



## Mandanteninfo 04/2020: Arbeitszeiterfassung ist Pflicht

Arbeitsgericht Emden:  
*Urteil vom 20.02.2020 – 2 Ca 94/19*

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein „objektives“, „verlässliches“ und „zugängliches“ Zeiterfassungssystem im Betrieb einzurichten. Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Verpflichtung, kann er in einem späteren Rechtsstreit über die Anzahl der gearbeiteten Stunden – zum Beispiel Überstunden – seiner Darlegungs- und Beweislast nicht nachkommen – und verliert.

Der EuGH hat in seiner Entscheidung vom 14.05.2019 entschieden, dass die [Europäische Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG](#) vom 04.11.2003 es erforderlich macht, dass die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union die Arbeitgeber dazu verpflichten, ein objektives und verlässliches System der Zeiterfassung im Betrieb einzuführen und dass die Verpflichtung nicht dadurch umgangen werden kann, dass Arbeitnehmer selbst die von ihnen geleisteten Überstunden erfassen (wir berichteten darüber in der [Mandanteninfo 01/2020](#): Vertrauensarbeitszeit und Europarecht).

In einem ebenso mutigen, wie folgerichtigen Urteil hat nun das Arbeitsgericht Emden festgestellt, dass sich diese Verpflichtung der deutschen Arbeitgeber, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen, bereits aus einer unmittelbaren Anwendung von [Artikel 31 Abs. 2 der EU-Grundrechtecharta](#) ergibt. Das heißt, die genannte Verpflichtung trifft die Arbeitgeber unmittelbar, ohne dass der deutsche Gesetzgeber tätig werden muss. Bei der Verpflichtung der Arbeitgeber, ein Arbeitszeiterfassungssystem einzuführen, handelt es sich sogar um eine vertragliche Nebenpflicht, die sich aus dem Arbeitsvertrag eines jeden Arbeitnehmers ergibt, so das Arbeitsgericht Emden weiter.

Geklagt hatte ein Arbeitnehmer eines Bauunternehmens. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses war zwischen den Parteien die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden streitig. Der Arbeitnehmer behauptete, ihm stehe der Stundenlohn für 195,05 Arbeitsstunden zu. Der Arbeitgeber habe dem gegenüber lediglich 183 Arbeitsstunden angesetzt und vergütet. Der Arbeitnehmer legte als Beweis die von ihm angefertigten Stundenreporte vor und obsiegte mit seiner Lohnklage. Die Stundenerfassung mit Hilfe des Bautagebuchs durch den Arbeitgeber sei kein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Arbeitszeiterfassung und kann somit die Aufzeichnungen des Arbeitnehmers nicht widerlegen.

Diese Entscheidung des Arbeitsgerichts Emden hat hohe Praxisrelevanz, wenn es um die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen für tatsächlich geleistete Arbeitszeit – zum Beispiel Überstunden – geht. Bislang scheiterten Lohnklagen mit dem Ziel, den Arbeitgeber zur Zahlung von Überstunden verurteilen zu lassen, in vielen Fällen, da die Arbeitsgerichte von den Arbeitnehmern

nicht nur verlangten, konkret jede einzelne Überstunde zu belegen, sondern auch aufgrund der Tatsache, dass diese Überstunden auf Anweisung des Arbeitgebers, zumindest aber mit „Wissen und Wollen“ des Arbeitgebers geleistet wurden.

Aussicht auf Erfolg hatten solche Klagen meist nur, wenn der Arbeitgeber oder eine Führungskraft den Stundenzettel des Arbeitnehmers abgezeichnet hatte und wenn sich aus den Arbeitszeitnotizen des Arbeitnehmers die genaue Lage und der Umfang der Überstunden ergab.

Nach dem Urteil des Arbeitsgerichts Emden gilt der unter Vorlage von Eigenaufzeichnungen geleistete Vortrag des Arbeitnehmers, an welchen Tagen er von wann bis wann gearbeitet hat, als zugestanden, wenn der Arbeitgeber der Verpflichtung zur Einrichtung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit nicht nachkommt. Dies ist bei Vertrauensarbeitszeit und bei Arbeitszeitaufzeichnungen allein durch den Arbeitnehmer nach dieser Rechtsprechung künftig stets der Fall.

Sollte sich diese sehr erfreuliche Rechtsprechung durchsetzen, werden es Arbeitnehmer in Zukunft leichter haben, Lohnansprüche auf geleistete Überstunden gerichtlich durchzusetzen. Betriebsräte sollten ihre Kollegen auf diese Entscheidung aufmerksam machen und beim Arbeitgeber darauf hinwirken, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Erfassung der Arbeitszeiten einzurichten.

**Übrigens:** Das Urteil des Arbeitsgerichts Emden gilt auch, wenn Arbeitnehmer im Homeoffice arbeiten.

[Sie interessieren sich für andere Ausgaben?](#)

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>

