Westprüfung

BAG-Urteil 2022 - Arbeitszeiterfassung

Das Bundesarbeitsgericht entschied im September 2022 Az.: 1ABR 22/21 - die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung gilt ab sofort für alle Arbeitgeber.

Neue Regelungen für Vertrauensarbeitszeit und mobiles Arbeiten?

Mit seiner wohl wichtigsten Entscheidung im laufenden Jahr hat das Bundesarbeitsgericht (Beschl. v.13.9.2022, Az.: 1 ABR 22/21) große Wellen geschlagen. Dabei ist das Thema seit Jahren aktuell.

Mit dem viel diskutierten Urteil des Europäischen Gerichtshof aus dem Jahr 2019 (EuGH Urteil v. 14.05.2019, Az.: C-55/19 – „Stechuhr-Entscheidung“) war bereits klar – alle Arbeitgeber der Mitgliedsstaaten sind verpflichtet, ein „objektives, verlässliches und zugängliches System zur Arbeitszeiterfassung einzurichten, mit dem die von jedem Arbeitnehmer und jeder Arbeitnehmerin geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“. Der deutsche Gesetzgeber ist seitdem in der Pflicht diese EuGH-Vorgaben umzusetzen und das Arbeitszeitgesetz entsprechend anzupassen. Da bislang keine Umsetzung dieser Vorgaben erfolgt ist, sahen viele Unternehmen noch keinen Handlungsbedarf. Dies wird sich voraussichtlich schnell ändern.

Bisher sieht das deutsche Arbeitszeitgesetz vor, dass lediglich Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit konkret dokumentiert werden müssen. Hingegen haben nach dem europäischen Arbeitsrecht alle Arbeitnehmer ihre gesamte Arbeitszeit zu erfassen. Das BAG stellt nun eindeutig klar, dass bei unionsrechtskonformer Auslegung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG der Arbeitgeber bereits jetzt verpflichtet ist, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete gesamte Arbeitszeit erfasst werden kann. Der deutsche Gesetzgeber hat auf Grundlage der EuGH-Entscheidung Gestaltungsspielraum – dies bezieht sich jedoch nur auf das „Wie“ und nicht auf das „Ob“ der Arbeitszeiterfassung.

Die Erfassung und Dokumentation der Arbeitszeit dient in erster Linie dem Schutz der Arbeitnehmer. Die genaue Erfassung der Arbeitszeit soll unbezahlte Überstunden, Verletzung von Ruhepausen oder eine Kappung von Arbeitszeitkonten verhindern. Gefahren für den Arbeitgeber bei unzureichenden Zeiterfassungssystemen bestehen insbesondere in der gerichtlichen Durchsetzung von Ansprüchen. So kann der Arbeitgeber aufgrund mangelnder Beweisbarkeit gerichtliche Verfahren bzgl. Arbeitsschutz oder auch Überstundenvergütungen verlieren.

Die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit trifft jeden Arbeitnehmer, ganz gleich, ob im Betrieb ein Betriebsrat besteht und welche Größe das Unternehmen besitzt.

Was diese Grundsatzentscheidung des BAG konkret für deutsche Arbeitgeber bedeutet und wo jetzt Handlungsbedarf besteht, kann noch nicht endgültig beantwortet werden. Eines ist jedoch klar, Arbeitgeber sind bereits jetzt dazu verpflichtet, die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen. Die Regierung ist nun angehalten das Arbeitsschutzgesetz nachzubessern und konkrete Mindestvoraussetzungen für die technische Umsetzung zur Dokumentierung der täglichen Arbeitszeit zu definieren.

Es bleibt zu hoffen, dass die Regierung, die Kontrolle und die Pflichten des Arbeitgebers nicht so stark ausweitet, dass das bei vielen Unternehmen mühsam – bedingt durch die Corona-Pandemie - eingeführte mobile Arbeiten einen Rückschlag erleidet.

Autor

Natalja Walter, Rechtsanwältin

Westprüfung Spielmann Becker & Partner mbB

Südanlage 5

35390 Gießen

Tel.: +49 641 9844-570

E-Mail: info@westpruefung.de