

Zeitenwende bei der Zeiterfassung – Gesetzliche Pflicht zur systematischen Erfassung der Arbeitszeit

September 2022

Mit der gestrigen Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht eine Zeitenwende bei der Frage herbeigeführt, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, systematisch die Arbeitszeiten seiner Arbeitnehmer zu erfassen. So geht das Bundesarbeitsgericht in seiner gestrigen Entscheidung (BAG, 13.09.2022 – 1 ABR 22/21) erstmals davon aus, dass alle Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet sind, die Arbeitszeiten ihrer Arbeitnehmer systematisch zu erfassen.

Dies stellt insofern eine grundlegende Änderung der Rechtslage für die Arbeitgeber in Deutschland dar, da das Arbeitszeitgesetz in § 16 Abs. 2 ArbZG lediglich die Arbeitgeber dahingehend verpflichtet, dass diejenige Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist, die über 8 Stunden werktäglich hinausgeht. Das Arbeitszeitgesetz sieht nach seinem Wortlaut insofern gerade noch keine systematische Erfassung vor, die jedoch zwingend notwendig ist, damit die Aufsichtsbehörden die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben überprüfen können. Gerade hieran hat sich der Europäische Gerichtshof bereits in seiner Grundsatzentscheidung vom 14.05.2019 (C-55/18) gestört und den Gesetzgeber zur Nachbesserung verpflichtet. Diese ist bis zum heutigen Tage jedoch nicht erfolgt. Insofern hat das Bundesarbeitsgericht nun Fakten geschaffen.

Die bisherige Ausgangslage, dass bis zum gestri-

gen Tage keine flächendeckende Verpflichtung für die Arbeitgeber bestand, systematisch die Arbeitszeiten ihrer Arbeitnehmer zu erfassen, mit Ausnahme einiger Bereiche bspw. im Mindestlohn, hat sich mit der gestrigen Entscheidung des höchsten deutschen Arbeitsgerichts grundlegend verändert.

Das Bundesarbeitsgericht sieht erstmalig eine gesetzliche Pflicht der Arbeitgeber zur Erfassung aus arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben. So geht das Bundesarbeitsgericht nun davon aus, dass der Arbeitgeber eine gesetzliche Pflicht zur systematischen Erfassung der Arbeitszeiten hat, da er verantwortlich ist eine geeignete Organisation im Rahmen der erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG zu schaffen.

Was bedeutet dies konkret für die Praxis?

1. Arbeitszeitbegriff

In einem ersten Schritt gilt festzuhalten, dass der Arbeitszeitbegriff arbeitsrechtlich nicht einheitlich, sondern dreiteilig ist. Wenn wir von Arbeitszeit reden, müssen wir uns insofern fragen, ob wir den Arbeitszeitbegriff im Sinne des Arbeitsschutzes meinen oder im vergütungsrechtlichen oder im Rahmen der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

ZEITENWENDE BEI DER ZEITERFASSUNG

Diese Begriffe fallen in ihrer jeweiligen Definition auseinander. So liegt zwar üblicherweise in einer Dienstreise mit dem Zug oder Flugzeug vergütungspflichtige Arbeitszeit vor (insbesondere sofern nichts anderes vereinbart wurde), aber keine Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz, solange der Arbeitnehmer nicht auch tatsächlich arbeitet.

Da es dem Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung um den Arbeitsschutz geht, ist davon auszugehen, dass der Arbeitszeitbegriff nach dem Arbeitszeitgesetz hier Anwendung findet. Das Arbeitszeitgesetz definiert in § 2 Abs. 1, dass Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen ist.

Dies bedeutet, dass letztendlich auf die tatsächliche Erbringung der Arbeitsleistung abgestellt wird und es gerade nicht um die Frage geht, ob und ggfs. wie diese Zeiten vergütet werden.

2. Was setzt eine systematische Erfassung voraus?

Insofern setzt eine systematische Erfassung mindestens folgende zu erfassende Zeiten voraus:

- Uhrzeit des Beginns der Arbeit
- Uhrzeit des Endes der Arbeit
- Zeiten und ggfs. Dauer der Ruhepausen
- Sonstige Unterbrechungen der Arbeitszeit, wie Raucherpausen, geteilte Dienste u. a.

Sofern diese Zeiten für jeden einzelnen Tag erfasst werden, ist es insbesondere möglich zu überprüfen, ob die folgenden arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben eingehalten wurden:

- tägliche Höchstarbeitszeit von max. 10 Stunden
- Vorgaben zur Pause (bei einer Arbeitszeit zwischen 6h und 9h mind. in Summe 30min Pause; bei >9h mind. 45min Pause; Dauer je Pause mind. 15min)
- Ruhezeit von 11 Stunden
- Wochendurchschnittsarbeitszeit von 48 Stunden im Zeitraum von 6 Monaten oder 24 Wochen

3. Wie ist zu erfassen?

Das Bundesarbeitsgericht spricht in seiner

Entscheidung davon, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, ein System einzuführen, mit dem die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Die Pflicht zur Einführung einer elektronischen Zeiterfassung lässt sich der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts, zumindest der bisher veröffentlichten Pressemitteilung, aber gerade nicht entnehmen.

Insbesondere da Sinn und Zweck die Überprüfbarkeit der Einhaltung der obigen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes ist, muss die systematische Erfassung nicht zwingend elektronisch erfolgen. Jedoch ist die Erfassung nicht nur auf die Tätigkeit im Betrieb begrenzt, sondern umfasst selbstverständlich auch die Tätigkeit im Home-Office oder auswärtige Tätigkeiten, sodass auch hier die Erfassung gewährleistet werden muss.

So ist auch die Arbeitszeit während Dienstreisen zu erfassen, sodass es an dieser Stelle im Besonderen auf die Unterscheidung der verschiedenen Arbeitszeitbegriffe ankommt. Denn grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz bei Dienstreisen nur vorliegt, sofern tatsächlich Arbeitsleistung erbracht oder selbst ein Pkw geführt wird. Sofern die Dienstreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder als Beifahrer folgt, mag zwar vergütungspflichtige Arbeitszeit vorliegen, jedoch keine Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne. Dies führt in der Konsequenz dazu, dass ggfs. zweimal die Zeiten erfasst werden müssen. Einmal die Zeiten zur Überprüfung der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und daneben die Zeiten zur Ermittlung der vergütungspflichtigen Arbeitszeit.

Insofern wird sich für viele Betriebe hier die praktische Frage stellen, ob unter diesem Gesichtspunkt die Führung eines einzigen Arbeitszeitkontos rechtlich noch sinnvoll bzw. möglich ist. Vielmehr wird häufig die Führung eines zusätzlichen Arbeitszeitkontos - neben den in vielen Betrieben bereits Anwendung findenden Arbeitszeitkonto in Form eines Gleitzeit-, Überstunden- bzw. Flexikontos - allein zur Erfassung der Arbeitszeiten nach den Arbeitszeitgesetz sinnvoll sein.

Daneben wird sich auch weiterhin die praktische Frage stellen, ob es möglich ist, die Pflicht zur

ZEITENWENDE BEI DER ZEITERFASSUNG

Erfassung der Arbeitszeiten im Einzelfall auf die Arbeitnehmer zu delegieren. Es ist davon auszugehen, dass den Arbeitgeber hier erhöhte Überprüfungspflichten treffen werden, jedoch wird höchstwahrscheinlich die Möglichkeit auch weiterhin bestehen, die Pflicht zur Erfassung auf den Arbeitnehmer zu übertragen, in dem dieser beispielsweise eine Liste mit seinen Arbeitszeiten führen muss.

4. Auswirkungen auf die betriebliche Mitbestimmung

Das Bundesarbeitsgericht hat dem Betriebsrat jedoch in seiner Entscheidung gerade nicht das Recht zugesprochen, initiativ die Einführung einer elektronischen Zeiterfassung erzwingen zu können. Insbesondere hätte ein Initiativrecht des Betriebsrats zur Folge, dass dieser auch das System aussuchen könnte. Dem Bundesarbeitsgericht ist insofern zuzustimmen, dass dem Betriebsrat kein Initiativrecht zur Einführung einer elektronischen Zeiterfassung zusteht.

Vielmehr ist die Ausgangssituation nun, dass der Arbeitgeber weiterhin eine Wahl hat, wie er die Erfassung durchführt. Sofern der Arbeitgeber jedoch eine elektronische Zeiterfassung verwenden möchte, um seiner gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen, hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht und muss somit zustimmen. Die dem vorangehende Frage wie erfasst werden soll (bspw. händisch oder elektronisch), ist jedoch weiterhin der Entscheidung des Arbeitgebers vorbehalten.

5. Fazit

Die gestrige Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts stellt insofern eine Zeitenwende für Arbeitgeber dar, da nun eine gesetzliche Pflicht zur systematischen Erfassung der Arbeitszeiten besteht.

Sollte im Betrieb bereits ein System der Zeiterfassung bestehen, ist es ratsam, dieses im Kontext mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (spätestens sobald diese vollständig veröffentlicht wurde), zu überprüfen. Insbesondere ist hierbei ein Augenmerk darauf zu legen, ob das bisher geführte System der Zeiterfassung auch den Fokus auf die Dokumentation der erforderlichen Daten zur Überprüfung der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes legt oder hier Anpassungsbedarf besteht.

Für diejenigen Arbeitgeber die bisher auf Vertrauensarbeitszeit gesetzt oder Arbeitszeiten schlichtweg nicht erfasst haben, stehen große Veränderungen bevor. So führt die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts auch dazu, dass es keinen Übergangszeitraum gibt, sondern kurzfristig Handlungsbedarf besteht. Denn es ist damit zu rechnen, dass die Aufsichtsbehörden entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Führung eines solchen Systems nun voraussetzen werden.

Ansprechpartner:



Marco Heilmann
Rechtsanwalt, Partner
Marco.Heilmann@BRL.de
T 040 - 35006 - 345



Jane Hohmann
Rechtsanwältin, Fachanwältin
für Arbeitsrecht, Datenschutz-
beauftragte (TÜV)
Jane.Hohmann@BRL.de
T 089 - 272755 - 125



Thomas Alexander Asch
Rechtsanwalt, Fachanwalt für
Arbeitsrecht
Thomas.Asch@BRL.de
T 089 - 272755 - 125



Diese von BRL BOEGE ROHDE LUEBBEHUESEN herausgegebene Mandanteninformation enthält auszugsweise eine Auswahl an Gesetzesänderungen, Entscheidungen der Rechtsprechung und Auffassungen der Finanzverwaltung und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall.

*Für die Richtigkeit wird eine Haftung nicht übernommen.
Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:*

*BRL BOEGE ROHDE LUEBBEHUESEN
Partnerschaft von Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern,
Steuerberatern mbB*

Hamburg

Jungfernstieg 30
20354 Hamburg
+49 40 35006-0

Berlin

Pariser Platz 4A
10117 Berlin
+49 30 565556-0

Dortmund

Lübkestraße 3
44141 Dortmund
+49 231 108771-0

Bochum

Meinolphusstraße 6-10
44789 Bochum
+49 234 610688-0

Hannover

Gellertstraße 6
30175 Hannover
+49 511 543688-31

München

Bavariaring 44
80336 München
+49 89 272755-0

✉ info@BRL.de
] www.BRL.de

Internationales Netzwerk

