

Arbeitszeiterfassung 2023

Die Arbeitszeiterfassung ist derzeit in aller Munde. Seit der sog. „Stechuhr“-Entscheidung des EuGH vom 14.05.2019 (Az.: C-55/18) werden Fragen zur Arbeitszeiterfassung und ihre Auswirkungen im Betrieb vermehrt diskutiert. Mit dem „Paukenschlag“-Beschluss des BAG vom 13.09.2022 (Az.: 1 ABR 22/21) und der Veröffentlichung der Beschlussbegründung am 02.12.2022 hat das Thema weiter an Fahrt und Dringlichkeit gewonnen.

Wir beantworten Ihnen hierzu die dringendsten Fragen:

1. Was ist genau durch die neue Rechtsprechung des BAG zur Arbeitszeiterfassung geschehen?

Das BAG hat in seiner o.g. Entscheidung erklärt, dass Arbeitgeber zur Erfassung der Arbeitszeit mittels eines „objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems“ verpflichtet sind. Diese Verpflichtung leitet das BAG aus § 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ab, der die Grundpflichten des Arbeitgebers zum Arbeitsschutz regelt, dabei speziell aus § 3 Abs. 2 Nummer 1 ArbSchG: Danach muss der Arbeitgeber zur Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes für eine geeignete Organisation sorgen und die erforderlichen Mittel hierfür bereitstellen.

2. Wer muss alles die Arbeitszeit erfassen? Und ab wann?

Alle Arbeitgeber müssen nun ein System zur Arbeitszeiterfassung betreiben. Ausnahmen, wie etwa für Kleinbetriebe o.ä., gibt es nicht. Die Verpflichtung gilt ab sofort.



Dr. Christian Doll

Rechtsanwalt
FA für Arbeitsrecht
FA für Bank- und Kapitalmarktrecht



Michael Eschenauer

Rechtsanwalt
Partner
FA für Arbeitsrecht

**Neussel KPA
Partnerschaft von
Rechtsanwälten mbB**

Kaiserstraße 24a
55116 Mainz
Telefon +49 6131 6260-80
Telefax +49 6131 6260-813

Dr.-Karl-Aschoff-Straße 9
55543 Bad Kreuznach
Telefon +49 671 84140-0
Telefax +49 671 84140-19

kanzlei@neusselkpa.de
www.neusselkpa.de

3. Wessen Arbeitszeit muss vom Arbeitgeber genau erfasst werden?

Das BAG bezieht die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung auf alle Arbeitnehmer i.S.d. § 5 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Dies schließt neben Arbeitnehmern auch Auszubildende, Minijobber, Außendienstmitarbeiter, im Homeoffice tätige Mitarbeiter, arbeitnehmerähnliche Personen etc. mit ein.

Unklar bleibt die Erstreckung auf Führungskräfte und Organe. Nach § 18 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gelten die Vorschriften des Gesetzes zwar nicht für leitende Angestellte i.S.v. § 5 Abs. 3 BetrVG. Das BAG leitet die Aufzeichnungspflicht aber gerade nicht aus dem ArbZG, sondern aus § 3 Abs. 2 Nummer 1 ArbSchG ab – und das ArbSchG enthält keine derartige Bereichsausnahme.

Aber: Das BAG stellt gleichwohl ausdrücklich auf die Bereichsausnahmen des ArbZG ab, sodass die Aufzeichnungspflicht nicht für leitende Angestellte gilt.

4. Muss ein technisches Erfassungssystem eingeführt werden? Wie muss die Arbeitszeit erfasst werden?

Es muss kein elektronisches oder technisches System durch Arbeitgeber eingeführt werden. Konkret fordert das BAG, dass das System „objektiv, verlässlich und zugänglich“ ist. Es können daher je nach Tätigkeit auch Aufzeichnungen in Excel-Tabellen oder Papierform, einschließlich handschriftlicher Aufzeichnungen, ausreichen. Wichtig ist, dass die Gesamtarbeitszeit dokumentiert wird, d.h. Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit, einschließlich der Pausen und eventueller Überstunden.

5. Kann die Aufzeichnung der Arbeitszeit delegiert werden?

Die Aufzeichnung der Arbeitszeiten kann auf den Arbeitnehmer delegiert werden. Die Delegation allein wird aber nicht ausreichen. Da von dem System nach der Vorgabe des BAG auch tatsächlich Gebrauch gemacht werden muss, dürfte dies eine Kontrollpflicht des Arbeitgebers einschließen.

6. Ist nach der BAG-Entscheidung noch „Vertrauensarbeitszeit“ möglich?

Wenn man unter Vertrauensarbeit bislang verstand, dass der Arbeitnehmer (lediglich) frei über die Lage seiner Arbeitszeit entscheiden durfte, dann ist dies unter den Vorgaben der BAG-Entscheidung weiterhin möglich. Dann muss lediglich die Arbeitszeit wie oben beschrieben dokumentiert werden.

Verstand man Vertrauensarbeit aber dahingehend, dass die Arbeitszeit überhaupt nicht erfasst wurde, ist dies nun nicht mehr möglich.

7. Hat der Betriebsrat ein Mitspracherecht?

Der Arbeitgeber ist zur Einführung eines Systems zur Arbeitszeiterfassung nach Auffassung des BAG gesetzlich verpflichtet. Der Betriebsrat kann verlangen, dass der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Verpflichtung grundsätzlich nachkommt, wobei der Betriebsrat aber nicht durchsetzen kann, dass der Arbeitgeber ein bestimmtes Zeiterfassungssystem einführt – wie etwa ein elektronisches System (dies war das Ausgangsthema in der genannten Entscheidung des BAG).

In Betracht kommt ein Beteiligungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hinsichtlich der Ausgestaltung des Systems, sofern die Aufzeichnung mittels technischer Geräte erfolgt.

Zur Frage, wie ein Zeiterfassungssystem ausgestaltet wird, hat der Betriebsrat als Frage des Arbeitsschutzes ebenfalls ein Mitspracherecht, § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

8. Welche Konsequenzen drohen bei einem Verstoß gegen die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung?

Ein Verstoß gegen § 3 ArbSchG stellt keine Ordnungswidrigkeit dar (§ 25 ArbSchG). Die Behörde könnte aber eine Anordnung zur Arbeitszeiterfassung erlassen (§ 22 Abs. 3 ArbSchG), deren Nichtbefolgung sodann ordnungswidrig wäre (§ 25 Abs. 1 Nummer 2 ArbSchG).

Stand: Januar 2023

Neussel KPA Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

Kaiserstraße 24a
55116 Mainz
Telefon +49 6131 6260-80
Telefax +49 6131 6260-813

Dr.-Karl-Aschoff-Straße 9
55543 Bad Kreuznach
Telefon +49 671 84140-0
Telefax +49 671 84140-19

kanzlei@neusselkpa.de
www.neusselkpa.de

