



Ohne Pause bis jetzt ...

Per Stechuhr, App oder doch analog? Über das Wie mag noch Uneinigkeit herrschen, aber die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ist seit Mitte September ein Fakt, um den sich kein Praxisinhaber herumwinden kann. Was muss und was nicht, erklärt Rechtsanwalt Kevin Wilke.

Der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13. September 2022 sorgte nicht nur in Zahnarztpraxen für jede Menge Aufregung – dabei folgte das BAG dem Europäischen Gerichtshof (EuGH), der bereits im Mai 2019 eine entsprechende Entscheidung zur Arbeitszeiterfassung getroffen hatte: Demnach sind alle Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen ganzheitlich zu erfassen. Der Gesetzgeber in Deutschland hat es bislang allerdings versäumt, dies in nationales Recht zu überführen, sodass nunmehr das BAG mit einem Paukenschlag Tatsachen schafft.

Bislang galt

Nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sind Überstunden und Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen aufzuzeichnen. Weitergehende Verpflichtungen finden sich beispielsweise im Mindestlohngesetz oder in den Normen einzelner Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen. Mithin war die Erfassung der Arbeitszeit allenfalls auf Sonderfälle, die über die reguläre Arbeit an Werktagen hinausgeht, begrenzt.

Was sich jetzt ändert

Streng genommen nicht sonderlich viel. Die gesetzlichen Vorgaben bleiben vorerst die gleichen. Nur wird die Rechtsprechung die Normen des ArbZG europarechtskonform auslegen und zukünftig verlangen, dass Arbeitgeber eine dokumentierte Arbeitszeiterfassung vorweisen können.

Arbeitgeber sind insofern gut beraten, eine entsprechende Erfassung zu gewährleisten, da Arbeitnehmerinnen auf Grundlage dieses Urteils wohl einen Anspruch auf Herausgabe einer entsprechenden Dokumentation haben dürften. Konkrete Ansprüche werden aber wohl die Rechtsprechung und der Gesetzgeber entwickeln.

Wie muss die Arbeitszeit jetzt erfasst werden?

Das ist noch nicht final geregelt. Das BAG hat lediglich ausgeführt, dass sämtliche Arbeits- und Pausenzeiten erfasst werden müssen. Wie genau das geschehen soll, ist noch unklar.

So gesehen reicht es grundsätzlich aus, wenn die Arbeitszeit dokumentiert wird. Dies ist analog mit der allseits bekannten Stechuhr möglich, aber auch durch die Dokumentation auf einem Blatt Papier. Zeitgemäßer und mit weniger Aufwand verbunden, sind die in vielen Büros üblichen digitalen Erfassungsprogramme auf dem Computer. Auch Apps auf dem Smartphone sind eine praktikable Lösung.

Und wenn mein Chef sich weigert?

Das ArbZG sieht bei Verstößen der Erfassung von Mehr-, Sonntags- und Feiertagsarbeit Bußgelder vor. Inwieweit diese nunmehr auch für die Gesamterfassung der Arbeitszeit anwendbar sind, ist fraglich, wohl aber abwegig. Auch hier ist der Gesetzgeber gefordert.

Jedenfalls wird diesseits davon ausgegangen, dass Arbeitnehmerinnen einen Anspruch auf die Erfassung und dementsprechend auch auf die Zurverfügungstellung der Dokumentationen haben. Eine Sanktionsmöglichkeit besteht indes aber nicht.

Fazit

Im Ergebnis bleibt festzuhalten, dass durch die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit deutlich mehr Transparenz in Betrieben herrscht. Jedoch gibt es diverse Problemstellungen, die durch den Beschluss des BAG aufgeworfen wurden und nun von der Politik und der Rechtsprechung geklärt werden müssen.

Kevin Wilke

Rechtsanwalt
Holbeinstraße 29
04229 Leipzig
Tel.: +49 341 3366685
rechtsanwalt@wilke-leipzig.de

