



**EBNER
STOLZ**

ARBEITGEBER SIND AB SOFORT ZUR ZEITERFASSUNG VERPFLICHTET!

Nach einem aktuellen Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 13.09.2022 (Az. 1 ABR 22/21) sind alle Arbeitgeber verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die gesamte von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit zu erfassen ist. Nun liegen auch die Urteilsgründe vor. Daraus ergibt sich explizit, dass die umfassende Zeiterfassungspflicht ab sofort gilt.

RECHTLICHER HINTERGRUND

In dem sog. Stechuhr-Urteil vom 14.05.2019 (Az. C-55/18 CCOO) zur Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie hatte der EuGH klargestellt, dass die EU-Mitgliedstaaten die Arbeitgeber zur Einführung von Zeiterfassungssystemen verpflichten müssen. Arbeitgeber sollen demnach verpflichtet werden, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die täglich geleistete Arbeitszeit eines jeden Mitarbeitenden gemessen werden kann. Eine entsprechende gesetzgeberische Umsetzung des Urteils steht in Deutschland bislang aus.

Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13.09.2022 (Az. 1 ABR 22/21) ist das Urteil des EuGH, unabhängig von noch ausstehenden gesetzgeberischen Planungen, bereits heute von den Arbeitgebern in Deutschland zu beachten.

Die Rechtsgrundlage hierfür bildet laut BAG das geltende Arbeitsschutzgesetz (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG). Demnach muss der Arbeitgeber für eine geeignete Organisation sorgen und geeignete Mittel bereitstellen, um die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen. Hieraus folgert das BAG, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, ein System einzuführen, mit dem die von den Mitarbeitenden geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Über

dieses System soll sichergestellt werden, dass die – den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden bezweckenden – Regelungen über die Höchstarbeitszeit und die Ruhezeiten eingehalten werden.

Damit sind Arbeitgeber mit sofortiger Wirkung dazu verpflichtet, die Arbeitszeit der Mitarbeitenden zu erfassen. Eine Aufzeichnung nach den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (§ 16 Abs. 2 ArbZG), das Arbeitgeber lediglich dazu verpflichtet, die werktägliche Arbeitszeit über acht Stunden sowie die gesamte Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen aufzuzeichnen, soll dabei nicht ausreichen. Vielmehr ist die gesamte Arbeitszeit einschließlich Beginn und Ende aufzuzeichnen.

AUSWIRKUNGEN AUF FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE

Da durch die Arbeitszeiterfassung lediglich die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes sichergestellt, die Einhaltung möglicher vertraglich geschuldeter Arbeitszeiten jedoch dadurch nicht überwacht werden soll, hat das Urteil des BAG keine Auswirkungen auf flexible Arbeitszeitmodelle wie die Vertrauensarbeitszeit.

Auch hinsichtlich der Arbeitszeiterfassung für mobile Arbeit ergeben sich keine Änderungen, da die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes zur täglichen Höchstarbeitszeit und zu Ruhezeiten bereits heute unabhängig vom Arbeitsort und damit auch bei mobiler Arbeit eingehalten werden müssen.

AUSGESTALTUNG DER AUFZEICHNUNGSPFLICHT

Konkrete Vorgaben zur Ausgestaltung der Arbeitszeitdokumentation gibt es bislang nicht. Möglich ist, dass sich der Gesetzgeber hierzu noch konkret äußert. Fest steht bisher lediglich, dass der Arbeitgeber Beginn,

Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jedes Mitarbeitenden einschließlich Überstunden aufzeichnen muss, um die Einhaltung der Höchstarbeitszeit sowie der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten wirksam gewährleisten zu können.

Das BAG lässt hier einen großen Gestaltungsspielraum zu und verweist auf die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche der Arbeitnehmer und die Eigenheiten des Unternehmens, insbesondere seiner Größe.

Hinweis: Grundsätzlich kann die Aufzeichnung sowohl elektronisch als auch handschriftlich erfolgen. Hierbei muss jedoch stets gewährleistet sein, dass die Erfassung objektiv, verlässlich und zugänglich ist.

Sofern sichergestellt ist, dass die Vorgaben des Arbeitsschutzes eingehalten werden, kann der Arbeitgeber, wie bereits bisher nach dem Arbeitszeitgesetz, die Zeiterfassung an die Mitarbeitenden delegieren, muss aber sowohl die Zeiterfassung als auch die Einhaltung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes überwachen und kontrollieren.

PRAXISEMPFEHLUNGEN

Bei einem Verstoß gegen die Aufzeichnungspflicht können die zuständigen Arbeitsschutzbehörden Nachbesserungen von den Arbeitgebern verlangen und ggf. Bußgelder verhängen, deren Höhe von der Schwere des Rechtsverstoßes abhängt. Arbeitgeber sollten daher nicht abwarten, bis eine gesetzgeberische Anpassung des Arbeitszeitgesetzes konkrete Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung festlegt.

Vielmehr sollten Unternehmen, die bislang noch untätig geblieben sind, möglichst zeitnah ein Zeiterfassungssystem einführen. Dabei ist insbesondere sicherzustellen, dass dieses manipulationssicher ist und

damit sowohl Arbeitnehmer als auch Vorgesetzte keine Möglichkeit haben, unkontrolliert auf das System zuzugreifen und einseitig Arbeitszeiten zu ändern.

Bei der Auswahl eines geeigneten Zeiterfassungssystems empfiehlt es sich, die besonderen Eigenheiten des Unternehmens zu berücksichtigen und insbesondere folgende Fragen zu prüfen:

Arbeiten die Beschäftigten alle auf einem Betriebsgelände? Gibt es mobiles Arbeiten bzw. Außendienst? Haben alle Arbeitnehmer Zugriff auf elektronische Systeme oder gibt es Beschäftigte ohne Zugang zu Computern? Hieraus können sich bereits bestimmte Anforderungen an das Zeiterfassungssystem ergeben. Gegebenenfalls kann diese Prüfung auch dazu führen, dass im Unternehmen mehr als ein System eingeführt werden muss.

Hinweis: Aufgrund seines Mitbestimmungsrechts (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG) empfiehlt es sich zudem, den Betriebsrat, sofern vorhanden, frühzeitig in die Einführung des Zeiterfassungssystems einzubeziehen.

ANSPRECHPARTNER



Bei Fragen rund um das Thema Zeiterfassung stehen Ihnen die Ihnen bekannten Ansprechpartner bei Ebner Stolz jederzeit gerne zur Verfügung. Zudem können Sie sich auch gerne an unsere Experten im Arbeitsrecht wenden.

Herausgeber:

Ebner Stolz Mönning Bachem
Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte Partnerschaft mbH
www.ebnerstolz.de

Rechtsstand: 13.12.2022

Redaktion:

Dr. Ulrike Höreth, Tel. +49 711 2049-1371
Brigitte Stelzer, Tel. +49 711 2049-1535

Diese Publikation enthält lediglich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, darauf im Einzelfall Entscheidungen zu gründen. Der Herausgeber und die Autoren übernehmen keine Gewähr für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen. Sollte der Leser dieser Publikation eine darin enthaltene Information für sich als relevant erachten, obliegt

es ausschließlich ihm bzw. seinen Beratern, die sachliche Richtigkeit der Information zu verifizieren; in keinem Fall sind die vorstehenden Informationen geeignet, eine kompetente Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Hierfür steht Ihnen der Herausgeber gerne zur Verfügung.

Die Ausführungen unterliegen urheberrechtlichem Schutz. Eine Speicherung zu eigenen privaten Zwecken oder die Weiterleitung zu privaten Zwecken (nur in vollständiger Form) ist gestattet. Kommerzielle Verwertungsarten, insbesondere der (auch auszugsweise) Abdruck in anderen Newslettern oder die Veröffentlichung auf Websites, bedürfen der Zustimmung der Herausgeber

Wir legen großen Wert auf Gleichbehandlung. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir jedoch auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers. Im Sinne der Gleichbehandlung gelten entsprechende Begriffe grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform beinhaltet also keine Wertung, sondern hat lediglich redaktionelle Gründe.