

Arbeitszeiterfassung wird Pflicht

Das Bundesarbeitsgericht hat im September 2022 entschieden, dass es eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung gibt. Damit wurde von höchstrichterlicher Stelle klargestellt, dass jeder Arbeitgeber in Deutschland die Pflicht hat, die Arbeitszeit seiner Mitarbeiter zu erfassen. Inzwischen wurde auch die Urteilsbegründung veröffentlicht, die Klarheit bringt. Konkrete gesetzliche Regelungen fehlen noch, sind aber in Arbeit.

Worum geht es bei dem Urteil zur Zeitfassung des BAG?

Der Europäische Gerichtshof hatte schon in 2019 entschieden, dass alle Mitgliedstaaten die Arbeitgeber dazu verpflichten müssen, ein verlässliches, objektives und zugängliches Arbeitszeiterfassungssystem einzurichten. Das System muss in der Lage sein, die täglich geleistete Arbeitszeit der Mitarbeiter genau messen zu können. Damit war die Basis gelegt. Das Urteil wird weitreichende Auswirkungen in den Unternehmen haben. Besonders betroffen sind die inzwischen häufig praktizierte Vertrauensarbeitszeit, das Homeoffice und das Remote Arbeiten. Auch für diese Arbeitszeitmodelle wird nun eine Kontrolle des Arbeitgebers zur Zeiterfassung notwendig werden.

Welche Folgen hat das Urteil zur Zeiterfassung des BAG für Arbeitgeber?

Trotz der inzwischen veröffentlichten Urteilsbegründung des BAG sind viele Fragen offen, insbesondere bleibt die Frage, wie die Pflicht zur Zeiterfassung in der Unternehmenspraxis umgesetzt werden soll. Hier besteht Rechtsunsicherheit, die vom deutschen Gesetzgeber schnellstmöglich beseitigt werden muss. Gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ist jeder Arbeitgeber dazu verpflichtet, ein System einzuführen, welches die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeitszeit erfasst. Allerdings reicht es nicht aus, ein System zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitszeit einschließlich der Überstunden ist zu erfassen, indem das System genutzt wird. Ob leitende Angestellte von der Arbeitszeiterfassung ausgenommen sind, ist derzeit noch unklar. Dem Wortlaut der Urteilsbegründung ist zu entnehmen, dass alle

Arbeitnehmer die Arbeitszeit aufzeichnen müssen. "Die sich danach aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ergebende Verpflichtung der Arbeitgeberinnen, ein System einzuführen und zu verwenden, mit dem Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden erfasst werden, bezieht sich – wie für die Mitbestimmung nach § 87 BetrVG allein erheblich – auch auf alle in ihrem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer iSd. § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG."

Sind Mitarbeiter im Homeoffice auch davon betroffen?

In Deutschland war die Pflicht der Unternehmen zur Erfassung der Arbeitszeit seiner Mitarbeiter bislang umstritten. Gerade die weitverbreiteten Vertrauensarbeitszeitmodelle lebten davon, dass die Arbeitszeit eben nicht erfasst wurde. Auch bei im Homeoffice arbeitende Arbeitnehmer wird auf die Erfassung der Arbeitszeit häufig verzichtet. Hier traten die Kontrollmechanismen der Betriebe zugunsten der höheren Flexibilität vonseiten des Arbeitnehmers zurück, was beiden Seiten Vorteile brachte. Jeder Arbeitgeber darf die Aufzeichnung der Arbeitszeiten an seine Mitarbeiter delegieren. Die Selbstaufzeichnung der Arbeitszeit einschließlich der Überstunden durch die Arbeitnehmer erfüllt die Vorgaben des BAG.

Welche Regeln gelten bereits?

Bislang ist es nur notwendig, Arbeitszeiten zu erfassen, die über acht Stunden am Werktag hinausgehen. Auch die jetzige Bundesregierung hat sich nicht für eine Verschärfung der Arbeitszeitevorschriften ausgesprochen. Im Koalitionsvertrag von SPD, FDP und Grünen steht geschrieben: "Im Dialog mit den Sozialpartnern prüfen wir, welchen Anpassungsbedarf wir angesichts der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeitszeitrecht sehen. Dabei müssen flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Vertrauensarbeitszeit) weiterhin möglich sein."

Wie soll die Arbeitszeit erfasst werden?

Stand heute gibt es keine konkreten Vorgaben dazu, wie die Arbeitszeit dokumentiert werden soll. An einer gesetzlichen Regelung wird aber gearbeitet. Das Urteil des EuGH sieht allerdings bereits vor, dass das System nachvollziehbar und fälschungssicher sein muss. Bis eine klare gesetzliche Regelung vorliegt, kann jedem Unternehmen nur geraten werden, Vorsicht walten zu lassen, wenn es um Arbeitszeitmodelle ohne Zeiterfassung geht. Folgt man als Unternehmen dem BAG und erkennt die Pflicht zur Zeiterfassung an, so sind die derzeit gelebten und alltäglichen Arbeitszeitmodelle ohne Zeiterfassung rechtswidrig. Auch wenn die Mitarbeiter damit einverstanden sind, sollte es zu einem Streitfall kommen verschlechtert sich die Position des Arbeitgebers automatisch.

Ab wann gilt die Zeiterfassungs-Pflicht für Unternehmen gemäß dem Urteil des BAG?

Mit dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts gilt die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ab sofort. Arbeitgeber sind gehalten, die geleistete Arbeitszeit vollständig zu erfassen. Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, die dafür erforderlichen Mittel und die Organisation bereitzustellen. Wie mit flexiblen Arbeitszeitmodellen zu verfahren ist, bleibt abzuwarten. Es gibt keine klaren Vorgaben vonseiten des deutschen Gesetzgebers. Arbeitnehmer haben nunmehr nach diesem Grundsatzurteil das Recht, den Betriebsrat diesbezüglich anzurufen. Alternativ können Mitarbeiter den Arbeitgeber auch dazu auffordern, ein Arbeitszeiterfassungssystem einzuführen. Gleichzeitig kann auch eine Meldung an die zuständige Arbeitsschutzbehörde erfolgen. Bei einem Verstoß gegen das Arbeitsschutzgesetz können Bußgelder von bis zu 25.000 € verhängt werden.

Welche Lösungen gibt es für die Zeiterfassung gemäß dem Urteil des BAG?

Gerne finden wir die für Sie passende Lösung gemeinsam mit Ihnen heraus. Wenn Sie sich mit Ihrer Organisation für ein softwaregestütztes Zeiterfassungssystem entscheiden wollen, sprechen Sie uns gern an. Mit einer intelligenten **Zeiterfassungssoftware** erfassen Sie die An- und Abwesenheiten Ihrer Mitarbeiter mit System. Das Beste: Sie sind auch rechtlich auf der sicheren Seite.

Stand: Dezember 2022. Alle Informationen ohne Gewähr.
Die Inhalte des Factsheets stellen keine Rechtsberatung dar.