



Unternehmensverband Cuxhaven  
Elbe-Weser-Dreieck e. V.

Unternehmensverband · Hamburg-Amerika-Straße 5 · 27472 Cuxhaven

Hamburg-Amerika-Straße 5  
27472 **Cuxhaven**

Telefon 04721 38054  
Telefax 04721 52629

info@uvc-online.de  
www.uvc-online.de

An die Mitglieder des  
Unternehmensverbandes Cuxhaven

---

Cuxhaven, den 02.07.2019

**Achtung: Verschärfung der Dokumentationspflichten zur täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit; Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 14. Mai 2019, AZ: C 55/18**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitgliedsunternehmen,

wie Sie bereits aus den Medien erfahren haben, hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit seinem Urteil vom 14. Mai 2019 die Verpflichtung der Arbeitgeber ausgesprochen, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit, ihr Beginn und die zeitliche Verteilung gemessen werden kann.

Die Richter des EuGHs sind der Auffassung, dass die EU-Grundrechtcharter die Arbeitgeber zur vollständigen Arbeitszeiterfassung verpflichten. Die Mitgliedsstaaten müssen daher alle erforderlichen Maßnahmen treffen, damit den Arbeitnehmern die tägliche und wöchentliche Mindestruhezeit und die Obergrenze für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitszeitrichtlinie tatsächlich zu Gute kommt. Dies bedeutet, dass grundsätzlich zunächst die einzelnen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union gehalten sind, ihr nationales Recht der Rechtsprechung des EuGHs anzupassen. Hierbei bestehen folgende Vorgaben:

*„Es muss eine objektive und verlässliche Bestimmung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit erfolgen, um die Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit einschließlich evtl. Überstunden und der Ruhezeiten überprüfen zu können.“*

Des Weiteren führt der EuGH aus:

*„obliegt es den Mitgliedsstaaten (der Europäischen Union) die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, insbesondere der von ihm anzunehmenden Form zu bestimmen und dabei ggf. den Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereiches oder Eigenheiten, sogar der Größe, bestimmter Unternehmen Rechnung zu tragen.“*

Die Entscheidung des EuGHs scheint für die digitale Arbeitswelt ein Rückschritt zu sein. Die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes sind in vielerlei Hinsicht nicht mehr vereinbar mit den derzeitigen flexiblen Arbeitszeitmodellen. Durch die Verpflichtung zur aktiven Zeiterfassung können die neuen Flexibilitäten für Arbeitnehmer wie beispielsweise Homeoffice und das mobile Arbeiten wieder stark eingegrenzt werden. Zwar bleibt zunächst einmal abzuwarten,

wie der deutsche Gesetzgeber die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung ausgestaltet, da der EuGH nicht zwingend die Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems vorschreibt. Dennoch dürfte es generell zu gesteigerten Dokumentationspflichten und damit zu einem erneuten Mehraufwand im Rahmen der Bürokratie kommen.

Derzeit sieht das deutsche Recht in § 16 Abs. 2 S. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vor, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer (also Überstunden und Mehrarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit) zu erfassen. Eine darüberhinausgehende Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit findet sich, außer für den nach § 17 Mindestlohngesetz (MiLoG) erfassten Wirtschaftsbereich, im deutschen Recht nicht.

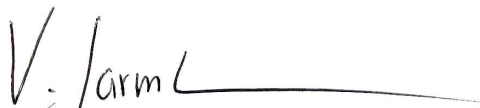
Bei der Erfassung der Arbeitszeit spielen darüber hinaus auch datenschutzrechtliche Aspekte eine Rolle, wenn bestimmte Grundsätze nicht eingehalten werden:

- So darf es durch die Zeiterfassung beispielsweise nicht zu einer Dauerüberwachung kommen und auch eine ständige Überwachung des Aufenthaltsortes einiger Mitarbeiter ist unzulässig.
- In jedem Fall sollte bei der Einführung eines Systems die genauen Funktionen und Zwecke des Systems möglichst präzise definiert werden und ein Rechtekonzept für die Zugriffsrechte auf die Daten festgelegt werden.

Alles in allem werden die Betriebe sich wohl auf eine Verschärfung der Dokumentationspflichten zur Lage und Dauer der Arbeitszeiten/Pause einrichten müssen. Abzuwarten bleibt, inwieweit es möglich sein wird, eine derartige Dokumentation auf die Mitarbeiter zu delegieren. Dies wird letztlich der deutsche Gesetzgeber entscheiden müssen.

Mit freundlichen Grüßen

Unternehmensverband Cuxhaven  
Elbe-Weser-Dreieck e. V.

  
Verena Garmhausen  
Geschäftsführerin