

Vollständige Zeiterfassung als Arbeitsschutzpflicht

Hintergrund

Laut Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 (C-55/18) müssen die Mitgliedsstaaten von den Arbeitgebern die Einrichtung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems verlangen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

§ 16 des deutschen *Arbeitszeitgesetzes* (ArbZG) regelt eine Aufzeichnungspflicht, allerdings bislang dem Wortlaut nach nur für Arbeitszeiten über acht Stunden werktätlich sowie an Sonn- und Feiertagen.

Nach weit überwiegender Meinung war bisher davon ausgegangen worden, dass die deutsche Regelung keiner europarechtskonformen Auslegung zugänglich ist und deshalb eine Aufzeichnungspflicht für Arbeitszeiten unter acht Stunden täglich erst durch eine Gesetzesänderung eingeführt werden muss. Dies war auch das Ergebnis mehrerer Gutachten, z. B. im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums (BMAS).

Im aktuellen Koalitionsvertrag auf Bundesebene ist eine entsprechende Änderung des Arbeitszeitgesetzes angedacht. Bisher liegt jedoch noch kein Gesetzentwurf vor. Sobald konkrete Informationen zum Gesetzgebungsverfahren vorliegen, werden wir Sie informieren.

BAG-Entscheidung vom 13. September 2022

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nunmehr am 13. September 2022 (1 ABR 22/21) entschieden, dass § 3 Abs. 2 Nr. 1 *Arbeitsschutzgesetz* (nicht *Arbeitszeitgesetz*!) in dem Sinne europarechtlich auszulegen ist, dass die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit zu erfassen ist. Auch wenn das nicht ausdrücklich erwähnt ist, bezieht sich das wohl auf die gesamte Arbeitszeit, also auch unterhalb von werktätlich acht Stunden.

Da bereits eine gesetzliche Pflicht besteht, hat das BAG ein entsprechendes Initiativrecht des Betriebsrats in dem konkreten Verfahren verneint.

Bisher liegt nur eine Pressemitteilung des BAG zu dem Beschluss vor, die wir beifügen. Weitere Details sind in der Mitteilung nicht enthalten. Mit einer detaillierten Begründung ist wohl erst in mehreren Monaten zu rechnen. Wenn sie vorliegt, werden wir sie informieren.

Aktuelle Auswirkungen

Welche Auswirkungen der Beschluss konkret haben wird, lässt sich erst abschließend bewerten, wenn die Urteilsgründe vorliegen. Eine betriebliche Umsetzung des Beschlusses ist deshalb zum jetzigen Zeitpunkt auch gar nicht rechtssicher möglich.

Nachfolgend geben wir jedoch eine erste Einschätzung zu aktuellen Fragestellungen:

Behördliches Einschreiten

Grundsätzlich können die Arbeitsschutzbehörden (Gewerbeaufsichtsämter) aufgrund des Beschlusses gegen individuelle Arbeitgeber konkrete Anordnungen auf Einführung einer Zeiterfassung nach § 22 ArbSchG treffen. Nach unserer Einschätzung ist damit aber wohl eher nicht zu rechnen, bevor die Entscheidungsgründe selbst veröffentlicht sind, weil derzeit noch alle Detailfragen offen sind.

Bußgeldrisiko

Verstöße gegen die Aufzeichnungspflicht nach Arbeitszeitgesetz (also über acht Stunden werktäglich, sowie an Sonn- und Feiertagen) können direkt mit einem Bußgeld geahndet werden. Das gilt aber nicht für die allgemeinen Arbeitsschutz-Pflichten der Arbeitgeber nach § 3 ArbSchG. Bei Verstoß gegen die Pflicht zur Erfassung von Arbeitszeiten unter werktäglich acht Stunden droht also grundsätzlich kein Bußgeld. Nur, wenn der Arbeitgeber eine konkrete, vollziehbare Anordnung der Arbeitsschutzbehörden nach § 22 Abs. 3 ArbSchG missachtet, kann ein Bußgeld verhängt werden.

Form der Arbeitszeiterfassung / Selbstaufzeichnung

Nach den bisherigen Regelungen im Arbeitszeitgesetz gab es keine besonderen Vorgaben zu Form und Art Arbeitszeiterfassung. Auch die allgemeinen Arbeitsschutzvorgaben nach § 3 ArbSchG lassen dem Arbeitgeber einen weiten Umsetzungsspielraum. Wir gehen deshalb auf Grundlage der bisher vorhandenen Informationen davon aus, dass die Entscheidung keine Verschärfung bei der Form der Erfassung mit sich bringt. Nach unserer Auffassung ist es deshalb auch weiterhin zulässig, die Aufzeichnungspflicht auf den Arbeitnehmer zu übertragen (sog. Selbsterfassung), was z. B. auch auf Handzetteln oder in einer elektronischen Tabelle erfolgen kann. Allerdings muss die verantwortliche Führungskraft dann zumindest stichprobenartig kontrollieren, ob die Verpflichtungen eingehalten werden.

Vertrauensarbeitszeit

Was die Vertrauensarbeitszeit betrifft, ist grundsätzlich zu beachten, dass bereits nach bisheriger Rechtslage bei diesem Arbeitszeitmodell die Erfassung der Arbeitszeiten von werktäglich über acht Stunden, sowie an Sonn- und Feiertagen, geboten war (BAG, 06. Mai 2003 - 1 ABR 13/02). In diesen Fällen musste auch bisher eine Lösung zur Zeiterfassung gefunden werden, wie z. B. durch Selbsterfassung (siehe vorhergehender Absatz). Diese Vorgabe dürfte nun eventuell auch für Arbeitszeiten unter werktäglich acht Stunden gelten, wobei wohl weiterhin die Selbsterfassung möglich ist.

Reaktion gegenüber Mitarbeitern

Mitarbeitern, die auf Basis der derzeit bekannten Pressemitteilung Änderungen bzw. Anpassungen bei der derzeitigen Handhabung im Unternehmen diskutieren wollen, sollte entgegengehalten

werden, dass dies ohne Kenntnis der bisher unveröffentlichten Begründung nicht möglich ist. Folgender **Formulierungsvorschlag** der Verbände kann dabei als Orientierungshilfe dienen:

"Wir verstehen, dass die in den Medien vieldiskutierte Entscheidung bei Ihnen zu Gesprächsbedarf führt. Zu offenen Gesprächen sind wir natürlich immer bereit. Allerdings ist vom Bundesarbeitsgericht bisher nur eine sehr knappe Pressemitteilung zu der Entscheidung bekanntgegeben worden. Die ausführliche rechtliche Begründung wird wohl erst in einiger Zeit veröffentlicht werden. Wir bitten Sie deshalb um Verständnis dafür, dass wir derzeit gar keine Grundlage haben, um die Entscheidung in unserem Unternehmen rechtssicher umzusetzen. Wir erwarten, dass die Begründung des Gerichts viele Hinweise und Vorgaben zu bisher völlig offenen Detailfragen enthalten wird. Diese müssen wir aber unbedingt kennen und berücksichtigen, bevor wir über eine Umsetzung diskutieren. Wir können Sie zum jetzigen Zeitpunkt nur um Geduld bitten, bis wir Alle Näheres wissen."

Quelle: vbw -Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.