



AUS DER FORSCHUNG

Notwendigkeit der Arbeits- zeiterfassung

nach EuGH (Urteil vom 14. Mai 2019 (C-55/18))

VON PROF. DR. IUR. KAI LITSCHEN

Gemäß § 611a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) kann in einem Arbeitsverhältnis der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die Leistung von weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit verlangen. Eine Festlegung der Arbeit im Rahmen einer Zeitbestimmung sieht das Gesetz aber weder unmittelbar noch durch weitere Bestimmungen vor. Dennoch gehört es zu unserem allgemeinen Verständnis, den Anspruch eines Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer in Zeit zu messen. Anders als im Werkvertragsrecht kommt es daher nicht auf ein inhaltlich definiertes Ergebnis an, son-

dern allein auf den zeitlichen Umfang, die der Beschäftigte dem Arbeitgeber zur Verfügung steht.

Der schuldrechtliche Arbeitszeitbegriff beantwortet die Frage nach der Leistung aus dem Rechtsverhältnis, nimmt aber keine Begrenzung der Leistungspflicht im Sinne des Schutzes der Arbeitnehmer vor. Ein solcher Schutz ist aber aufgrund der Macht-disparität zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine der wichtigsten Aufgaben des Gesetzgebers im sozialen Rechtsstaat. Diese Aufgabe übernimmt der ordnungsrechtliche



» Die Einführung eines (digitalen) Zeiterfassungssystems mit automatisierten Plausibilitätskontrollen ist auch im Home-Office unerlässlich. «

wöchentlichen Arbeitsstunden daher unerlässlich, so der EuGH in seinem Urteil. Eine Regelung, die keine Verpflichtung der Arbeitgeber vorsehe, die Arbeitszeit systematisch zu erfassen, gefährde so den Schutzzweck der Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG). Die Mitgliedsstaaten sind daher verpflichtet, ein „objektives, verlässliches und zugängliches System“ zur Arbeitszeiterfassung gesetzlich festzulegen. In einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Emden vom 24. September 2020 (2 Ca 144/20) ist sogar aus Art. 31 Abs. 2 der Grundrechtecharta

eine unmittelbare Verpflichtung des Arbeitgebers als vertragliche Nebenpflicht im Sinne des § 241 Abs. 2 BGB angenommen worden.

Diese Rechtsprechung erfordert von den Arbeitgebern schon vor dem Tätigwerden des Gesetzgebers ein Handeln. Zumindest die Einführung eines (digitalen) Zeiterfassungssystems mit automatisierten Plausibilitätskontrollen auch im Home-Office ist daher unerlässlich. Welche Anforderungen im Einzelfall das System aufweisen muss, ist jedoch völlig unbestimmt.

Aufsatz zur Veröffentlichung vorgesehen in der öAT (Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht)

Arbeitszeitbegriff, der die vom Arbeitgeber festzulegende Höchstgrenze der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit bestimmt und die Weisungsausübung durch den Arbeitgeber begrenzt.

Ohne ein technisches System, das die tägliche Arbeitszeit misst, ist es jedoch äußerst schwierig, dass Arbeitnehmer ihre Rechte durchsetzen können. Für die Frage, ob die Mindestruhezeiten oder die wöchentliche Höchstarbeitszeit eingehalten werden, sei die objektive und verlässliche Feststellung der täglichen und



KAI LITSCHEN

ist Dekan der BELS und Professor für Wirtschaftsprivatrecht mit dem Schwerpunkt Arbeitsrecht sowie Sozialrecht.