

DAS BUNDESARBEITSGERICHT BEJAHT PFLICHT DER ARBEITGEBER ZUR ZEITERFAS- SUNG

RAW-AKTUELL 09/2022



Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, die Arbeitszeiten aller Arbeitnehmer zu erfassen. Bisher mussten nur Überstunden und Sonntagsarbeit dokumentiert werden, nicht die gesamte Arbeitszeit, mit einigen Ausnahmen, z.B. bei Minijobs.

Schon vor ca. drei Jahren wurde vom Europäischen Gerichtshofs (EuGH) entschieden, dass alle Arbeitgeber verpflichtet werden müssen, eine objektive, verlässliche sowie zugängliche Erfassung der Arbeitszeit einzuführen.

Damit soll die von den Arbeitnehmern geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden, um einen ausreichenden Arbeitsschutz zu gewährleisten.

Der deutsche Gesetzgeber hat diese Vorgabe des EuGH bis heute noch nicht durch eine gesetzliche Neuregelung umgesetzt.

Das BAG hat diese Pflicht nun in unionsrechtskonformer Auslegung aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz hergeleitet. Diese Regelung sieht vor, dass der Arbeitgeber zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit „für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen“ habe.

Wie die Arbeitszeiterfassung genau aussehen muss und ob Unternehmer die Dokumentation an ihre Angestellten delegieren dürfen, lässt sich bis zu einer Reform des Arbeitszeitgesetzes nicht mit Bestimmtheit sagen. Auch in welcher Form die Arbeitszeit erfasst werden soll, ist derzeit ungeklärt.

Für Arbeitgeber heißt das, dass sie verpflichtet sind, ein Zeiterfassungssystem für alle Arbeitnehmer zu implementieren.

Derzeit muss es (noch) nicht die elektronische Variante der Arbeitszeiterfassung sein. Stundenzettel oder

Exceltabellen gehören zu den wohl einfachsten und günstigsten Varianten.

Natürlich gibt es auch webbasierte oder mobile Software- sowie Hardwarelösungen auf dem Markt, die insbesondere in größeren Unternehmen bereits seit Jahren genutzt werden.

Arbeitgeber, die bislang noch kein Zeiterfassungssystem haben, sollten gut überlegen, bevor sie aufwendige und oftmals teure Zeiterfassungssysteme einführen, da zu erwarten ist, dass der Gesetzgeber in nicht allzu ferner Zukunft konkrete Mindeststandards zur Zeiterfassung vorgibt.

Die Entscheidung der BAG wird zwiespältig gesehen.

Arbeitnehmervertreter befürworten die Pflicht zur Zeiterfassung, denn „inzwischen gebe es viele Möglichkeiten, die Arbeitszeit unbürokratisch digital zu erfassen. Insofern sei das auch nicht mit großem Aufwand verbunden. Gleichzeitig stärke eine genaue Erfassung der Arbeitszeiten die Rechte der Arbeitnehmer.“

Die Arbeitgebervereinigungen kritisieren das Urteil als „überstürzt und nicht durchdacht“. Das Gericht überdehne mit seiner Entscheidung den Anwendungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes deutlich. Bewährte und von Arbeitgebern und Arbeitnehmern geschätzte Systeme, wie die Vertrauensarbeitszeit werden dadurch in Frage gestellt.

Es bleibt somit abzuwarten, wie der Gesetzgeber die Pflicht zur Zeiterfassung ausgestaltet.

Insbesondere für die Zeiterfassung bei Vertrauensarbeitszeit, mobiler Arbeit und Homeoffice Tätigkeit müssen geeignete Regelungen gefunden werden, um der Flexibilität, die auf dem Arbeitsmarkt unabdingbar ist, Rechnung zu tragen.