



Sondermandanteninformation – Zeiterfassung nach dem sog. „Stechuhrurteil“ des Bundesarbeitsgerichts

Mit Spannung erwartet wurden die Entscheidungsgründe des Beschlusses des Bundesarbeitsgerichtes vom 13. September 2022, BAG, Az. 1 ABR 22/21, indem das oberste Arbeitsgericht festgestellt hat, dass Arbeitgeber bereits jetzt verpflichtet sind, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit für die meisten Arbeitnehmer zu erfassen. Folgende Fragestellungen und Antworten ergeben sich aus diesen Entscheidungsgründen:

1. Gibt es eine Pflicht zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit?

Das Bundesarbeitsgericht folgert die Pflicht zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG. Demnach ist bereits jetzt jedes Unternehmen verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, auch etwaiger geleisteter Überstunden, aufzuzeichnen.

2. Gilt die Pflicht für alle Mitarbeitenden im Unternehmen?

Nach dem Bundesarbeitsgericht braucht die Arbeitszeiterfassung nicht auf solche Arbeitnehmer angewandt werden, für die gesetzliche Ausnahmen vorgesehen sind. Das Gericht benennt als derzeitige Ausnahmen die Regelungen der §§ 18 bis 21 ArbZG. Hiernach sind folgende Gruppen von den Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes und der daraus folgenden Zeiterfassung ausgenommen:

- Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes und im öffentlichen Dienst
- Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen,
- Arbeitnehmer im liturgischen Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften,
- Beschäftigte in der Luft- und Seefahrt.

Den Handlungsspielraum für weitere Sonderregelungen und Ausnahmen zur Zeiterfassung, der durch die europäische Richtlinie 2003/88/EG gegeben ist, nutzt der deutsche Gesetzgeber, im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern, bislang nicht.

3. Wie hat die Arbeitszeiterfassung zu erfolgen?

Erforderlich ist ein objektives, verlässliches und zugängliches System. Dabei hat der Arbeitgeber einen Spielraum, um unter anderem die Form dieses Systems festzulegen. Hierbei sind dann die Besonderheiten der jeweils betroffenen Tätigkeitsbereiche der Mitarbeitenden und die Eigenheiten des Unternehmens - das Bundesarbeitsgericht führt hier insbesondere die Größe des Unternehmens auf - zu berücksichtigen. So können ausdrücklich auch Aufzeichnungen in Papierform genügen.

4. Kann die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung auch auf die Mitarbeitenden übertragen werden?

Das Bundesarbeitsgericht hat festgehalten, dass die aus der Pflicht zur Zeiterfassung resultierende Aufzeichnung der Arbeitszeit an die Mitarbeitenden delegiert werden kann. Wichtig ist dabei, dass es sich sodann nicht um eine freiwillige Aufzeichnung der Mitarbeitenden handelt, sondern dass diese hierzu vorab vom Arbeitgeber verpflichtet werden müssen. Der Arbeitgeber hat als Verpflichteter die ordnungsgemäße Aufzeichnung durch die Mitarbeiter regelmäßig zu überwachen.

5. Bleibt eine Vertrauensarbeitszeit weiterhin möglich?

Unter Vertrauensarbeitszeit wird verstanden, dass die Mitarbeitenden im Rahmen der gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften selbst entscheiden, wann sie arbeiten und wie sie sich ihre Arbeitszeit einteilen. Diese Möglichkeit bleibt durch das Urteil grundsätzlich bestehen. Neu ist jedoch, dass der Arbeitgeber nicht mehr auf eine Dokumentation und Prüfung der Arbeitszeit verzichten kann, sondern dass Beginn und Ende (und damit die Dauer) der täglichen Arbeitszeit sowie Pausenzeiten und Überstunden erfasst werden müssen.

6. Bestehen Sanktionsvorschriften, falls eine Arbeitszeiterfassung nicht erfolgt?

Ein Verstoß gegen § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG selbst ist derzeit nicht bußgeldbewährt. Zu Bußgeldern kann es erst dann kommen, wenn die zuständige Behörde eine entsprechende Anordnung gegen das Unternehmen erlässt und das Unternehmen gegen diese Anordnung verstößt.

Unklar ist derzeit, wie sich ein Verstoß des Arbeitgebers gegen die Aufzeichnungspflicht bspw. in einem Rechtsstreit mit dem Mitarbeitenden über die Abgeltung von Überstunden auf die prozessuale Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers auswirken wird. Dies werden nachfolgende Urteile zeigen.

7. Wird der Gesetzgeber nun tätig werden müssen?

Da nach der Begründung des Bundesarbeitsgerichts eine gesetzliche Grundlage bereits besteht, muss der Gesetzgeber nicht mehr tätig werden. Es ist allerdings zu erwarten, dass sich die Regierungsparteien im kommenden Jahr mit dem Thema der Arbeitszeiterfassung nochmals auseinandersetzen werden, um die offenen Detailfragen und die oben erwähnten Spielräume für weitere Ausnahmen von der Arbeitszeiterfassung zu klären.

Bei Fragen rund um das Thema Arbeitszeiterfassung stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.