



One Team.
One Goal.

Orth Kluth Newsletter Arbeitsrecht

Arbeitszeiterfassung

Pflicht zur Arbeitszeiterfassung – kein Grund zur Panik!

Die „neue Pflicht zur Arbeitszeiterfassung“ nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus Herbst 2022 ist nach wie vor in aller Munde. Und obwohl der Gesetzgeber bereits durch eine frühere Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs den bestehenden Handlungsbedarf kannte, fehlt es bis dato an einer belastbaren gesetzlichen

Regelung oder zumindest einem Entwurf hierzu. Welche Pflichten für Sie als Arbeitgeber bereits heute bestehen und was das in der betrieblichen Praxis bedeutet, möchten wir im Folgenden kurz für Sie zusammenfassen.



Was sagt das Arbeitszeitgesetz?

Im Arbeitszeitgesetz stößt man schnell auf § 16 Abs. 2 S. 1, der bestimmt, dass geleistete Überstunden vom Arbeitgeber zu erfassen sind. Eine Pflicht, auch die reguläre Arbeitszeit zu erfassen, werden Sie hier aber vergeblich suchen. Konkrete Regelungen hierzu finden sich lediglich in spezialgesetzlichen Regelungen und nur für einzelne Branchen (z.B. in § 17 MiLoG).

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit [...] hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen [...]“

§ 16 Abs. 2 S. 1 ArbZG

Das Nebeneinander spezialgesetzlicher Regelungen für einzelne Branchen bei gleichzeitigem Fehlen einer konkreten

allgemeingültigen gesetzlichen Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung führte dazu, dass in Fachkreisen ganz überwiegend die Auffassung vertreten wurde, es gäbe keine allgemeine Erfassungspflicht.

Das Stechuhr-Urteil

Ausgehend von diesem Verständnis, sorgte am 14. Mai 2019 das sog. Stechuhr-Urteil des Europäischen Gerichtshofs (Az. C-55/18) für großen Aufruhr. Hierin stellte der EuGH fest, dass alle Arbeitgeber innerhalb der EU nach europäischem Recht verpflichtet werden müssen, ein „objektives, verlässliches und zugängliches“ System einzurichten, mit dem die von jedem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit „gemessen“ werden kann. Dabei müssen die genannten Daten tatsächlich vom Arbeitgeber erhoben und auch aufgezeichnet werden.

Stechuhr-Urteil gilt für Arbeitgeber nicht direkt!

Dieses Urteil des EuGH zog hingegen keine direkten Verpflichtungen für Arbeitgeber nach sich. Vielmehr wurden die einzelnen Mitgliedsstaaten hierdurch verpflichtet, auf nationaler Ebene entsprechende gesetzliche Bestimmungen zu treffen und so die Entscheidung des EuGH umzusetzen.

Im Nachgang zur genannten Entscheidung wurde flächendeckend über den drohenden Verwaltungsaufwand, das Ende der

Vertrauensarbeitszeit und andere Fragen diskutiert. Nachdem aus dem Bundesarbeitsministerium über längere Zeit kein Gesetzentwurf vorgelegt wurde, verlor das Thema zunehmend an Beachtung.

Bundesarbeitsgericht | Teil 1

Am 4. Mai 2022 entschied sodann der hierfür zuständige 5. Senat des Bundesarbeitsgerichts (Az. 5 AZR 359/21) zur Frage, wann ein Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung geleisteter Überstunden hat. Hierbei stellte das BAG klar, dass die genannte Entscheidung des EuGH keinen Einfluss auf die prozessuale Darlegungs- und Beweislast hat. Der klagende Arbeitnehmer konnte aus der nicht erfolgten Erfassung seiner vollen Arbeitszeit durch den Arbeitgeber also keine Vorteile ziehen.

Bundesarbeitsgericht | Teil 2

Der – unter anderem für betriebsverfassungsrechtliche Fragen zuständige – 1. Senat des BAG überraschte schließlich mit seinem Beschluss vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21) und der Feststellung, dass – entgegen der allgemeinen Auffassung – bereits eine für alle Arbeitgeber geltende Pflicht zur Erfassung sämtlicher Arbeitszeiten im Betrieb bestehe.

Nach Ansicht des 1. Senats folgt dies aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz, der Arbeitgeber im Sinne einer Generalklausel verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu ergreifen und eine entsprechende Organisation vorzuhalten.

„Zur Planung und Durchführung der [erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes] hat der Arbeitgeber [...] für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen [...]“

§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG

Konkret sollen hiernach Beginn und Ende und damit auch die Dauer der Arbeitszeit einschließlich der Überstunden zu erfassen sein.

Ausnahmen von dieser Erfassungspflicht hält der 1. Senat zwar grundsätzlich für zulässig, verweist aber darauf, dass es an solchen derzeit fehle.

Damit gilt die vom 1. Senat angenommene Pflicht nicht nur für „normale“ Arbeitnehmer sondern wohl auch für leitende Angestellte gleichermaßen. Im Lichte der Rechtsprechung des EuGH ist sogar davon auszugehen, dass selbst die Arbeitszeiten von Fremdgeschäftsführern einer GmbH zu erfassen sind.

Und was nun?

Diese Frage stellen sich derzeit viele Arbeitgeber, teils getrieben von Angeboten diverser Dienstleister, die Zeiterfassungslösungen aller Art bewerben.

Konsequenzen in der Praxis

Ohne Frage ist spätestens jetzt ein zügiges Handeln des Gesetzgebers gefragt, um durch eine umfassende Neuregelung Rechtssicherheit zu schaffen. Der vom Bundesarbeitsminister für das I. Quartal 2023 angekündigte Gesetzentwurf lässt weiter auf sich warten.

Ob und zu welchen Rechtssprechungsänderungen es im Lichte der Entscheidung des 1. Senats des BAG kommen wird – insbesondere ob der für Arbeitsschutz zuständige 9. Senat sich der Entscheidung anschließen wird – ist nicht absehbar.

Keine Panik!

Fest steht: Es besteht derzeit kein Anlass zu übereilten Entscheidungen. Sollten Sie zur Zeit noch nicht über die Möglichkeit zur Arbeitszeiterfassung verfügen oder diese nicht aktiv nutzen, hat dies nach heutiger Rechtssprechung weder nachteilige Auswirkungen in arbeitsgerichtlichen Verfahren noch drohen Ihnen behördenseitig Bußgelder oder andere Sanktionen, sofern Sie nicht behördenseitig eine konkrete Handlungsaufgabe erhalten haben.

Wie bisher sollten Sie die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes beachten und deren Einhaltung kontrollieren; achten Sie im Alltag insbesondere auf die folgenden Vorgaben:

Höchst Arbeitszeit (§ 3 ArbZG)	Pausenzeit (§ 4 ArbZG)	Ruhezeit (§ 5 ArbZG)
Werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer	Unterbrechung <u>innerhalb</u> der Arbeitszeit	Unterbrechung <u>nach</u> der Arbeitszeit
8 Stunden ¹ bis zu 10 Stunden mit Ausgleichszeiten	> 6 Stunden: 30 Minuten > 9 Stunden: 45 Minuten	11 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit

¹ Das Arbeitszeitgesetz geht von einer 6-Tage-Woche aus; daher kann ein Arbeitnehmers im Rahmen einer 5-Tage Woche bis zu 9,6 Stunden / Tag zulässig beschäftigt werden.



Im Übrigen empfehlen wir, zumindest Vorbereitungen für die Einführung einer Arbeitszeiterfassung zu treffen, denn langfristig vermeiden lässt sich diese nicht.

Beginnen Sie zunächst mit einer **Bestandsaufnahme**. Prüfen Sie Ihre derzeitige Arbeitsorganisation auf die Einhaltung der maßgeblichen Rechtsvorschriften.

Verschaffen Sie sich anschließend einen Überblick über **Besonderheiten**, die Ihr Erfassungssystem abbilden muss. Beispielsweise die künftige Gestaltung von Rufbereitschaften sollte in den Blick genommen werden. Vertrauensarbeitszeit ist trotz Arbeitszeiterfassung weiterhin möglich, sofern die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes Beachtung finden; auch deren Erfassung sollte bedacht werden.

Sofern einzelne Arbeitnehmer einer genehmigten **Nebentätigkeit** nachgehen, sollten Sie sicherstellen, dass hierdurch die Höchstarbeits- und Ruhezeiten eingehalten werden.

Gleich ob Sie auf eine individuelle Lösung zur Zeiterfassung setzen oder auf einen Anbieter derselben zurückgreifen, ist ein gewisser **Mindestumfang** der Erfassung wichtig. Es sollte möglich sein, neben dem tatsächlichen Beginn und Ende der

Arbeitszeit auch deren jeweilige Unterbrechung (insb. durch Pausen) zu erfassen.

Sie werden nicht umhin kommen, Informationen im Einzelfall nachträglich zu erfassen oder zu korrigieren. Dabei sollte als **Schutz vor Manipulationen** stets nachvollziehbar sein, wann und durch wen Eintragungen oder Änderungen erfolgt sind.

Eine **Hinweisfunktion**, die Sie auf Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben (wie Zeitüberschreitungen) aufmerksam macht, ist empfehlenswert.

Unabhängig davon, ob Sie sich für eine digitale oder analoge Erfassung entscheiden, muss die Erfassung **datenschutzkonform** erfolgen. Insbesondere dürfen ohne ausdrückliche Einwilligung nur notwendige personenbezogene Daten erhoben und verarbeitet werden; es gilt der Grundsatz der Datensparsamkeit. Auch der Kreis der Zugriffsberechtigten muss beschränkt werden.

Sofern bei Ihnen ein **Betriebsrat** gebildet ist, müssen dessen Mitbestimmungsrechte beachtet werden. Der Umfang der notwendigen Beteiligung richtet sich im Einzelfall nach der Art der geplanten Erfassung.

Unabhängig vom Bestehen eines Betriebsrats steht am Schluss die **innerbetriebliche Einführung und Umsetzung** der Zeiterfassung. Hier empfehlen wir eine frühzeitige und transparente Kommunikation gegenüber den Betroffenen. Diese sorgt nicht nur für größt mögliche Akzeptanz, sondern ermöglicht es auch, Verstöße gegen die Dokumentationspflicht selbst als auch arbeitszeitrechtliche Bestimmungen im gebotenen Maß zu sanktionieren.

Bei Fragen rund um das Thema sprechen Sie uns gerne an!

Ihre Ansprechpartner



Dr. Guido Matthey
Rechtsanwalt, Partner

T +49 211 60035-406
guido.matthey@orthkluth.com



Dr. Simon Grosse-Brockhoff
Rechtsanwalt, Partner

T +49 211 60035-404
simon.grosse-brockhoff@orthkluth.com



Dominique Faßbender
Rechtsanwältin, Salary Partner

T +49 211 60035-402
dominique.fassbender@orthkluth.com



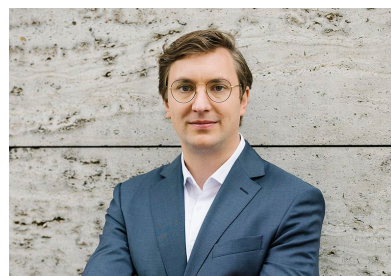
Thomas Krahwinkel
Rechtsanwalt, Salary Partner

T +49 211 60035-408
thomas.krahwinkel@orthkluth.com



Esther Herrstadt
Rechtsanwältin, Salary Partner

T +49 211 60035-410
esther.herrstadt@orthkluth.com



Lukas Stähler
Rechtsanwalt, Salary Partner

T +49 30 509320-138
lukas.staehler@orthkluth.com



Beatrice Kemper, LL.M., LL.M.
Rechtsanwältin, Salary Partner
T +49 211 60035-416
beatrice.kemper@orthkluth.com



Jana Christina Ross
Rechtsanwältin, Senior Associate
T +49 211 60035-400
janachristina.ross@orthkluth.com



Carolin Hacken
Rechtsanwältin, Associate
T +49 211 60035-412
carolin.hacken@orthkluth.com

One Team.
One Goal.