

Inhaltsübersicht

Inhaltsverzeichnis	13
Einleitung	29
A. Einführung	29
B. Gang der Untersuchung	31
C. Abgrenzung und Begrenzung des Themas	34
Kapitel 1: Arbeitszeiterfassung vor der EuGH-Entscheidung	39
A. Konzeption des Arbeitszeitrechts in Deutschland	39
I. Verschiedene Arbeitszeitbegriffe	39
II. Grundlagen öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutzes	42
B. Gesetzliche Regelungen zur Arbeitszeiterfassung in Deutschland	46
I. Allgemeine Vorschrift der Arbeitszeiterfassung, § 16 Abs. 2 ArbZG	47
II. Spezialvorschriften zur Arbeitszeiterfassung	57
III. Arbeitszeiterfassung auf Veranlassung des Betriebsrats	64
IV. Zeiterfassung auf Veranlassung der Aufsichtsbehörde	71
V. Zivilrechtliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung	79
VI. Zusammenfassung der Arbeitszeiterfassungsregelungen in Deutschland	82
C. Arbeitszeiterfassung in der Praxis	83
I. Überstunden in Deutschland	83
II. Praktische Verbreitung der Arbeitszeiterfassung	84
III. Verbreitung von behördlichen Arbeitszeitkontrollen	85
Kapitel 2: EuGH-Entscheidung in der Rechtssache „CCOO“	91
A. Gegenstand der Entscheidung	91
I. Sachverhalt	91
II. Schlussanträge des Generalanwalts	93
III. Entscheidungsgründe des EuGH	95

IV. Gemeinsamkeiten und Unterschiede mit den Schlussanträgen	97
B. Reaktionen auf die Entscheidung	103
I. Von Arbeitnehmerseite	103
II. Von Arbeitgeberseite	104
III. Von Seiten der Bundesregierung	105
 Kapitel 3: Anwendungsbereich und Umfang der Zeiterfassung	 107
A. Auslegungsmaßstab	107
I. Grundsatz: Ausgehen vom Wortsinn	107
II. Systematik	107
III. Teleologische Auslegung	109
IV. Ermessensspielraum der Mitgliedstaaten als Grenze der Auslegung	113
B. Persönlicher Anwendungsbereich der Arbeitszeiterfassung	115
I. Arbeitnehmerbegriff	116
II. Verantwortlichkeit der Arbeitgeber und Arbeitgeberbegriff	121
C. Sachlicher Anwendungsbereich (Arbeitszeitbegriff)	123
I. Arbeitszeitbegriff der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung	123
II. Ausgewählte Problemfelder des Arbeitszeitbegriffs	124
III. Auswirkungen auf den vergütungsrechtlichen Arbeitszeitbegriff	127
D. Umfang der Zeiterfassung	140
I. Erfassung von Zahl und Lage der Arbeitszeit	141
II. Arbeitszeit „erfassen“ oder „aufzeichnen“?	142
E. Tatsächliche Zeiterfassungs- oder bloße Einführungspflicht	146
I. Wortlaut der EuGH-Entscheidung	146
II. Systematischer Vergleich mit den Schlussanträgen	150
III. Teleologische Argumentation	151
IV. Dispositionsbefugnis über die Arbeitszeiterfassung	154
V. Zwischenergebnis	158
 Kapitel 4: „Objektives, verlässliches und zugängliches System“	 159
A. „System“ der Zeiterfassung	159
I. Definitionsversuche in der Literatur	160

II. Ursprung des Begriffes „System“	160
III. Ausformung von „objektiv“, „verlässlich“ und „zugänglich“	161
IV. Zwischenergebnis	162
B. „Objektiv“ und „verlässlich“	162
I. Identische Auslegung?	163
II. Exakte Zeiterfassung zur Beweissicherung	170
III. Beweissicherung durch gegenseitige Kontrolle	183
IV. Manipulationssicherheit der Daten	199
V. Delegation der Arbeitszeiterfassung	207
VI. Zeitnahe Erfassung	219
VII. „Effektive“ Zeiterfassung	227
VIII. Erfassung frei von (faktischen) Zwängen	228
IX. Faktischer Formzwang?	235
X. Fehlerunanfälligkeit und Funktionsfähigkeit	253
XI. Zwischenergebnis	254
C. „Zugänglich“	256
I. Zugänglich im Sinne von jederzeitiger Verwendbarkeit	256
II. Zugänglich im Sinne von transparent und verständlich	258
III. Zugänglich im Sinne eines Zugriffsrechts	261
IV. Zwischenergebnis zur Zugänglichkeit	270
D. Zusammenfassung: „objektives, verlässliches und zugängliches System“	270
Kapitel 5: Ausnahmemöglichkeiten	273
A. Entscheidungsspielraum hinsichtlich der Modalitäten („Wie“), Umsetzungspflicht hinsichtlich des „Ob“	273
I. Beschränkung auf die Modalitäten der Arbeitszeiterfassung	273
II. Umsetzungspflicht hinsichtlich des „Ob“	275
III. Zwischenergebnis	278
B. Ausnahmemöglichkeiten hinsichtlich der Modalitäten	278
I. Was sind „Modalitäten“ der Zeiterfassung?	278

II. Wahl der Form der Arbeitszeiterfassung	280
III. Berücksichtigung der Größe des Unternehmens	304
IV. Berücksichtigung der Eigenheiten des Unternehmens	310
C. Ausnahmenvorschriften der RL 2003/88/EG	314
I. Ausnahme für „autonome Arbeitnehmer“, Art. 17 Abs. 1 RL 2003/88/EG	314
II. Ausnahmen für „freiwillige Arbeitnehmer“ nach Art. 22 RL 2003/88/EG	342
III. Ausnahmen durch Tarifverträge	349
IV. Ausnahmen für mobile Arbeitnehmer nach Art. 20 RL 2003/88/EG	353
V. Ausnahmen für Arbeitnehmer seegängiger Fischerei nach Art. 21 RL 2003/88/EG	355
VI. Zwischenergebnis	356
Kapitel 6: Bindungswirkung der EuGH-Entscheidung	359
A. Unionsrechtskonformität deutscher Zeiterfassungsvorschriften	359
I. § 16 Abs. 2 ArbZG	359
II. Spezielle Arbeitszeiterfassungsvorschriften	362
III. § 80 Abs. 2 BetrVG und § 17 Abs. 4 ArbZG	365
IV. § 17 Abs. 2 ArbZG	371
V. Zwischenergebnis zur Umsetzungspflicht	373
B. Unmittelbare Wirkung von Art. 31 Abs. 2 GRCh	374
I. Bisherige EuGH-Rechtsprechung zur unmittelbaren Anwendbarkeit	374
II. Übertragbarkeit der EuGH-Rechtsprechung	377
III. EuGH zur unmittelbaren Drittwirkung der Arbeitszeiterfassung	381
IV. Entscheidung zur unmittelbaren Wirkung bewusst offengelassen?	383
V. Gestaltungsspielraum der Mitgliedstaaten	387
VI. Nichtanwendung unionsrechtswidriger Vorschriften	389
VII. Ergebnis: Keine unmittelbare Wirkung bei der Arbeitszeiterfassung	390
C. Unmittelbare Anwendbarkeit der RL 2003/88/EG	390
I. Unmittelbare Anwendbarkeit von Richtlinien?	391

II. Unmittelbare Wirkung hinsichtlich der Arbeitszeiterfassung	392
D. Richtlinienkonforme Auslegung	398
I. Voraussetzungen und Maßstab richtlinienkonformer Auslegung	399
II. Richtlinienkonforme Auslegung von § 16 Abs. 2 ArbZG?	401
III. Keine Richtlinienkonforme Auslegung von § 80 Abs. 2 BetrVG	412
IV. Richtlinienkonforme Auslegung von § 17 Abs. 2 und 4 ArbZG?	414
V. Richtlinienkonforme Auslegung von § 618 BGB	419
VI. Richtlinienkonforme Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG?	423
VII. Ergebnis zur richtlinienkonformen Auslegung	431
E. Fazit zur Bindungswirkung	432
Kapitel 7: Umsetzung durch die Mitgliedstaaten	433
A. Bisherige Umsetzungsvorschläge	433
I. Umsetzung in Spanien	433
II. Vorschlag aus dem Gutachten für das BMWi	434
III. Gutachten von Thüsing/Flink/Jänsch	435
IV. Vorschlag aus dem Gutachten für das BMAS	435
V. Vorschlag von Hahn	436
VI. Umsetzungsvorschlag von Pingen	437
VII. Umsetzung in anderen deutschen Vorschriften	438
B. Bewertung der Vorschläge im Hinblick auf die EuGH-Vorgaben	439
I. Gegenstand der Zeiterfassung	440
II. Persönlicher Anwendungsbereich und Ausnahmeregelungen	440
III. Einführungs- oder Erfassungspflicht?	441
IV. Erfassung in einem objektiven und verlässlichen System	441
V. Zugänglichkeit	446
VI. Modalitäten der Zeiterfassung	446
VII. Fazit: Unzureichende Umsetzungsvorschläge	450
C. Eigener Umsetzungsvorschlag	451

Endergebnis	453
A. Zusammenfassung der Ergebnisse	453
I. Status quo der Arbeitszeiterfassung in Deutschland	453
II. EuGH-Entscheidung und ihre Nachwirkungen	453
III. Entscheidungsinhalt und Umsetzungsmöglichkeiten der Mitgliedstaaten	454
IV. Rechtliche Wirkung des EuGH-Urteils und Umsetzungsbedarf	457
B. Abschließende Thesen	458
Literaturverzeichnis	461

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	29
A. Einführung	29
B. Gang der Untersuchung	31
C. Abgrenzung und Begrenzung des Themas	34
Kapitel 1: Arbeitszeiterfassung vor der EuGH-Entscheidung	39
A. Konzeption des Arbeitszeitrechts in Deutschland	39
I. Verschiedene Arbeitszeitbegriffe	39
1. Arbeitsvertragliche Arbeitszeit	39
2. Arbeitsschutzrechtliche Arbeitszeit	40
3. Mitbestimmungsrechtliche Arbeitszeit	41
4. Bedeutung der Differenzierung	41
II. Grundlagen öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutzes	42
1. Rechtsgrundlagen	43
2. Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten und Ruhepausen	43
3. Behördliche Kontroll- und Sanktionsbefugnisse	44
4. Keine Dispositionsbefugnis der (Arbeits-)Vertragsparteien	45
B. Gesetzliche Regelungen zur Arbeitszeiterfassung in Deutschland	46
I. Allgemeine Vorschrift der Arbeitszeiterfassung, § 16 Abs. 2 ArbZG	47
1. Anwendungsbereich	47
2. Gegenstand der Arbeitszeiterfassung	48
a) Erfassung von Überstunden und Ausgleichszeiten?	48
b) Arbeitszeiten an Sonntagen und Feiertagen	50
c) Erfassung von Ruhepausen und Ruhezeiten	51
d) Geringfügige Arbeitszeitüberschreitungen	52
e) Zwischenergebnis zum Aufzeichnungsumfang nach § 16 Abs. 2 ArbZG	54
3. Form der Zeiterfassung	55
4. Delegation auf den Arbeitnehmer	56

II. Spezialvorschriften zur Arbeitszeiterfassung	57
1. Spezielle arbeitsschutzrechtliche Arbeitszeiterfassungsvorschriften	57
a) Anwendungsbereich	57
b) Gegenstand der Zeiterfassung	58
c) Delegation der Zeiterfassung	59
d) Form der Zeiterfassung und Aufzeichnungsfristen	59
2. Mindestlohnschützende Arbeitszeiterfassungsvorschriften	60
a) Anwendungsbereich	60
b) Gegenstand der Zeiterfassung	61
c) Delegation der Zeiterfassung	62
d) Form und Zeitpunkt der Aufzeichnung	62
e) Zuständigkeit	63
III. Arbeitszeiterfassung auf Veranlassung des Betriebsrats	64
1. Kein Initiativrecht zur Einführung einer Zeiterfassung	64
2. Mittelbare Pflicht zur Zeiterfassung aufgrund von Informationsrechten	65
a) Die BAG-Entscheidung vom 06.05.2003	65
b) Folgen für die Zeiterfassung	67
aa) Anwendungsbereich	67
bb) Gegenstand und Umfang der Zeiterfassung	68
cc) Delegation	69
dd) Keine Formpflicht	69
3. Zwischenergebnis zur durch den Betriebsrat veranlassten Zeiterfassung	71
IV. Zeiterfassung auf Veranlassung der Aufsichtsbehörde	71
1. Keine mittelbare Pflicht wegen Einsichtsrechts, § 17 Abs. 4 S. 2 ArbZG	71
2. Mittelbare Pflicht wegen des Auskunftsrechts, § 17 Abs. 4 S. 1 ArbZG?	72
a) Inhalt von § 17 Abs. 4 S. 1 ArbZG	72
b) Keine mittelbare Pflicht zur Arbeitszeiterfassung	74
c) Kein Widerspruch zur BAG-Rechtsprechung zu § 80 BetrVG	75
d) Zwischenergebnis zu § 17 Abs. 4 S. 1 ArbZG	77

3.	Behördliche Anordnung der Zeiterfassung gemäß § 17 Abs. 2 ArbZG	77
a)	Regelungsgegenstand von § 17 Abs. 2 ArbZG	77
b)	Keine mittelbare Pflicht zur Arbeitszeiterfassung	78
4.	Zwischenergebnis zur behördlich veranlassten Zeiterfassung	79
V.	Zivilrechtliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung	79
VI.	Zusammenfassung der Arbeitszeiterfassungsregelungen in Deutschland	82
C.	Arbeitszeiterfassung in der Praxis	83
I.	Überstunden in Deutschland	83
II.	Praktische Verbreitung der Arbeitszeiterfassung	84
III.	Verbreitung von behördlichen Arbeitszeitkontrollen	85
1.	Verteilung nach Branchen	86
2.	Kontrolldichte	87
3.	Verstöße und Sanktionen	88
4.	Fazit zur Bedeutung der Arbeitszeitkontrolle	89
	Kapitel 2: EuGH-Entscheidung in der Rechtssache „CCOO“	91
A.	Gegenstand der Entscheidung	91
I.	Sachverhalt	91
II.	Schlussanträge des Generalanwalts	93
III.	Entscheidungsgründe des EuGH	95
IV.	Gemeinsamkeiten und Unterschiede mit den Schlussanträgen	97
1.	Pflicht zur Arbeitszeiterfassung	97
2.	Erfassung in einem objektiven und verlässlichen System	98
3.	Gestaltungsspielraum der Mitgliedstaaten	99
4.	Ausnahmen für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern	99
a)	Rechtsgedanke des Art. 22 RL 2003/88/EG	100
b)	Ausnahme für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern	100
5.	Unmittelbare Wirkung von Art. 31 Abs. 2 GRCh	101
6.	Zwischenergebnis	102
B.	Reaktionen auf die Entscheidung	103
I.	Von Arbeitnehmerseite	103

II. Von Arbeitgeberseite	104
III. Von Seiten der Bundesregierung	105
Kapitel 3: Anwendungsbereich und Umfang der Zeiterfassung	107
A. Auslegungsmaßstab	107
I. Grundsatz: Ausgehen vom Wortsinn	107
II. Systematik	107
III. Teleologische Auslegung	109
1. Zweck der Zeiterfassung ist Gesundheitsschutz	109
2. Praktikabilität als Grenze der Auslegung	111
3. Keine Berücksichtigung wirtschaftlicher Belange	112
IV. Ermessensspielraum der Mitgliedstaaten als Grenze der Auslegung	113
B. Persönlicher Anwendungsbereich der Arbeitszeiterfassung	115
I. Arbeitnehmerbegriff	116
1. Unionsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff	116
2. Ausnahme für Seeleute	118
3. Ausnahmen nach Art. 17–21 RL 2003/88/EG	118
4. Weitere Einschränkungen des Anwendungsbereiches durch den EuGH	119
a) Wortlaut der EuGH-Entscheidung	119
b) Ausnahmen für bestimmte Tätigkeitsbereiche von Arbeitnehmern	119
II. Verantwortlichkeit der Arbeitgeber und Arbeitgeberbegriff	121
1. Verantwortung für die Arbeitszeiterfassung	121
2. Arbeitgeberbegriff der RL 2003/88/EG	122
C. Sachlicher Anwendungsbereich (Arbeitszeitbegriff)	123
I. Arbeitszeitbegriff der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung	123
II. Ausgewählte Problemfelder des Arbeitszeitbegriffs	124
III. Auswirkungen auf den vergütungsrechtlichen Arbeitszeitbegriff	127
1. Anpassung vergütungsrechtlicher Zeiterfassungssysteme	127
a) Grundlegender Umfang des Anpassungsbedarfs	127
b) Gemeinsamkeiten und Unterschiede verschiedener Arbeitszeiten	128
c) Zwischenergebnis	130

2. Bedeutung im Überstundenprozess	130
a) Begriff der Überstunde	131
b) Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess	132
c) Unmittelbare Bedeutung arbeitsschutzrechtlicher Aufzeichnungen	133
d) Mittelbare Bedeutung	133
aa) Mittelbare Berücksichtigung auf 1. Stufe	134
bb) Mittelbare Berücksichtigung auf 2. Stufe	136
cc) Einführung einer Beweislastumkehr?	137
dd) Zwischenergebnis	140
D. Umfang der Zeiterfassung	140
I. Erfassung von Zahl und Lage der Arbeitszeit	141
II. Arbeitszeit „erfassen“ oder „aufzeichnen“?	142
1. Wortlaut der EuGH-Entscheidung und Schlussanträge	142
2. Schutzzweck der Zeiterfassung	143
3. Anforderung eines „zugänglichen Systems“	145
4. Zwischenergebnis zur Aufzeichnungspflicht	145
E. Tatsächliche Zeiterfassungs- oder bloße Einführungspflicht	146
I. Wortlaut der EuGH-Entscheidung	146
1. Wortlaut in Rn. 60	146
2. Wortlaut in Rn. 50, 54 und 59	147
3. Wortlaut in Rn. 65	149
4. Zwischenergebnis zum Wortlaut	150
II. Systematischer Vergleich mit den Schlussanträgen	150
III. Teleologische Argumentation	151
1. Praktikabilität	151
2. Praktische Wirksamkeit der RL 2003/88/EG	153
IV. Dispositionsbefugnis über die Arbeitszeiterfassung	154
1. Wer ist bei der Arbeitszeiterfassung dispositionsbefugt?	154
2. Keine Dispositionsbefugnis über die Rechte der RL 2003/88/EG	155
V. Zwischenergebnis	158
Kapitel 4: „Objektives, verlässliches und zugängliches System“	159
A. „System“ der Zeiterfassung	159
I. Definitionsversuche in der Literatur	160
II. Ursprung des Begriffes „System“	160

III. Ausformung von „objektiv“, „verlässlich“ und „zugänglich“	161
IV. Zwischenergebnis	162
B. „Objektiv“ und „verlässlich“	162
I. Identische Auslegung?	163
1. Verwendung der Begrifflichkeiten in der EuGH- Entscheidung	164
2. Analyse der Literaturmeinungen	164
II. Exakte Zeiterfassung zur Beweissicherung	170
1. Erfassung der arbeitsschutzrechtlichen Arbeitszeit	172
a) Aushangpflicht nach § 16 Abs. 1 ArbZG unzureichend	173
b) Vorfestlegung arbeitsschutzrechtlicher Zeiträume	174
c) Berücksichtigung der Besonderheiten von Unternehmen	175
2. Erfassung in Stunden und Minuten	177
3. Umgang mit kurzen Unterbrechungen und Ausschluss von Rundungen und Schätzungen?	178
4. Zwischenergebnis zur exakten Arbeitszeiterfassung	183
III. Beweissicherung durch gegenseitige Kontrolle	183
1. Bedeutung nur für arbeitsgerichtliche Prozesse	184
2. Beweislastverteilung im arbeitsschutzrechtlichen Prozess ausreichend?	185
3. Pflicht zur Kontrolle	186
a) Ausgestaltung der Kontrollen	187
aa) Stichprobenartige Kontrolle oder gegenseitige Bestätigung?	188
(1) Intensität der Kontrollen	189
(2) Keine einseitige Zeiterfassung	190
(3) Systematische Erwägungen	191
(4) Beweiskraft bei gegenseitiger Bestätigung	192
(5) Zwischenergebnis	193
bb) Häufigkeit der Kontrollen	193
cc) Umfang der Kontrolle	194
dd) Streitfälle und Korrekturmöglichkeiten	196
b) Zwischenergebnis: Pflicht zu gegenseitiger Kontrolle und Bestätigung	198
IV. Manipulationssicherheit der Daten	199
1. Wortlaut und Zweck	199

2. Praktische Unmöglichkeit vollständiger Manipulationssicherheit	200
3. Begrenzung des Entscheidungsspielraums	203
4. Datenschutzrechtliche Einschränkungen	204
5. Manipulationssicher in Bezug auf die Änderbarkeit	205
6. Zwischenergebnis	206
V. Delegation der Arbeitszeiterfassung	207
1. Äußerung des EuGH	207
2. Zulässigkeit wegen des Entscheidungsspielraums der Mitgliedstaaten	211
3. Delegation bei „objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systemen“	212
a) Delegierte Zeiterfassung kein „objektives System“?	213
b) System bei Delegation nicht „zugänglich“?	214
4. Delegation praktisch notwendig	215
5. Systematik der Spezialnormen zur Arbeitszeiterfassung	217
6. Zwischenergebnis: Delegation möglich	218
VI. Zeitnahe Erfassung	219
1. Äußerungen des EuGH zum Zeitpunkt der Erfassung	219
2. Sofortige Zeiterfassung notwendig?	220
3. Zeitnahe Zeiterfassung ausreichend?	221
4. Zeitpunkt der Erfassung	221
a) Sofortige Erfassung als praktisch wirksamste Lösung	221
b) Aufzeichnungsfristen spezieller Zeiterfassungsvorschriften	223
c) Begrenzung der Formwahlfreiheit durch sofortige Zeiterfassung	225
d) Keine Notwendigkeit präventiven Arbeitszeitschutzes	226
VII. „Effektive“ Zeiterfassung	227
VIII. Erfassung frei von (faktischen) Zwängen	228
1. Ausgangspunkt: Verantwortung des Arbeitgebers	229
2. Kein Verantwortungsbereich des Arbeitgebers	230
3. Keine erhöhte Schutzbedürftigkeit betroffener Arbeitnehmer	231
4. Unbestimmtheit des faktischen Zwangs	232
5. Fehlender Zusammenhang zu den Anforderungen an die Zeiterfassung	234

6. Zwischenergebnis: Keine Pflicht zur Unterbindung faktischer Zwänge	235
IX. Faktischer Formzwang?	235
1. Vorgaben des EuGH und des Generalanwalts zur Form	236
2. Elektronische Zeiterfassung zwingend?	237
3. Manuelle Zeiterfassung ausreichend?	239
4. Handaufzeichnung als objektives, verlässliches und zugängliches System?	241
a) Vorgaben durch den EuGH	241
b) Systematische Auslegung des Unionsrechts	243
c) Manuelle Zeiterfassung weniger „objektiv und verlässlich“?	244
aa) Händische Erfassung nicht weniger „objektiv“	244
bb) Händische Erfassung nicht weniger „verlässlich“ oder „effizient“	246
d) Beweissicherungsfunktion	248
e) Händische Erfassung kein „zugängliches“ System?	248
f) Zusammenhang zur Delegation der Zeiterfassung	250
g) Praktische Notwendigkeit händischer Erfassung	250
h) Zwischenergebnis: Zulässigkeit manueller Zeiterfassung	253
X. Fehlerunanfälligkeit und Funktionsfähigkeit	253
XI. Zwischenergebnis	254
C. „Zugänglich“	256
I. Zugänglich im Sinne von jederzeitiger Verwendbarkeit	256
II. Zugänglich im Sinne von transparent und verständlich	258
III. Zugänglich im Sinne eines Zugriffsrechts	261
1. Wortlaut und Zweck	261
2. Empfänger der zugänglichen Arbeitszeitdaten	263
a) Zugänglichkeit für Aufsichtsbehörden	263
b) Zugänglichkeit für Arbeitnehmer	265
c) Zugänglichkeit für Betriebsräte	268
d) Zugänglichkeit für Arbeitgeber	268
e) Ausgestaltung als Auskunftsrecht	269
IV. Zwischenergebnis zur Zugänglichkeit	270
D. Zusammenfassung: „objektives, verlässliches und zugängliches System“	270

Kapitel 5: Ausnahmemöglichkeiten	273
A. Entscheidungsspielraum hinsichtlich der Modalitäten („Wie“), Umsetzungspflicht hinsichtlich des „Ob“	273
I. Beschränkung auf die Modalitäten der Arbeitszeiterfassung	273
II. Umsetzungspflicht hinsichtlich des „Ob“	275
1. Mindeststandard der Zeiterfassung	275
2. Ausnahmen hinsichtlich des „Ob“ gemäß Art. 17 ff. RL 2003/88/EG	276
III. Zwischenergebnis	278
B. Ausnahmemöglichkeiten hinsichtlich der Modalitäten	278
I. Was sind „Modalitäten“ der Zeiterfassung?	278
II. Wahl der Form der Arbeitszeiterfassung	280
1. Was ist die „Form“ der Zeiterfassung?	280
2. Grenzen bei der Wahlfreiheit der Mitgliedstaaten	281
a) Grenzen des „objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems“	282
b) Beschränkungen durch den Datenschutz	283
aa) Ermächtigungsgrundlage	283
bb) Verantwortlichkeit	284
cc) Grundsatz der Zweckbindung	285
dd) Verhältnismäßigkeitsgrundsatz – keine Totalüberwachung	287
3. Verschiedene Formen der Zeiterfassung	289
a) Rückkehr der Stechuhr?	289
b) Manuelle Zeiterfassung: Stundenzettel?	291
c) Beobachtungen durch Dritte	292
d) Arbeitszeitkonten	293
e) Zeiterfassungs-Apps	293
aa) Vereinbarkeit mit unionsrechtlichen Vorgaben	295
bb) Probleme bei Verwendung von Privatgeräten	296
cc) Zwischenergebnis	297
f) Datenschutzrechtlich unzulässige Zeiterfassungssysteme	298
aa) Keine generelle Unzulässigkeit	298
bb) Beispiele für unzulässige Systeme	299
(1) Zeiterfassung unter Erhebung biometrischer Daten	299

(2) Keylogger	302
(3) Aktivitätskontrollen	302
g) Zwischenergebnis zur Form	304
III. Berücksichtigung der Größe des Unternehmens	304
1. Zulässigkeit von Kleinunternehmerklauseln	304
2. Verbleibende Bedeutung für Ausnahmen wegen der Größe	308
IV. Berücksichtigung der Eigenheiten des Unternehmens	310
1. Remote-Tätigkeiten	310
2. Handwerksbetriebe	312
3. Fleischwirtschaft	312
4. Schulen, Hochschulen, Universitäten	313
C. Ausnahmenvorschriften der RL 2003/88/EG	314
I. Ausnahme für „autonome Arbeitnehmer“, Art. 17 Abs. 1 RL 2003/88/EG	314
1. Regelungsgehalt von Art. 17 Abs. 1 RL 2003/88/EG	314
2. Anwendung bei der Arbeitszeiterfassung	316
3. Vollständiger Ausschluss möglich?	317
4. Ausnahmen für leitende Angestellte	319
a) Erfüllen der allgemeinen Voraussetzungen bei Regelbeispielen?	320
b) Anpassung des deutschen Rechts	322
c) Zwischenergebnis: Ausnahmen für leitende Angestellte erweitern	324
5. Vertrauensarbeitszeit	324
a) Möglichkeit der Vertrauensarbeitszeit nach der EuGH-Entscheidung	324
b) Ausnahmen nach Art. 17 Abs. 1 RL 2003/88/EG	328
c) Zwischenergebnis zur Vertrauensarbeitszeit	331
6. Spitzenverdiener	332
7. Rechtsanwälte	335
a) Arbeitszeitvorgaben für Rechtsanwälte unangemessen	336
b) Gesetzliche Pflichten zwingen zu Arbeitszeitverstößen	337
c) Regelungen bei vergleichbaren Berufsgruppen	339
d) Vereinbarkeit mit den unionsrechtlichen Vorgaben	340

II. Ausnahmen für „freiwillige Arbeitnehmer“ nach Art. 22	
RL 2003/88/EG	342
1. Regelungsgehalt der Vorschrift	343
2. Übertragbarkeit auf die Arbeitszeiterfassung	344
a) Wirksamkeitsbedenken gegen Art. 22	
RL 2003/88/EG	344
b) Wortlaut	345
c) Andeutungen des EuGH	346
d) Sinn und Zweck der Arbeitszeiterfassung	347
3. Zwischenergebnis	349
III. Ausnahmen durch Tarifverträge	349
1. Regelungsgehalt	350
2. Übertragbarkeit auf die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung	350
a) Vollständiger Ausschluss durch Tarifverträge	350
b) Regelung der Zeiterfassungsmodalitäten durch	
Tarifverträge	352
IV. Ausnahmen für mobile Arbeitnehmer nach Art. 20	
RL 2003/88/EG	353
1. Regelungsgehalt von Art. 20 RL 2003/88/EG	353
2. Übertragbarkeit auf die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung	354
V. Ausnahmen für Arbeitnehmer seegängiger Fischerei nach	
Art. 21 RL 2003/88/EG	355
VI. Zwischenergebnis	356
Kapitel 6: Bindungswirkung der EuGH-Entscheidung	359
A. Unionsrechtskonformität deutscher Zeiterfassungsvorschriften	359
I. § 16 Abs. 2 ArbZG	359
1. § 16 Abs. 2 ArbZG als geeigneter Regelungsort?	359
2. Unionsrechtskonforme Umsetzung	361
II. Spezielle Arbeitszeiterfassungsvorschriften	362
1. Mindestlohnschützende	
Arbeitszeiterfassungsvorschriften	362
2. Arbeitsschutzrechtliche Spezialvorschriften zur	
Arbeitszeiterfassung	363
a) Anwendungsbereich	363
b) Zulässigkeit von Ausnahmeregelungen nach der	
RL 2003/88/EG	364

c) Keine Umsetzung von „objektiv“, „verlässlich“ und „zugänglich“	365
III. § 80 Abs. 2 BetrVG und § 17 Abs. 4 ArbZG	365
1. Auskunftsrecht des Betriebsrats, § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG	365
a) Unzureichender persönlicher Anwendungsbereich	366
b) Unzureichender Umfang der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung	367
c) Keine Vorgaben zur Form	368
d) Zwischenergebnis zur Konformität von § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG	368
2. Auskunftsverlangen durch die Aufsichtsbehörde, § 17 Abs. 4 ArbZG	369
IV. § 17 Abs. 2 ArbZG	371
V. Zwischenergebnis zur Umsetzungspflicht	373
B. Unmittelbare Wirkung von Art. 31 Abs. 2 GRCh	374
I. Bisherige EuGH-Rechtsprechung zur unmittelbaren Anwendbarkeit	374
1. Allgemeine Kritik an der unmittelbaren Wirksamkeit	375
2. Unmittelbare Wirkung ist kein ultra-vires-Akt	377
II. Übertragbarkeit der EuGH-Rechtsprechung	377
1. Übertragbarkeit auf das Arbeitszeitrecht	378
2. Übertragbarkeit auf die Arbeitszeiterfassung	379
III. EuGH zur unmittelbaren Drittwirkung der Arbeitszeiterfassung	381
IV. Entscheidung zur unmittelbaren Wirkung bewusst offengelassen?	383
1. Bewusstes Offenlassen	383
2. Kein Anlass aufgrund der Vorlagefrage	385
3. Zwischenergebnis zum Schweigen des EuGH	387
V. Gestaltungsspielraum der Mitgliedstaaten	387
VI. Nichtanwendung unionsrechtswidriger Vorschriften	389
VII. Ergebnis: Keine unmittelbare Wirkung bei der Arbeitszeiterfassung	390
C. Unmittelbare Anwendbarkeit der RL 2003/88/EG	390
I. Unmittelbare Anwendbarkeit von Richtlinien?	391

II. Unmittelbare Wirkung hinsichtlich der Arbeitszeiterfassung	392
1. Unzureichender Adressatenkreis bei der unmittelbaren Wirkung	392
2. Unvollständige Umsetzung innerhalb der Umsetzungsfrist	393
3. Hinreichend genau formulierte Richtlinienbestimmung	394
4. Zwischenergebnis	397
D. Richtlinienkonforme Auslegung	398
I. Voraussetzungen und Maßstab richtlinienkonformer Auslegung	399
II. Richtlinienkonforme Auslegung von § 16 Abs. 2 ArbZG?	401
1. Auslegungsergebnis durch den EuGH vorgegeben?	402
2. Wortlautauslegung	403
3. Systematische Auslegung	407
4. Wille des Gesetzgebers	408
5. Teleologische Auslegung	410
6. Praktische Unmöglichkeit?	411
7. Fazit: Keine richtlinienkonforme Auslegung von § 16 Abs. 2 ArbZG	411
III. Keine Richtlinienkonforme Auslegung von § 80 Abs. 2 BetrVG	412
IV. Richtlinienkonforme Auslegung von § 17 Abs. 2 und 4 ArbZG?	414
1. Keine Übertragbarkeit der Rechtsprechung zu § 80 Abs. 2 BetrVG	414
2. Anwendungsbereich	415
3. Fehlende praktische Wirksamkeit	416
4. Umfang von § 17 Abs. 4 ArbZG	418
5. Ergebnis: Keine richtlinienkonforme Auslegung von § 17 ArbZG	419
V. Richtlinienkonforme Auslegung von § 618 BGB	419
1. Anwendungsbereich von § 618 BGB	419
2. Vereinbarkeit mit unionsrechtlichen Anforderungen	420
a) Unterschiedliche Regelungen für verschiedene Betriebe	420
b) Inkohärenz zum öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutz	421

c) Keine Sanktionsmöglichkeiten	421
d) Fehlende praktische Wirksamkeit	422
e) Zwischenergebnis	423
VI. Richtlinienkonforme Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG?	423
1. Inhalt der BAG-Entscheidung	424
2. Richtlinienkonforme Auslegung	427
a) Wortlaut von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG	428
b) Gestaltungsspielraum hinsichtlich der Modalitäten	428
c) Systematik von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG	429
d) Praktische Wirksamkeit?	430
e) Zwischenergebnis	431
VII. Ergebnis zur richtlinienkonformen Auslegung	431
E. Fazit zur Bindungswirkung	432
Kapitel 7: Umsetzung durch die Mitgliedstaaten	433
A. Bisherige Umsetzungsvorschläge	433
I. Umsetzung in Spanien	433
II. Vorschlag aus dem Gutachten für das BMWi	434
III. Gutachten von Thüsing/Flink/Jänsch	435
IV. Vorschlag aus dem Gutachten für das BMAS	435
V. Vorschlag von Hahn	436
VI. Umsetzungsvorschlag von Pingen	437
VII. Umsetzung in anderen deutschen Vorschriften	438
B. Bewertung der Vorschläge im Hinblick auf die EuGH-Vorgaben	439
I. Gegenstand der Zeiterfassung	440
II. Persönlicher Anwendungsbereich und Ausnahmeregelungen	440
III. Einführungs- oder Erfassungspflicht?	441
IV. Erfassung in einem objektiven und verlässlichen System	441
1. Bloße Übernahme unbestimmter Rechtsbegriffe	441
2. Exakte Zeiterfassung	442
3. Delegation auf Arbeitnehmer	444
4. Gegenseitige Bestätigung und Kontrolle	445
V. Zugänglichkeit	446
VI. Modalitäten der Zeiterfassung	446
1. Keine Schwellenwertklausel	446

2. Regelungen zur Form	447
3. Aufzeichnungs- und Aufbewahrungsfristen	447
4. Sanktionsmöglichkeiten	449
5. Besonderheiten bestimmter Tätigkeiten und Unternehmen	449
VII. Fazit: Unzureichende Umsetzungsvorschläge	450
C. Eigener Umsetzungsvorschlag	451
Endergebnis	453
A. Zusammenfassung der Ergebnisse	453
I. Status quo der Arbeitszeiterfassung in Deutschland	453
II. EuGH-Entscheidung und ihre Nachwirkungen	453
III. Entscheidungsinhalt und Umsetzungsmöglichkeiten der Mitgliedstaaten	454
IV. Rechtliche Wirkung des EuGH-Urteils und Umsetzungsbedarf	457
B. Abschließende Thesen	458
Literaturverzeichnis	461