Arbeitgeberverband der Westfälisch-Lippischen Land- und Forstwirtschaft e.V.

WLAV, Schorlemerstraße 15, 48143 Münster

Schorlemerstraße 15
48143 Münster
Telefon: 0251 4175-202

Telefax: 0251 4175–205
E-Mail: info@wlav.de

08.12.2022 gs

Beschluss des Bundesarbeitsgerichts zur Arbeitszeiterfassung veröffentlicht

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im September 2022 entschieden, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, die Arbeitszeit aller Beschäftigten zu erfassen. Nun wurden die Entscheidungsgründe vom BAG veröffentlicht.

Zur Pflicht des Arbeitgebers zur Erfassung der Arbeitszeit

In der Begründung des Beschlusses verneint das BAG ein ursprünglich von einem Betriebsrat geltend gemachtes Initiativrecht zur Einführung eines (elektronischen) Arbeitszeiterfassungssystems, da der Arbeitgeber bereits gesetzlich verpflichtet sei, die Arbeitszeit der Beschäftigten zu erfassen. Diese Pflicht leitet das Gericht aus § 3 Absatz 2 Nr. 1 ArbSchG ab, wonach Arbeitgeber zur Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel hierfür bereitzustellen haben. Diese Pflicht bestehe – so das BAG – unabhängig von der Regelung des § 16 Abs. 2 ArbZG, wonach eigentlich nur die über die werktäglich acht Stunden hinausgehenden Stunden vom Arbeitgeber zu erfassen wären. Das Arbeitszeitgesetz sei zwar das speziellere Gesetz, es bestehe aber zwischen Arbeitszeitgesetz und Arbeitsschutzgesetz kein Verhältnis exklusiver Spezialität.

Hinweise des BAG zur Ausgestaltung eines Arbeitserfassungssystems und zum Mitbestimmungsrecht eines Betriebsrats

Nach Auffassung des BAG besteht für Arbeitgeber eine objektive gesetzliche Handlungspflicht, ein Arbeitszeiterfassungssystem umzusetzen. Bezüglich der konkreten Ausgestaltung eines solchen Arbeitszeiterfassungssytems bestehe jedoch aktuell – solange der Gesetzgeber noch keine allgemeingültige Regelung getroffen hat – ein Ausgestaltungsspielraum. Seit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 (Az. C-55/18) sei hierbei, so das BAG, klar, dass es sich um ein objektives, verlässliches und zugängliches System handeln müsse.

Daraus ist zu schlussfolgern, dass

- ein solches System nicht zwingend elektronisch sein muss,
- die Aufzeichnungen auch in Papierform möglich,
- eine Delegation an die Arbeitnehmer zulässig und
- der Zeitpunkt der Aufzeichnung ins Ermessen der Arbeitgeber gestellt ist

Besteht eine Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit auch für die gemäß § 18 ArbZG ausgenommenen Personen wie z. B. leitende Angestellte?

Offen ist aktuell, ob auch für leitende Angestellte, die von der Anwendbarkeit des Arbeitszeitgesetzes ausgenommen sind – die Arbeitszeit zu erfassen ist. Das BAG äußert sich nicht ausdrücklich zu dieser Frage. Allerdings führt es aus, dass die entsprechende Ausnahmebestimmung im Arbeitszeitgesetz nicht einschlägig sei.

Fazit:

Nach der Entscheidung des BAG sind Arbeitgeber zu einer umfangreichen, über die Vorgaben des § 16 ArbZG hinausgehenden Arbeitszeiterfassung verpflichtet. Arbeitgeber, die bislang die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter nur im Rahmen des § 16 ArbZG erfasst haben, müssen ein System zur Erfassung der Arbeitszeit aller Beschäftigten einführen. Konkrete Vorgaben zur Ausgestaltung eines solchen Systems bestehen aktuell nicht, so dass auch eine Übertragung der Arbeitszeiterfassung an den Arbeitnehmer zulässig ist. Zu erfassen sind laut der Entscheidung des BAG Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeit einschließlich der Pausen.

Die Vertrauensarbeitszeit an sich bleibt auch nach dieser Entscheidung des BAG weiterhin möglich – allerdings mit der Einschränkung der Arbeitszeiterfassung.

Da das BAG die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung im allgemeinen Arbeitsschutz verankert, wird die Einhaltung dieser Pflicht – wie alle Aspekte des Arbeitsschutzes – von den Arbeitsschutzbehörden überwacht. Ohne entsprechende Anordnung der Arbeitsschutzbehörde dürfte derzeit jedenfalls **kein Bußgeld drohen**, wenn der Arbeitgeber bislang nicht über ein System zur Arbeitszeiterfassung verfügt.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat bereits angekündigt, nach Veröffentlichung der Entscheidungsgründe des BAG, Regelungen zur Arbeitszeiterfassung prüfen zu wollen. Bislang ist noch nicht bekannt, wann und wie der Gesetzgeber reagieren wird. Über die weiteren Entwicklungen werden wir Sie auf dem Laufenden halten.

Bei Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung!

Ihr Team vom WLAV