

# Arbeitszeiterfassung: Ausgestaltung, Auswirkungen und Ausnahmen

Prof. Dr. Christiane Brors  
Carl von Ossietzky Universität  
Oldenburg

# Überblick

- I. Ausgestaltung
  - 1. Europäische Vorgaben
  - 2. Nationale Umsetzung
- II. Auswirkungen (Darlegung im Entgeltprozess, Betriebsverfassungsrecht, Ahndung)
- III. Ausnahmen
  - 1. Europäische Vorgaben
  - 2. Nationale Umsetzung
- IV. Reform?
- V. Zusammenfassung

# Beispiel

A ist

- Professor\*in
- Wissenschaftlicher Mitarbeiter
- leitender Angestellter
- angestellter Rechtsanwalt
- Partnerin in der Rechtsanwaltskanzlei
- Geschäftsführerin
- Richter\*in
- Lehrer

Muss die Arbeitszeit erfasst werden?

# I. Ausgestaltung

## 1. Europäische Vorgaben

- Regelungen
- Wirkungsweise
- konkret: Vorgaben zur Ausgestaltung

## 2. Nationale Umsetzung

- Urteil des BAG 13.9.2022 – 1 ABR 22/21, NZA 2022 in der Diskussion
- Konsequenzen „wie“ soll erfasst werden

# 1. Europäische Vorgaben

## Art. 31 Grundrechtscharta

(1) ....

(2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat **das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten** sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

# Richtlinie 2003/88 Arbeitszeit

## Artikel 1

### Gegenstand und Anwendungsbereich

- (1) Diese Richtlinie enthält Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung.
- (2) Gegenstand dieser Richtlinie sind a) die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, der Mindestjahresurlaub, die Ruhepausen und die wöchentliche Höchstarbeitszeit sowie b) bestimmte Aspekte der Nacht- und der Schichtarbeit sowie des Arbeitsrhythmus. ....

# EuGH 14.5.2019 – C 55/18

RN 42:

„Auch wenn die Mitgliedstaaten daher zu diesem Zweck über einen gewissen Spielraum verfügen, müssen sie angesichts des von der **RL 2003/88** verfolgten wesentlichen Ziels, einen wirksamen Schutz der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer sowie einen besseren Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten, sicherstellen, dass die praktische Wirksamkeit dieser Rechte in vollem Umfang gewährleistet wird, indem ihnen tatsächlich die täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten und die Obergrenze für die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit, die in dieser Richtlinie festgesetzt sind, zugute kommen.“

# EuGH 14.5.2019 – C-55/18, Rn. 62

verlangt:

„die Einrichtung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“



## EuGH 14.5.2019 – C-55/18, Rn. 47 f.

„Insoweit ist im Einklang mit den Ausführungen des Generalanwalts ... festzustellen, 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.

Unter diesen Umständen erscheint es für die Arbeitnehmer ... **praktisch unmöglich, die ihnen durch Art. 31 II GRCh und die RL 2003/88 verliehenen Rechte durchzusetzen**, um tatsächlich in den Genuss der Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit sowie der in dieser Richtlinie vorgesehenen täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten zu kommen.“

# EuGH 14.5.2019 – C-55/18, Rn. 44 f.

„Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass der **Arbeitnehmer als die schwächere Partei** des Arbeitsvertrags anzusehen ist, so dass verhindert werden muss, dass der Arbeitgeber ihm eine Beschränkung seiner Rechte auferlegen kann...

Ebenso ist festzustellen, dass ein Arbeitnehmer **aufgrund dieser schwächeren Position davon abgeschreckt werden kann, seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen, da insbesondere die Einforderung dieser Rechte ihn Maßnahmen des Arbeitgebers aussetzen könnte, die sich zu seinem Nachteil auf das Arbeitsverhältnis auswirken können ...**“

## 2. Nationale Umsetzung

BAG 13.9.2022 – 1 ABR 22/21 Rn. 42d):

„Die Pflicht der Arbeitgeberinnen, ein System einzuführen, mit dem sämtliche Arbeitszeiten ... erfasst werden, folgt jedoch aus § 3 II Nr. 1 ArbSchG.“

# § 3 ArbSchG (Grundpflichten AG)

- (1) Der AG ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes ... zu treffen.
- (2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Abs. 1 hat der AG unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

Nr. 1 für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereit zu stellen

....

# Ausgangssituation des BAG in 13.9.2022 – 1 ABR 22/21

Betriebsverfassungsrechtliche Fragestellung, ob Mitbestimmungsrecht/Initiativrecht des BR bei Arbeitszeiterfassung (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) besteht.

1. Schritt: Initiativrecht „ob“ verneint, da nationale gesetzliche Regelung besteht (was wäre die Alternative gewesen? Keine Regelung? Unmittelbare Wirkung von Art. 31 II GRCh str.)
2. Schritt: Da Ausgestaltung nicht gesetzlich konkretisiert ist, Mitbestimmung (auch initiativ) hinsichtlich des „wie“ gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

# Konkrete Vorgaben dazu, wie die Arbeitszeit erfasst werden soll?

- Nicht aus den europäischen und nationalen Vorschriften
- Vorgaben EuGH:

*„die Einrichtung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“*

Und noch etwas genauer zur konkreten Ausgestaltung Rn. 63:

„Doch obliegt es der ... Rechtsprechung, ... , den Mitgliedstaaten, im Rahmen des ihnen insoweit eröffneten **Spielraums**, die **konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems**, insbesondere dessen Form, festzulegen, und zwar gegebenenfalls unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereichs, sogar der Eigenheiten bestimmter Unternehmen, namentlich ihrer Größe;

**dies gilt unbeschadet von Art. 17 I der RL 2003/88**, nach dem die Mitgliedstaaten unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer Ausnahmen u.a. von den Art. 3–6 dieser Richtlinie vornehmen dürfen, wenn die Dauer der Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und / oder vorherbestimmt ist oder von den Arbeitnehmern selbst bestimmt werden kann.“

## Interpretation durch das BAG 13.9.2022 – 1 ABR 22/21 Rn. 65

„... Wie der Verweis des Gerichtshofs auf die Schlussanträge des Generalanwalts erkennen lässt muss die Arbeitszeiterfassung nicht ausnahmslos und zwingend elektronisch erfolgen. Vielmehr können beispielsweise – je nach Tätigkeit und Unternehmen – Aufzeichnungen in Papierform genügen. Zudem ist es, auch wenn die Einrichtung und das Vorhalten eines solchen Systems dem Arbeitgeber obliegt, nach den unionsrechtlichen Maßgaben nicht ausgeschlossen, die Aufzeichnung der betreffenden Zeiten als solche an die Arbeitnehmer zu delegieren ... . Bei der Auswahl und der näheren Ausgestaltung des jeweiligen Arbeitszeiterfassungssystems ist jedoch zu beachten, dass die Verbesserung von **Sicherheit und Gesundheitsschutz** der Arbeitnehmer bei der Arbeit Zielsetzungen darstellen, **die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen ...**“



# Sinn und Zweck der Arbeitszeiterfassung

Zeiterfassung muss AG die Kontrolle ermöglichen, ob der Arbeitnehmer die täglich und wöchentlich einzuhaltenden Ruhezeiten und die Höchstarbeitszeiten einhält.

# Tag genaue Erfassung?

Vorgabe Art. 3 der Richtlinie 2003/88

Ruhezeiten elf zusammenhängenden Stunden

und nach Art. 5 der Richtlinie 2003/88

wöchentlich 24 Stunden zuzüglich der täglichen

Ruhezeit von elf Stunden.

Reicht wöchentliche Erfassung?

# EuGH in 2.3.2023 – C-477/21, NJW 2023, 1561, 1562 (Ruhezeiten Lokführer)

Tägliche Ruhezeit und wöchentliche Ruhezeit haben unterschiedliche Schutzzwecke, tägliche Ruhezeit kann nicht von wöchentlicher Ruhezeit „aufgesogen“ werden.

Daher ganz klar :

Die Arbeitszeit muss Tag genau erfasst werden.

# Zwingend elektronisch?

Vom EuGH nicht ausdrücklich gefordert.

AG muss die Daten allerdings auch zu behördlichen Kontrollzwecken haben – schwierig bei nur händischer Erfassung.

Kann also sinnvoll sein, ist aber nicht zwingend vorgeschrieben, wenn das System insgesamt den Vorgaben des EuGH entspricht.

# Andere Frage, was wäre in einer Gesetzesänderung politisch sinnvoll?

Pro und Kontra – instruktiv

Sachverständigenanhörung im Ausschuss BT  
9.10.2023 Materialien und Stellungnahmen

# II. Auswirkungen

1. Entgeltklagen
2. Betriebsverfassungsrecht
3. Durchsetzung und Ahndung

# 1. Darlegungs- und Beweislast Entgeltklagen

BAG 4.5.2022 – 5 AZR 359/21, NZA 2022,  
1267,1269:

„Vom Erfordernis der arbeitgeberseitigen Veranlassung und Zurechnung von Überstunden ist auch nicht vor dem Hintergrund der Entscheidung des EuGH zur Pflicht des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Systems zur Erfassung der täglichen effektiven Arbeitszeit ... abzurücken. Die Pflicht zur Messung der Arbeitszeit hat keine Auswirkung auf die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess.“

# Ausgangspunkt des BAG

Strikte Trennung zwischen Gesundheitsschutz (Art. 31 GRC und Arbeitszeitrichtlinie) und Vergütung.

Strittig ob dies im Ausgangspunkt zwingend ist (instruktiv Temming, NZA 2021, 1433, 1436). Auch wenn bei einer Trennung bedeutet das nicht, dass über die Vergütung nicht auch der Gesundheitsschutz geregelt werden kann.



# Im Gegenteil

Die Vergütung ist ein traditionelles Mittel, um Arbeitszeit zu begrenzen.

Davon geht auch die Arbeitszeitrichtlinie aus, wenn im

- 6. Erwägungsgrund auf die ILO Vorschriften Bezug genommen,
- und in den ILO Abkommen zur Begrenzung der Arbeitszeit auf Zuschläge bei Überstunden abgestellt wird.

# ILO Abkommen Nr. 1

## ***Article 6***

“2. These regulations shall be made only after consultation with the organisations of employers and workers concerned, if any such organisations exist. These regulations shall fix the maximum of additional hours in each instance, **and the rate of pay for overtime shall not be less than one and one-quarter times the regular rate.**”

# BAG 4.5.2022 – 5 AZR 359/21

Aussage: keine Veränderung der Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess.

Das bezog sich darauf, dass AN weiterhin vorzutragen hat, dass Überstunden

auf Veranlassung AG in bestimmten Umfang geleistet worden sind.

# Andere Fragestellung

Welchen Beweiswert hat die vom AN im Prozess vorgelegte Arbeitszeiterfassung?

## BAG 10.4.2013 – 5 AZR 122/12

Rn. 15: AN hat Darlegungs- und Beweislast, dass Überstunden angeordnet, gebilligt oder geduldet worden sind.

„Rn. 21d) Die Duldung von Überstunden bedeutet, dass der AG in Kenntnis einer Überstundenleistung diese hinnimmt und keine Vorkehrungen trifft, die Leistung von Überstunden fürderhin zu unterbinden, er also nicht gegen die Leistung von Überstunden einschreitet, sie vielmehr weiterhin entgegennimmt (...) Dazu muss AN darlegen, von welchen wann geleisteten Überstunden der Arbeitgeber auf welche Weise wann Kenntnis erlangt haben soll und dass es im Anschluss daran zu einer weiteren Überstundenleistung gekommen ist. Erst wenn dieses feststeht, ist es Sache des Arbeitgebers, darzulegen, welche Maßnahmen er zur Unterbindung der von ihm nicht gewollten Überstundenleistung ergriffen hat.“

# Wirkung Arbeitszeitnachweis im Prozess

AN genügt schon nach der bisherigen Rechtsprechung der Darlegungs- und Beweislast für die Anordnung/Duldung, wenn AG Arbeitszeitnachweise hat und sich daraus die Leistung der Stunden ergibt und AG diese Leistung hingenommen hat.

# 2. Betriebsverfassungsrecht

Initiativrecht des BR bei der Ausgestaltung  
der Zeiterfassung

# 3. Ahndung und Durchsetzung

Nach BAG (13.9.2022 – 1 ABR 22/21) Regelung in § 3 ArbSchG.

Grundsätzliche Durchsetzung ArbSchG:

- Bußgeld nach § 25 ArbSchG bei Verstoß gegen vollziehbare Anordnung nach § 22 Abs. 3 ArbSchG
- § 22 Abs. 3 ArbSchG Anordnung durch Behörde im Einzelfall

Problem: Art. 103 Abs.2 GG - § 3 ArbSchG ist zu unbestimmt... (instruktiv dazu Bayreuther AuR 2024, 190)



# III. Ausnahmen

1. Europäische Vorgaben Regelung in der Richtlinie 2003/88/EG:

Art. 17 Abs. 1 Arbeitszeit kann nicht gemessen werden

Abweichungsmöglichkeiten in z.B. Tarifverträgen nach Art. 17 Abs. 3 oder nach Art. 18 betreffen nicht die Höchstarbeitszeit nach Art. 6, so dass die Arbeitszeit grundsätzlich zu erfassen ist.

### III. Ausnahmen

2. Nationale Umsetzung BAG 13.9.2022 – 1 ABR 22/21, NZA 2022, 1616, 1621 Rn. 56:

„Die Pflicht eines Arbeitgebers zur Erfassung der Arbeitszeiten betrifft diejenigen Arbeitnehmer, für die der nationale Gesetzgeber nicht auf der Grundlage von **Art. 17 I RL 2003/88/EG** von den Vorgaben der Art. 3, 5 und 6 Buchst. b dieser Richtlinie abgewichen ist. Der Gerichtshof hat angenommen, die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung gelte „unbeschadet von Art. 17 I“ dieser Richtlinie (vgl. EuGH 14.5.2019 – C-55/18...).

Dies bedeutet, dass sich die **Arbeitszeiterfassung nicht** auf **Arbeitnehmer** erstrecken muss, für die ein Mitgliedstaat Ausnahmen vorgesehen hat, weil die Dauer ihrer **Arbeitszeit** wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit **nicht bemessen und/oder vorherbestimmt ist oder von den Arbeitnehmern selbst bestimmt werden kann.**“

# Art. 17 Abs. 1 Richtlinie 2003/88/EG

„Unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze des Schutzes der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer können die Mitgliedstaaten von den Artikeln 3 bis 6, 8 und 16 **abweichen, 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, ...“**

# Warum diese Ausnahmen?

1. Arbeitgeber ist für die Einhaltung des Gesundheitsschutzes verantwortlich.
2. Grund: Steuerung der Arbeitszeit – also z.B. Zuweisung von „zu viel“ Überschreitung der Höchstarbeitszeit.
3. Deshalb keine Verantwortung des AG wenn es überhaupt keine Möglichkeit für den AG gibt, die Arbeitszeit zu steuern (nicht nur auf dem Papier!!).

# Zurück zu den Fallbeispielen

A ist

- Professor\*in
- Wissenschaftliche Mitarbeiterin
- leitender Angestellter
- angestellter Rechtsanwalt
- Partnerin in der Rechtsanwaltskanzlei
- Geschäftsführerin
- Richter\*in
- Lehrer

Muss die Arbeitszeit erfasst werden?

# a) Arbeitszeiterfassung bei wissenschaftlichen Tätigkeiten

Zurück zum Beispiel: Besteht eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung?

Grundsätzlich zu unterscheiden zwei Möglichkeiten:

1. Nach BAG aus Gründen „Gesundheitsschutz“ gem. § 3 ArbSchG i.V.m. Art. 31 Abs. 1 GRC

Davon abzugrenzen, die Möglichkeit zur Arbeitszeiterfassung:

2. Als vertragliche Nebenpflicht zur Überwachung der Leistung bei berechtigtem Interesse des Arbeitgebers

# a) Arbeitszeiterfassung wissenschaftliche Tätigkeit

Derzeit geltendes (Landes)recht, z.B.:

§ 1 Abs. 2 AZVO (NRW) oder § 50 Abs. 1 S. 2 HRG –  
Ausnahme von Professorinnen und Professoren an  
staatlichen Universitäten und Hochschulen von den  
Arbeitszeitregelungen.

Ist das noch europarechtskonform (Beamt\*innen  
fallen unter den Arbeitnehmerbegriff der Richtlinie  
und der GRCh)?

## Ausnahme in Art. 17 Abs. 1 Richtlinie 2003/88/EG

Keine Arbeitszeiterfassung, wenn Arbeitszeit „**von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann**“.

- Was bedeutet das?

Arbeitgeber trifft die europäisch verlangte Pflicht zum Gesundheitsschutz nur, soweit er die Arbeit steuern kann. Das entfällt, wenn der Arbeitnehmer die Entscheidung autonom trifft (oder treffen muss), wie lange er arbeitet.

- Gibt es keinen „Gesundheitsschutz“ vor Selbstausbeutung? Nein, es geht nur um die Pflicht des Arbeitgebers. Diese entfällt mit seiner Steuerungsmöglichkeit (s.o.).

Instruktiv: Mitteilungen der Kommission zur Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie 2017/C165/01.



# Werden bei wissenschaftlichen Tätigkeiten die Arbeitszeiten autonom bestimmt?

**JA, das ist zwingend so, wenn die Tätigkeit unter die Wissenschaftsfreiheit gem. Art. 5 Abs. 3 GG fällt.**

Vom Schutzbereich der Wissenschaftsfreiheit umfasst ist nicht nur der Inhalt der Tätigkeit, sondern auch der **Erkenntnisprozess als solcher** (Dürig/Herzog/Scholz-Gärdit, Grundgesetz-Kommentar Werkstand: 99. EL September 2022, Art. 5 Rn. 99; Bonner Kommentar zum Grundgesetz (Fehling, 110 Lfg. März 2004, Art. 5 III (Wissenschaftsfreiheit) Rn. 74).

Oder BVerfG 29.5.1973 – 1 BvR 424/71, NJW 1973, 1176:

**„Freiraum, der vor allem die auf wissenschaftlicher Eigengesetzlichkeit beruhenden Prozesse, Verhaltensweisen und Entscheidungen bei dem Auffinden von Erkenntnissen, ihrer Deutung und Weitergabe umfasst“.**

# Daher keine Arbeitszeiterfassung mangels Steuerungsmöglichkeit des AG bei

Professoren und Professorinnen:

- an staatlichen Universitäten und Hochschulen,
- an staatlich anerkannten Universitäten und Hochschulen (da die staatliche Anerkennung nach jeweiligen Landesgesetzen Gewährleistung der Wissenschaftsfreiheit voraussetzt).

Ausgenommen sind die vorgegebenen  
Unterrichtsstunden.

Wissenschaftlichen Kräften:

- soweit außerhalb von fremdbestimmter Arbeit an eigenen Projekten (z.B. Dissertation) gearbeitet wird.

# Arbeitszeiterfassung außerhalb des Gesundheitsschutzes zu Kontrollzwecken?

Zwar sind Arbeitszeitkontrollen grundsätzlich Eingriffe in das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten – sie sind aber zulässig, wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeit ansonsten nur schwer kontrollieren kann (BAG 24.11.2005, 2 AZR 39/05, NJW 2006, 1545).

**ABER ....**

# Soweit Tätigkeiten unter die Wissenschaftsfreiheit fallen

findet **keine Kontrolle** der Arbeitszeit statt, da  
auch der Erkenntnisprozess frei sein muss (s.o.).

Daher auch außerhalb des Gesundheitsschutzes  
keine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung!

## b) Arbeitszeiterfassung Richter\*innen

Argumentation wie bei 1, wenn man davon ausgeht, dass Vorgaben zur Arbeitszeit die richterliche Unabhängigkeit nach Art. 97 GG beeinträchtigen (BVwG Urt. v. 12.1.2023 – 2 C 22.21, wegen richterlicher Unabhängigkeit Arbeitspensen, aber keine Arbeitszeit geschuldet), Staat könnte sonst darauf Einfluss nehmen, wie viel Zeit ein Gericht für bestimmte Sachverhalte aufwendet und so die Gewichtung beeinflussen.

## c) Leitende Angestellte

Begriff in § 18 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG ist europarechtskonform auszulegen – nur AN, die Arbeitszeit vollständig selbst gestalten, damit Ausnahme gem. Art. 17 Abs. 1 erfüllt ist.

Hängt damit von der Ausgestaltung der Tätigkeit ab und wird aber in der Regel zu verneinen sein.

## d) Rechtsanwält\*innen

Soweit AN-Begriff erfüllt ist, in der Regel ja, da Fremdbestimmung der Arbeitszeit auch über die tatsächliche Zuweisung von Arbeit erfolgen kann.

## e) Lehrer\*innen

Arbeitszeit muss meines Erachtens erfasst werden.



# Zahlen zur Arbeitszeiterfassung

Backhaus/Kötter (Bundesanstalt für Arbeitsschutz)  
Befragung 2023:

Arbeitszeit wird bei 4 von 5 Beschäftigten erfasst

Das zeigt meines Erachtens:

- Arbeitszeit kann (ohne den befürchteten Bürokratieaufwand) erfasst werden
- Arbeitszeit wird nicht überall erfasst, daher Sanktion zum Arbeitnehmerschutz unbedingt erforderlich.

# IV. Reform?

- Ausgangspunkt: Kein Vertragsverletzungsverfahren, da Rechtsprechung Regelung in § 3 ArbSchG angenommen hat
- Geltende Regelungen z.B. § 50 Abs. 1 S. 2 HRG oder § 1 Abs. 2 AZVO (NRW) sind europarechtskonform
- In ArbZG sollte Art und Weise der Arbeitszeiterfassung geklärt werden (u.U. auch Verweis auf tarifvertragliche Regelungen)
- Die Frage, ob Ausnahmen greifen, kann dagegen nicht den Tarifpartnern überlassen werden (so stand es aber im letzten Referentenentwurf)
- Wichtig: Regelung einer Sanktion, wenn Arbeitszeit nicht erfasst wird

## IV. Zusammenfassung

1. Grundsätzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung besteht mit Ausnahmen (autonome AN) gem. Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG, bei denen AG keine Steuerungsmöglichkeiten hat und deshalb keine Pflicht des AG zur Erfassung der Arbeitszeit aus Gründen des Gesundheitsschutzes besteht.
2. Ausnahmen gem. Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG greifen ein, wenn Steuerung der Arbeitszeit aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht möglich ist ( Beispiel Art. 5 III GG).
3. Die Art der Arbeitszeiterfassung muss nicht zwingend digital sein, aber den Vorgaben des EuGH entsprechen.
4. In der Reform des ArbZG sollte die Ausgestaltung der Erfassung konkretisiert werden. Die Frage, ob Ausnahmen vorliegen, ist keine tarifdispositive Rechtsfrage (anders noch letzter Referentenentwurf). Ansonsten könnte die Ausgestaltung auch tarifvertraglich geregelt werden.
5. Wichtig: Regelung einer Sanktion im ArbZG, wenn Arbeitszeit nicht oder nicht richtig erfasst wird.

# Inhalt des Vortrags zusammengesetzt aus den folgenden Beiträgen:

Christiane Brors,

- Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Dokumentation der Arbeitszeit vor und nach der CCOO-Entscheidung des EuGH, NZA 2019, 1176 ff;
- Reform des Arbeitszeitgesetzes, NZA 2020, 1685;
- Arbeitszeiterfassung soll sich für Beschäftigte nicht auszahlen? Zur arbeitgeberfreundlichen Interpretation der europäischen Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung durch das BAG, LRZ 2022, Rn. 1213;
- Europäische Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung und Mitbestimmung des Betriebsrats, AuR 2023, 188;
- Arbeitszeiterfassung von wissenschaftlich Beschäftigten an Universitäten und Hochschulen, NZA 2023, 670;
- Keine Zuteilung richterlicher Arbeit nach Zeiteinheiten  
Anmerkung zu BVerwG 2 C 22.21, NVwZ 2023, 923, 925

Kontakt: [christiane.brors@uni-oldenburg.de](mailto:christiane.brors@uni-oldenburg.de)