



Pflicht zur Arbeitszeiterfassung

Mit Beschluss vom 13.09.2022 (Az.: 1 ABR 22/21) hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, die tägliche Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter zu erfassen. Laut BAG handelt es sich dabei um eine gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).

Herleitung der Zeiterfassungspflicht

Das BAG hat einen Rechtsstreit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zum Anlass für seine Entscheidung genommen. Im zugrundeliegenden Sachverhalt ging es um die Frage, ob der Betriebsrat ein Initiativrecht zur Einführung eines Zeiterfassungssystems hat. Dem hat das BAG in seinem Beschluss eine Absage erteilt. Das oberste Arbeitsgericht begründet dies damit, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht gegeben sei, da sich die Pflicht des Arbeitgebers zur Zeiterfassung bereits aus dem Gesetz ergebe.

Die Pflicht zur umfassenden Arbeitszeiterfassung begründet das BAG nicht mit dem Arbeitszeitgesetz, sondern mit § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG, den es europarechtskonform auslegt. Der Beschluss stützt sich dabei auf eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus dem Jahr 2019 (Az.: C-55/18). In diesem stellte bereits der EuGH klar, dass die Mitgliedsstaaten bei der Umsetzung der Arbeitszeitrichtlinie Arbeitgeber zur Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems verpflichten müssen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ging bis zur Entscheidung des BAG davon aus, dass aus dem Urteil keine direkte Pflicht für Arbeitgeber folgte und plante stattdessen die Umsetzung der EuGH-Rechtsprechung in ein nationales Gesetz. Dem ist das BAG mit seiner Entscheidung jetzt zuvorgekommen, da es nach seiner Begründung auf Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes keiner Gesetzesänderung bedarf.

Folgen für Arbeitgeber

Nach der Entscheidung des BAG trifft Arbeitgeber nun die Pflicht, die tägliche geleistete Arbeitszeit zu erfassen. Dabei reicht nicht aus, den Mitarbeitern ein Zeiterfassungssystem zur Verfügung zu stellen, in dem lediglich die geleisteten Stunden eingetragen werden. Vielmehr muss der Arbeitgeber Lage, Beginn, Dauer und Ende der Arbeitszeit erfassen. Er kann die Erfassung auch an seine Arbeitnehmer delegieren, allerdings muss er dann regelmäßig kontrollieren, dass die Zeiten ordnungsgemäß dokumentiert werden. Wie der Arbeitgeber die Zeiten erfasst, gibt das BAG hingegen nicht vor. Der Arbeitgeber ist folglich nicht verpflichtet, die Zeiten mithilfe eines elektronischen Systems zu erfassen. Bei der Ausgestaltung des Systems hat jedoch der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz. Bereits seit der Entscheidung des EuGHs aus dem Jahr 2019 wird zudem befürchtet, dass die Gerichte das Ende der Vertrauensarbeitszeit eingeläutet haben. Nach dem neusten BAG-Beschluss steht nun fest: Vertrauensarbeitszeit ohne Zeiterfassung ist nicht mehr möglich. Allerdings können Arbeitnehmer, die mit ihrem Arbeitgeber Vertrauensarbeitszeit vereinbart haben, ihre Arbeitszeit weiterhin frei einteilen. Der Arbeitgeber muss nur sicherstellen, dass auch die freie Zeiteinteilung entsprechend dokumentiert wird.

Ausblick

Zwar trifft die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung Arbeitgeber nach der BAG-Entscheidung unmittelbar aus dem Gesetz. Nichtsdestotrotz erarbeitet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales derzeit eine praxistaugliche Lösung zur Gestaltung der Zeiterfassung im Arbeitsverhältnis. Es beabsichtigt seinen Vorschlag im ersten Quartal 2023 zu veröffentlichen und strebt auch eine konkretisierende gesetzliche Regelung an.

Dr. Heike Thomas-Blex, Rechtsanwältin und Marina Fritz, Rechtsreferendarin

Diese Information beinhaltet keinen Rechtsrat. Die Informationen geben die Rechtsprechung und Rechtsentwicklung nur auszugsweise wieder und können im einzelnen individuelle Beratung nicht ersetzen.

