

Arbeitszeiterfassung

- Fragen und Antworten -

Was hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner Entscheidung vom 13. September 2022 (BAG - 1 ABR 22/21) beschlossen?

Das Bundesarbeitsgericht hat am 13. September 2022 verbindlich entschieden, dass auch in Deutschland die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist. Der Arbeitgeber ist nach § 3 Absatz 2 Nummer 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) - unter Vornahme einer unionsrechtskonformen Auslegung - verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann (BAG - 1 ABR 22/21).

Dabei bezieht sich das BAG auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019, welches die Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie betraf. Nach der BAG-Entscheidung ist das Urteil des EuGH aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes bereits heute von den Arbeitgebern in Deutschland zu beachten.

Was steht in § 3 Absatz 2 Nummer 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG)

§ 3 ArbSchG regelt die Grundpflichten des Arbeitgebers zum Thema Arbeitsschutz. Aus § 3 Absatz 2 Nummer 1 ArbSchG folgt konkret, dass der Arbeitgeber zur Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel hierfür bereitzustellen hat.

Was hat der EuGH in seinem Urteil vom 14. Mai 2019 (EuGH Rs. 55/18 CCOO) entschieden?

Der EuGH hat entschieden, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die täglich geleistete Arbeitszeit einer jeden Arbeitnehmerin bzw. eines jeden Arbeitnehmers gemessen werden kann (EuGH Rs. 55/18 CCOO).

Gilt die Verpflichtung zur Arbeitszeitaufzeichnung nur in Deutschland?

Nein. Das BAG bezieht sich in seiner Entscheidung vom 13. September 2022 auf ein Urteil des EuGH, welches die Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie betraf. Die Richtlinie verpflichtet alle Mitglieder der Europäischen Union, die darin enthaltenen Vorgaben in nationales Recht umzusetzen. Aus diesem Grund besteht die Verpflichtung zur Arbeitszeitaufzeichnung in allen Mitgliedstaaten.

Was steht derzeit im Arbeitszeitgesetz zur Arbeitszeiterfassung?

§ 16 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes verpflichtet den Arbeitgeber zur Aufzeichnung der werktäglichen Arbeitszeit über acht Stunden sowie der gesamten Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen. Der Arbeitgeber hat die Arbeitszeitanzeige mindestens zwei Jahre aufzubewahren und auf Verlangen der Aufsichtsbehörde vorzulegen oder zur Einsicht zuzusenden.

Reicht es nach der Entscheidung des BAG noch aus, wenn der Arbeitgeber die Arbeitszeit entsprechend den derzeitigen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes aufzeichnet?

Nein. Diese Regelung genügt den Vorgaben des BAG und des EuGH nicht. Nach der Entscheidung des BAG ist die gesamte Arbeitszeit aufzuzeichnen.

Darf der Arbeitgeber mit der Arbeitszeiterfassung warten, bis das Arbeitszeitgesetz an die Rechtsprechung des BAG angepasst ist?

Nein. Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 13. September 2022 verbindlich festgestellt, dass auch in Deutschland die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist. Das ist laut BAG bereits heute geltendes Recht.

Welche Bedeutung kommt der BAG-Entscheidung vom 13. September 2022 für Betriebsräte zu?

Gegenstand des Verfahrens vor dem BAG war ein Rechtsstreit eines Betriebsrates mit dem Arbeitgeber ob und inwieweit ihm im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte nach § 87 BetrVG ein Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems

zusteht. Das BAG hat nunmehr entschieden, dass der Arbeitgeber bei unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Absatz 2 Nummer 1 Arbeitsschutzgesetz bereits gesetzlich zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet ist und insoweit kein - ggf. mithilfe der Einigungsstelle durchsetzbares - Initiativrecht des Betriebsrats nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz besteht.

Hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, wenn der Arbeitgeber in Umsetzung seiner gesetzlichen Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung ein elektronisches Arbeitszeiterfassungssystem einführen will?

Der Betriebsrat hat nach § 87 Absatz 1 Nummer 6 Betriebsverfassungsgesetz ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu überwachen. Hierunter kann grundsätzlich auch die Einführung eines elektronischen Arbeitszeiterfassungssystems fallen, soweit bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Arbeitszeiterfassungssystems noch Regelungsspielraum besteht, d.h. dies nicht bereits durch gesetzliche oder tarifvertragliche Regelungen vorgegeben ist.

Wie häufig wird die Arbeitszeit erfasst?

Laut BAuA-Arbeitsbefragung 2021 wird die Arbeitszeit für 47 % der Beschäftigten betrieblich erfasst, von weiteren 32 % wird sie selbst dokumentiert. Nur 21 % der Beschäftigten geben an, dass die Arbeitszeit ihrer Kenntnis nach nicht erfasst wird.

Was genau muss ein Arbeitgeber erfassen?

Festlegungen zum Inhalt der Arbeitszeitdokumentation sind noch nicht getroffen worden. Aber: Um die Einhaltung der Höchstarbeitszeit sowie der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten wirksam gewährleisten zu können, muss der Arbeitgeber Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jeder Arbeitnehmerin bzw. jedes Arbeitnehmers aufzeichnen.

Wie und wann muss die Arbeitszeit erfasst werden?

Festlegungen zum Inhalt der Arbeitszeitdokumentation sind noch nicht getroffen worden. Für die Aufzeichnung besteht derzeit keine Formvorschrift; sie kann auch handschriftlich erfolgen.

Kann der Arbeitgeber die Erfassung auf seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer delegieren?

Nach Auffassung des BMAS kann der Arbeitgeber die Aufzeichnung so wie bislang auch schon delegieren, wobei er für die Einhaltung der öffentlich-rechtlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes verantwortlich bleibt.

Kann weiterhin eine Vertrauensarbeitszeit vereinbart werden?

Ja. Mit Vertrauensarbeitszeit wird im Allgemeinen ein flexibles Arbeitszeitmodell bezeichnet, bei dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eigenverantwortlich über die Lage (also Beginn und Ende) der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entscheiden kann. Der Arbeitgeber „vertraut“ dabei darauf, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ihrer bzw. seiner vertraglichen Arbeitsverpflichtung nachkommt. Eine Dokumentation der Arbeitszeit steht einer solchen Vereinbarung nicht im Wege.

Die Vorgaben des öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutzes (insbesondere zur täglichen Höchstarbeitszeit und zu Ruhezeiten) dienen dagegen der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und sind auch bei Vertrauensarbeitszeit heute schon einzuhalten. Vertrauensarbeitszeit unter Beachtung dieser Vorgaben ist daher auch weiterhin möglich.

Was gilt hinsichtlich der Arbeitszeiterfassung für mobile Arbeit?

Die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes gelten auch bislang schon unabhängig vom Arbeitsort, also z.B. auch im Homeoffice. Das bedeutet, dass die Vorgaben zur täglichen Höchstarbeitszeit und zu Ruhezeiten bereits heute auch bei mobiler Arbeit eingehalten werden müssen.

Das BMAS plant einen neuen Rechtsrahmen für mobiles Arbeiten vorzulegen. Das wird allerdings erst im nächsten Jahr erfolgen.

Wer kontrolliert die Arbeitszeiterfassung?

In erster Linie ist der Arbeitgeber dafür verantwortlich, dass die geltenden Gesetze eingehalten werden; er ist verpflichtet, seinen Betrieb entsprechend zu organisieren.

Arbeitszeitgesetz und Arbeitsschutzgesetz sind zwar Bundesgesetze, die Überwachung der Bestimmungen der Gesetze ist jedoch Aufgabe der Bundesländer. Die Länder und die nach Landesrecht bestimmten Arbeitsschutzbehörden (z.B. die Gewerbeaufsichtsämter) sind auch für die Auslegung und Anwendung der gesetzlichen Vorschriften zuständig. Nur sie - und im Streitfall die Gerichte - können deshalb verbindliche Entscheidungen im Einzelfall treffen. Bei Verstößen können z.B. Nachbesserungen verlangt oder gegebenenfalls auch Bußgelder verhängt werden, deren Höhe im Einzelfall der Schwere des jeweiligen Rechtsverstößes angepasst wird.

Bis wann wird es einen konkreteren gesetzlichen Rahmen für die Arbeitszeiterfassung geben?

Welche Konsequenzen sich konkret aus der Entscheidung des BAG für den Gesetzgeber ergeben, muss geprüft werden und hängt im Detail von den noch nicht veröffentlichten Entscheidungsgründen ab. Danach wird das BMAS Vorschläge für die Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung machen.