

WTS Tax Newsletter

Service Line HR Taxes - **Employer Advisory Services**

Vollständige Erfassung der Arbeitszeit notwendig - Urteil des Bundesarbeitsgerichts

Liebe Leserin, lieber Leser,

am 13.09.2022 hat das Bundesarbeitsgericht eine wichtige Entscheidung zur betrieblichen Arbeitszeiterfassung getroffen. Danach besteht nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz für alle Arbeitgeber die gesetzliche Pflicht, ein System einzuführen, dass die geleistete Arbeitszeit der Arbeitnehmer umfassend erfasst.

Für Rückfragen steht Ihnen das WTS Experten-Team gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



München

Otfried Böhmer

Director
Rechtsanwalt
Telefon +49 (0) 89 28646 2658
otfried.boehmer@wts.de



Frankfurt

Kerstin Kind

Director
Rentenberaterin
Telefon +49 (0) 69 1338456 434
kerstin.kind@wts.de

1. Was hat das Bundesarbeitsgericht entschieden?

Bislang bestand in Deutschland nach § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz lediglich die Pflicht, die über 8 Stunden hinausgehende werktägliche Arbeitszeit sowie die gesamte Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen aufzuzeichnen. Der Arbeitgeber hat die Arbeitszeitnachweise mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Diese Verpflichtung nach § 16 Arbeitszeitgesetz gilt nicht für leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG.

Bereits im Mai 2019 hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) aber in seinem sog. Stechuhr-Urteil entschieden, dass Arbeitgeber in den europäischen Mitgliedstaaten alle Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter durch ein verlässliches System zu erfassen haben. Ausgangspunkt waren damals die Arbeitszeitrichtlinie, welche damals nicht vollständig in nationales Recht umgesetzt worden war. Aufgrund dieses Urteils bestand eigentlich schon seitdem eine gesetzgeberische Verpflichtung das Arbeitszeitgesetz anzupassen, der aber nicht nachgekommen wurde.

Nunmehr hat das Bundesarbeitsgericht dem Gesetzgeber vorgegriffen. Es hat mit seinem Urteil vom 13. September 2022 (1 ABR 22/21) entschieden, dass bei unionsrechtkonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz jeder Arbeitgeber dazu verpflichtet ist, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen. Grundlage dürfte dabei das „Stechuhr-Urteil“ des EuGH gewesen sein. Aktuell liegt nur eine kurze Pressemitteilung vor, noch nicht die vollständige Urteilsbegründung, so dass die vollständige Reichweite des Urteils noch nicht abschließend beurteilt werden kann.

Aktuell sind aber schon folgende Schlussfolgerungen aus dem BAG-Urteil zu ziehen:

- » Der Arbeitgeber muss Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jedes Arbeitnehmers aufzeichnen, und zwar in einem objektiven, verlässlichen und zugänglichen System.
- » Er kann dies auf die Arbeitnehmer delegieren, bleibt aber für die Erfüllung der Verpflichtung in der Verantwortung.
- » Aktuell dürfte diese Verpflichtung sich auch an leitende Angestellte richten, da das Arbeitsschutzgesetz auch für leitende Angestellte gilt, anders als das Arbeitszeitgesetz.
- » Formvorschriften bestehen aktuell nicht. Das heißt, der Aufzeichnungspflicht wird wohl auch mit Papier und Stift genügt, aber auch Excel-Tabellen und elektronische Aufzeichnungsgeräte sind möglich.
- » Der Arbeitgeber muss die ordnungsgemäße Aufzeichnung der Arbeitszeiten überwachen, gerade wenn er sie delegiert hat.
- » Diese Auszeichnungspflichten gelten auch für mobiles Arbeiten und Vertrauensarbeitszeitmodelle.
- » Die Aufsichtsbehörden können zur Durchsetzung dieser Verpflichtung mit Verwaltungsmaßnahmen wie Ordnungsverfügungen und Zwangsgelder durchsetzen.

2. Ausblick – Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung

Die konkreten Modalitäten zur Umsetzung stehen aktuell noch nicht fest. Hier wird man die Entscheidungsgründe des Bundesarbeitsgerichts abwarten müssen.

Das Bundesarbeitsministerium hat darüber hinaus für nächstes Jahr einen Gesetzesentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes angekündigt. Hieraus werden sich dann die konkreten Anforderungen ergeben und ob und inwieweit auch zukünftig besonderen Arbeitnehmergruppe wie leitende Angestellte von der Aufzeichnungspflicht ausgenommen werden können.

Das „Ob“ der Aufzeichnung steht aber damit schon heute außer Frage, das „Wie“ wird nun zu klären sein. Zwingend ist aber bereits heute, die aktuelle Arbeitszeiterfassung im Betrieb zu überprüfen und ggf. entsprechend den neuen Anforderungen anzupassen.

Herausgeber

WTS GmbH
wts.com/de | info@wts.de

Ansprechpartner/Redaktion

Otfrid Böhmer | T +49 89 28646-2658 | otfrid.boehmer@wts.de
Kerstin Kind | T +49 69 1338456 434 | kerstin.kind@wts.de

Disclaimer

Diese WTS-Information stellt keine Beratung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, ausgewählte Themen allgemein darzustellen. Die hierin enthaltenen Ausführungen und Darstellungen erheben daher weder einen Anspruch auf Vollständigkeit noch sind sie geeignet, eine Beratung im Einzelfall zu ersetzen.

Für die Richtigkeit der Inhalte wird keine Gewähr übernommen. Im Falle von Fragen zu den hierin aufgegriffenen oder anderen fachlichen Themen wenden Sie sich bitte an Ihren WTS-Ansprechpartner oder an einen der oben genannten Kontakte.