

**GETEILTE FÜHRUNG:  
CO-LEADERSHIP**

**WHISTLEBLOWING:  
BEWEISLASTUMKEHR BEIM  
KÜNDIGUNGSSCHUTZ** S. 18

**MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG:  
WORKATION** S. 28

**GRENZÜBERSCHREITENDE  
MITARBEITERENTSENDUNG** S. 34

## Ende der Vertrauensarbeitszeit?

# Pflicht zur Arbeitszeiterfassung

**Die jüngeren Entscheidungen des EuGH sowie des BAG zur Arbeitszeiterfassung haben trotz ihrer eigentlich klaren Aussagen in der betrieblichen Praxis zu teils erheblichen Verunsicherungen geführt: Müssen nun wirklich die Arbeitszeiten der Beschäftigten erfasst werden und wie wirkt sich das auf die in vielen Unternehmen gelebte „Vertrauensarbeitszeit“ aus?**

## AUSGANGSLAGE

Durch einen Rechtsstreit zwischen der spanischen Gewerkschaft Federación de Servicios de Comisiones Obreras und der Deutschen Bank SAE kam das Thema der Arbeitszeiterfassung vor einiger Zeit ins Rollen. Im Jahr 2017 hatte die Gewerkschaft gegen die Deutsche Bank vor dem Nationalen Gerichtshof von Spanien eine Klage mit der Argumentation, dass ein System zur Erfassung der innerhalb des Betriebs geleisteten Arbeitszeit fehle, erhoben. Der Nationale Gerichtshof von Spanien setzte das Verfahren aus und übergab die Streitfrage an den EuGH. Nachdem dieser bereits im Mai 2019 seine Entscheidung zur verpflichtenden Arbeitszeiterfassung verkündete (Urt. v. 14.5.2019 – C-55/18, EuZW 2019, S. 476), äußerte sich im September 2022 auch das BAG (Beschl. v. 13.9.2022 – 1 ABR 22/21, NZA 2022, S. 1616, Kroll, AuA 2/23, S. 8) dazu und entschied, dass jeder Arbeitgeber der Pflicht unterliegt, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen. Im April 2023 legte der deutsche Gesetzgeber dann (endlich) einen ersten Gesetzesentwurf bezüglich der Arbeitszeiterfassung vor (vgl. Refe BMAS).

## VERTRAUENSARBEITSZEIT

Mit dem Begriff Vertrauensarbeitszeit wird ein flexibles Arbeitszeitmodell, das in den vergangenen Jahren immer mehr an Beliebtheit gewonnen hat, beschrieben. Gerade viele jüngere Arbeitnehmer wünschen sich flexibles Arbeiten, wobei insbesondere die flexible Arbeitszeit eine große Rolle spielt, wie verschiedene Studien in den letzten Jahren immer wieder gezeigt haben (vgl. AVANTGARDE Experts, Studie zur Arbeitszufriedenheit in Deutschland, 2017). Bei diesem Modell vertraut der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bezüglich der Erbringung der Arbeitszeit in quasi vollem Umfang. Der Arbeitgeber verzichtet auf jegliche Kontrollen und der Arbeitnehmer ist selbstständig dafür verantwortlich, die vorgeschriebene Arbeitszeit zu leisten. Beide Seiten müssen jedoch uneingeschränkt die gesetzlichen Vorgaben, wie etwa das ArbZG oder

das MiLoG, beachten (vgl. BeckOK ArbR/Hilgenstock, MiLoG, § 2 Rn. 37 f.). Auf weitere formale Regelungen bezüglich der Arbeitszeit wird bei der Vertrauensarbeit nahezu komplett verzichtet, da die geleistete Arbeitszeit weder elektronisch in einem System noch über Stempelkarten oder auf andere Art und Weise erfasst wird. Dem Arbeitnehmer bleibt es selbst überlassen, wie er seine zu leistende Arbeitszeit einteilt (vgl. Grunewaldt, Grundlagen und Grenzen der Vertrauensarbeitszeit: Vorgaben des ArbZG und kollektivvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten, 2005, S. 23). Die Arbeitnehmer haben bei der Vertrauensarbeitszeit selbstverständlich die Möglichkeit, ihre geleisteten Arbeitsstunden selbst zu erfassen, jedoch können sie aus solchen Aufzeichnungen grundsätzlich keine Ansprüche geltend machen (vgl. Grunewaldt, a. a. O., S. 26).

Vor allem im Bereich des mobilen Arbeitens wird Vertrauensarbeitszeit genutzt, da eine wirkliche Kontrolle durch den Arbeitgeber hier ohnehin weitestgehend ausgeschlossen ist. Allgemein wird in Bereichen, in denen viel Wert auf das Ergebnis der Arbeit gelegt wird, wie bspw. in Entwicklungsbereichen oder in allgemein kreativen Bereichen, mit Vertrauensarbeitszeit gearbeitet (vgl. impulse, Das sollten Sie über die Vertrauensarbeitszeit wissen, 2019). Gerade für Beschäftigte, die ihre Arbeit überwiegend selbstständig erbringen können, eignet sich dieses Modell.

## RECHTLICHE SITUATION

Auf die Frage, wie der Gesetzgeber aktuell die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung im deutschen Arbeitsrecht handhabt, muss ein Blick in das ArbZG geworfen werden. Dort ist in § 16 Abs. 2 eine Regelung zur Arbeitszeiterfassung zu finden. Diese schreibt dem Arbeitgeber jedoch nur die Erfassung von Überstunden sowie der Wochenend- und Feiertagsarbeit vor. Arbeitgeber sind also aktuell gesetzlich nur verpflichtet, die Zeit ihrer Mitarbeiter zu erfassen, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgeht. Eine Erfassung der tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeit ist bislang noch nicht Bestandteil des ArbZG.

## ARBEITSZEITERFASSUNG

### Pro

Vorrangiges Ziel der gesetzlichen Begrenzung der Arbeitszeit ist der Schutz der Arbeitnehmer, welcher mit der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer Hand in Hand geht (vgl. EuGH, Urt. v. 14.5.2019 – C-55/18, EuZW 2019, S. 476). Durch eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung kann besser auf die Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten sowie auf die Einhaltung der Mindestruhezeiten geschaut werden. Schließlich hat gemäß Art. 31 Abs. 2 der EU-Grundrechtecharta (GRCh) jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Begrenzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit und auf tägliche Ruhezeiten (vgl. Fuhlrott/Garden, ArbRAktuell 2019, S. 263). Ohne ein geeignetes System zur Arbeitszeiterfassung kann dieses Recht der Arbeitnehmer nicht vollständig gewährleistet werden. Denn ohne die Erfassung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit kann weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber überprüfen, ob Art. 31 Abs. 2 GRCh tatsächlich beachtet wurde, ab wann genau Überstunden anfallen und ob die gesetzliche Mindestruhezeit von elf Stunden gemäß § 5 ArbZG eingehalten wurde (EuGH, Urt. v. 14.5.2019 – C-55/18, EuZW 2019, S. 476).

Eine jüngst veröffentlichte Studie des Statistischen Bundesamtes zeigt, dass im Jahr 2022 8,3 % der in Deutschland in Vollzeit arbeitenden rund 30 Millionen Personen gewöhnlich mehr als 48 Stunden in der Woche gearbeitet haben (vgl. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. N 043 v. 21.7.2023). Gerade dies soll mit einer Pflicht zur Arbeitszeiterfassung verhindert werden.

Zusätzlich können Arbeitnehmer bei einer konkreten täglichen Arbeitszeiterfassung im Streitfall ihre Rechte gegen den Arbeitgeber besser vertreten. Da der einzelne Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis grundsätzlich die schwächere Position einnimmt, können bloße Aussagen ohne darlegende Beweise auf Seiten des Arbeitnehmers nicht gewertet werden (vgl. EuGH, Urt. v. 14.5.2019 – C-55/18, EuZW 2019, S. 476). Viele Arbeitnehmervertreter sprechen deshalb bei der Arbeitszeiterfassung von einer zwingenden Voraussetzung, damit der Schutz der Arbeitnehmer in den Unternehmen überhaupt gewährleistet sein kann (vgl. Zeit online v. 18.4.2023: „Arbeitsministerium plant Pflicht zu elektronischer Zeiterfassung“).

### Contra

Während hauptsächlich die verschiedensten Gewerkschaften eine solche Pflicht befürworten, steht die Arbeitgeberseite der generellen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung eher ablehnend gegenüber (vgl. Fuhlrott/Garden, ArbRAktuell 2019, S. 263). Besonders pointiert äußerte sich u. a. die Präsidentin des Bundesverbands der Personalmanager über das soziale Netzwerk LinkedIn zu diesem Thema. Sie bezeichnet das BAG-Urteil als „Anachronismus in modernem Gewand“ und spielt auf Punkte wie bürokratische Hürden an. Sie kritisiert, dass durch dieses Urteil die Flexibilität, die sich viele Unternehmen in den letzten Jahren bezüglich der Arbeitszeit und der Erfassung der Arbeitszeit geschaffen haben, nun komplett untergraben werde und somit ein veraltetes, steifes System wieder eingeführt werden solle (LinkedIn-Beitrag

von Inga Dransfeld-Haase, verfügbar unter [de.linkedin.com/posts/inga-dransfeld-haase-0594907a\\_die-stechuhr-ist-zurueck-ein-anachronismus-activity-7054793777013477377-TgSS](https://de.linkedin.com/posts/inga-dransfeld-haase-0594907a_die-stechuhr-ist-zurueck-ein-anachronismus-activity-7054793777013477377-TgSS)). Mit dieser Meinung ist sie längst nicht mehr alleine. Oft ist vom sog. „Stechuhr-Urteil“ die Rede (vgl. Kroll, AuA 2/23, S. 1). Vor einem zu hohen Bürokratieaufwand mit Dauerkontrolle gegenüber den eigenen Arbeitnehmern spricht auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, und der Präsident des Digitalverbands Bitkom ist der Meinung, dass auch die Arbeitnehmer, die sich in der heutigen Zeit immer mehr nach flexiblen Arbeitsmöglichkeiten sehnen, die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung als Rückschlag ansehen (vgl. Jan Klauth, Jana Sepehr, „Hilft niemandem, nervt alle“ – Arbeitgeber laufen Sturm gegen das Stechuhr-Urteil“, Die Welt, 5.12.2022).

Generell kann gesagt werden, dass es für viele Unternehmen sicherlich eine große Umstellung bedeutet, die garantiert zu Beginn der Einführung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung mit Aufwand verbunden ist.

## DIE GERICHTLICHEN ENTSCHEIDUNGEN

### Die Entscheidung des EuGH

In seinem Urteil vom 14.5.2019 hat der EuGH auf die Vorlage des Nationalen Gerichtshofs von Spanien reagiert und eine klare Entscheidung zu der Frage getroffen, ob die Regelungen der GRCh so zu verstehen sind, dass die Mitgliedstaaten verpflichtet sind, ein System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen oder nicht (Urt. v. 14.5.2019 – C-55/18, NZA 2019, S. 683). Der EuGH ist zu dem Entschluss gekommen, dass jeder Mitgliedstaat den Arbeitgebern die Pflicht auferlegen muss, ein passendes System zur Erfassung der Arbeitszeit zu installieren. Inwiefern die einzelnen Mitgliedstaaten diese Systeme zur Arbeitszeiterfassung einrichten, überlässt der EuGH bezüglich der Anforderungen den Mitgliedstaaten. Das System müsse jedoch „verlässlich, objektiv und zugänglich“ sein (vgl. Benkert, NJW-Spezial 2023, S. 50). Dies bedeutet, dass mithilfe eines solchen Systems Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit sowie die wöchentliche Ruhezeit und die täglichen Ruhepausen ersichtlich und jederzeit abrufbar sein müssen (vgl. BeckOK ArbR/Kock, ArbZG, § 16 Rn. 16 f.). Der EuGH stellt zudem klar, dass regelmäßige Pausen und Ruhezeiten sowie eine Obergrenze der Arbeitszeit wichtige Grundrechte der Arbeitnehmer sind (vgl. Benkert, a. a. O.).

Tatsächlich ist der EuGH jedoch nicht unbedingt aufgrund der GRCh zu diesem Ergebnis gekommen. Vielmehr hat er sich zusätzlich auf die Europäische Rahmenrichtlinie zum Arbeitsschutz, die durch den Rat der Europäischen Gemeinschaft erlassen wurde, bezogen. Hier werden die Art. 4 Abs. 1, Art. 11 Abs. 3 und Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie 89/391 EWG des Rates vom 12.6.1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit angewendet (vgl. EuGH, Urt. v. 14.5.2019 – C-55/18, NZA 2019, S. 683). Aus Art. 11 Abs. 3 ergibt sich, dass Arbeitnehmervertreter dem Arbeitgeber geeignete Maßnahmen bezüglich des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer vorschlagen dürfen, um eventuellen Gefahren entgegenzuwirken.

### Rechtsprechung des BAG

Nachdem der EuGH bereits im Mai 2019 seine Entscheidung zur Pflicht der Arbeitszeiterfassung getroffen hatte, hat auch das deutsche BAG hierzu eindeutig Stellung bezogen. In der Entscheidung (vgl. BAG, Beschl. v. 13.9.2022 – 1 ABR 22/21, NZA 2022, S. 1617) wurde verbindlich entschieden, dass Arbeitgeber die tatsächlich geleistete Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer aufzuzeichnen haben. Somit müssen auch deutsche Arbeitgeber das oben erläuterte Urteil des EuGH beachten. Dabei spielt es keine Rolle, dass das ArbZG noch nicht an die Rechtsprechung angepasst wurde, denn die Entscheidung des BAG ist ab sofort geltendes Recht (vgl. BMAS, Fragen und Antworten zur Arbeitszeiterfassung, 3.5.2023). Das BAG beruft sich dabei auf § 3 Abs. 2 Nr. 1 des ArbSchG. Demnach hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass alle nötigen Vorkehrungen getroffen werden, um dem Arbeitnehmer Schutz, Gesundheit und Sicherheit gewährleisten zu können. Der Arbeitgeber hat gemäß Gesetzestext „für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen“. Daraus leitet das BAG die Verpflichtung ab, die täglich geleistete Arbeitszeit zu erfassen und rechtfertigt somit die Einführung und Verwendung eines solchen Systems. Nach der Entscheidung des BAG bezieht sich die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung auf alle Arbeitnehmer i. S. d. § 5 Abs. 1 BetrVG (vgl. Kroll, AuA 2/23, S. 10). Ob Gruppen wie leitende Angestellte, Geschäftsführer und Freelancer, die keine Arbeitnehmer gem. § 5 Abs. 1 BetrVG darstellen, weiterhin von der Anwendung des ArbZG und somit von der Erfassung der Arbeitszeit freigestellt sind, verneint das BAG indirekt (vgl. Benkert, NJW-Spezial 2023, S. 50). Da die Grundlage für die Entscheidung dieses Urteils das ArbSchG darstellt, ist davon auszugehen, dass auch diese Personengruppen ihre geleisteten Arbeitszeiten zu erfassen haben. Denn anders als das ArbZG, in dem leitende Angestellte etc. direkt von den entsprechenden Regelungen freigestellt werden, gibt es im ArbSchG bislang keine Ausnahme für diese Personenkreise (vgl. Gröne, NZA-RR 2023, S. 116).

Des Weiteren hat das BAG festgestellt, dass die Erfassung der täglich geleisteten Arbeitszeit nicht zwingend in elektronischer Form erfolgen muss. Je nach Tätigkeitsbereich kann dies auch in Papierform erfolgen, wenn dabei trotzdem eine verlässliche, objektive und zugängliche Erfassung der Arbeitszeit gewährleistet ist (vgl. Benkert, NJW-Spezial 2023, S. 50).

### DER GESETZESENTWURF

Am 18.4.2023 hat der deutsche Gesetzgeber durch das BMAS (endlich) den lange ersehnten Gesetzesentwurf bezüglich der Arbeitszeiterfassung vorgelegt, anhand dessen das ArbZG angepasst werden soll. Auch wenn die Entscheidung des BAG die Unternehmen bereits zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet, soll durch die Anpassung des Arbeitszeitgesetzes die Gestaltung dieser Pflicht verdeutlicht werden (vgl. BMAS, Fragen und Antworten zur Arbeitszeiterfassung, 3.5.2023).

### Neuerungen

Der Entwurf dreht sich im Wesentlichen um eine Änderung und Ergänzung des bestehenden § 16 ArbZG. In § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG-E wird festgelegt, dass der Beginn, das Ende sowie die konkrete Dauer der täglichen Arbeitszeit erfasst werden müssen. Der Wortlaut zielt darauf ab, dass diese drei unterschiedlichen Werte tatsächlich erfasst und aufgezeichnet werden müssen (vgl. Greiner/Kalle, NZA 2023, S. 548). Der Gesetzesentwurf macht hier somit deutlichere Vorgaben als die Formulierungen des BAG. Während der EuGH und das BAG die Art der Arbeitszeiterfassung offengelassen haben, zielt der Referentenentwurf auf ein Festhalten der Arbeitszeit in elektronischer Form ab. Damit sollen Unsauferkeiten in der Erfassung vermieden werden. Als Zusatz ist im Entwurf jedoch hinterlegt, dass es sich nicht um eine automatische Arbeitszeiterfassung handeln muss. Es ist wohl ausreichend, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in ein digitales System einzutragen (vgl. Greiner/Kalle, NZA 2023, S. 549). Ein weiterer Punkt, der sich aus dem ersten Gesetzesentwurf ergibt, ist die Antwort auf die Frage, wann die geleistete Arbeitszeit zu erfassen bzw. einzutragen ist. Generell spricht der Entwurf von einer Erfassung der Arbeitszeit noch am selben Tag, an dem die Arbeitszeit geleistet wird. Der Gesetzgeber begründet dies mit der Aussage, dass verspätete Eintragungen ein höheres Potenzial für Ungenauigkeiten haben und das genaue Erinnerungsvermögen nach dieser Zeitspanne getrübt sein könnte (vgl. Kroll, AuA 2/23, S. 11). Nach § 16 Abs. 7 Nr. 2 ArbZG-E soll es jedoch möglich sein, bis zu sieben Tage im Nachhinein die erbrachte Arbeitszeit zu erfassen (vgl. Greiner/Kalle, NZA 2023, S. 549). Zusätzlich ist bereits jetzt bekannt, dass die erfassten Arbeitszeiten nach § 16 Abs. 2 Satz 3 ArbZG-E solange zu verwahren sind, wie das Arbeitsverhältnis anhält, maximal jedoch zwei Jahre. Der Arbeitgeber muss in dieser Zeit stets die erfassten Zeiten auf Anfrage des Arbeitnehmers vorzeigen können (vgl. Greiner/Kalle, NZA 2023, S. 550). Der Entwurf sieht außerdem eine Ausnahme bezüglich der elektronischen Erfassung vor, da § 16 Abs. 7 ArbZG-E für Tarifvertragsparteien die Möglichkeit eröffnet, von den festgelegten Regelungen abzuweichen. So soll § 16 Abs. 7 Nr. 3 ArbZG-E genau festlegen, wer von der Arbeitszeiterfassungspflicht befreit werden kann. Aktuell sieht der deutsche Gesetzgeber diesen Fall bei Arbeitsstätten, in denen eine Aufzeichnung der vollen geleisteten Arbeitszeit nicht möglich ist. Genau Beispiele nennt er bis jetzt jedoch nicht. Bei Verstößen gegen die Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit kann den Arbeitgeber ein Bußgeld von bis zu 30.000 Euro treffen. Die Aufzeichnung von Mehrarbeit bleibt auch weiterhin verpflichtend (vgl. RefE, BMAS, S. 7).

### Kritik

Der Entwurf wirft jedoch auch noch einige Fragen auf, die bis jetzt ungeklärt sind. Der Gesetzesentwurf wurde noch nicht im Bundestag vorgestellt. Die Unionsfraktion stellte bezüglich dieses Themas bereits einen Entschließungsantrag mit dem Titel „Arbeitszeiterfassung bürokratiearm ausgestalten – Mehr flexibles Arbeiten ermöglichen“ und somit wurde am 26.5.2023 im Deutschen Bundestag über das Thema Arbeitszeiterfassung bera-

ten (vgl. ArbRAktuell 2023, S. 277). In diesem Antrag kritisiert die Unionsfraktion den Entwurf des BMAS, spricht von einem „ausgesprochen unausgewogenen“ Entwurf und fordert mehr Klarheit im Bereich der Vertrauensarbeitszeit (vgl. BT-Drs. 20/6909 v. 23.5.2023, verfügbar unter <https://dserver.bundestag.de/btd/20/069/2006909.pdf>). Die Unionsfraktion fordert außerdem, dass Vertrauensarbeitszeit dort ermöglicht werden soll, wo es praktikabel ist und somit in diesen Bereichen keine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung bestehen soll (vgl. ArbRAktuell 2023, S. 278). Damit will die Unionsfraktion den Arbeitnehmern den Rücken stärken und moderne Arbeitszeitmodelle vorantreiben (vgl. Deutscher Bundestag, „Oppositionsantrag zur Arbeitszeiterfassung überwiesen“).

### Definition „Arbeitszeit“

Es ist zusätzlich noch zu klären, was genau unter dem Begriff Arbeitszeit verstanden wird, da auch dies nicht offensichtlich aus dem ersten Entwurf des BMAS hervorgeht (vgl. Greiner/Kalle, NZA 2023, S. 548). In der Praxis gibt es immer wieder Streitfälle, bei denen diskutiert wird, ob es sich um Arbeitszeit handelt oder nicht. Eine genaue Definition der Arbeitszeit ist gerade in Zeiten mobilen Arbeitens und Homeoffice unausweichlich.

### AUSBLICK

Während sich aus dem Urteil des EuGH erst einmal keine direkte Handlungspflicht für Arbeitgeber ergab, sieht das seit der Entscheidung des BAG anders aus. Die Entscheidung des BAG gilt direkt, obgleich der Gesetzgeber das ArbZG noch nicht entsprechend angepasst hat. Die Arbeitgeber in Deutschland sind daher seit September 2022 dazu verpflichtet, ein geeignetes System zur Arbeitszeiterfassung einzurichten und Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit zu erfassen. Das BAG hat außerdem festgestellt, dass die schlichte Bereitstellung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung nicht als ausreichend erachtet werden kann. Daher hat der Arbeitgeber darauf zu achten, dass seine Arbeitnehmer aktiv an der Arbeitszeiterfassung teilnehmen. Der Verantwortliche für die Arbeitszeiterfassung ist grundsätzlich der Arbeitgeber, dieser hat jedoch die Möglichkeit, den Vorgang der Zeiterfassung an seine Arbeitnehmer oder gar an einen Dritten weiterzugeben (vgl. RefE, BMAS, S. 3). Ist dies der Fall, hat der Arbeitgeber aber weiterhin die Pflicht, die erfassten Arbeitszeiten auf ihre Richtigkeit jedenfalls stichprobenartig zu kontrollieren (vgl. BeckOK ArbR/Kock, ArbZG, § 16 Rn. 16). Aufgrund der verschiedenen Ausnahmen, die der Gesetzgeber bei der Arbeitszeiterfassung plant, wird es so schnell auch kein Ende der Vertrauensarbeitszeit geben. Gerade in flexiblen Arbeitsmodellen, mit mobiler Arbeit und Homeoffice, fällt die Arbeitszeiterfassung aus organisatorischen Gründen weiterhin in den Aufgabenbereich des Arbeitnehmers. Eine direkte Kontrolle über Stichproben hinaus ist hier für den Arbeitgeber nicht möglich. Er hat darauf zu vertrauen, dass der Arbeitnehmer seine geleisteten Arbeitszeiten wahrheitsgemäß festhält. Trotz allem müssen natürlich auch hier die arbeitszeitrechtlichen Vorgaben beachtet werden (vgl. Kroll, AuA 2/23, S. 10).

Zusätzlich hat das BMAS in seinem ersten Gesetzesentwurf konkret festgelegt, dass die Vertrauensarbeitszeit, u. a. aufgrund der Möglichkeit des Arbeitgebers, die Erfassung der geleisteten Arbeitszeit an den Arbeitnehmer zu delegieren, weiterhin möglich sein wird. Das BMAS hat ausdrücklich erwähnt, dass es diese Form erhalten will, um die Flexibilität in den Unternehmen zu erhalten. Demnach stellt die neu festgelegte Pflicht zur Arbeitszeiterfassung keineswegs das Ende der Vertrauensarbeitszeit dar.

Aktuell besteht regierungintern noch reichlich Rede- und Abstimmungsbedarf bezüglich des Gesetzesentwurfs, da sich die Ampelkoalition noch nicht bei allen Punkten einig ist. Zusätzlich berät die Regierung aktuell über die Einführung der Aufzeichnungspflicht im Jugendarbeitsschutzgesetz (vgl. BMAS, Fragen und Antworten zur Arbeitszeiterfassung, 3.5.2023). In Zukunft sollen demnach Arbeitgeber auch die Arbeitszeit ihrer jugendlichen Arbeitnehmer aufzeichnen müssen. Die formalen Regelungen sollen dabei im Großen und Ganzen den allgemeinen Vorgaben der Arbeitszeiterfassung folgen (vgl. RefE, BMAS, S. 5).

### FAZIT

Es ist festzuhalten, dass losgelöst von der gesetzgeberischen Aktivität zum Thema Arbeitszeiterfassung und damit auch bereits jetzt ohne eine entsprechende Änderung des ArbZG eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung besteht und die Arbeitgeber in Deutschland angehalten sind, ein entsprechendes System zur Erfassung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit einzuführen. Dies im Hinblick auf die (noch) fehlende Bußgeldbewehrung zu negieren und auf die gesetzlichen Vorgaben zu warten, sollte in Unternehmen, die sich zu Good Corporate Governance und Compliance bekennen, keine ernsthaft in Betracht zu ziehende Vorgehensweise sein. Die Entscheidung des BAG ist unmissverständlich. ■



**Prof. Dr. Oliver Haag**  
Professor für Wirtschaftsrecht an der HTWG Konstanz mit den Schwerpunkten Gesellschaftsrecht, Handelsrecht, Arbeitsrecht, Compliance und Corporate Governance und Direktor des Instituts für Unternehmensrecht sowie Of Counsel einer auf Unternehmensrecht spezialisierten Anwaltskanzlei für nationale und internationale Unternehmen und Verbände.



**Franziska Deschler**  
Studierende des Wirtschaftsrechts an der HTWG Konstanz mit den Schwerpunkten Arbeitsrecht und Führung. Zudem ist sie im Bereich Human Resources in einem Industrieunternehmen tätig und beschäftigt sich intensiv mit arbeitsrechtlichen Fragestellungen der Unternehmenspraxis.