

Checkliste: Pflicht zur Arbeitszeiterfassung

Was müssen Arbeitgeber nach dem Beschluss des BAG vom 13.9.2022 (Az. 1 ABR 22/21) beachten?

Mit Beschluss vom 13.9.2022 hat das BAG zwar ein Initiativrecht des Betriebsrates zur Einführung (elektronischer) Zeiterfassungssysteme abgelehnt. Zeitgleich hat das BAG allerdings entschieden, dass eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Dokumentation der Arbeitszeit der Arbeitnehmer bei unionskonformer Auslegung des Arbeitsschutzgesetzes (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG) bereits heute besteht. Auch wenn die Entscheidung des BAG unmittelbar gilt und Arbeitgeber unmittelbar verpflichtet, sollten Arbeitgeber nicht übereilt handeln. Die nachfolgende Checkliste gibt erste Praxishinweise zum Umgang mit der Verpflichtung zur Dokumentation der Arbeitszeit.

Erfolgt

1. Bestandsaufnahme zur Arbeitszeiterfassung im Unternehmen



- Wird die Arbeitszeit der Mitarbeiter (Arbeitnehmer/leitende Angestellte/Geschäftsführer) im Unternehmen bereits erfasst?
- Welche Mitarbeiter im Unternehmen erfassen ihre Arbeitszeit nicht?
- Könnten Mitarbeiter, deren Arbeitszeit bisher nicht erfasst wird, mit einem Zeiterfassungstool ausgestattet werden, das in anderen Abteilungen schon verwendet wird?
- Welche arbeitsvertraglichen Regelungen bestehen zu Überstundenvergütung?

2. Einführung der Arbeitszeiterfassung für sämtliche Arbeitnehmer



- Soweit noch nicht vorhanden, Einrichtung eines Arbeitszeiterfassungssystems, das ermöglicht, jederzeit zweifelsfrei festzustellen, wie lange der Arbeitnehmer (bereits) gearbeitet hat bzw. ob die einschlägigen Arbeitszeitgrenzen (noch) gewahrt sind
- Berücksichtigung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates (soweit vorhanden)
- Delegation der Arbeitszeiterfassung auf Arbeitnehmer (auch gegenüber Arbeitnehmern mit Vertrauensarbeitszeit)
 - Unterweisung und Information der Arbeitnehmer, welche Arbeitszeiten erfasst werden müssen
 - Dokumentation der Unterweisung/Information der Arbeitnehmer

HINWEIS: Es ist derzeit noch unklar, ob eine Delegation der Arbeitszeiterfassung auf Arbeitnehmer vor dem Hintergrund der neuen Entscheidung des BAG zulässig ist. Aus unserer Sicht sprechen gute Gründe für die Zulässigkeit. Völlige Sicherheit in dieser Hinsicht wird aber erst eine gesetzliche Regelung bringen (vgl. Ziffer 3 unten).

Checkliste: Pflicht zur Arbeitszeiterfassung

- Bei bestehender Vertrauensarbeitszeit: Auch diese Arbeitnehmer sind anzuweisen, ihre Arbeitszeit zu dokumentieren. Der Arbeitgeber kann sich aber dazu entscheiden, diese Aufzeichnungen nicht zu prüfen. Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben empfehlen wir allerdings, auch im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit zumindest stichprobenartige Kontrollen.

3. Konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung

Wie die Dokumentation konkret zu erfolgen hat, lässt sich auf Basis der bislang vorliegenden Pressemitteilung des BAG nicht sagen. Da sich das BAG auf eine unionsrechtskonforme Auslegung des § 3 Abs. 2 Nr.1 ArbSchG beruft, dürfte aber auch im Hinblick auf die Art der Zeiterfassung Unionsrecht heranzuziehen sein, sodass ein objektives, verlässliches und zugängliches Arbeitszeitsystem einzurichten ist (EuGH, Urteil vom 14.05.2019 – C 55/18).

Sofern auch den Entscheidungsgründen zum Beschluss vom 13.9.2022 keine konkreteren Vorgaben zu der Art der Dokumentation der Arbeitszeit zu entnehmen sind – was zu erwarten sein dürfte – bleibt der Spielball beim Gesetzgeber, hier konkretere Vorgaben gesetzlich zu regeln.

4. Konsequenzen, wenn keine Aufzeichnung der Arbeitszeit erfolgt

Unmittelbar drohen Arbeitgebern nach unserem Verständnis zunächst keine Konsequenzen aus dem Beschluss des BAG vom 13.9.2022. Es ist allerdings denkbar, dass Mitarbeiter, Betriebsräte und auch Behörden nun die Erfassung der Arbeitszeit verlangen bzw. verstärkt kontrollieren.

Arbeitsschutzbehörden können Unternehmen darüber hinaus zur Arbeitszeiterfassung verpflichten. Verstöße gegen eine solche Anordnung stellen eine Ordnungswidrigkeit gemäß § 25 Abs. 1 Nr. 2 lit. b) ArbSchG dar und können mit einer Geldbuße von bis zu EUR 30.000 geahndet werden.

Welche Risiken bestehen für Geschäftsleitung und Bereichsleiter?

- Gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 1 ArbZG handelt ordnungswidrig, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig einen Arbeitnehmer über die Grenzen der Arbeitszeit hinaus beschäftigt. Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Personengesellschaft, so erstreckt § 9 Abs. 1 OWiG die bußgeldrechtliche Verantwortung auf die gesetzlichen Vertreter, die anstelle des eigentlichen Normadressaten handeln. Dementsprechend haften auch **Geschäftsführer** persönlich für Arbeitszeitverstöße in dem Unternehmen, für welches sie bestellt sind.
- Dem Arbeitgeber sind zudem nach § 9 Abs. 2 OWiG Personen gleichgestellt, die vom Inhaber eines Betriebs oder einem sonst dazu Befugten beauftragt sind, den Betrieb ganz oder zum Teil zu leiten (z. B. **Betriebsleiter, Betriebsabteilungsleiter**), oder die ausdrücklich beauftragt sind, in eigener Verantwortung Aufgaben wahrzunehmen, die dem Inhaber des Betriebes obliegen (z. B. **Werkmeister**).

Gerne unterstützen wir Sie und stehen Ihnen bei Fragen zum Beschluss des BAG und zur entsprechenden Umsetzung zur Verfügung:

Dr. Alexander Willemsen, alexander.willemsen@oppenhoff.eu, +49 221 2091-551

Oppenhoff & Partner Rechtsanwälte Steuerberater mbB, Konrad-Adenauer-Ufer 23, 50668 Köln

Oppenhoff