfahrzeuge gem. § 20 ArbZG sowie die Binnenschifffahrt gem. § 21 ArbZG.<sup>26</sup>

Kritisch lässt sich sagen, dass die Zeitpunkte des Inkrafttretens des Arbeitszeitgesetzes im Jahr 1994 in Verbindung mit der Arbeitszeitrichtlinie von 2003 einen dringenden Handlungsbedarf in Bezug auf die Reform des Gesetzes sowie der Richtlinie nahelegen.

---

<sup>23</sup> Vgl. *Wank*, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 2 Rn. 7.

<sup>24</sup> Vgl. *Wank*, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 2 Rn. 2.

<sup>25</sup> Vgl. *Baeck/Winzer*, NZA 2020, 96 (101).

<sup>26</sup> Vgl. *Wank*, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 3 Rn. 8.

Früher war bspw. an Smartphones noch nicht zu denken. Heute ist man damit ständig erreichbar und man kann überall E-Mails empfangen und versenden (wenn man einen Internetzugang besitzt). In diesem Sinn ging der europäische Richtliniengeber bei der Erstellung dieser Regelungen von einem Arbeitnehmer aus, welcher grundsätzlich an einem fest bestimmten Arbeitsort seiner Arbeit nachgeht. 2003 und vor allem 1994 war die Arbeit im Homeoffice oder in auf Clouds basierten Anwendungen noch nicht voraussehbar. Gerade weil das deutsche Arbeitszeitgesetz stark von der Arbeitszeitrichtlinie beeinflusst ist, macht es hierbei Sinn, auch immer wieder die Arbeitszeitrichtlinie in diesem Zusammenhang in Erwähnung zu bringen. Es wäre rechtlich am einfachsten, die Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie sowie des Arbeitszeitgesetzes zu überarbeiten. Jedoch bürgt die Zukunft die Unsicherheit, dass die kommende (digitale) Entwicklung nur schwer abzusehen ist und sich evtl. noch beschleunigen wird. Somit könnten neue Regelungen nach einem lang andauernden politischen Prozess bereits überholt sein oder bald sein werden. Dieses Problem könnte bereits durch einen Spielraum gelöst werden, welchen man den Betriebsparteien zugestehen könnte, da sie den Bedürfnissen des Betriebs und den dortigen Arbeitnehmern am nächsten sind. Sie können sich ausschließlich auf den konkreten Betrieb konzentrieren, wohingegen Tarifparteien (wenn ihnen der Spielraum zugestanden worden wäre) eine gesamte Industrie oder Branche in den Blick nehmen müssten.<sup>27</sup>

### 2.2.1 Höchstarbeitszeit

Als Kernvorschrift des Arbeitszeitgesetzes gilt § 3. Dieser sagt aus, dass die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer acht Stunden nicht überschreiten darf, was jedoch nicht als gesetzliche Regelarbeitszeit festgelegt ist. Als Werktag wird hierbei jeder Tag bezeichnet, der nicht ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag ist. Er wird ab dem Beginn der Arbeitszeit des Arbeitnehmers gezählt und endet 24 Stunden später.<sup>28</sup> Weiterhin darf die werktägliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn sie innerhalb eines Ausgleichszeitraums von maximal sechs Monaten oder 24 Wochen wieder ausgeglichen wird, sodass sich eine durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden werktäglich ergibt. Diese maximale Zehn-Stunden-Grenze ist auch grundsätzlich tariffest, außer es handelt sich um Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst.<sup>29</sup> Rufbereitschaft bedeutet, dass sich der Arbeitnehmer an einem bestimmten Ort bereithalten muss, von welchem er zur Arbeit

<sup>27</sup> Vgl. *Baeck/Winzer*, NZA 2020, 96 (98).

<sup>28</sup> Vgl. *Wank*, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 3 Rn. 2.

<sup>29</sup> Vgl. *Steffan*, NZA 2015, 1409 (1415).

abgerufen werden kann. Der Arbeitnehmer wählt den Ort selbst aus und informiert den Arbeitgeber darüber. Beim Bereitschaftsdienst hält sich der Arbeitnehmer im Unternehmen oder in dessen unmittelbarer Nähe auf, damit er die Arbeit sofort oder wenigstens zeitnah aufnehmen kann.<sup>30</sup> Der Ausgleichszeitraum ist allerdings durch einen Tarifvertrag oder bei einer Öffnungsklausel in einer Betriebsvereinbarung gestaltbar gem. § 7 I Nr. 1 ArbZG.<sup>31</sup> Der Ausgleichszeitraum kann hierbei auch kürzer sein. Umstritten ist jedoch, ob der Ausgleichszeitraum zwingendermaßen im Anschluss an die längeren Arbeitszeiten erfolgen muss, oder ob die Tage mit der kürzeren Arbeitszeit auch am Anfang liegen können. Dies erweitert aber dennoch die Möglichkeiten für eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung.<sup>32</sup> Der Ausgleichszeitraum der deutschen Gesetzgebung (§ 3 S. 1 ArbZG) verstößt allerdings gegen den eindeutigen Wortlaut des Art. 16 lit. b der Arbeitszeitrichtlinie, da diese einen Bezugszeitraum<sup>33</sup> von bis zu vier Monaten vorsieht. Es kann lediglich in Ausnahmefällen, wie es in Art. 17 der Arbeitszeitrichtlinie aufgeführt ist, zu einer Verlängerung des Bezugszeitraums auf sechs oder zwölf Monate kommen.<sup>34</sup> Dies deckt sich auch mit dem maximalen Ausgleichszeitraum in besonderen Fällen von zwölf Monaten in § 7 VIII ArbZG.<sup>35</sup> In der Literatur lässt sich Kritik in Bezug auf die Dauer des Ausgleichszeitraums des § 3 S. 2 ArbZG finden, da dieser wohl zu knapp bemessen sei, und der deutsche Gesetzgeber dafür besser die Spielräume des Art. 17 der Arbeitszeitrichtlinie hätte ausnutzen sollen.<sup>36</sup>

Im Gegensatz zur Arbeitszeitrichtlinie beinhaltet das Arbeitszeitgesetz keine explizite Regelung über die wöchentliche Höchstarbeitszeit. Jedoch ergibt sich Aufgrund des Ausgleichszeitraums von sechs Monaten bzw. 24 Wochen kombiniert mit einer werktäglichen Höchstarbeitszeit von durchschnittlich acht Stunden (an wöchentlich sechs Werktagen) eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden. Insoweit entsprechen sich § 3 ArbZG und Art. 6 lit. b der Arbeitszeitrichtlinie.<sup>37</sup> § 3 ArbZG und die damit einhergehende werktägliche Höchstarbeitszeit wird auch häufig diskutiert, vor allem da die

---

<sup>30</sup> Vgl. BAuA, 2019, 56 f.

<sup>31</sup> Vgl. Steffan, NZA 2015, 1409 (1415).

<sup>32</sup> Vgl. Wank, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 3 Rn. 1, Rn. 8-9.

<sup>33</sup> In der Arbeitszeitrichtlinie wurde das Wort „Bezugszeitraum“ anstelle von „Ausgleichszeitraum“ gewählt.

<sup>34</sup> Vgl. Wank, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 3 Rn. 7.

<sup>35</sup> Vgl. Steffan, NZA 2015, 1409 (1415).

<sup>36</sup> Vgl. Baeck/Winzer, NZA 2020, 96 (100).

<sup>37</sup> Vgl. Wank, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 3 Rn. 5.

Arbeitszeitrichtlinie eben nur eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden vorschreibt. Außerdem sei die tägliche Arbeitszeit mittelbar durch die Ruhezeiten begrenzt.<sup>38</sup>

Es ist möglich, dass die Tarifvertragsparteien oder auf Grund eines Tarifvertrags die Betriebspartner abweichend von § 3 ArbZG Regelungen vereinbaren können. Diese Regelungen sind in § 7 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2 Nr. 2 bis 4, Abs. 2a ArbZG zu finden. Aufgrund außergewöhnlicher Fälle gem. § 14 ArbZG kann ebenfalls von den Regelungen des § 3 ArbZG abgewichen werden.<sup>39</sup>

### 2.2.2 Ruhepausen

Die Ruhepausen werden in § 4 ArbZG geregelt. Eine Definition des Begriffs „Ruhepause“ findet sich im Arbeitszeitgesetz jedoch nicht. Ruhepausen sind zeitlich begrenzte Unterbrechungen der Arbeitszeit, in denen der Arbeitnehmer keiner arbeitsvertraglichen Tätigkeit nachzugehen hat.<sup>40</sup> Laut Rechtsprechung des BAG zur AZO werden diese als im Voraus festliegende Unterbrechungen der Arbeitszeit definiert. Also zum Beispiel, wenn die Pausen vorher in den Arbeitsplänen eingetragen werden. In den Ruhepausen braucht der Arbeitnehmer weder zu arbeiten noch sich zu dieser bereithalten. Er kann frei bestimmen, wo und wie er diese Ruhezeit verbringen möchte. Allerdings ist es nicht gewiss, dass der Arbeitnehmer das Betriebsgelände verlassen darf. Der Zweck der Ruhepausen liegt im Schutz vor Übermüdung des Arbeitnehmers und dem damit einhergehenden Schutz vor Gesundheits- sowie Unfallrisiken. Aus diesem Zweck heraus folgt, dass Bereitschaftszeiten keine Ruhepausen gem. § 4 ArbZG sind.<sup>41</sup>

Ruhepausen haben auch Mindestzeiten, welche nach der Dauer der Arbeitszeit gestaffelt sind. Bei einer Arbeitszeit von mindestens sechs, bis zu neun Stunden, beträgt die Mindestdauer der Ruhepause 30 Minuten. Wenn die Arbeitszeit neun Stunden übersteigt, müssen die Ruhepausen mindestens 45 Minuten betragen. Nach § 4 S. 2 ArbZG können die Ruhepausen auch in zeitliche Abschnitte von 15 Minuten aufgeteilt werden. Die zeitliche Lage der Ruhepausen ist dabei für das Arbeitszeitgesetz nicht relevant. Des Weiteren dürfen Ruhepausen nicht zu Beginn oder am Ende der Arbeit liegen, wie sich dies aus § 4 S. 1 ArbZG ergibt. Demnach muss die Arbeitszeit durch Ruhepausen unterbrochen werden. Außerdem müssen Ruhepausen gem. Satz 1 im Voraus feststehen, sodass sich

<sup>38</sup> Vgl. *Baeck/Winzer*, NZA 2020, 96 (100).

<sup>39</sup> Vgl. *Wank*, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 3 Rn. 2, Rn. 14.

<sup>40</sup> Vgl. *Baeck/Deutsch/Winzer*, in: B/D/W ArbZG, 4. Aufl., § 4 Rn. 9.

<sup>41</sup> Vgl. *Wank*, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 4 Rn. 1; Rn. 5.

der Arbeitnehmer die Ruhepause einplanen und sie auch wirklich zur Erholung nutzen kann. Weiterhin wird in § 4 S. 3 ArbZG geregelt, dass Ruhepausen spätestens nach sechs Stunden durchgeführt werden müssen. Die Dauer der Ruhezeit, die aus dem Arbeitszeitgesetz hervor geht, kann auch durch den Arbeitgeber verlängert werden. Allerdings muss er hier § 106 GewO beachten. Von den Ruhepausenregelungen kann durch die Tarifvertragsparteien oder den Betriebspartnern nach Maßgabe der § 7 I Nr. 12, II Nr. 3, 4 ArbZG abgewichen werden. Weiterhin sind noch Ruhezeitabweichungen durch außergewöhnliche Fälle gem. § 14 ArbZG möglich.<sup>42</sup>

### 2.2.3 Ruhezeit

Neben Regelungen zu Mindestruhepausen, gibt es auch Regelungen zu Mindestruhezeiten. Diese sind in § 5 ArbZG zu finden. Grundsätzlich gilt darin eine ununterbrochene Mindestruhezeit von elf Stunden, welche vom Arbeitgeber nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dem Arbeitnehmer zu gewähren ist. Dabei wird die Ruhezeit nicht im Gesetz definiert. Außerdem muss zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden pro Siebentageszeitraum europarechtlich eine kontinuierliche wöchentliche Mindestruhezeit von 24 Stunden gem. Art. 5 der Arbeitszeitrichtlinie gewährt werden.<sup>43</sup>

Allgemein kann die Ruhezeit als die Zeit zwischen dem Ende der täglich geleisteten Arbeitszeit und der Wiederaufnahme der nächsten täglichen Arbeitszeit bezeichnet werden.<sup>44</sup> Durch ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 09.09.2003 wurden Ruhezeitregelungen weiter konkretisiert. Seitdem dürfen Arbeitnehmer keinerlei Verpflichtungen gegenüber ihrem Arbeitgeber haben, während sie sich in ihrer Ruhezeit befinden, sodass sie in ihrer Ruhezeit ihren Interessen frei und ohne Unterbrechung nachgehen können. Damit sich die Ruhezeit positiv auf die Gesundheit der Arbeitnehmer auswirken kann, muss sie direkt im Anschluss an die Arbeitszeit folgen. Durch die Anreihung aufeinander folgender Arbeitsperioden könnte es etwa zur Übermüdung oder Überlastung des Arbeitnehmers kommen, was vermieden werden soll.<sup>45</sup>

Dies kommt auch dem Zweck der Ruhezeit sehr nah, der darin besteht, dem Arbeitnehmer nach der täglichen Arbeitszeit die Möglichkeit zu eröffnen, sich von der Arbeit zu erholen. Der Erholungseffekt wird vor allem durch Essen und Schlaf erreicht. Dabei ist es im

<sup>42</sup> Vgl. *Wank*, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 4 Rn. 2; Rn. 4; Rn. 7.

<sup>43</sup> Vgl. *Wank*, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 5 Rn. 1.

<sup>44</sup> Vgl. *Baeck/Deutsch/Winzer*, in: B/D/W ArbZG, 4. Aufl., § 5 Rn. 6.

<sup>45</sup> Vgl. *Wank*, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 5 Rn. 1, Rn. 4.

Hinblick auf den Zweck der Ruhezeit ambivalent, wenn der Arbeitnehmer inmitten seiner Ruhezeit zur Vollarbeit oder zur Arbeitsbereitschaft herangezogen wird.

Weiterhin gilt es zu beachten, dass Zeiten der Rufbereitschaft in die Ruhezeit des Arbeitnehmers fallen dürfen, solange der Arbeitnehmer seine Arbeit nicht aufnehmen muss. Wohingegen jegliche Zeiten der Bereitschaftszeit nicht in die Ruhezeit fallen dürfen, selbst wenn der Arbeitnehmer nicht einmal seine Arbeit aufnimmt. Zur Ruhezeit gehören des Weiteren auch arbeitsfreie Zeiten wie bspw. Urlaubstage oder sonstige Tage, bei denen Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt sind sowie auch Sonn- und Feiertage.<sup>46</sup>

Durch § 5 II ArbZG ist es Arbeitgebern aus den aufgezählten Beschäftigungsbereichen, wie bspw. denen der Pflege und Betreuung von Personen, der Bewirtung und Beherbergung etc. möglich, die Ruhezeit auf bis zu zehn Stunden zu verkürzen, solange die Verkürzung innerhalb eines Kalendermonates oder innerhalb von vier Wochen ausgeglichen wird, indem eine andere Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden erhöht wird. Als Kalendermonat gilt der Monat des Kalenders, in dem die Verkürzung der Ruhezeit stattgefunden hat. Die Verkürzung kann auch weniger als eine Stunde betragen, und somit gestaffelt werden. In § 5 III ArbZG ermöglicht der Gesetzgeber in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Betreuung und Pflege von Personen eine Verkürzung der Ruhezeit auf bis zu fünf Stunden, wenn ein Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft tätig werden muss.<sup>47</sup> Ebenfalls kann durch die abweichenden Regelungen des § 7 I Nr. 3 ArbZG, wie bspw. einen Tarifvertrag oder eine entsprechende Öffnungsklausel in einer Betriebsvereinbarung, die Ruhezeit auf neun Stunden verkürzt werden. Dieser Verkürzung wird vorausgesetzt, dass die Art der Arbeit dies erfordert und dass die Ruhezeit innerhalb eines entsprechenden Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird. Dabei ist den Tarifvertragsparteien nach Steffan bei der Einstufung der Arbeit ein weite Beurteilungsspielraum einzuräumen.<sup>48</sup>

### 2.2.3.1 Kritik an der Länge der Ruhezeit

Es ist umstritten, ob eine grundlegende Mindestruhezeit von elf Stunden noch den heutigen Umständen des Arbeitslebens entspricht.<sup>49</sup> Vor allem, da sich bspw. laut der BAuA-Arbeitszeitbefragung von 2018 etwa zwei Drittel der Beschäftigten einen Einfluss auf

<sup>46</sup> Vgl. *Wank*, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 5 Rn. 2, Rn. 3.

<sup>47</sup> Vgl. *Wank*, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 5 Rn. 5-6, Rn. 8.

<sup>48</sup> Vgl. *Steffan*, NZA 2015, 1409 (1415).

<sup>49</sup> Vgl. *Baeck/Winzer*, NZA 2020, 96 (98).

Arbeitsbeginn und -ende sowie darauf auch mal mehrere Stunden freizunehmen, wünschen. Sogar mehr als 80 Prozent der Beschäftigten ist die Mitbestimmung dabei wichtig, wann sie ein paar Tage freinehmen können. In der Praxis haben jedoch deutlich weniger Beschäftigte einen zeitlichen Handlungsspielraum. Lediglich der Einfluss auf die Ruhepausen sei dabei wie von den Beschäftigten gewünscht.<sup>50</sup> Als Beispiel für Arbeitszeitwünsche im Hinblick auf Beginn und Ende der Arbeit könnte man aufführen, dass Eltern vorzeitig ihren Arbeitsplatz verlassen, um Zeit mit der Familie verbringen zu können und somit am Abend noch ihre restliche tägliche Arbeitszeit am Laptop verbringen. Wenn bis 23 Uhr gearbeitet wird, dürfte laut der gesetzlichen Regelung erst ab zwölf Uhr des kommenden Werktages erneut die Arbeit aufgenommen werden. In solchen Fällen, wenn sich ein Arbeitnehmer für die Arbeit von zu Hause entscheidet, wäre jedoch eine Ruhezeit von elf Stunden nicht nötig. Es erscheint angemessen, den Betriebsparteien eine eigenständige Regelung über die Verkürzung der Ruhezeit zu ermöglichen. Sie können besser beurteilen, ob die Art der Arbeit (in diesem Fall die Arbeit von zu Hause) eine Kürzung verlangt. In der heutigen Arbeitswelt, in der es viele Formen und Modelle der Arbeit gibt, ist es nur schwer möglich, in Flächentarifverträgen allen Ausnahmen gerecht zu werden. Haustarifverträge wären die angemessenere Lösung, da durch sie ein Übereinkommen zwischen den Betriebspartnern getroffen werden kann und sie somit im Gegensatz zu Flächentarifverträgen zu einem individuellen Ergebnis für den Betrieb führen können.<sup>51</sup>

### **2.2.3.2 Reformbedarf bei kurzzeitigen Ruhezeitunterbrechungen**

Eine andere Thematik, welche eine Herausforderung im Bereich der Ruhezeiten darstellt, sind kurzfristige Unterbrechungen der Ruhezeit. Wenn es bspw. zu einer Unterbrechung der Ruhezeit des Arbeitnehmers kommt und der Arbeitnehmer zu einem Arbeitseinsatz während der Rufbereitschaft gerufen wird, muss von der Arbeitgeberseite eine erneute Ruhezeit von elf Stunden gewährt werden. Bei einem Arbeitseinsatz von 21 bis 22 Uhr dürfte der Arbeitnehmer somit erst um neun Uhr des nächsten Werktages seine Arbeit erneut aufnehmen. Dabei ist es auch für die Arbeitswelt wichtig, inwieweit sich kurzfristige Unterbrechungen auf die Ruhezeit auswirken und wie der Gesetzgeber in der Zukunft am besten damit umgehen soll. Kurzfristige Unterbrechungen könnten bspw. die Nutzung

---

<sup>50</sup> Vgl. BAuA, 2016, 34.

<sup>51</sup> Vgl. Baeck/Winzer, NZA 2020, 96 (98).

des Diensthandys oder des Dienstlaptops nach dem regulären Feierabend sein, indem Anrufe getätigt oder dienstliche E-Mails beantwortet werden.<sup>52</sup>

In der Literatur werden solche Ruhezeitunterbrechungen u.a. als „arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit“ oder „ständige Erreichbarkeit“ bezeichnet.<sup>53</sup> Die Vorgaben über tägliche Mindestruhezeiten des Art. 3 der Arbeitszeitrichtlinie sowie von § 5 ArbZG sind für die Praxis oft nicht so umsetzbar, wie es diese Regelungen eigentlich vorgeben. Wenn man jede kurzfristige Unterbrechung der Ruhezeit als zwingend erachten würde, könnte man dem Flexibilitätsbedürfnis der Arbeitnehmer nicht mehr nachkommen. Auch eine Überwachung des Arbeitnehmers dahingehend, ob dieser innerhalb der elf Stunden vor dem Beginn seiner Arbeit Anrufe getätigt oder dienstliche E-Mails geschrieben hat, wäre wohl eher unangebracht. Dies könnte dazu führen, dass der Arbeitgeber solche Tätigkeiten des Arbeitnehmers technisch unterbindet, sodass Anrufe oder E-Mails ab einer bestimmten Uhrzeit nicht mehr möglich wären. Dies würde jedoch im Zwiespalt mit dem Flexibilitätsbedürfnis der Arbeitnehmer stehen. Die ständige Erreichbarkeit wird in der Literatur auch als besondere Form der Rufbereitschaft bezeichnet, jedoch ist dem rechtlich nicht zuzustimmen. Wenn der Arbeitnehmer selbstständig in seiner Ruhezeit solchen kurzfristigen Unterbrechungen nachgeht, ohne dass der Arbeitgeber dies explizit veranlasst, kommt es damit nicht zur Unterbrechung der Ruhezeit. Dies wird auch „aufgedrängte Freizeitarbeit“ genannt, wenn das Aufnehmen der Arbeit entgegen des Willens des Arbeitgebers geschieht. Wenn man diese kurzfristige Ruhezeitunterbrechung dem Arbeitgeber zulasten auslegen würde, wäre es eine unzumutbare Belastung für ihn. Es wäre auch im Hinblick auf die Flexibilisierung sicher nicht im Sinne von Arbeitnehmern, nach Ruhezeitunterbrechungen eine erneute Ruhezeit von elf Stunden anzusetzen. Bei längeren Unterbrechungen der Ruhezeit müsste man somit die einzelnen Fälle für sich betrachten.<sup>54</sup>

Um das Problem der kurzzeitigen Ruhezeitunterbrechungen zu lösen, bietet sich eine Bagatellgrenze in Art. 3 der Arbeitszeitrichtlinie an. Diese müsste in der Hinsicht überarbeitet werden, da sich die Arbeitszeit immer mehr flexibilisiert<sup>55</sup> und sich die digitalen Kommunikationsformen im Wandel befinden. Art. 3 der Arbeitszeitrichtlinie könnte zum Beispiel eine Ausnahme für kurzzeitige Ruhezeitunterbrechungen vorsehen. Jedoch ist eine

---

<sup>52</sup> Vgl. *Baeck/Winzer*, NZA 2020, 96 (98).

<sup>53</sup> Vgl. *Jacobs*, NZA 2016, 733 (734); Vgl. *Reinhard*, NZA 2019, 1313 (1317).

<sup>54</sup> Vgl. *Baeck/Winzer*, NZA 2020, 96 (98 f).

<sup>55</sup> Vgl. BAuA, 2019, 11.

gesetzliche Änderung dieser zunächst nicht abzusehen. Der Gesetzgeber könnte auch aufgrund der Vielzahl an verschiedenen Tätigkeiten überlegen, die tägliche Ruhezeit noch weiter zu flexibilisieren und die Änderungen der Ruhezeit den Betriebsparteien zu überlassen, um eine passgenauere Lösung für beide Seiten zu finden. Die Bagatellgrenze könnte dahingehen, dass die Betriebsparteien einen solchen Spielraum besitzen, der den jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten entspricht. Außerdem kann der Gesetzgeber nicht alle unterschiedlichen Arbeitsverhältnisse und deren Bedingungen kennen und ihnen demzufolge auch nicht gerecht werden. Da die Sicherheit und der Gesundheitsschutz in § 1 I ArbZG an erster Stelle stehen, wäre es durchaus wichtig zu definieren, welchen Schutz die Arbeitnehmer tatsächlich benötigen. Ob jeder Arbeitnehmer durch die ständige Erreichbarkeit Stress empfindet und ob damit direkt eine Gefährdung der Gesundheit verbunden ist, vermag der Gesetzgeber vermutlich nicht für jede mögliche Situation korrekt zu erkennen. Aus diesem Grund würden Spielräume für eine Anpassung an die Bedürfnisse auf sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberseite, welche man den Betriebspartnern überlassen würde, sinnvoll sein. Dies wird auch aktuell immer wichtiger, da Arbeitnehmer immer öfter nach einer Arbeitssouveränität streben, wie es bspw. bei der Vertrauensarbeitszeit der Fall ist.<sup>56</sup> Bei der Vertrauensarbeitszeit vertrauen Unternehmen darauf, dass Arbeitnehmer ihre Aufgaben in einem verabredeten Zeitraum eigenverantwortlich erfüllen. Dabei entfällt sowohl die formale Zeiterfassung als auch die Anwesenheitskontrolle durch Vorgesetzte.<sup>57</sup>

### 2.3 Geltende Rechtslage zur Arbeitszeiterfassung

Die grundlegende gesetzliche Regelung für die rechtlichen Rahmenbedingungen über die Dokumentation der Arbeitszeit findet sich in § 16 II ArbZG. Allerdings gilt es zwischen dieser Regelung und den möglichen Änderungen, welche es aufgrund des Urteils des EuGH in der Rechtssache CCOO gibt, zu unterscheiden.<sup>58</sup> Dieses Urteil wird im dritten Kapitel ausführlich thematisiert. In der Gesetzesbegründung zu § 16 II ArbZG wird bereits der Sinn und Zweck der Aufzeichnungspflicht, dort auch als „Nachweispflicht“ bezeichnet, genannt. Darin wird die Aufzeichnungspflicht der Arbeitgeber für notwendig erklärt, damit eine Überprüfung durch die Aufsichtsbehörde sichergestellt werden kann, ob die arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden. Die

---

<sup>56</sup> Vgl. *Baeck/Winzer*, NZA 2020, 96 (99 f).

<sup>57</sup> Vgl. BAuA, 2019, 40.

<sup>58</sup> Vgl. *Wank*, in: *ErfK*, 21. Aufl., ArbZG § 16 Rn. 3.

Aufzeichnungspflicht sei erforderlich, da der Ausgleichszeitraum zur Erreichung der durchschnittlichen täglichen Höchstarbeitszeit erweitert wurde. Außerdem gab es nun viele verschiedene Möglichkeiten, durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen abweichende Regelungen zu vereinbaren.<sup>59</sup>

§ 16 II S. 1 ArbZG verpflichtet den Arbeitgeber, die Arbeitszeit des Arbeitnehmers aufzuzeichnen, wenn sie acht Stunden werktäglich überschreitet, d.h. wenn der Arbeitnehmer Überstunden leistet. Überstunden kann man als die Überschreitung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit definieren, die durch einen Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder einen Arbeitsvertrag festgelegt ist.<sup>60</sup> In der Gesetzesbegründung wurde darauf hingewiesen, dass auch nur die Überstunden aufgezeichnet werden sollten, um unnötigen Aufwand zu vermeiden.<sup>61</sup> Wenn der Arbeitnehmer diese werktägliche Arbeitszeit nicht überschreitet, entsteht auch keine Aufzeichnungspflicht aus dieser Norm. Es wird zum Teil vertreten, dass Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen nicht, oder nur im Fall einer Überschreitung der werktäglichen Arbeitszeit von acht Stunden zu erfassen sind, allerdings müssen diese komplett aufgezeichnet werden. Die Aufsichtsbehörde muss nämlich die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes kontrollieren und demzufolge trifft dies auf das Verbot der Sonn- und Feiertagsruhe gem. § 9 ArbZG zu.<sup>62</sup> Für den Gesundheitsbereich spielt dies bspw. eine wichtige Rolle, da in Kliniken beschäftigte Arbeitnehmer regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten. Chefärzte fallen jedoch nach § 18 I Nr. 1 ArbZG aus Regelungen des Arbeitszeitgesetzes heraus.<sup>63</sup> Außerdem muss ein Verzeichnis der Arbeitnehmer geführt werden, welche einer Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nach § 7 VII ArbZG zugestimmt haben. Weiterhin ist noch erwähnenswert, dass der Gesetzgeber dem Arbeitgeber für die Umsetzung von § 16 II S. 1 ArbZG keine bestimmte Form vorschreibt. Arbeitszeitnachweise können bspw. Stundenzettel, Stempeluhrkarten, Lohnlisten oder auch Arbeitszeitkarteien sein. Wichtig ist dabei, dass die Arbeitszeit des Arbeitnehmers darauf festgehalten wird und somit der Textform entspricht.<sup>64</sup>

Im Hinblick auf die Delegation der Arbeitszeiterfassung lässt sich sagen, dass der Arbeitgeber grundsätzlich für die Dokumentation verantwortlich ist. Es steht ihm allerdings frei, wie er seine Verpflichtung realisiert. Das bedeutet, dass er das Führen von

---

<sup>59</sup> Vgl. BT-Drs. 12/5888 vom 13.10.1993, 31.

<sup>60</sup> Vgl. *Preis*, in: ErfK, 21. Aufl., BGB § 611a Rn. 663.

<sup>61</sup> Vgl. BT-Drs. 12/5888 vom 13.10.1993, 31.

<sup>62</sup> Vgl. *Wank*, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 16 Rn. 4.

<sup>63</sup> Vgl. *Haidn*, GuP 2019, 136.

<sup>64</sup> Vgl. *Wank*, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 16 Rn. 4, Rn. 5.

Arbeitszeitznachweisen an die Arbeitnehmer delegiert, sodass diese ihre Arbeitszeit selbstständig aufschreiben bzw. erfassen. Dabei muss der Arbeitgeber die Arbeitnehmer, an welche die Arbeitszeiterfassung delegiert wurde, gelegentlich stichprobenartig kontrollieren, damit die Einhaltung der Verpflichtung sichergestellt werden kann. Es gibt jedoch auch eine Meinung in der Literatur, die in der Dokumentation eine ausschließliche Pflicht des Arbeitgebers sehe und dass somit eine Delegation unzulässig sei.<sup>65</sup> Es lässt sich außerdem noch eine andere Auffassung in diesem Zusammenhang finden. Dabei wird die Meinung vertreten, dass sich eine Delegation der Arbeitszeitaufzeichnungen aufgrund der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers ergibt, ohne dass eine Freizeichnung gegenüber der Aufsichtsbehörde bewirkt wird. Als Adressat des Arbeitsschutzes wird der Arbeitgeber aufgeführt. Die Aufzeichnung kann dabei vom Arbeitgeber ausschließlich an den Personenkreis des § 9 II OWiG übertragen werden. Dazu gehören Personen, denen die selbstständige Betriebsleitung ganz oder teilweise übertragen ist oder die eigenverantwortlich Aufgaben wahrzunehmen haben, die sonst der Arbeitgeber durchführen muss.<sup>66</sup> Somit ergibt sich auch hieraus, dass eine Delegation an sich ebenfalls möglich ist.

Auch elektronische Zeiterfassungssysteme sind als Arbeitszeitznachweis möglich, solange die Aufsichtsbehörde die dortigen Daten jederzeit einsehen kann.<sup>67</sup> § 16 II S. 2 ArbZG geht auf die Dauer der Aufbewahrungspflicht der Dokumentation ein. Nach diesem müssen die Nachweise mindestens zwei Jahre aufbewahrt werden.

Wie vorher schon erwähnt, sind im Arbeitszeitgesetz durch einen Tarifvertrag Sonderregelungen möglich. Für die Dokumentationspflicht gilt dies allerdings nicht, sodass es durch Tarifverträge keine Sonderregelungen geben kann.<sup>68</sup> Es gibt jedoch auch Spezialvorschriften zur Arbeitszeiterfassung für bestimmte Branchen und Tätigkeiten. Diese lassen sich in § 17 MiLoG für geringfügig Beschäftigte und Tätigkeiten in „Schwarzarbeitsbranchen“, § 21a VIII ArbZG für die Beschäftigung im Straßentransport, § 8 Offshore-ArbZV § 50 II und III SeeArbG für Seefahrt und Offshore, § 10 II Nr. 6 BinSchArbZV für die Binnenschifffahrt und § 6 GSA Fleisch für die Fleischwirtschaft finden.<sup>69</sup> Außerdem können Unterrichtungspflichten gegenüber dem Betriebsrat nach § 80 II BetrVG entstehen, was weitergehende Aufzeichnungen der Arbeitszeit notwendig machen könnte. Des Weiteren hat der Betriebsrat gem. § 80 I Nr. 1 BetrVG auch darüber zu

---

<sup>65</sup> Vgl. *Schrader*, NZA 2019, 1035 (1037).

<sup>66</sup> Vgl. *Poeche*, in: Küttner Personalbuch 2020, 27. Aufl., Arbeitszeit, Rn. 26.

<sup>67</sup> Vgl. *Wank*, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 16 Rn. 5.

<sup>68</sup> Vgl. *Schrader*, NZA 2019, 1035.

<sup>69</sup> Vgl. *Wank*, in: ErfK, 21. Aufl., ArbZG § 16 Rn. 3.

wachen, ob die Mindestruhezeit der Arbeitnehmer eingehalten wird. Somit müsse ihm der Arbeitgeber über Arbeitsbeginn und -ende berichten.<sup>70</sup> Der Datenschutz ist in dieser Thematik auch wichtig, allerdings würde dies über den Rahmen dieser Arbeit hinausgehen.

## 2.4 Flexible Arbeitszeitmodelle

Durch gesellschaftliche, wirtschaftliche und technologische Trends, welche sich seit den 1980er bemerkbar machen und sich seitdem dynamisch weiterentwickeln, steigt die Zahl der Arbeitnehmer mit atypischen Arbeitszeiten. Die vier Trends Globalisierung, demografische Entwicklung, Wertewandel und Digitalisierung führen seitdem dazu, dass flexible Arbeitszeitmodelle eine immer größer werdende Rolle einnehmen und dass immer weniger Arbeitnehmer in der klassischen Arbeitszeit von sieben bis 19 Uhr arbeiten. Deswegen wird bspw. immer häufiger am Wochenende oder in festen Früh-, Spät- oder Nachtschichten gearbeitet.<sup>71</sup>

Unter dem Trend der Globalisierung versteht man, dass die Welt kleiner, die Märkte enger und der Konkurrenzdruck größer wird. Um bspw. als Onlineshop konkurrenzfähig zu bleiben, muss man sich den gestiegenen Anforderungen stellen, und möglichst rund um die Uhr Servicequalität, Schnelligkeit und Kundenorientierung bieten können. Um diesem Druck stand zu halten, ermöglichen flexible Arbeitszeitmodelle ausgedehnte Betriebszeiten, ohne dass Überstunden geleistet werden müssen. In der demografischen Entwicklung geht es darum, dass in Deutschland zukünftig mit einer durchschnittlich älteren Erwerbsbevölkerung zu rechnen ist. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, müssen somit die Arbeitszeitmodelle auf die ältere Belegschaft abgestimmt werden, damit die Beschäftigung erhalten, gesichert und ausgebaut werden kann. Im dritten Trend geht es um den Wertewandel, welcher sich vollzogen hat. Attraktive Arbeitsbedingungen, welche Freiräume für Familie, Freizeit, soziales und kulturelles Leben schaffen, gelten heute als erstrebenswert. Um qualifiziertes Personal im eigenen Unternehmen zu halten oder neues Personal zu gewinnen, sollten Unternehmen den Menschen eine individuelle Lebensgestaltung und eine größere Zeitautonomie ermöglichen. Vielen jüngeren Arbeitnehmern ist die Vereinbarkeit zwischen privatem und beruflichem Leben wichtig, einige würden aus diesem Grund auch zu einem anderen Arbeitgeber wechseln. Der letzte Trend

---

<sup>70</sup> Vgl. *Baeck/Winzer/Launer*, NZG 2019, 858 (859).

<sup>71</sup> Vgl. BAuA, 2019, 8 f.

beschreibt den Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeit. Durch die zunehmende Zeit- und Ortsungebundenheit der Arbeit stellt man sich die Frage, ob und wie sich Arbeit und Freizeit zukünftig trennen lassen. Arbeitgeber müssen somit Lösungen anbieten, in denen Beschäftigte einem ungestörten Privatleben und einer planbaren Freizeit nachgehen können.<sup>72</sup>

Diese vier Trends flexibilisieren die Arbeitszeit immer weiter. Aus diesem Grund müssen flexible Arbeitszeitmodelle bei den kommenden Veränderungen der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt werden, damit sie weiterhin verwendet werden dürfen. Alle Beteiligten können einen positiven Nutzen ziehen, wenn jede Interessensgruppe bei der Gestaltung und Einführung von flexiblen Arbeitszeiten angemessen berücksichtigt wird. Durch sie können Arbeitsplätze sicherer, Unternehmen wettbewerbsfähiger und Arbeitnehmer zufriedener gemacht werden. Allerdings liegen in der Praxis oft die Bedürfnisse des Unternehmens im Vordergrund. Dies sollte unbedingt überdacht werden, da nur zufriedene Arbeitnehmer, die sich bei ihrer Arbeit wohlfühlen, Leistungsbereitschaft und Produktivität zeigen. Damit durch die Flexibilisierung eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der Lebensqualität der Arbeitnehmer stattfinden kann, sollten die Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung entsprechend beteiligt werden.<sup>73</sup>

Nachdem zunächst geklärt wurde, weswegen flexible Arbeitszeiten einen immer größer werdenden Stellenwert in der Arbeitswelt einnehmen, muss zunächst der Begriff eingeordnet werden. Flexible Arbeitszeiten lassen sich als flexible Arbeitszeitmodelle verstehen, bei denen entweder der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder auch beide Parteien eine permanent andauernde Wahl in Bezug auf den Umfang und die Lage bzw. Verteilung der Arbeitszeit haben. Das bedeutet nicht nur, dass die Arbeitszeiten dadurch vom Normalarbeitstag abweichen, wie es bei der Schichtarbeit der Fall wäre. Vielmehr ist für flexible Arbeitszeiten charakteristisch, dass die Arbeit ständig an die Auftragslage des Betriebs und an die Wünsche der Arbeitnehmer angepasst werden kann. Wie die ständige Anpassung in der Praxis dann letztendlich abläuft, ist nicht geregelt.<sup>74</sup>

Außerdem ist es wichtig, im Zusammenhang mit flexiblen Arbeitszeiten die unterschiedlichen Flexibilitätsansprüche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Die Art der Flexibilität ist bedingt durch die Lebensphasen des Arbeitnehmers sowie seine familiären

---

<sup>72</sup> Vgl. BAuA, 2019, 9 ff.

<sup>73</sup> Vgl. BAuA, 2019, 11 f.

<sup>74</sup> Vgl. BAuA, 2019, 13.

Umstände. Junge Arbeitnehmer vor der „Familienphase“ sind eher bereit, mehr zu arbeiten und das auch zu den unbeliebten Arbeitszeiten. Anstelle von Freizeitausgleichen bei Überstunden wünscht sich auch diese Gruppe vorzugsweise eine Auszahlung derer. Sobald die Familienphase beginnt, wird die Flexibilität eingeschränkt oder verändert. Die präferierten Arbeitszeiten liegen je nachdem auf den Arbeitstag verteilt, wie die Kinderbetreuung geregelt ist. Je mehr Kinder in der Familie sind, desto geringer wird die Flexibilität. Außerdem blocken sich Eltern gerne einen täglich festen Zeitraum, um sich während dieser Zeit der Familie zu widmen. Im zunehmenden Alter möchten Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit insgesamt reduzieren. Vor allem Arbeitnehmer, welche im Berufsleben körperlich besonders stark belastet waren, wie bspw. bei der Schichtarbeit, sind daran interessiert. Je weiter das Arbeitsleben vorangeschritten ist, desto niedriger werden die finanziellen Verpflichtungen und desto größer wird der Wunsch nach einer ausgedehnteren Freizeit.<sup>75</sup>

Dadurch, dass es eine solche Vielzahl an Flexibilitätsprofilen bei Arbeitnehmern gibt, ist es angebracht, für diese auch unterschiedliche Arbeitszeitmodelle anzubieten. Jeder Arbeitnehmer hat aufgrund seiner Interessen eine eigene Work-Life-Balance, weswegen das Anbieten verschiedener Wochenarbeitszeiten sinnvoll wäre. Je flexibler der Arbeitnehmer in seiner Wahl des Arbeitsortes ist, umso eher kommen verschiedene Arbeitszeiten in Betracht, gerade weil die Fahrten zur Arbeitsstelle wegfallen.<sup>76</sup> Dies ist bspw. bei der Telearbeit der Fall. Dabei kann der Arbeitnehmer seiner Arbeit von zu Hause aus nachgehen. Der Arbeitnehmer bestimmt selbst, wann gearbeitet wird.<sup>77</sup> Auch die Zeit, wie schnell ein Arbeitnehmer neue Arbeitsaufträge entgegennehmen und bearbeiten kann, ist dabei relevant.<sup>78</sup>

---

<sup>75</sup> Vgl. *Steffan*, NZA (2015), 1409 (1412).

<sup>76</sup> Vgl. *Steffan*, NZA (2015), 1409 (1412).

<sup>77</sup> Vgl. BAuA, 2019, 49.

<sup>78</sup> Vgl. *Steffan*, NZA (2015), 1409 (1412).

### 3 Aktuelle Entwicklungen in der Arbeitszeiterfassung

Bereits der Gesetzesentwurf der Bundesregierung 1993 zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts hat darauf abgezielt, den Gesundheitsschutz einheitlich zu sichern.<sup>79</sup> Wie schon damals, spielt auch heute noch der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer eine wichtige Rolle. Dies zeigt die Entscheidung des EuGH vom 14.05.2019 in der Rechtssache CCOO, welche in letzter Zeit im Hinblick auf die Arbeitszeiterfassung eine umfangreich diskutierte Entscheidung in der Literatur ist.<sup>80</sup>

Daraufhin gab es bereits Reaktionen aus der Politik. Die Fraktion *DIE LINKE* sieht durch dieses Urteil einen klaren Handlungsauftrag für die Bundesregierung, um der Entscheidung des EuGH gerecht zu werden und das Arbeitszeitgesetz dementsprechend zu ergänzen. Es wurde aufgeführt, dass das Arbeitszeitgesetz ein Schutzgesetz für Arbeitnehmer ist, welches europarechtskonform ausgelegt werden muss. Schlussendlich forderten sie die Bundesregierung in ihrem Antrag dazu auf, einen Gesetzesentwurf vorzulegen, welcher den Forderungen des EuGH nachkommt.<sup>81</sup> Der Antrag der Fraktion *BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN* sah ähnliches vor. Sie stellten fest, dass sich aus dem Urteil ebenfalls ein klarer Handlungsauftrag für die Bundesregierung ergibt, und dass das Urteil umgesetzt werden muss. Anhaltspunkt für eine Umsetzung könnte das Rechtsgutachten von Prof. Dr. Frank Bayreuther sein, welcher eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes als einzig richtige Lösung sieht. Darüber hinaus wurde mit diesem Antrag eine größere Zeitsouveränität für Arbeitnehmer im Hinblick auf Dauer, Lage und Ort ihrer Arbeit, welche ihnen gegeben werden müsse, gefordert.<sup>82</sup>

Nachdem in diesem Kapitel zunächst die Entscheidung des EuGH in der Rechtssache CCOO betrachtet wird, sollen im Anschluss hieran zwei Gerichtsentscheidungen dargestellt werden, welche sich in den Gründen ihrer Entscheidung auf das Urteil des EuGH in der Rechtssache CCOO beziehen.

---

<sup>79</sup> Vgl. BT-Drs. 12/5888 vom 13.10.1993, 1.

<sup>80</sup> Vgl. *Ulber*, NZA 2019, 677; Vgl. EuGH, Urt. v. 14.05.2019 (C-55/18), NZA 2019, 683, Rn. 60.

<sup>81</sup> Vgl. BT-Drs. 19/17134 vom 12.02.2020, 1.

<sup>82</sup> Vgl. BT-Drs. 19/20585 vom 30.06.2020, 1 f.

### 3.1 Entscheidung des EuGH in der Rechtssache CCOO

Der EuGH entschied, dass die Art. 3, 5 und 6 der Arbeitszeitrichtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung im Licht von Art. 31 II GRCh sowie von Art. 4 I, 11 III, 16 III der RL 89/391/EWG des Rates vom 12.06.1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit auszulegen sind. Demnach müssen sie der Regelung des Mitgliedsstaats entgegenstehen, welche es bislang nicht vorsieht, den Arbeitgeber zur Einrichtung eines Systems zu verpflichten, um die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit zu messen.<sup>83</sup> Ob die Zeiterfassung automatisch oder technisch erfolgen muss, wird dabei vom Gerichtshof nicht festgelegt.<sup>84</sup>

#### 3.1.1 Vorgeschichte zum Rechtsstreit und Ausgangsverfahren

Am 26.07.2017 erhob die Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), eine Arbeitnehmervereinigung, die Teil einer Gewerkschaft in Spanien ist, eine Verbandsklage gegen die Deutsche Bank SAE vor dem Nationalen Gerichtshof in Spanien (Audiencia Nacional). Das Ziel der CCOO war es, festzustellen, dass die Deutsche Bank nach Art. 35 V des Arbeitnehmerstatuts<sup>85</sup> und der dritten Zusatzbestimmung des Königlichen Gesetzesdekrets (Real Decreto) 1561/1995 über Sonderarbeitszeiten, verpflichtet war, ein System zur Erfassung der von ihren Beschäftigten geleisteten täglichen Arbeitszeit einzurichten. Damit sollte die Einhaltung der vorgesehenen Arbeitszeit und die Verpflichtung, die Gewerkschaftsvertreter über die monatlich getätigten Überstunden zu unterrichten, überprüft werden können. Die Deutsche Bank führte hingegen auf, dass das Oberste Gericht in Spanien (Tribunal Supremo) mehrfach entschied, dass das spanische Recht keine allgemeingültige Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit vorsah.<sup>86</sup>

Der Nationale Gerichtshof stellte fest, dass die Deutsche Bank eine Software verwendete, in der ganztägige Fehlzeiten der Beschäftigten, wie beispielsweise durch Urlaub oder sonstige freie Tage, erfasst wurden. Dieses betriebsinterne System hatte jedoch nicht die tatsächlich geleistete Arbeitszeit erfasst, womit auch die geleisteten Überstunden hätten überprüft werden können. Inwiefern die vereinbarte Arbeitszeit durch die Arbeitnehmer

---

<sup>83</sup> Vgl. EuGH, Urt. v. 14.05.2019 (C-55/18), NZA 2019, 683.

<sup>84</sup> Vgl. *Reinhard*, NZA 2019, 1313 (1315).

<sup>85</sup> Entsprechende Regelung zur Erfassung der Arbeitszeit der Arbeitnehmer in Spanien.

<sup>86</sup> Vgl. EuGH, Urt. v. 14.05.2019 (C-55/18), NZA 2019, 683 f.

eingehalten wurde, war demzufolge nicht nachvollziehbar. In der vorgenommenen Auslegung des Obersten Gerichts Spaniens verpflichtet Art. 35 V des Arbeitnehmerstatuts nach ständiger Rechtsprechung den Arbeitgeber zwar zur Führung einer Auflistung der durch die Arbeitnehmer getätigten Überstunden und zur Übermittlung dieser Auflistung an den Arbeitnehmer zum Monatsende. Allerdings gibt es darin keine Pflicht zur Erfassung der geleisteten Arbeitsstunden, welche die Höchstarbeitszeit erst gar nicht überschreiten.<sup>87</sup>

Im spanischen Recht gab es nicht nur keine Verpflichtung zur tatsächlichen Dokumentation der nicht als „Überstunden“ einzustufenden Arbeitszeit, sondern es fehlte auch an der Pflicht zur Bereitstellung eines Systems, mit dem die Arbeitszeit überhaupt erst erfasst werden konnte.<sup>88</sup> Der Nationale Gerichtshof hatte somit Zweifel an der Vereinbarkeit der durch das Oberste Gericht vorgenommenen Auslegung von Art. 35 V des Arbeitnehmerstatuts mit dem Unionsrecht, da die Einhaltung der Höchstgrenzen der Arbeitszeit nur verlässlich überprüfbar ist, sofern die tatsächlich geleistete Arbeitszeit vollständig systematisch erfasst und somit von den Überstunden differenziert wird.<sup>89</sup> Daraufhin wurde beschlossen, das Verfahren auszusetzen und den EuGH mit der Frage anzurufen, ob ein gesetzliches System, das auf eine flächendeckende Erfassung der Arbeitszeit verzichtet, als geeignet angesehen werden kann, um die Rechte aus der Richtlinie zu wahren.<sup>90</sup> Dies hatte der EuGH verneint.<sup>91</sup>

### 3.1.2 Arbeitnehmerschutz als Grundlage der Entscheidung

Einleitend wies der Gerichtshof darauf hin, dass das Recht eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten auch in Art. 31 II GRCh ausdrücklich verbürgt ist und nicht nur eine Regel des Sozialrechts der Union sei. Die Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie, insbesondere Art. 3, 5 und 6 lit. b, konkretisieren dieses Grundrecht und sind daher in dessen Licht auszulegen. Sie dürfen nicht auf Kosten der dem Arbeitnehmer nach dieser Richtlinie zustehenden Rechte restriktiv ausgelegt werden. Deswegen ist die Richtlinie unter Beachtung des Grundrechts eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und

---

<sup>87</sup> Vgl. *Thüsing/Flink/Jänsch*, ZfA 2019, 456 (457).

<sup>88</sup> Vgl. *Thüsing/Flink/Jänsch*, ZfA 2019, 456 (457).

<sup>89</sup> Vgl. EuGH, Urt. v. 14.05.2019 (C-55/18), NZA 2019, 683 (684).

<sup>90</sup> Vgl. *Sittard/Esser*, jM 2019, 284.

<sup>91</sup> Siehe Kap. 3.1.

auf tägliche sowie wöchentliche Ruhezeiten auszulegen. Demnach müssen die Mitgliedstaaten nach Art. 3 und 5 der Arbeitszeitrichtlinie die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden und pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gem. Art. 3 der Arbeitszeitrichtlinie gewährt wird. Darüber hinaus verpflichtet Art. 6 lit. b der Arbeitszeitrichtlinie die Mitgliedstaaten, für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eine Obergrenze von 48 Stunden vorzusehen, wobei ausdrücklich klargestellt ist, dass diese Obergrenze die Überstunden einschließt. Selbst bei Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers darf von dieser Richtlinie in keinem Fall abgewichen werden.<sup>92</sup>

Damit die volle Wirksamkeit der Arbeitszeitrichtlinie gewährleistet werden kann, müssen die Mitgliedstaaten die Beachtung dieser Mindestruhezeiten gewährleisten und jede Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit verhindern. Die Arbeitszeitrichtlinie definiert zwar keine konkreten Maßnahmen, mit denen die Mitgliedstaaten die Umsetzung der in Ihnen vorgesehenen Rechte sicherstellen müssen. Jedoch ergibt sich bereits aus ihrem Wortlaut, dass es den Mitgliedstaaten überlassen wird, die insoweit „erforderlichen Maßnahmen“ zu treffen. Das in der Arbeitszeitrichtlinie verfolgte wesentliche Ziel, einen wirksamen Schutz der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer sowie einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, muss jedoch trotz des Spielraums, über welchen die Mitgliedstaaten verfügen, sichergestellt werden. Die praktische Wirksamkeit dieser Rechte könne man nur in vollem Umfang gewährleisten, indem den Arbeitnehmern die tatsächlichen täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten und die Obergrenze für die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit, die in der Richtlinie definiert wurden, zugutekommen.<sup>93</sup> Zudem stützte sich der EuGH auf die allgemeine Verpflichtung der Mitgliedstaaten und der Arbeitgeber nach Art. 4 I und Art. 6 I der RL 89/391, welche die anwendbare Arbeitsschutzrichtlinie neben der Arbeitszeitrichtlinie ist, eine Organisation und die erforderlichen Mittel zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer bereitzustellen.<sup>94</sup> Die Vorgaben der Arbeitszeitrichtlinie sollen von den Mitgliedstaaten nicht nur formal

---

<sup>92</sup> Vgl. EuGH, Urt. v. 14.05.2019 (C-55/18), NZA 2019, 683 (684).

<sup>93</sup> Vgl. EuGH, Urt. v. 14.05.2019 (C-55/18), NZA 2019, 683 (684 f).

<sup>94</sup> Vgl. EuGH, Urt. v. 14.05.2019 (C-55/18), NZA 2019, 683 (687) Rn. 62.

umgesetzt werden. Vielmehr müssen sie die praktische Wirksamkeit der Rechte aus der Richtlinie in vollem Umfang gewährleisten.<sup>95</sup>

### 3.2 Verpflichtung zur Einrichtung eines Arbeitszeiterfassungssystems

Der EuGH wies darauf hin, dass der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsvertrags anzusehen ist, sodass verhindert werden muss, dass der Arbeitgeber ihn in seinen Rechten beschränken kann, wie bspw. bei der Einhaltung der Mindestruhezeiten. Des Weiteren ist es möglich, dass ein Arbeitnehmer aufgrund seiner schwächeren Position davon abgeschreckt werden kann, seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen. Der Arbeitnehmer könnte durch die Einforderung dieser Rechte Maßnahmen des Arbeitgebers befürchten, die sich zu seinem Nachteil auf das Arbeitsverhältnis auswirken können. Im Licht dieser Feststellung hatte der EuGH geprüft, ob und inwieweit die Einrichtung eines Systems, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, erforderlich ist, damit die tatsächliche Einhaltung der wöchentlichen Höchst- sowie der täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten sichergestellt werden kann.<sup>96</sup>

Es wurde festgestellt, dass „ohne ein solches System weder die Zahl der vom Arbeitnehmer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sowie ihre zeitliche Lage noch die über die gewöhnliche Arbeitszeit hinausgehende, als Überstunden geleistete Arbeitszeit objektiv und verlässlich ermittelt werden kann.“<sup>97</sup> Ohne ein Zeiterfassungssystem ist es für Arbeitnehmer äußerst schwierig oder gar unmöglich, die ihnen durch Art. 31 II GRCh und die Arbeitszeitrichtlinie verliehenen Rechte durchzusetzen, damit die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit sowie die vorgesehene tägliche und wöchentliche Mindestruhezeit eingehalten werden kann. Grundlegend für die objektive und verlässliche Ermittlung der täglich und wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden ist es, beurteilen zu können, ob zum einen die in Art. 6 lit. b der Arbeitszeitrichtlinie festgelegte wöchentliche Höchst- arbeitszeit von 48 Stunden, einschließlich der Überstunden, eingehalten wird. Zum anderen muss die Einhaltung der in den Art. 3 und 5 dieser Richtlinie festgelegten täglichen oder wöchentlichen Mindestruhezeiten von elf zusammenhängenden Stunden

---

<sup>95</sup> Vgl. *Ulber*, NZA 2019, 677.

<sup>96</sup> Vgl. EuGH, Urt. v. 14.05.2019 (C-55/18), NZA 2019, 683 (685).

<sup>97</sup> EuGH, Urt. 14.05.2019 (C-55/18), NZA 2019, 683 (685) Rn. 47.

Mindestruhezeit pro 24-Stunden-Zeitraum bzw. 24 Stunden Mindestruhezeit pro Siebentageszeitraum gesichert werden.<sup>98</sup>

Da die Mitgliedstaaten zur Gewährleistung der vollen Wirksamkeit der Arbeitszeitrichtlinie alle erforderlichen Maßnahmen treffen müssen, ist eine nationale Regelung, die keine Verpflichtung zur Einführung eines solchen Systems vorsieht, mit dem die Zahl der täglichen und wöchentlichen Arbeitsstunden objektiv und verlässlich festgestellt werden kann, nicht geeignet, um die praktische Wirksamkeit der von Art. 31 II GRCh und von der Arbeitszeitrichtlinie verliehenen Rechte sicherzustellen. Weder die Arbeitgeber noch die Arbeitnehmer können dabei überprüfen, ob diese Rechte beachtet werden, wodurch das Ziel dieser Richtlinie, einen besseren Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer sicherzustellen, gefährdet werden kann. Weiterhin wurde argumentiert, dass es ohne ein System, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, für einen Arbeitnehmer ebenso schwierig oder gar praktisch unmöglich ist, die tatsächliche Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten sicherzustellen.<sup>99</sup>

Nach dem Urteil des EuGH vom 14.05.2019 müssen die Mitgliedstaaten der Europäischen Union die Arbeitgeber somit dazu verpflichten, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, welches die täglich geleistete Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer erfassen kann.<sup>100</sup> Nur auf diese Weise kann kontrolliert und durchgesetzt werden, dass die Arbeitszeitregeln eingehalten und der bezweckte Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleistet wird.<sup>101</sup>

### 3.2.1 Definition von Überstunden durch ein Erfassungssystem

In Deutschland gilt bislang keine grundständige Verpflichtung des Arbeitgebers, die Arbeitszeit seiner Beschäftigten vollumfänglich zu erfassen. In § 16 II ArbZG ist lediglich geregelt, dass der Arbeitgeber die über die werktägliche Arbeitszeit des in § 3 S. 1 ArbZG hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen hat.<sup>102</sup> Die Aufzeichnung der gesamten Arbeitszeit ist jedoch nach allgemeiner Ansicht ausschließlich bei Arbeiten an Sonn- und Feiertagen gefordert. Die Grundarbeitszeit eines Arbeitnehmers muss

<sup>98</sup> Vgl. EuGH, Urt. v. 14.05.2019 (C-55/18), NZA 2019, 683 (685).

<sup>99</sup> Vgl. EuGH, Urt. v. 14.05.2019 (C-55/18), NZA 2019, 683 (685 f).

<sup>100</sup> Vgl. *Thüsing/Flink/Jänsch*, ZfA 2019, 456.

<sup>101</sup> Vgl. EuGH, Urt. v. 14.05.2019 (C-55/18), NZA 2019, 683 (685) Rn. 42.

<sup>102</sup> Siehe Kap. 2.3.

demzufolge noch lange nicht vom Arbeitgeber dokumentiert werden, wenn der Arbeitnehmer Überstunden leistet. Nun soll durch die Aufzeichnungspflicht der täglichen Arbeitszeit überprüft werden, ob sich der Arbeitgeber rechtstreu verhält. Das System der Zeiterfassung soll es den Beschäftigten und gegebenenfalls auch den Aufsichtsbehörden ermöglichen, auf einen Blick festzustellen, ob die Höchstarbeitszeit erreicht bzw. gar überschritten wurde.<sup>103</sup>

Um eine Überstunde definieren zu können, muss zuvor die Dauer der von dem jeweiligen Arbeitnehmer geleisteten Arbeitszeit bekannt sein und demzufolge auch vorher gemessen werden. Die alleinige Verpflichtung zur Erfassung der geleisteten Überstunden bietet Arbeitnehmern daher kein wirksames Mittel, mit dem zum einen gewährleistet werden kann, dass die von der Arbeitszeitrichtlinie festgelegte wöchentliche Höchstarbeitszeit, die die Überstunden einschließt, nicht überschritten wird, und zum anderen, dass die in dieser Richtlinie vorgesehenen täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten in jedem Fall eingehalten werden.

Das Fehlen eines Systems kann mit der alleinigen Verpflichtung zur Überstundenerfassung nicht kompensiert werden, da es für Arbeitnehmer, welche keine Überstunden für ihren Arbeitgeber leisten wollen, die tatsächliche Beachtung der Regeln, etwa über die wöchentliche Höchstarbeitszeit, gewährleisten könnte.<sup>104</sup> Beweismittel, wie etwa Zeugenaussagen, E-Mails, Untersuchungen von Mobiltelefonen oder Computern, mit denen man die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers dokumentieren könnte oder innerstaatliche Ermittlungs- und Sanktionsbefugnisse bei Verstößen gegen Arbeitszeitregelungen sind nicht zulässig, um die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten zu gewährleisten.<sup>105</sup> Bei Zeugenbeweisen könnte bspw. ein Arbeitnehmer zögern, gegen seinen Arbeitgeber auszusagen, weil er als Zeuge befürchten müsste, dass gegen ihn arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen werden, die das Arbeitsverhältnis negativ beeinflussen könnten. Solche Beweismittel können nicht objektiv und verlässlich die Zahl der von dem Arbeitnehmer geleisteten Arbeitszeit feststellen, wohingegen ein System die täglich geleistete Arbeitszeit misst.<sup>106</sup>

---

<sup>103</sup> Vgl. *Bayreuther*, NZA 2020, 1.

<sup>104</sup> Vgl. EuGH, Urt. v. 14.05.2019 (C-55/18), NZA 2019, 683 (686).

<sup>105</sup> Vgl. *Sittard/Esser*, jM 2019, 284 (285).

<sup>106</sup> Vgl. EuGH, Urt. v. 14.05.2019 (C-55/18), NZA 2019, 683 (686).

### 3.2.2 Anforderungen an das Arbeitszeiterfassungssystem

Damit ein System den Vorstellungen des Gerichtshofs entspricht, wurden drei Anforderungskriterien festgelegt, welche als Ausgangspunkt einer Umsetzung der CCOO-Entscheidung zu verstehen sind.<sup>107</sup> Diese sollen die praktische Wirksamkeit der von der RL 2003/88 vorgesehenen Rechte und des in Art. 31 II GRCh verankerten Grundrechts gewährleisten. Deshalb müssen die Mitgliedstaaten die jeweiligen Arbeitgeber dazu verpflichten, ein „objektives, verlässliches und zugängliches System“ einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.<sup>108</sup> Dies ergibt sich aus der allgemeinen Verpflichtung der Mitgliedstaaten und der Arbeitgeber nach Art. 4 I und Art. 6 I der RL 89/391, eine Organisation und die erforderlichen Mittel zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen. Der wirksame Schutz der Sicherheit und der Gesundheit von Arbeitnehmern darf dabei jedoch nicht rein wirtschaftlichen Gründen untergeordnet werden.<sup>109</sup> Zum Datenschutz hat sich der EuGH dabei nicht geäußert.

Somit müssen diese drei aufgestellten Voraussetzungen gleichzeitig gegeben sein. Allerdings hat es der EuGH unterlassen, die Begriffe „objektiv“, „verlässlich“ und „zugänglich“ zu definieren<sup>110</sup> und es fand auch keine Beschreibung dieser statt.<sup>111</sup> Demzufolge wollte man nach der Urteilsverkündung eine Bestimmung der Merkmale zunächst ausgehend vom allgemeinen Wortsinn vornehmen. Um dies zu vergleichen, wurden auch die Urteile in englischer und französischer Sprache betrachtet und anschließend in die deutsche Sprache übersetzt. In der englischen Sprachfassung spricht der EuGH von einem „objective, reliable and accessible system“, in der französischen Sprache findet die Formulierung „objectif, fiable et accessible“ Gebrauch. Durch deren Vergleich kann man einige folgende präzisierende Aussagen über die drei Wörter treffen.

Da das Gericht den Begriff „objektiv“ nicht erläutert hat, soll zunächst eine allgemeinsprachliche Auslegung erfolgen. Laut Duden wird der Begriff u.a. als „sachlich“ und „unparteiisch“ definiert.<sup>112</sup> Diese Umschreibung wird durch die englische („objective“) und die französische („objectif“) Sprachfassung untermauert. Das englische „objective“ kann

---

<sup>107</sup> Vgl. *Bayreuther*, NZA 2020, 1 (5).

<sup>108</sup> Vgl. *Sittard/Esser*, jM 2019, 284 (285).

<sup>109</sup> Vgl. EuGH, Urt. v. 14.05.2019 (C-55/18), NZA 2019, 683 (687) Rn. 66.

<sup>110</sup> Vgl. *Schrader*, NZA 2019, 1035 (1038).

<sup>111</sup> Vgl. *Thüsing/Flink/Jänsch*, ZfA 2019, 456 (465).

<sup>112</sup> Dudenredaktion (objektiv), o.J.

auch mit „sachlich“ übersetzt werden<sup>113</sup> und das französische „objectif“ wird ebenfalls mit „sachlich“ oder auch „neutral“ übersetzt.<sup>114</sup>

Dies sollte zu verstehen geben, dass das System frei von jeglichen subjektiven Einflüssen sein muss. Dabei sollte jedoch hervorgehoben werden, dass der Arbeitgeber derjenige ist, der verpflichtet ist, für die Einrichtung eines solchen Systems zu sorgen. Um das durch den Arbeitgeber eingerichtete System objektiv zu gestalten, bedarf es also der Sicherstellung, dass gerade der Arbeitgeber nicht auf die Messung der Daten zum Nachteil des Arbeitnehmers einwirken kann. Folglich bedeutet dies, dass der Arbeitnehmer die Dokumentation seiner geleisteten Arbeitszeiten einsehen und die Möglichkeit besitzen muss dies zu kontrollieren, ohne dass subjektive Eindrücke des Arbeitgebers Einfluss auf die Messung haben, damit man davon ausgehen kann, dass ein objektives Zeiterfassungssystem vorliegt.

Die Tatsache, dass die Objektivität zukünftig in diesem Zusammenhang gegeben sein muss, damit eine solche arbeitgeberseitige Einflussmöglichkeit möglichst erschwert oder gar verhindert wird, findet Unterstützung durch die Arbeitszeitrichtlinie, in welcher Mindestvorschriften festgelegt werden, die dazu bestimmt sind, die Lebens und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zu verbessern.<sup>115</sup> Um ein Mindestmaß an Gesundheitsschutz gewährleisten zu können, nämlich die Höchstarbeitszeit zu begrenzen und tägliche sowie wöchentliche Ruhezeiten zu sichern, soll Art. 31 II GRCh nicht einschränkend ausgelegt werden. Das Arbeitszeiterfassungssystem darf keine fremden Einflüsse zulassen, die diesen Schutz untergraben könnten, wenn die effektive praktische Durchsetzung der Einhaltung der Mindeststandards erfolgen soll. Gerade dann ist der Arbeitnehmer auf eine Kontrollmöglichkeit angewiesen, damit keine verzerrte Messung zu seinen Lasten erfolgt.<sup>116</sup>

Der zweite Begriff, den der EuGH in seinen Anforderungskriterien nannte, ist „verlässlich“. Dies hängt eng zusammen mit dem ersten Kriterium. Der Generalanwalt Pitruzzella spricht sinnähnlich von einem „sicheren“ Erfassungssystem. Wenn man nach Synonymen für „verlässlich“ sucht, findet man in diesem Zusammenhang „valid“<sup>117</sup>, was sich demnach auf die Erfassung gültiger bzw. gesicherter Daten bezieht. Durch andere Sprachfassungen wird diese Aussage unterstützt. Das englische „reliable“ wird mit „zuverlässig“

---

<sup>113</sup> Pons (objective), o.J.

<sup>114</sup> Pons (objectif), o.J.

<sup>115</sup> Vgl. EuGH, Urt. v. 14.05.2019 (C-55/18), NZA 2019, 683 (684) Rn. 36.

<sup>116</sup> Vgl. *Thüsing/Flink/Jänsch*, ZfA 2019, 456 (465 f).

<sup>117</sup> Dudenredaktion (verlässlich), o.J.

und „verlässlich“ übersetzt. Sinnliche Wörter sind zudem „glaubwürdig“ und „seriös“. <sup>118</sup> Auch das französische „fiable“ bedeutet „betriebsicher“ und „zuverlässig“. <sup>119</sup> Das bedeutet somit, dass jegliche Aufzeichnungen zum einen nicht fehleranfällig sind, soweit dies technisch möglich ist, und zum anderen, dass diese inhaltlich zutreffend sein müssen. Es muss demzufolge sichergestellt werden, dass die gemessenen Daten auch der tatsächlichen Arbeitszeit entsprechen. Um dies zu konkretisieren, muss man eine Zeiterfassung permanent ermöglichen, d.h. zu jeder Uhrzeit, zu der in dem jeweiligen Betrieb gearbeitet wird. Hier lassen sich bspw. Schichtarbeiten in der Nacht aufführen. Eine Stechuhr, welche um 8 Uhr morgens eingeschaltet und um 18 Uhr abgeschaltet wird, wäre vor diesem Hintergrund nicht möglich, wenn die Arbeitszeiten auch nur einzelner Arbeitnehmer außerhalb dieser Zeit liegen würden.

Damit die Dokumentation nachvollziehbar wird, muss die Arbeitszeit innerhalb eines realistischen Zeitraums aufgezeichnet werden. Ein System gilt nämlich erst dann als verlässlich, wenn die Aufzeichnung der Arbeitszeit nicht unweit von der Leistung der zu verzeichnenden Arbeit erfasst wird. So möchte man verhindern, dass sich durch das Entstehen von bspw. Erinnerungslücken des Arbeitnehmers in der Dokumentation der Arbeitszeit Abweichungen zur tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ergeben. In welcher genauen Zeitspanne diese Dokumentation dann erfolgen muss, wurde nicht festgelegt. Arbeitgeber, welche bislang ihren Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben haben, bereits eingetragene Arbeitszeiten selbst rückwirkend (ggf. bis zu 30 Tage) zu korrigieren, werden dies in Zukunft unterlassen müssen. <sup>120</sup> Dabei ist es wichtig, dass es ein nachvollziehbarer zeitlicher Zusammenhang zwischen tatsächlich geleisteter Arbeitszeit und der Aufzeichnung dieser ist, um von einem verlässlichen Zeiterfassungssystem ausgehen zu können. Weiterhin ist es sinnvoll, auf die Besonderheiten des jeweiligen Unternehmens zu achten und anschließend auf die Unternehmensgröße und deren Tätigkeitsbereiche abzustimmen. <sup>121</sup>

Als dritter und auch letzter Begriff wurde in den Anforderungskriterien aufgeführt, dass das Zeiterfassungssystem „zugänglich“ sein muss. Synonym bedeutet dies, dass das System für die Benutzung zur Verfügung stehen müsse. <sup>122</sup> Schon aus Gründen der Zweckmäßigkeit kann damit nicht die uneingeschränkte, jederzeitige Verfügbarkeit des Systems

---

<sup>118</sup> Pons (reliable), o.J.

<sup>119</sup> Pons (fiable), o.J.

<sup>120</sup> Vgl. Reinhard, NZA 2019, 1313 (1315).

<sup>121</sup> Vgl. Thüsing/Flink/Jänsch, ZfA 2019, 456 (466 f).

<sup>122</sup> Dudenredaktion (zugänglich), o.J.

für sowohl die Arbeitnehmer- als auch die Arbeitgeberseite gemeint sein. In der englischen und französischen Sprachfassung wurde jeweils die Formulierung „accessible“ verwendet, welche als „erreichbar“ oder auch „zugänglich“ zu übersetzen ist<sup>123</sup>, und somit die deutsche Fassung stützt. Es muss jedoch auch sichergestellt werden, dass es im Fall der Erforderlichkeit des Zugriffs auf die Aufzeichnung sowohl für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer keine derart hohen Zugangsschranken gibt, dass eine zeitnahe Überprüfung ausgewählter Arbeitszeiten erschwert werden würde. Die Zugänglichkeit für den Arbeitgeber ist auch dann gewährleistet, wenn er die Dokumentation bspw. auf Anforderung erlangen kann, soweit keine zusätzliche beschwerliche Bürokratie hinzukommt, die einen schnellen Zugriff verhindern würde.

Somit soll der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer die Möglichkeit besitzen, ohne erhebliche Schranken auf die Dokumentation zugreifen zu können. Allerdings besitzt der Arbeitnehmer das Recht auf Zugänglichkeit bereits aus dem Schutzzweck der unionsrechtlichen Vorschriften, da es ihm ermöglicht werden muss, die Einhaltung der ihm zustehenden Ruhezeiten einzusehen und zu überprüfen. Aber auch für den Arbeitgeber muss eine Möglichkeit eingeräumt werden, die Aufzeichnung einsehen zu können, da er verpflichtet ist, die Daten unter bestimmten Voraussetzungen, wie etwa einer Kontrolle zur Überprüfung der Einhaltung der geleisteten Arbeitszeit der Arbeitnehmer, gegenüber der zuständigen Aufsichtsbehörde offenzulegen. Somit müsste der Arbeitgeber, soweit er verpflichtet wird, notwendige Dokumente an die Behörde zu übermitteln, zeitnah und ohne immense Hindernisse auf diese zugreifen können.<sup>124</sup>

### 3.2.3 Freiräume bei der Umsetzung durch den Gesetzgeber

Bei der Festlegung der konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines geforderten Systems, betonte der Gerichtshof den Umsetzungsspielraum, den die Mitgliedstaaten besitzen. In diesem eröffneten Spielraum soll die Form des Systems selbst bestimmt werden können. Dies soll dabei behilflich sein, auf die Besonderheiten der jeweiligen Tätigkeitsbereiche oder auf Eigenheiten einzelner Unternehmen, sowie deren Größe, Rücksicht zu nehmen.<sup>125</sup> Es ist noch nicht geklärt, ob der EuGH mit den Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs branchenspezifische Aspekte oder Eigenheiten bestimmter Arbeitnehmer (etwa solcher in Vertrauensarbeitszeit) bzw. Arbeitnehmergruppen

---

<sup>123</sup> Pons (accessible), o.J.

<sup>124</sup> Vgl. *Thüsing/Flink/Jänsch*, ZfA 2019, 456 (467 f).

<sup>125</sup> Vgl. EuGH, Urt. v. 14.05.2019 (C-55/18), NZA 2019, 683 (687).

(Außendienstmitarbeiter, leitende Angestellte) meint. Die gewählte Formulierung lässt zwar vermuten, dass branchenspezifische Aspekte gemeint sein könnten, da im spanischen Verfahren vom „sector de actividad“ und in der englischen Sprachfassung vom „sector of activity“ die Rede war. Ein auf den Wirtschaftssektor beschränktes Verständnis würde jedoch nicht zu dem vom EuGH bezweckten Ergebnis führen. Denn die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben geraten üblicherweise nicht mit branchenspezifischen, sondern mit tätigkeitsspezifischen Besonderheiten in Konflikt, die gegebenenfalls in bestimmten Branchen stärker, in anderen schwächer ausgeprägt sind.<sup>126</sup>

Aufgrund dessen wird die Zeiterfassung mithilfe einer Stechuhr für Fernfahrer und Binnenfischer praktisch kaum umsetzbar sein, weshalb für sie auch im Unionsrecht spezielle Regelungen gelten. Dies kann jedoch nicht für alle Arbeitnehmer verallgemeinert werden, welche in der Logistik- oder Schifffahrtsbranche tätig sind, sondern es betrifft nur diejenigen, die auch tatsächlich auf der Straße bzw. auf dem Wasser arbeiten. Ihre ortsgebundenen Kollegen in der Verwaltung unterliegen somit den allgemeinen Vorschriften der Arbeitszeitrichtlinie.

Wenn der EuGH mit den „Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs“ sowohl auf branchenspezifische Aspekte, als auch auf tätigkeitsbezogene Aspekte Rücksicht nehmen würde, würde dies zugleich mit der Bereichsausnahme von Art. 17 I der Arbeitszeitrichtlinie harmonisieren, wonach die Mitgliedstaaten von den Art. 3 bis 6, 8 und 16 dieser Richtlinie abweichen dürfen, wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann.<sup>127</sup> Solange dabei die allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer beachtet werden, lässt der EuGH Ausnahmen u.a. von den Art. 3-6 dieser Richtlinie zu.<sup>128</sup>

Als Regelbeispiel zählt dieser Artikel bestimmte Arbeitnehmergruppen auf, wie leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis, Arbeitnehmer, die Familienangehörige sind sowie Arbeitnehmer, die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften beschäftigt sind. Auch die Bereichsausnahme des Art. 17 III der RL 2003/88/EG kombiniert die Nennung bestimmter Branchen, wie den Wach- und Schließdienst, Arbeiten im Krankenhaus und in der Pflege, Gas- Wasser- oder Stromversorgungsbetriebe, mit tätigkeitsspezifischen Kriterien, wie der Notwendigkeit

<sup>126</sup> Vgl. Höpfner/Daum, RdA 2019, 270 (277).

<sup>127</sup> Vgl. Höpfner/Daum, RdA 2019, 270 (277).

<sup>128</sup> Vgl. EuGH, Urt. v. 14.05.2019 (C-55/18), NZA 2019, 683 (687).

des Schutzes von Personen oder Sachen, der Kontinuität des Dienstes oder der Produktion etc.

Die Ausführungen des Gerichtshofs werden daher so zu verstehen sein, dass die Anforderungen, die an die Objektivität und Verlässlichkeit eines Zeiterfassungssystems gestellt werden, in Korrelation zur ausgeübten Tätigkeit zu setzen sind. Denn anders als in den Bereichsausnahmen des Art. 17 der Arbeitszeitrichtlinie geht es bei der Umsetzung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht darum, bestimmte Arbeitnehmer aus dem Anwendungsbereich von Richtlinienbestimmungen auszunehmen. Vielmehr ist die Art und Weise der Arbeitszeiterfassung an die Eigenart ihrer Beschäftigung und an die damit verbundenen Tätigkeiten anzupassen.<sup>129</sup>

### **3.3 Reaktionen der Rechtsprechung nach der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache CCOO**

Seit der Entscheidung des EuGH zur verpflichtenden Arbeitszeiterfassung sind mittlerweile fast zwei Jahre vergangen. In der Literatur wird diskutiert, ob die der Entscheidung zugrunde liegenden Vorschriften bereits jetzt durch eine unionsrechtskonforme Auslegung der deutschen Arbeitsgerichte eine unmittelbare Wirkung entfalten würden. Dabei ergibt sich jedoch kein einheitliches Bild in der Literatur.<sup>130</sup> Die Mehrheit in der Literatur ist sich jedoch einig, dass hierbei zunächst der Bundesgesetzgeber in der Pflicht steht, um den Forderungen des EuGH nachzukommen und das Arbeitszeitgesetz vor allem aufgrund von Transparenzgründen dementsprechend zu ergänzen. Außerdem würde dies eine größere Rechtssicherheit mit sich bringen.<sup>131</sup> Die Umsetzung des Gesetzgebers sollte sich auf das beschränken, was der EuGH sicher gesagt hat. Dem Wortlaut des EuGH entsprechend würde dies bedeuten, dass der Gesetzgeber den Arbeitgeber zur Einrichtung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Erfassungssystems verpflichtet, mit dem die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten der Arbeitnehmer gemessen werden können. Die Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs sowie der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, insbesondere deren Größe, soll bei der Umsetzung auch berücksichtigt werden. Auch die Möglichkeit, dass die Aufzeichnung an den Arbeitnehmer delegiert

---

<sup>129</sup> Vgl. Höpfner/Daum, RdA 2019, 270 (277).

<sup>130</sup> Vgl. Thüsing/Flink/Jänsch, ZfA 2019, 456 (483 f); Vgl. Reinhard, NZA 2019, 1313 (1314); Vgl. Baeck/Winzer, NZA 2020, 96 (101); Vgl. Heuschmid, NJW 2019, 1853 (1854).

<sup>131</sup> Vgl. Bayreuther, NZA 2020, 1 (9); Vgl. Thüsing/Flink/Jänsch, ZfA 2019, 456 (484); Vgl. Ulber, NZA 2019, 677 (681), Vgl. Baeck/Winzer/Launer, NZG 2019, 858 (860).

werden kann, soll darin ausdrücklich geregelt werden.<sup>132</sup> Bis jetzt reagierte der Gesetzgeber jedoch noch nicht. Das Arbeitsgericht Emden zeigt nun mit zwei verschiedenen Urteilen, dass die Rechtsprechung nicht auf die Umsetzung des Gesetzgebers wartet.

### 3.3.1 Unmittelbare Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit

Im Urteil vom 20.02.2020 der 2. Kammer des Arbeitsgerichts Emden ging es um zwei Parteien, welche über Vergütungsansprüche sowie Aufwendungsersatz stritten. Der Kläger war beim Beklagten als Bauhelfer angestellt. Zum einen ging es in diesem Rechtsstreit um den zeitlichen Umfang der vom Kläger erbrachten Arbeitsleistungen. Zum anderen hatte während des Arbeitseinsatzes des Klägers der Beklagte versucht, die Bohrmaschine des Klägers zu verwenden. Hierbei stritten die Parteien, ob diese dabei beschädigt wurde. Allerdings ist für den hier behandelten Kontext letzteres nicht relevant. Nachdem der Beklagte das Arbeitsverhältnis kündigte, machte der Kläger die streitgegenständlichen Zahlungsansprüche bei ihm geltend. Der Kläger arbeitete laut eigener Aussage 195,05 Stunden, jedoch bekam er nur 183 Stunden bezahlt.

Der Kläger beantragte, den Beklagten zur Zahlung der geleisteten Überstunden sowie der Kosten für eine neue Bohrmaschine zuzüglich Zinsen zu verurteilen. Der Beklagte beantragte daraufhin die Abweisung der Klage.<sup>133</sup>

Der Beklagte wurde verurteilt, 156,65 Euro zzgl. Zinsen an den Kläger zu zahlen. Dies entsprach den geleisteten Überstunden des Klägers, welche 12,05 Überstunden umfassten.<sup>134</sup> In den Entscheidungsgründen wurde der Standpunkt vertreten, dass die zulässige Klage teilweise begründet war. Der Aussage des Klägers wurde zugestimmt, dass er Überstunden leistete und somit insgesamt 195,05 Stunden arbeitete. Der Kläger war der ihn treffenden Darlegungs- und Beweislast auf erster Stufe, welche im Vergütungsrecht besteht, ausreichend nachgekommen. Das bedeutet, dass der Kläger seine Eigenaufzeichnungen dem Beklagten vorlegte, jedoch äußerte sich der Beklagte in der ihn treffenden Darlegungslast auf zweiter Stufe nicht, in welcher Hinsicht zusätzliche Arbeitszeiten vom Beklagten zugewiesen oder geduldet wurden. Somit galten die vorgetragene Arbeitszeiten des Klägers gem. § 138 III ZPO als zugestanden. Laut der 2. Kammer des Arbeitsgerichts Emden verstieß der Beklagte gegen die ihn treffende Verpflichtung zur Einrichtung

<sup>132</sup> Vgl. *Thüsing/Flink/Jänsch*, ZfA 2019, 456 (484 f).

<sup>133</sup> Vgl. ArbG Emden, Urt. v. 20.02.2020 (2 Ca 94/19), 2 f.

<sup>134</sup> Vgl. ArbG Emden, Urt. v. 20.02.2020 (2 Ca 94/19), 2.

eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit des Klägers, welche sich aus einer unmittelbaren Anwendung von Art. 31 II GRCh ergibt. Dadurch, dass der Beklagte kein entsprechendes Zeiterfassungssystem einrichtete, konnten die Daten nicht objektiv und verlässlich erfasst werden, weswegen sich die Arbeitszeiten des Klägers nicht nachvollziehen ließen. Außerdem war aus dem Bautagebuch des Beklagten, mit welchem er die Arbeitszeiterfassung vornahm, nicht ersichtlich, welche Arbeiten dem Kläger zugewiesen wurden und an welchen Tagen der Kläger den Weisungen nachgekommen ist oder nicht. Es wurde weiterhin auf das Urteil des EuGH in der Rechtssache CCOO verwiesen, wonach die Art. 3, 5 und 6 der Arbeitszeitrichtlinie im Lichte des Art. 31 II GRCh dahingehend auszulegen sind, dass sich aus ihnen eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Arbeitszeiterfassungssystems entnehmen lässt. Die Arbeitszeitrichtlinie sei dabei eine Konkretisierung des Grundrechts aus Art. 31 II GRCh. Weiterhin verwies das Arbeitsgericht Emden an einigen Stellen auf die Gründe des Urteils des EuGHs in der Rechtssache CCOO.<sup>135</sup>

Im Urteil des Arbeitsgerichts wurde klargestellt, dass es keiner unionsrechtskonformen Auslegung des § 16 II ArbZG oder einer Umsetzung durch den deutschen Gesetzgeber bedarf. Die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung traf den Arbeitgeber durch die unmittelbare Anwendbarkeit aus Art. 31 II GRCh. Es wurde auch die starke Ähnlichkeit zur Entscheidung des EuGH in der Rechtssache Bauer erwähnt. Demnach hatten Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber ebenfalls aus Art. 31 II GRCh einen verbrieften Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Aufgrund der identischen Struktur dieser beiden Entscheidungen (Rechtssache CCOO und Rechtssache Bauer), unterstütze dies die Rechtmäßigkeit einer unmittelbaren Wirkung des Art. 31 II GRCh auf Verpflichtung des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung.<sup>136</sup>

Weiterhin wurde erläutert, dass sich die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung als vertragliche Nebenpflicht im Sinne des § 241 II BGB ergibt, wonach sich die Arbeitsvertragsparteien zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des jeweils anderen Vertragspartners verpflichten. Der Beklagte konnte hier nicht seiner Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung nachkommen, wie es der EuGH in der Rechtssache CCOO vorgibt. Somit gab es keinerlei Arbeitszeitaufzeichnungen seinerseits. Das Bautagebuch inkl. der Aufzeichnungen des Beklagten stellte kein System zur tatsächlichen täglichen

---

<sup>135</sup> Vgl. ArbG Emden, Urt. v. 20.02.2020 (2 Ca 94/19), 3 ff.

<sup>136</sup> Vgl. ArbG Emden, Urt. v. 20.02.2020 (2 Ca 94/19), 5 f.

Arbeitszeiterfassung in diesem Sinne dar. Außerdem wird ein „Bautagebuch“ gem. § 34 der Verordnung für die Honorare für Architekten- und Ingenieurleistungen (HOAI) für die Dokumentation des Bauablaufs verwendet. Der Zweck der HOAI besteht ausdrücklich nicht in der Arbeitszeiterfassung, sondern in der Entgeltberechnung. Die Bohrmaschine musste vom Beklagten nicht bezahlt werden, da der Kläger keinen Zahlungsanspruch infolge der Beschaffung einer Ersatzbohrmaschine ggü. dem Beklagten nachweisen konnte.<sup>137</sup>

Somit wurde dieses Urteil das Erste, welches nach der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache CCOO eine unmittelbare Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung in Deutschland bejahte. Mit diesem Urteil werden Impulse gesetzt, welche für die zukünftige Entwicklung des Arbeitszeitrechts und das notwendige Tätigwerden des Gesetzgebers förderlich sind.<sup>138</sup>

### **3.3.2 Vergütungspflicht von Überstunden durch Duldung**

Im zweiten Urteil der 2. Kammer des Arbeitsgerichts Emden, welches sich wiederholt auf das Urteil des EuGH in der Rechtssache CCOO bezog, stritten zwei Parteien über die Vergütung von Überstunden. Die Klägerin war bei der Beklagten als kaufmännische Angestellte in Vertrauensarbeitszeit tätig. Ihre Arbeitszeit wurde laut Arbeitsvertrag auf durchschnittlich 40 Stunden pro Woche festgesetzt. Sie war vom 02.01.2017 bis 31.12.2019 bei der Beklagten beschäftigt. Die Kündigung ging dabei von der Klägerin aus. Die Arbeitszeiten wurden von der Klägerin selbst erfasst, wobei sie die Software nutzte, welche sie von der Beklagten zur Verfügung gestellt bekam. Gestritten wurde zwischen den Parteien, ob es sich bei den erfassten Arbeitszeiten um die tatsächlichen Arbeitszeiten der Klägerin handelte und ob evtl. Überstunden bzw. Mehrarbeit der Beklagten zuzurechnen waren. Die Klägerin vertrat den Standpunkt, dass sie über ihre wöchentlich vereinbarten Arbeitszeiten hinaus noch Überstunden im Umfang von ca. 1000 Stunden leistete. Laut der Klägerin wurden die von der Beklagten angeordneten Überstunden nicht vergütet. Die Klägerin beantragte, die Beklagte zur Zahlung von 20.235,16 Euro zzgl. Zinsen zu verurteilen.<sup>139</sup>

---

<sup>137</sup> Vgl. ArbG Emden, Urt. v. 20.02.2020 (2 Ca 94/19), 6 f.

<sup>138</sup> Vgl. *Fuhlrott*, NZA-RR 2020, 279 (280).

<sup>139</sup> Vgl. ArbG Emden, Urt. v. 24.09.2020 (2 Ca 144/20), 4 f.

Die Beklagte beantragte daraufhin, die Klage abzuweisen. Sie führte auf, dass die Klägerin die Arbeit an Samstagen falsch berechnet hatte. Außerdem lag die Kernarbeitszeit zwischen acht und 17 Uhr, weswegen die Arbeitszeit vor acht Uhr auch nicht in die zu erfassende Arbeitszeit fiel, da es keine angeordnete Dienstzeit war. Darüber hinaus wurde die Klägerin in Vertrauensarbeitszeit beschäftigt, da es Schwankungen in der Auftragslage gab. Die Klägerin sollte dabei selbst auf die Einhaltung ihrer Arbeitszeit achten, und ggf. im Falle von Überstunden selbst Ausgleichszeiten nehmen. Hierbei wurden die Arbeitszeiten von der Klägerin selbst aufgezeichnet, jedoch gab es keinerlei arbeitgeberseitige Kontrolle dieser. Eine Anordnung für die Leistung von Überstunden hatte es von der Seite der Beklagten ebenfalls nicht gegeben. Auch die Überstunden, welche seit der Kündigung der Klägerin angefallen waren, seien nicht zu werten, da der Klägerin ausdrücklich die Vermeidung von Überstunden mitgeteilt wurde. Somit kam die Beklagte, nach Abzug der Arbeitszeiten, welche sie als falsch erfasst ansah, letztendlich auf einen Betrag in Höhe von 13.490,96 Euro. Auch die Zahlung dieser Summe wurde von der Beklagten als unberechtigt zurückgewiesen, da es keine Anordnung, Duldung oder Billigung von Überstunden gegeben hatte. Ein klägerseitiger Vortrag erfolgte laut der Beklagten nicht. Die Anweisung war, etwaige Mehrarbeit selbstständig auszugleichen. Es erfolgte auch keine Mitteilung der Klägerin an die Beklagte, dass sie Überstunden leistete und auch nicht, dass sie diese vergolten haben wollte.<sup>140</sup>

Das Arbeitsgericht hatte die Beklagte dazu verurteilt, 20.213,22 Euro an die Klägerin zzgl. Zinsen zu zahlen.<sup>141</sup> Das Arbeitsgericht verwendete den von der Beklagten angesetzten Stundensatz i. H. v. 20,19 Euro je Stunde, da der von der Klägerin geforderte Stundensatz zu hoch war.<sup>142</sup> Die Gründe der Entscheidung wurden sehr ausführlich aufgezeigt. Zunächst legte das Arbeitsgericht dar, dass durch das Urteil des EuGH in der Rechtssache CCOO die Darlegungslast im Überstundenprozess modifiziert werde. Die bisherige positive Kenntnis des Arbeitgebers als Voraussetzung für die Duldung der Leistung von Überstunden und der damit einhergehenden arbeitgeberseitigen Veranlassung dieser sei nicht mehr erforderlich. Infolge des eben genannten EuGH Urteils hätte sich die Beklagte die Kenntnis der Arbeitszeiten der Beklagten durch Einsichtnahme in die Arbeitszeiterfassung verschaffen können, zu deren Einführung, Überwachung und Kontrolle die Beklagte ohnehin nun verpflichtet sei. Außerdem können auch

---

<sup>140</sup> Vgl. ArbG Emden, Urt. v. 24.09.2020 (2 Ca 144/20), 5 ff.

<sup>141</sup> Vgl. ArbG Emden, Urt. v. 24.09.2020 (2 Ca 144/20), 4.

<sup>142</sup> Vgl. ArbG Emden, Urt. v. 24.09.2020 (2 Ca 144/20), 7, Rn. 26.

vergütungsrechtliche Folgen aus dem EuGH Urteil entstehen, wenn Arbeitszeitaufzeichnungen mit dem Zweck der Einhaltung von arbeitszeitrechtlichen Regelungen dokumentiert und überwacht werden. Im Normalfall sei von einer Deckungsgleichheit von arbeitszeitrechtlicher- und vergütungsrechtlicher Arbeitszeit auszugehen.<sup>143</sup>

Aufgrund des Gesundheitsschutzes, welcher vielfach als Grund für das EuGH Urteil in der Rechtssache CCOO genannt wurde, sollen die Mitgliedstaaten sowie die nationalen Gerichte die nationalen Rechtsnormen so nah wie möglich am Wortlaut und Zweck der Arbeitszeitrichtlinie ausrichten. Dabei kamen für das Arbeitsgericht Emden die §§ 241 II, 242, 315, 618 I BGB für eine unionsrechtskonforme Auslegung und nach Maßgabe von Art 31 II GRCh unionsrechtskonforme Auslegung in Frage. Vor allem aus § 618 I BGB folge in europarechtskonformer Auslegung eine arbeitgeberseitige Verpflichtung zur Messung, Aufzeichnung und Kontrolle der Arbeitszeiten der Arbeitnehmer. Hilfsweise würde eine vertragliche Nebenpflicht gem. § 241 II BGB bestehen. Weiterhin wurde aufgeführt, dass auch bei der Vertrauensarbeitszeit eine Pflicht für Arbeitgeber bestehe, Arbeitszeiten aufzuzeichnen und zu kontrollieren.<sup>144</sup> Der Vortrag der Beklagten, sie hatte wegen der vereinbarten Vertrauensarbeitszeit die Arbeitszeiterfassung nicht kontrolliert, genügte nicht, um eine Duldung oder Veranlassung zu widerlegen.<sup>145</sup> Es wurde auch darauf eingegangen, dass in der Literatur die Meinung vertreten wird, die Arbeitszeit müsse lediglich gemessen werden. Dem stimmte das Arbeitsgericht nicht zu, da die Einhaltung der Mindestruhezeiten dadurch nicht mehr objektiv und verlässlich festgestellt werden kann.<sup>146</sup>

Das Arbeitsgericht sah auch eine Pflicht zur europarechtskonformen Auslegung der aufgezählten Vorschriften durch die nationalen Gerichte, selbst wenn es zusätzlich eine Pflicht des deutschen Gesetzgebers gibt, das deutsche Gesetz in bspw. §§ 16 II, 21a VII ArbZG sowie § 17 MiLoG etc. im Sinne des Urteils des EuGH in der Rechtssache CCOO anzupassen. Weiterhin galt es zwischen diesen öffentlich-rechtlichen Regelungen einerseits, welche durch Nachweispflichten zunächst die Überwachung durch die Aufsichtsbehörden bezwecken, sowie den privatrechtlichen Regelungen andererseits, also den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern (§§ 241 II, 242, 315, 618 BGB) zu unterscheiden. Es wurde auch betont,

---

<sup>143</sup> Vgl. ArbG Emden, Urt. v. 24.09.2020 (2 Ca 144/20), 1.

<sup>144</sup> Vgl. ArbG Emden, Urt. v. 24.09.2020 (2 Ca 144/20), 1 f.

<sup>145</sup> Vgl. *Winzer*, FD-ArbR 2020, 434078.

<sup>146</sup> Vgl. ArbG Emden, Urt. v. 24.09.2020 (2 Ca 144/20), 2.

dass das EuGH Urteil vom 14.05.2019 zudem auf zurückliegende Sachverhalte anzuwenden ist.<sup>147</sup>

Dieses Urteil hat die weitreichende Auswirkung der EuGH Entscheidung in der Rechtsache CCOO gezeigt. Das ursprünglich bezweckte Ziel, nämlich der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer, stand beim Arbeitsgericht Emden laut Winzer eher nicht im Vordergrund. Im Gegenteil wurde versucht, das EuGH Urteil auf die vergütungsrechtliche Ebene zu schieben. Das Urteil des Arbeitsgerichts Emden überzeugte Winzer generell nicht. Er betont weiterhin, dass das Urteil des EuGHs in der Rechtssache CCOO der Umsetzung des deutschen Gesetzgebers bedarf. Auch die Regelungen, welche das Arbeitsgericht für eine europarechtskonforme Auslegung nennt (§ 618 BGB oder § 241 I BGB), können keine über das Arbeitszeitgesetz hinausgehende Erfassungspflicht begründen. Der Gesetzgeber sei in der Pflicht, die Forderungen des EuGH umzusetzen. Auch eine Modifizierung der Überstunden- und Beweislast rechtfertige das Urteil des EuGHs ebenfalls nicht. Die Ableitung einer Duldung von Überstunden, selbst ohne positive Kenntnis des Arbeitgebers gehe zu weit. Die Darlegungslast wurde bei diesem Urteil zu sehr zu Lasten des Arbeitgebers verschoben. Als Risikobegrenzung für Arbeitgeber sollten diese mit den Arbeitnehmern Verfallfristen für deren Überstunden vereinbaren.<sup>148</sup>

---

<sup>147</sup> Vgl. ArbG Emden, Urt. v. 24.09.2020 (2 Ca 144/20), 3 f.

<sup>148</sup> Vgl. Winzer, FD-ArbR 2020, 434078.

#### **4 Pflichtverletzungen von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Einhaltung der Arbeitszeit**

Manche Arbeitnehmer nutzen zum Beispiel die von ihrem Arbeitgeber gewährte Flexibilität, um sich ungerechtfertigt Vorteile zu verschaffen. Dadurch kann die Thematik des Arbeitszeitbetrugs in der anwaltlichen Beratung als permanent relevant bezeichnet werden. Aufgrund eines solchen Vertrauensbruches wollen sich laut Rudolph Arbeitgeber regelmäßig sofort von solchen Arbeitnehmern trennen. Dabei ist es nicht vorher absehbar, in welche Richtung die Rechtsprechung gehen wird, da eine fristlose Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs nicht immer einer gerichtlichen Überprüfung standhält. Als rechtliche Grundlage kann dafür § 626 I BGB verwendet werden. Gemäß dieser Regelung kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Dies ist jedoch nur möglich, wenn der Arbeitnehmer unter keinen Umständen bis zum Ablauf der Kündigungsfrist normal weiterbeschäftigt werden kann. Nach der Rechtsprechung müssen auch alle Umstände des Einzelfalls sowie die Interessen beider Vertragspartner abgewogen werden.<sup>149</sup> Bei einer Interessenabwägung kommt es somit auf der einen Seite u.a. auf die Zahl der Verstöße und das Maß des beschädigten Vertrauens an sowie spielen etwaige Abmahnungen eine wesentliche Rolle.<sup>150</sup> Auf der anderen Seite sind die Sozialdaten des Arbeitnehmers entscheidend, welcher gekündigt werden soll. Diese sind bspw. Betriebszugehörigkeit, Alter sowie die eventuellen Folgen der Kündigung für den Arbeitnehmer.<sup>151</sup>

Zuerst muss beurteilt werden, ob die fristlose Kündigung einer rechtlichen Überprüfung standhält. Dabei muss der Sachverhalt ohne seine besonderen Umstände als wichtiger Grund geeignet sein. Anschließend muss man prüfen, ob der Gekündigte weiterhin in seiner Position arbeiten kann oder nicht, wenn man auf die konkreten Umstände des Einzelfalls Rücksicht nimmt und wenn die Interessen beider Vertragsteile abgewogen werden, zumindest bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (im Falle einer ordentlichen Kündigung). Ein wichtiger Grund ist dann gegeben, wenn die Weiterbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers für den Arbeitgeber unzumutbar wäre, selbst wenn dies nur die Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist bedeuten würde. Den Anspruch einer fristlosen Kündigung sollte der Arbeitgeber daher gut überdenken, da die

---

<sup>149</sup> Vgl. *Rudolph*, ArbRAktuell 2020, 27.

<sup>150</sup> Vgl. *Niemann*, in: ErfK, 21. Aufl., BGB § 626 Rn. 37, Rn. 29.

<sup>151</sup> Vgl. *Niemann*, in: ErfK, 21. Aufl., BGB § 626 Rn. 42-44.

Hürden für ihn recht hoch sind. Bei einer solchen gerichtlichen Prüfung, ob der Arbeitnehmer trotz einer erheblichen Pflichtverletzung doch bis zum Ende der Kündigungsfrist weiterarbeiten soll, muss das Interesse des Arbeitgebers an der sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen das Interesse des Arbeitnehmers an dessen Weiterbeschäftigung abgewogen werden. Jeder einzelne Fall muss unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes bewertet werden.<sup>152</sup>

An sich ist ein vorsätzlicher Verstoß eines Arbeitnehmers gegen seine Verpflichtung, die ausschließlich tatsächlich geleistete Arbeitszeit korrekt zu erfassen, gem. § 626 I BGB geeignet, eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Eine fristlose Kündigung würde aber bedeuten, dass es kein anderes bzw. milderes Mittel gibt, was eine Weiterbeschäftigung bis zum Ende der Kündigungsfrist für den Arbeitgeber zumutbar machen würde. Ein milderes Mittel ist bspw. eine Abmahnung oder als nächster Schritt eine ordentliche Kündigung. Eine Abmahnung erscheint jedoch nicht sinnvoll, wenn eine Verhaltensänderung des Arbeitnehmers auch nach dem Ausspruch dieser nicht zu erwarten ist oder wenn die Pflichtverletzung so schwer war, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber ausgeschlossen ist. Wenn die Pflichtverletzung auf steuerbarem Verhalten beruht, könnte es durch die Androhung von Folgen auf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses eine positive Wirkung auf das Verhalten des Arbeitnehmers geben. Bei den meisten Formen des Arbeitszeitbetrugs handelt es sich dabei um steuerbares Verhalten. Beispiele dafür sind private Tätigkeiten während der Arbeitszeit, welche in diese mit hinein gezählt werden; Nichterfassung von Pausenzeiten, indem nicht ausgestempelt wird; nachträgliches Abändern der Aufzeichnungen oder auch die Angabe eines zu zeitigen Arbeitsbeginns oder zu spätem Arbeitsendes. Das BAG entscheidet eher zugunsten der Arbeitnehmer, sodass zunächst eine Abmahnung erfolgen sollte, damit die belehrende Wirkung der Abmahnung einen positiven Einfluss auf das Verhalten des Arbeitnehmers haben kann. Die fristlose Kündigung sollte eine Ausnahme bleiben. Eine Kündigung aufgrund einer Vertragspflichtverletzung setzt deshalb regelmäßig eine Abmahnung voraus, damit die negative Entwicklung des Arbeitnehmers in dieser Hinsicht zu erkennen ist.<sup>153</sup> Eine fristlose Kündigung ist nur zulässig, wenn sie die unausweichlich letzte Maßnahme ist.<sup>154</sup>

---

<sup>152</sup> Vgl. *Rudolph*, ArbRAktuell 2020, 27.

<sup>153</sup> Vgl. *Rudolph*, ArbRAktuell 2020, 27 f.

<sup>154</sup> Vgl. *Niemann*, in: ErfK, 21. Aufl., BGB § 626 Rn. 25a.

#### **4.1 Manipulation der Arbeitszeiterfassung und Vortäuschung einer Arbeitsunfähigkeit**

Die 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern entschied am 30.07.2019 einen Rechtsstreit, in welchem es um die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung ging. Der Kläger, welcher seit fast 40 Jahren bei der Beklagten beschäftigt war, ließ sich von einem Kollegen mit seinem Mitarbeiterausweis ausstempeln, während er sich nicht an seinem Arbeitsort befand. Am darauffolgenden Tag meldete sich der Kläger telefonisch arbeitsunfähig. Am selben Abend wurde dieser jedoch in Festkleidung in der Stadt gesehen. An diesem Tag dürfte er somit nicht arbeitsunfähig gewesen sein. Aufgrund dieser Manipulation der Arbeitszeiterfassung und der Vortäuschung einer Arbeitsunfähigkeit kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger außerordentlich. Daraufhin erhob der Kläger eine Kündigungsschutzklage. Darin beantragte er die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht beendet wurde. Die Beklagte beantragte, die Klage abzuweisen.<sup>155</sup>

Das Landesarbeitsgericht gab der Beklagten recht. Die außerordentliche Kündigung der Beklagten sei wirksam sowie verstoße diese u.a. nicht gegen § 626 I BGB. Der vorsätzliche Stempeluhrmissbrauch reichte an sich als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung im Sinne von § 626 I BGB aus. Es kam dabei besonders auf den mit der Pflichtverletzung verbundenen schweren Vertrauensmissbrauch an. Gerade weil die Beklagte dem Kläger die Zeiterfassung übertrug. Das Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit konnte ebenfalls ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung im Sinne von § 626 I BGB sein. Der Kläger verletzte damit seine Hauptleistungspflicht, da er keine Arbeitsleistung erbrachte, obwohl er hätte arbeiten können. Zudem erhielt er weiterhin unberechtigterweise eine Entgeltfortzahlung. Somit hatte der Kläger zwei schwere Pflichtverletzungen begangen. Auch dadurch, dass die Beklagte u.U. von einer Wiederholungsgefahr des Klägers ausgehen konnte, war eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses (auch bis zum Ende einer fiktiven Kündigungsfrist) für die Beklagte unzumutbar.<sup>156</sup>

---

<sup>155</sup> Vgl. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 30.07.2019 (5 Sa 246/18), 1 ff.

<sup>156</sup> Vgl. LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urt. v. 30.07.2019 (5 Sa 246/18), 4 ff.

## 4.2 Private Tätigkeiten während der Arbeitszeit

In der 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Nürnberg wurde am 20.02.2019 ein Urteil gefällt, in welchem es zunächst um den Streit zweier Parteien über die Wirksamkeit einer fristlosen Arbeitgeberkündigung ging. Die Klägerin war bei der Beklagten mehr als 23 Jahre als Reinigungskraft beschäftigt. Die Klägerin führte an zwei unterschiedlichen Tagen vom Anschluss einer anderen Mitarbeiterin jeweils ein längeres Telefongespräch, welches je länger als 30 Minuten ging. Außerdem wurde sie ebenfalls an zwei unterschiedlichen Tagen am Schreibtisch anderer Mitarbeiter gesehen, wie sie dort Zeitung las. Zu diesen Zeiten stempelte sie sich auch nicht vom Zeiterfassungssystem aus. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos. Dagegen wendete sich die Klägerin mit einer Klage, in welcher festgestellt werden sollte, dass die Kündigung nicht wirksam war.<sup>157</sup>

Das Landesarbeitsgericht entschied, dass die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 I BGB erfolgte. Als Kündigungsgründe wurden zum einen die privaten Telefonate der Klägerin vom Anschluss einer anderen Mitarbeiterin im Umfang von insgesamt etwas mehr als einer Stunde sowie das zeitlich nicht bekannte Lesen während der Arbeitszeit an zwei unterschiedlichen Tagen genannt. Beide Pflichtverletzungen geschahen während ihrer Arbeitszeit. Außerdem wusste die Klägerin bereits aufgrund einer Abmahnung wegen einer ähnlichen Thematik, dass künftige Arbeitszeitverstöße kündigungsrelevant sein können. Das Landesarbeitsgericht führte auch auf, dass eine erhebliche Wiederholungsgefahr seitens der Klägerin bestand, weshalb der Beklagten in keinem Fall eine Weiterbeschäftigung bis zum Ende der fiktiven Kündigungsfrist zugemutet werden konnte.<sup>158</sup>

## 4.3 Vorsätzliche Falschangaben über den Umfang erbrachter Arbeitszeit

Am 20.07.2016 wurde in der 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz ein Urteil gefällt. In diesem ging es u.a. um den Streit zweier Parteien über die Wirksamkeit einer außerordentlichen sowie einer hilfsweise ausgesprochenen ordentlichen Kündigung. Der Kläger war bei der Beklagten seit 17 Jahren überwiegend als LKW-Fahrer

---

<sup>157</sup> Vgl. LAG Nürnberg, Urt. v. 20.02.2019 (4 Sa 349/18), 2 f.

<sup>158</sup> Vgl. LAG Nürnberg, Urt. v. om 20.02.2019 (4 Sa 349/18), 5 ff.

tätig. Es gab ein Gespräch zwischen den beiden Parteien, indem es um den Umfang der Arbeitszeit eines Tages ging. An diesem Tag sollte der Kläger Stellung nehmen, wieso sein Auftrag so lange gedauert hatte. Dabei lieferte er mehrfach wahrheitswidrige Erklärungsversuche, woraufhin er von der Beklagten außerordentlich sowie hilfsweise ordentlich zum nächstmöglichen Termin gekündigt wurde. Daraufhin erhob der Kläger Klage. Darin beantragte er u.a., dass die außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht beendete. Die Beklagte beantragte die Abweisung der Klage.<sup>159</sup>

Das Landesarbeitsgericht stellte in seinem Urteil fest, dass die Kündigungsschutzklage des Klägers begründet war, und dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die fristlose Kündigung beendet wurde. Jedoch wurde der ordentlichen Kündigung zugestimmt. Es wurde zwar dargelegt, dass die wahrheitswidrigen Behauptungen des Klägers schwerwiegende Pflichtverletzungen darstellten und auch geeignet waren, eine außerordentliche Kündigung gem. § 626 I BGB zu rechtfertigen, da es vorsätzliche Falschangaben über die erbrachte Arbeitszeit waren. Zudem war das Vertrauen der Beklagten in die Redlichkeit des Klägers zerstört. Allerdings führte die Interessenabwägung zu dem Ergebnis, dass das Arbeitsverhältnis noch bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fortzusetzen ist, da sich der Kläger bereits im fortgeschrittenen Alter befand und eine lange Betriebszugehörigkeit von 17 Jahren besaß. Nachdem das Landesarbeitsgericht alle Umstände berücksichtigte, überwog schlussendlich das Interesse des Klägers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist ggü. dem Interesse der Beklagten an dessen sofortiger Beendigung. Ferner war die ordentliche Kündigung durch verhaltensbedingte Gründe i.S.v. § 1 II KSchG bedingt und deswegen sozial gerechtfertigt.<sup>160</sup>

---

<sup>159</sup> Vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 20.07.2016 (4 Sa 427/15), 1 f.

<sup>160</sup> Vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 20.07.2016 (4 Sa 427/15), 3 ff.

## **5 Maßnahmen der Aufsichtsbehörden gegenüber Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Einhaltung der Arbeitszeit**

In § 17 ArbZG werden die Überwachungsaufgaben der Aufsichtsbehörden und die dazu notwendigen Befugnisse geregelt. Folgend werden die Bestimmungen dieser Regelung konkretisiert. Nach § 17 I ArbZG erfolgt die Bestimmung der zuständigen Aufsichtsbehörden nach Landesrecht. Nach den Zuständigkeitsverordnungen der Länder sind dies die staatlichen Ämter für Arbeitsschutz bzw. die Gewerbeaufsichtsämter. Jedoch sind auch teilweise bestimmte Befugnisse übergeordneten Behörden vorbehalten. § 17 II ArbZG ermächtigt die Aufsichtsbehörden zur Anordnung derartiger Maßnahmen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus dem Arbeitszeitgesetz und der hierauf gestützten Rechtsverordnung treffen muss. Dies ermöglicht den Aufsichtsbehörden, die Einhaltung der von ihr zu überwachenden Vorschriften durchzusetzen. Dabei stehen ihnen auch die ortspolizeilichen Befugnisse zu. Wenn Verstöße durch die Aufsichtsbehörde festgestellt werden, wird der betroffene Arbeitgeber zunächst auf seine unrechtmäßigen Handlungen hingewiesen und zum gesetzeskonformen Handeln aufgefordert. Beim Bestehen einer Wiederholungsgefahr kann sie durch einen Verwaltungsakt die notwendigen Anordnungen treffen, wobei sie die Grundsätze der Gleichbehandlung und Verhältnismäßigkeit einzuhalten hat. Diese Maßnahmen unterliegen der verwaltungsgerichtlichen Kontrolle.<sup>161</sup>

Weiterhin wird in § 17 III ArbZG die Überwachungszuständigkeit für den öffentlichen Dienst des Bundes sowie für die unmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts geregelt. § 17 IV ArbZG verpflichtet Arbeitgeber, dass sie den Aufsichtsbehörden alle Auskünfte zu erteilen haben, welche die Aufsichtsbehörden für ihre Aufgaben einsehen müssen. Die Aufsichtsbehörden können dies auch mündlich oder telefonisch verlangen. Vom Arbeitgeber können jegliche Unterlagen über die Aufzeichnungen der Arbeitszeit, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen sowie andere Arbeitszeitanzeige oder Geschäftsunterlagen, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes geben, verlangt werden. Die Aufsichtsbehörden können vom Arbeitgeber verlangen, diese Unterlagen vorzulegen oder zu deren Einsicht einzusenden. Wenn ein Verdacht besteht, dass ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz vorliegt, kann der Arbeitgeber zur Aufzeichnung und Aufbewahrung der täglichen Arbeitszeiten sowie der Ruhepausenzeiten verpflichtet werden. Dies geht zwar über den Inhalt

---

<sup>161</sup> Vgl. *Gäntgen*, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 9. Aufl. 2020, § 17 ArbZG, 2.

des § 16 II ArbZG hinaus, allerdings kann dies zur Nachprüfung von Überschreitungen der werktäglichen Arbeitszeit bzw. von Verkürzungen der Mindestruhezeiten erforderlich sein. Auskünfte und Unterlagen können außerdem unabhängig von Besichtigungen verlangt werden. Durch Verwaltungsgerichte kann überprüft werden, ob die Aufsichtsbehörden die gesetzlichen Grenzen des Ermessens eingehalten haben. Das mildeste Mittel zur Überprüfung, ob das Arbeitszeitgesetz eingehalten wird, stellt die Aufforderung zur Einsicht in die Unterlagen über Arbeitszeiten der Arbeitnehmer dar.<sup>162</sup>

In § 17 V ArbZG wird geregelt, dass es den Beauftragten der Aufsichtsbehörde gestattet ist, dass die Arbeitsstätte ohne Anordnung betreten und besichtigt werden kann. Der Arbeitgeber muss dies dulden. Das Betretungsrecht können die Beauftragten sowohl zu den üblichen Betriebs- und Arbeitszeiten als auch wenn der Betrieb ausnahmsweise an Sonn- und Feiertagen geöffnet hat in Anspruch nehmen. Denn gerade in solchen Fällen ist für eine wirksame Kontrolle wichtig, dass die Arbeitsstätte besichtigt werden kann. Dabei wird das Grundrecht des Arbeitgebers aus Art. 13 GG eingeschränkt. Ein Betreten außerhalb der Betriebs- und Arbeitszeit bedarf einer Einwilligung des Arbeitgebers, wenn nicht dringende Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung drohen. Gleiches gilt, wenn die Arbeitsstätte in einer Wohnung ist. § 17 VI ArbZG beinhaltet eine übliche Regelung über das Auskunftsverweigerungsrecht, was sich jedoch nur auf einzelne Fragen bezieht. Das Auskunftsverweigerungsrecht bezieht sich ausschließlich auf die Auskünfte nach § 17 IV S. 1 ArbZG. Der Arbeitgeber kann somit nicht die Herausgabe von Unterlagen nach § 17 IV S. 2 ArbZG mit dem Hinweis verweigern, dass er sich oder einen nahen Angehörigen der Gefahr einer strafrechtlichen Verfolgung oder eines Verfahrens nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten aussetzen würde. Ferner ist erwähnenswert, dass jeder gem. § 22 I Nr. 10 ArbZG ordnungswidrig handelt, der vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 17 IV ArbZG eine Auskunft nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erteilt, Unterlagen nicht oder nicht vollständig vorlegt oder nicht einsendet oder entgegen § 17 V ArbZG eine Maßnahme nicht gestattet.<sup>163</sup>

---

<sup>162</sup> Vgl. *Gäntgen*, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 9. Aufl. 2020, § 17 ArbZG, 2 f.

<sup>163</sup> Vgl. *Gäntgen*, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 9. Aufl. 2020, § 17 ArbZG, 3 f.

## 5.1 Verstoß gegen Ruhepausenregelungen

Im Urteil des Verwaltungsgerichts Ansbach vom 25.01.2017 ging es um einen Streit zwischen zwei Parteien. Die Klägerin, welche an verschiedenen Standorten Parfümerien betrieb, wendete sich gegen eine Anordnung des Beklagten auf der Grundlage des Arbeitszeitgesetzes, weswegen sie zur Vorlage von Arbeitszeitznachweisen und zur Auskunftserteilung verpflichtet war. Die Klägerin wurde von dem Beklagten (dem zuständigen Gewerbeaufsichtsamt) aufgefordert, unverzüglich für alle Arbeitnehmer aus unterschiedlichen Filialen Unterlagen über die werktägliche Arbeitszeit und die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen lückenlos einzusenden und Auskünfte zu erteilen. Dabei handelte es sich um Zeiten, welche bereits abgeleistet wurden. Die geforderten Unterlagen waren bspw. Arbeitszeitznachweise wie Zeiterfassungskarten bzw. -ausdrucke, sonstige Aufzeichnungen, welche die Arbeitszeit betreffen, wie zum Beispiel Stundenlisten etc. Der Beklagte begründete die Anordnung damit, dass sich bei Stichproben, welche bei der Klägerin gemacht wurden, Verstöße gegen die Bestimmungen des § 4 ArbZG ergeben hatten. Die Arbeitnehmer waren gesundheitlich gefährdet, da es in ihren Arbeitszeiten keine Ruhepausen oder lediglich zu kurze Ruhepausen gab. Der Beklagte führte auf, dass zur Abwendung einer möglichen Gesundheitsgefahr eine Überprüfung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten erforderlich war. Die Klägerin beantragte den Bescheid des Beklagten aufzuheben. Die Beklagte beantragte eine Abweisung dieser Klage.<sup>164</sup>

Die Klage wurde vom Verwaltungsgericht für unbegründet erklärt. In den Gründen der Entscheidung wurde weiterhin dargelegt, dass der Bescheid der Beklagten rechtmäßig war und die Klägerin nicht in eigenen Rechten gem. § 113 I S. 1 VwGO verletzt wurde. Die von der Beklagten geforderten Auskünfte waren rechtmäßig und verhältnismäßig. § 17 II ArbZG erlaubt es, dass die Aufsichtsbehörde diejenigen Maßnahmen anordnen darf, welche der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus dem Arbeitszeitgesetz und den aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen ergebenden Pflichten zu treffen hat. Weiterhin ermächtigt § 17 IV S.1 ArbZG die Aufsichtsbehörde, dass sie die erforderlichen Auskünfte vom Arbeitgeber verlangen kann. Zudem kann die Behörde gem. § 17 IV S. 2 ArbZG den Arbeitgeber verpflichten die Arbeitszeitznachweise vorzulegen. Außerdem wurde hervorgehoben, dass der Zweck des Arbeitszeitgesetzes gem. § 1 Nr. 1 ArbZG unter anderem darin besteht, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten. Korrespondierend dazu

---

<sup>164</sup> Vgl. VG Ansbach, Urt. v. 25.01.2017 (AN 4 K 15.00907), 1 ff.

weist § 17 I ArbZG den Aufsichtsbehörden die Aufgabe zu, die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes zu überwachen.<sup>165</sup>

## 5.2 Einhaltung von Ruhepausen in einer „Einmannfiliale“

Am 08.05.2018 fällte das Verwaltungsgericht Sigmaringen ein Urteil. Zunächst ging es darum, dass sich die Klägerin u.a. gegen Anordnungen zur Durchführung des Arbeitszeitgesetzes und der Androhung von Zwangsmitteln wendete. Bei einer Überprüfung einer Filiale der Klägerin wurde festgestellt, dass während der Arbeitszeiten lediglich eine Arbeitnehmerin anwesend war. Anschließend bat das Landratsamt Ravensburg die Klägerin um Stellungnahme, wie Ruhepausen von den Arbeitnehmern gem. § 4 ArbZG wie vorgeschrieben wahrgenommen werden können, gerade wenn die Filiale nur mit einer Arbeitnehmerin besetzt war. Außerdem wurden von der Klägerin die Arbeitszeittabelle mehrerer Monate angefordert. Die Klägerin antwortete darauf, dass die Arbeitnehmer während ihrer Ruhepausen den Geschäftsbetrieb zu unterbrechen haben. Die Pausenzeiten mussten laut der Klägerin auch nicht überwacht werden. Mit einem Bescheid wurde anschließend die Vorlage eines Konzepts zur Einhaltung der Ruhepausen nach § 4 ArbZG und dessen Umsetzung angeordnet sowie wurde ein Zwangsgeld i. H. v. 1000 Euro angedroht, wenn dieser Anordnung nicht nachgekommen wird. Gegen diesen Bescheid wendete sich die Klägerin an das Verwaltungsgericht Sigmaringen, indem sie u.a. beantragte, den Bescheid des Landratsamts Ravensburg aufzuheben. Die Beklagte beantragte eine Abweisung dieser Klage.<sup>166</sup>

Die zulässige Klage wurde vom Verwaltungsgericht Sigmaringen für unbegründet erklärt, weswegen sie erfolglos blieb. Der Bescheid des Landratsamts Ravensburg war rechtmäßig und verletzte die Klägerin nicht in ihren Rechten gem. § 113 I S. 1 VwGO, weswegen dieser auch nicht aufzuheben ist. Die Ermächtigungsgrundlage für die Anordnung der Vorlage eines Konzepts zur Einhaltung der nach § 4 ArbZG vorgeschriebenen Ruhepausen findet sich in § 17 II ArbZG. Demnach kann die Aufsichtsbehörde die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus diesem Gesetz und den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen ergebenden Pflichten zu treffen hat. Der Arbeitgeber war außerdem nach § 4 ArbZG verpflichtet, Ruhepausen in dem dort genannten Umfang zu gewährleisten und er muss sicherstellen,

---

<sup>165</sup> Vgl. VG Ansbach, Urt. v. 25.01.2017 (AN 4 K 15.00907), 6 ff.

<sup>166</sup> Vgl. VG Sigmaringen, Urt. v. 08.05.2018 (4 K 2626/16), 1 ff.

dass der Arbeitnehmer von jeglicher Arbeitspflicht und Arbeitsbereitschaft freigestellt ist, damit die Pause nicht durch Weiterarbeit überlagert und evtl. vergessen wird. Die Anordnung zur Vorlage eines Konzepts zur Einhaltung der Ruhepausenregelungen sowie die Androhung des Zwangsgeldes waren hier verhältnismäßig gewesen.<sup>167</sup>

### **5.3 Überschreitung der Arbeitszeiten sowie Nichteinhaltung der Ruhezeiten**

Im Urteil des Verwaltungsgerichts Augsburg vom 18.04.2013 ging es darum, dass die Klägerin, welche ein Seniorenheim betrieb, mit ihrer Klage u.a. die Aufhebung einer arbeitszeitrechtlichen Anordnung des Beklagten, also des Gewerbeaufsichtsamtes, begehrte. Bei einer Besichtigung wurde seitens des Beklagten festgestellt, dass in den Arbeitsplänen der Heimleitung Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz erkennbar waren. Bspw. wurden dabei Ruhezeiten nicht eingehalten und tägliche Arbeitszeiten erheblich überschritten, indem zwei Schichten hintereinander gearbeitet wurden. Der Beklagte verpflichtete die Klägerin in einem Bescheid, dass durch geeignete Maßnahmen insbesondere die Regelungen in §§ 3 S. 2, 5 II ArbZG eingehalten werden sollten. Außerdem sollte die tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer für einen festgelegten Zeitraum aufgezeichnet und anschließend mindestens für zwei Jahre aufbewahrt werden. Gegen diesen Bescheid hatte die Klägerin Klage erhoben und beantragte, dass Teile des Bescheides rechtswidrig waren sowie beantragte die Klägerin im Übrigen, den Bescheid aufzuheben. Der Beklagte beantragte die Klage abzuweisen.<sup>168</sup>

Die Klage der Klägerin wurde vom Verwaltungsgericht abgewiesen. Außerdem verletzte der Bescheid des Beklagten die Klägerin nicht in ihren Rechten gem. § 113 I S. 1, 4 VwGO. Es wurde dargelegt, dass die Anordnungen der Beklagten ihre Rechtsgrundlage in § 17 II ArbZG finden, wonach die Aufsichtsbehörde die erforderlichen Maßnahmen anordnen kann, die der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus diesem Gesetz ergebenden Pflichten zu treffen hat. Die getroffenen Anordnungen der Beklagten waren rechtlich ohne Bedenken, da es sich um bloße Gesetzeswiederholungen handelte. Außerdem bestand aus Sicht des Verwaltungsgerichts auch hinreichend begründeter Anlass für den Beklagten, die Klägerin zur Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeiten gem.

---

<sup>167</sup> Vgl. VG Sigmaringen, Urte. v. 08.05.2018 (4 K 2626/16), 4 ff.

<sup>168</sup> Vgl. VG Augsburg, Urte. v. 18.04.2013 (Au 5 K 11.783), 1 ff.

§§ 3 S. 2, 5 ArbZG zu verpflichten. Zudem gab es glaubwürdige Zeugenaussagen, welche die wiederholten Arbeitszeitverstöße bestätigten.<sup>169</sup>

---

<sup>169</sup> Vgl. VG Augsburg, Urt. v. 18.04.2013 (Au 5 K 11.783), 6 ff.

## 6 Fazit

Das Urteil des EuGH in der Rechtssache CCOO wurde in der Literatur oft diskutiert. In der Aufarbeitung dieses Urteils wird in der Literatur überwiegend die Meinung vertreten, dass eine Anpassung des deutschen Arbeitsrechts nicht im Wege einer unionsrechtskonformen Auslegung des Arbeitszeitgesetzes durch die nationalen Gerichte erreicht werden kann.<sup>170</sup> Die beiden Urteile des Arbeitsgerichts Emden haben in diesem Zusammenhang gezeigt, dass eine nicht vorhandene Aufzeichnung und Kontrolle der Arbeitszeit, wie bspw. bei dem Modell der Vertrauensarbeitszeit, schon jetzt mit beträchtlichen Risiken behaftet ist. Gerade die modifizierte Darlegungslast, welche das Arbeitsgericht Emden in seinem zweiten Urteil aufgrund der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache CCOO fordert, macht es für Arbeitgeber noch riskanter, kein entsprechendes Arbeitszeiterfassungssystem zu besitzen.<sup>171</sup> Vor allem, da sich andere Gerichte den Entscheidungen des Arbeitsgerichts Emden anschließen könnten. Gerade weil es noch keine entsprechende Regelung im deutschen Gesetz gibt, ist es für Arbeitgeber sicherlich ratsam, bereits jetzt den Anforderungen des EuGH nachzukommen, um ähnliches zu vermeiden. Allerdings wird auch die Auffassung vertreten, dass dies nicht notwendig sei, solange der deutsche Gesetzgeber nicht aktiv geworden ist.<sup>172</sup>

Abschließend lässt sich zur Thematik des arbeitnehmerseitigen Arbeitszeitbetrugs sagen, dass der Arbeitgeber eine fristlose Kündigung gem. § 626 I ArbZG aussprechen kann, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Als wichtiger Grund werden dabei besonders schwerwiegende Vertragsverstöße angesehen, welche ein Arbeitnehmer auch von vorherein als solchen erkennen sollte. Es bedarf auch keiner vorherigen Abmahnung, wenn es eine Pflichtverletzung ist, welche der Arbeitgeber keinesfalls hinnehmen kann bzw. wird. Bei jeder fristlosen Kündigung kommt es auf die Umstände des Einzelfalls an zudem sollten beide Interessensseiten abgewogen werden. Für Arbeitgeber ist es wichtig, dass diese den Sachverhalt so detailliert wie möglich aufdecken und ausschließen, dass es nicht aufgrund von Fahrlässigkeit zu einer fälschlichen Angabe der geleisteten Arbeitszeit gekommen sein kann.<sup>173</sup> Wenn dies zutrifft, ist zunächst ein angemesseneres bzw. milderes Mittel wie eine Abmahnung angemessen.<sup>174</sup>

---

<sup>170</sup> Vgl. *Bayreuther*, NZA 2020, 1 (9).

<sup>171</sup> Vgl. ArbG Emden, Urt. v. 24.09.2020 (2 Ca 144/20), 1.

<sup>172</sup> Vgl. *Baeck/Deutsch/Winzer*, in: B/D/W ArbZG, 4. Aufl., § 16 Rn. 24.

<sup>173</sup> Vgl. *Rudolph*, ArbRAktuell 2020, 27 (29).

<sup>174</sup> Vgl. *Niemann*, in: ErfK, 21. Aufl., BGB § 626 Rn. 25.

Für Verstöße von Arbeitgebern gegen die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes und der damit laut Gesetz und Rechtsprechung einhergehenden Gefährdung der Gesundheit ihrer Arbeitnehmer lässt sich sagen, dass die Aufsichtsbehörden gem. § 17 II ArbZG entsprechende Maßnahmen anordnen können, um die Einhaltung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu überprüfen und durchzusetzen. Dabei ist es regelmäßig verhältnismäßig, wenn von dem Arbeitgeber die Einsicht in die Arbeitszeitanzeige gem. § 17 IV ArbZG gefordert wird. Wenn eine Arbeitszeiterfassung nicht besteht, kann diese von den Aufsichtsbehörden bspw. für einen vorher festgelegten Zeitraum angeordnet werden, um die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes anschließend zu überprüfen.<sup>175</sup> Damit soll sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmer bspw. die werktägliche Arbeitszeit, die Ruhepausen sowie die Ruhezeiten einhalten. Dies geschieht vor allem im Sinne des Zwecks des Arbeitszeitgesetzes, wonach die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleistet werden soll.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Tätigwerden des Gesetzgebers die wohl größte Rechtssicherheit im Hinblick auf die aktuellen Entwicklungen zur Arbeitszeiterfassung geben würde.<sup>176</sup> Evtl. könnte sich dies positiv auf den Arbeitszeitbetrug auswirken, welcher immer wieder von einigen Arbeitnehmern vollzogen wird. Auch die Pflichtverletzungen von einzelnen Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Einhaltung von Regelungen aus dem Arbeitszeitgesetz könnten durch eine entsprechende Reaktion des Gesetzgebers auf das Urteil des EuGH in der Rechtssache CCOO geringer werden. Beides aufgrund der Arbeitszeiterfassung, welche transparent gemacht werden würde und somit eventuelle Verstöße von Arbeitnehmern und Arbeitgebern durchaus auffallen würden. Dies könnte bedeuten, dass der Gesetzgeber nach dem Wortlaut des EuGH den Arbeitgeber zur Einrichtung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Erfassungssystems verpflichten muss, mit welchem die tatsächlich geleisteten täglichen Arbeitszeiten der Arbeitnehmer gemessen werden können. Dabei sollten die Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs sowie der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, insbesondere deren Größe, bei der Umsetzung berücksichtigt werden. Auch die Möglichkeit einer Delegation der Aufzeichnung auf den Arbeitnehmer, sollte darin ausdrücklich dargelegt werden.<sup>177</sup> Eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes könnte bspw. in § 16 II ArbZG erfolgen, indem

---

<sup>175</sup> Vgl. *Gäntgen*, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht Kommentar, 9. Aufl. 2020, § 17 ArbZG, 2 f.

<sup>176</sup> Vgl. *Thüsing/Flink/Jänsch*, ZfA 2019, 456 (484).

<sup>177</sup> Vgl. *Thüsing/Flink/Jänsch*, ZfA 2019, 456 (485).

dieser inhaltlich abgeändert wird und somit weitere Sätze im Sinne des Urteils des EuGH in der Rechtssache CCOO eingefügt werden.

## Literaturverzeichnis

- Baeck, Ulrich/Deutsch, Markus/Winzer, Thomas, Arbeitszeitgesetz, 4. Auflage, München 2020.
- Baeck, Ulrich/Winzer, Thomas, Aktuelle Herausforderungen des Arbeitszeitrechts – betriebsnahe Vereinbarungen als Lösungsansatz, NZA 2020, 96.
- Baeck, Ulrich/Winzer, Thomas/Launer, Miriam, EuGH: Aufzeichnungspflicht für gesamte Arbeitszeit?, NZG 2019, 858.
- Bayreuther, Frank, Einrichtung eines Systems der Arbeitszeiterfassung, NZA 2020, 1.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Arbeitszeitreport Deutschland 2016, Dortmund (2016).
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Flexible Arbeitszeitmodelle, Überblick und Umsetzung, Dortmund 2019.
- Deutscher Bundestag, Arbeitszeit – Urteil des Europäischen Gerichtshofs umsetzen, mehr Zeitsouveränität ermöglichen, 30.06.2020, Drucksache 19/20585.
- Deutscher Bundestag, Damit jede Überstunde zählt – Arbeitszeitgesetz ergänzen, 12.02.202, Drucksache 19/17134.
- Deutscher Bundestag, Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts, 13.10.1993, Drucksache 12/5888.
- Dudenredaktion (o.J.), „objektiv“ auf Duden online, abrufbar im Internet: <<https://www.duden.de/synonyme/objektiv>> (Stand:19.03.2021).
- Dudenredaktion (o.J.), „verlässlich“ auf Duden online, abrufbar im Internet: <<https://www.duden.de/synonyme/verlaesslich>> Stand (19.03.2021).
- Dudenredaktion (o.J.), „zugänglich“ auf Duden online, abrufbar im Internet: <<https://www.duden.de/synonyme/zugaenglich>> Stand (19.03.2021).
- Fuhlrott, Michael, Unmittelbare Arbeitgeberpflicht zur Einführung objektiver Arbeitszeiterfassung, NZA-RR 2020, 279.
- Haidn, Christian, Auswirkungen der Entscheidung des EuGH zur Arbeitszeiterfassung, GuP 2019, 136.
- Henssler, Martin/Willemsen, Heinz Josef/ Kalb, Heinz-Jürgen (Hrsg.), Arbeitsrecht Kommentar, 9. Auflage, Köln 2020.
- Heuschmid, Johannes, Neujustierung des Arbeitszeitrechts und des Systems der Arbeitszeiterfassung durch den EuGH, NJW 2019, 1853.
- Höpfner, Clemens/Daum, Jan Alexander, Die Pflicht des Arbeitgebers zur Erfassung der Arbeitszeit, RdA 2019, 270.
- Jacobs, Matthias, Reformbedarf im Arbeitszeitrecht, NZA 2026, 733.
- Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid (Hrsg.), Bürgerliches Gesetzbuch, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Band 51, 21. Auflage, München 2021.
- Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Schmidt, Ingrid (Hrsg.), Arbeitszeitgesetz, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, Band 51, 21. Auflage, München 2021.
- Pons (o.J.), „accessible“ auf Pons online, abrufbar im Internet: <<https://de.pons.com/%C3%BCbersetzung/englisch-deutsch/accessible>> Stand (19.03.2021).
- Pons (o.J.), „accessible“ auf Pons online, abrufbar im Internet: <<https://de.pons.com/%C3%BCbersetzung/franz%C3%B6sisch-deutsch/accessible>> Stand (19.03.2021).
- Pons (o.J.), „fiable“ auf Pons online, abrufbar im Internet: <<https://de.pons.com/%C3%BCbersetzung/franz%C3%B6sisch-deutsch/fiable>> Stand (19.03.2021).
- Pons (o.J.), „objectif“ auf Pons online, abrufbar im Internet: <<https://de.pons.com/%C3%BCbersetzung/franz%C3%B6sisch-deutsch/objectif>> Stand (19.03.2021).
- Pons (o.J.), „objective“ auf Pons online, abrufbar im Internet: <<https://de.pons.com/%C3%BCbersetzung/englisch-deutsch/objective>> Stand (19.03.2021).

- Pons (o.J.), „reliable“ auf Pons online, abrufbar im Internet: <<https://de.pons.com/%C3%BCbersetzung/englisch-deutsch/reliable>> Stand (19.03.2021).
- Reinhard, André, Pflicht zur Arbeitszeiterfassung und Arbeit 4.0, NZA 2019, 1313.
- Röllner, Jürgen (Hrsg.), Küttner Personalbuch 2020, 27. Auflage, München 2020.
- Rudolph, Armin, Flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitbetrug, ArbRAktuell 2020, 27.
- Schaub, Günther, Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Auflage, Erfurt 2019.
- Schrader, Peter, Aufzeichnung und Dokumentation der Arbeitszeit nach dem Urteil des EuGH in der Rechtssache CCOO, NZA 2019, 1035.
- Sittard, Ulrich/Esser, Ilka, Das Ende der Vertrauensarbeitszeit? Das EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung, jM 2019, 284.
- Statistisches Bundesamt (2021), Bezahlte und unbezahlte Überstunden der Arbeitnehmer in Deutschland von 2000 bis 2020, zitiert nach de.statista.com, 2021, abrufbar im Internet: <<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/76945/umfrage/ueberstunden-der-arbeitnehmer-in-deutschland-seit-2000/>> (Stand: 17.03.2021).
- Steffan, Ralf, Arbeitszeit(recht) auf dem Weg zu 4.0, NZA 2015, 1409.
- Thüsing, Gregor/Flink, Maike/Jänsch, Melanie, Arbeitszeiterfassung als europarechtliche Pflicht, ZfA 2019, 456.
- Ulber, Daniel, Arbeitszeiterfassung als Pflicht des Arbeitgebers, NZA 2019, 677.
- Winzer, Thomas, Anmerkung zu ArbG Emden, Urteil vom 24.09.2020 – 2 Ca 144/20, FD-ArbR 2020, 434078.

## Entscheidungsverzeichnis

- ArbG Emden 2. Kammer, Urteil vom 20.02.2020 – 2 Ca 94/19, Arbeitszeiterfassungssystem.
- ArbG Emden 2. Kammer, Urteil vom 24.09.2020 – 2 Ca 144/20, Überstundenvergütung – Aufzeichnung und Kontrolle der Arbeitszeit.
- EuGH (Große Kammer), Urteil vom 14.05.2019 – C-55/18, Pflicht zur Einrichtung eines Systems zur Aufzeichnung der Arbeitszeit, NZA 2019, 683
- Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern 5. Kammer, Urteil vom 30.07.2019 – 5 Sa 246/18, Außerordentliche Kündigung wegen Manipulation der Arbeitszeiterfassung und Vortäuschung einer Arbeitsunfähigkeit.
- Landesarbeitsgericht Nürnberg 4. Kammer, Urteil vom 20.02.2019 – 4 Sa 349/18, Kündigung – Arbeitszeitvergehen – Reinigungskraft – Privattelefonate – Zeitschriftenlesen.
- Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz 4. Kammer, Urteil vom 20.07.2016 – 4 Sa 427/15, Kündigung wegen Täuschung über den Umfang geleisteter Arbeit.
- VG Ansbach 4. Kammer, Urteil vom 25.01.2017 – AN 4 K 15.00907, [Verstöße gegen die Bestimmungen des § 4 ArbZG].
- VG Sigmaringen 4. Kammer, Urteil vom 08.05.2018 – 4 K 2626/16, Einhaltung von Ruhepausen in einer „Einmannfiliale“.
- VG Augsburg 5. Kammer, Urteil vom 18.04.2013 – Au 5 K 11.783, [Überschreitung der Arbeitszeiten sowie Nichteinhaltung der Ruhezeiten].

## **Eidesstattliche Erklärung**

Ich erkläre hiermit an Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne unerlaubte Hilfe Dritter verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel verwendet habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Veröffentlichungen stammen, sind als solche kenntlich gemacht. Diese Arbeit lag in gleicher oder ähnlicher Weise noch keiner Prüfungsbehörde vor und wurde bisher noch nicht veröffentlicht.

Halle (Saale), 29.03.2021

---

Ort, Datum

---

Unterschrift