

Welche Pflichten zur Arbeitszeiterfassung bringt die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aus September 2022 für die Arbeitgeber mit sich?

DIE „STECUHR“- ENTSCHEIDUNG

DES BUNDESARBEITSGERICHTS UND SEINE FOLGEN

Ein Text von Axel Riefing und Dr. Sabine Hartmann



© Freepik - stock.adobe.com

Zum Inhalt der Entscheidung

Bereits die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus Mai 2019 sorgte für Aufsehen. Wir berichteten seinerzeit über das „Stechuhr“-Urteil des EuGH und seine Folgen in unserem Beitrag im BDK-Mitgliedermagazin 3/2019.

Bereits damals war mit diesem Fingerzeig des EuGH in Richtung der nationalen Gesetzgeber der Mitgliedstaaten der EU klar, dass diese die unionsrechtlichen Vorgaben, die in der europäischen Arbeitszeitrichtlinie verankert und durch die Rechtsprechung des EuGH ausgeformt sind, zeitnah umzusetzen haben. Danach war es – bis auf die lang anhaltenden fachlichen Diskussionen zum „Wie“ einer möglichen Umsetzung – ruhig.

Nun aber kam nicht etwa der deutsche Gesetzgeber mit einem Gesetz zur Regelung der Zeiterfassung um die Ecke, sondern das Bundesarbeitsgericht. In dessen Entscheidung vom 13.9.2022 (Beschluss vom 13.9.2022 - 1 ABR 22/21) ließ es bereits durch den Orientierungssatz erkennen, dass es – für viele überraschend – die Pflicht von Arbeitgebern zur Erfassung von Arbeitszeiten aus dem Arbeitsschutzgesetz herleite. Die dann herbeigesehnte Pressemitteilung konnte aber nur wenig Licht ins Dunkel bringen. Nun liegen die Entscheidungsgründe vor – was das Bundesarbeitsgericht genau entschieden und sich dabei gedacht hat, stellen wir Ihnen nachfolgend vor:

Zunächst ist festzuhalten, dass sich die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts auf die Arbeitszeit im arbeitschutzrechtlichen Sinne bezieht. Fragen die Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen Sinne betreffend, sind von dieser Entscheidung unberührt.

Das Bundesarbeitsgericht hat festgehalten, dass Arbeitgeber nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes

(ArbSchG) verpflichtet sind, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Im Weiteren setzte sich die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts mit Fragen der Reichweite eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats auseinander, welche wir hier mangels Einschlägigkeit nicht näher erörtern wollen.

Was hat das Bundesarbeitsgericht sich dabei genau gedacht?

Nach § 3 ArbSchG sind Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Der Arbeitgeber hat diese Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben. Zur Planung und Durchführung der Maßnahme der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten hat der Arbeitgeber unter anderem für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG). Das Bundesarbeitsgericht legt diese Norm unionsrechtskonform aus und leitet daraus eine Pflicht für Arbeitgeber ab, ein System einzuführen, mit dem Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Überstunden erfasst werden. Dabei genügt die bloße Einrichtung eines solchen Systems selbst nicht, es muss auch verwendet werden. Das Bundesarbeitsgericht stellt dabei auch klar, dass die unionsrechtlich vorgegebene Verpflichtung des Arbeitgebers, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Messung von Beginn und Ende der täglichen Ar-

„Nicht geklärt ist auch die Frage, in welcher Frequenz und durch wen genau die Dokumentation erfolgen muss. [...]“

beitszeit einschließlich der Überstunden einzuführen, nicht zwingend auf eine elektronische Zeiterfassung gerichtet sei. Vielmehr können beispielsweise je nach Tätigkeit und Unternehmen auch Aufzeichnungen in Papierform genügen. Es ist auch nicht ausgeschlossen, dass die Aufzeichnung der betreffenden Zeiten durch den Arbeitgeber an die Arbeitnehmer delegiert wird. Die genaue Ausgestaltung, was unter einem „objektiven, verlässlichen und zugänglichen System zur Messung der täglichen Arbeitszeit“ zu verstehen ist, obliegt jedoch dem Gesetzgeber – das Bundesarbeitsgericht selbst positioniert sich hierzu nicht.

Zu den Folgen

Aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ergeben sich jedoch auch diverse Folgefragen, wie etwa die Anwendbarkeit auf tatsächliche leitende Angestellte im rechtlichen Sinne, Chefärzte o. Ä. Die Formulierung der Entscheidungsgründe selbst spricht dafür, dass die Zeiterfassungspflicht nicht für Arbeitnehmer gilt, die aus dem Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes (vgl. § 18 Abs. 1 ArbZG) ausgeschlossen sind (wie echte leitende Angestellte im rechtlichen Sinne, Chefärzte, Leiter öffentlicher Dienststellen, u. a.). Diese Frage lässt das Bundesarbeitsgericht aber offen.

Es klärt auch nicht, ob diese gesetzlichen Ausnahmen im Arbeitszeitgesetz überhaupt europarechtskonform sind.

Daneben, wie erwähnt, ergibt sich die Frage, welche Anforderungen an ein Zeiterfassungssystem überhaupt zu stellen sind und insbesondere, wann ein solches System „objektiv“ ist.

Nicht geklärt ist auch die Frage, in welcher Frequenz und durch wen genau die Dokumentation erfolgen muss.

Völlig unklar ist nach wie vor auch, wie die Zeiterfassung bei mobiler Arbeit oder im Homeoffice sowie während Dienstreisen genau erfolgen soll und – die Fragestellung, die viele noch umtreibt – ob Vertrauensarbeit überhaupt noch möglich ist.

Ausblick

All dies wird der Gesetzgeber zu klären haben. Das Bundesministerium für Arbeit hat einen Entwurf für eine gesetzliche Neuregelung für das erste Quartal dieses Jahres bereits angekündigt. Dieser Gesetzesentwurf und seine Umsetzung bleiben mit Spannung abzuwarten.

Im Hinblick auf die Frage, ob Bußgelder drohen, kann jedoch – zunächst noch – Entwarnung gegeben werden. Die aus § 3 ArbSchG hergeleitete Zeiterfassungspflicht ist in den Bußgeldvorschriften von § 25 ArbSchG nicht aufgeführt. Dort aber sind bußgeldbewehrt Zuwiderhandlung gegen vollziehbare Anordnungen zuständiger Behörden. Bußgelder können also dann drohen, wenn solche behördlichen Anordnungen zur Zeiterfassung und der Umsetzung von künftigen gesetzlichen Vorgaben von den Arbeitgebern nicht beachtet werden.

Wir raten Arbeitgebern daher grundsätzlich dazu, sich mit dem Thema der Möglichkeiten der Arbeitszeiterfassung – passend zum Betrieb – auseinanderzusetzen, beraten zu lassen und – ohne, dass dies nun überstürzt werden muss – die Einrichtung eines solchen Systems zu planen und mit Gesetzesänderung umzusetzen, sofern dies noch nicht geschehen ist. Sobald der Gesetzgeber mit Regelungen zur Zeiterfassung und genauen Begriffsbestimmungen dazu nachlegt, sollten Arbeitgeber sich dann mit den sich daraus für sie ergebenden Pflichten dezidiert auseinandersetzen und gegebenenfalls Rechtsrat einholen.

**CONT
ACT**

Axel Riefing
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Dr. Sabine Hartmann
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

CausaConcilio Rechtsanwälte, Kiel
www.causaconcilio.de