

Paukenschlag zur Arbeitszeiterfassung – Die Entscheidungsgründe

EINFÜHRUNG

Es ist soweit, die Gründe der Arbeitszeiterfassungsentscheidung (BAG vom 13. September 2022, 1 ABR 22/21; hierzu [Mandanten-Info 04/2022](#)) sind da, nunmehr gilt es, sich mit den Konsequenzen dieser bahnbrechenden und auffallend sorgfältig gearbeiteten Entscheidung des BAG zu befassen:

KERNAUSSAGEN

Wie nach der Pressemitteilung zu erwarten, entwickelt das BAG zunächst im Wege einer europarechtskonformen Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG die Pflicht, ein System einzuführen, mit dem sämtliche Arbeitszeiten im Betrieb erfasst werden. Diese Pflicht gilt unabhängig davon, ob ein Betriebsrat eingerichtet ist oder nicht. Daneben trifft die Entscheidung für die Praxis folgende Kernaussagen:

- Das Arbeitszeiterfassungssystem muss **Beginn und Ende** der **täglichen Arbeitszeiten** einschließlich der Überstunden erfassen und aufzeichnen.
- Ob auch die **Lage der Pausen** zu erfassen ist, stellt das Gericht nicht ausdrücklich klar. Mit Blick auf Art. 4 der Richtlinie 2003/88/EG ist das aber naheliegend und dürfte auch schon in der BAG-Entscheidung angelegt sein, wenn das Gericht von der Erfassung *sämtlicher* Arbeitszeiten spricht.
- Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung besteht nicht für Arbeitnehmer, die, wie etwa **leitende Angestellte** i.S.d. § 5 Abs. 3 BetrVG gemäß der §§ 18-21 ArbZG von der Anwendung des ArbZG ausgenommen sind.
- Es besteht **keine** generelle **Pflicht zur elektronischen Arbeitszeiterfassung**; Aufzeichnungen in Papierform können je nach Tätigkeit und Unternehmen genügen.
- Die Arbeitnehmer müssen von dem Arbeitszeiterfassungssystem tatsächlich Gebrauch machen (**keine Freiwilligkeit**). Es ist nicht ausgeschlossen, die Aufzeichnung der betreffenden Zeiten an die Arbeitnehmer zu **delegieren**.

- Auswahl und Ausgestaltung des Arbeitszeiterfassungssystems sind an der Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz auszurichten. Das betrifft auch die Frage, ob eine elektronische Arbeitszeiterfassung erfolgen sollte oder die Aufzeichnung delegiert wird.
- Hinsichtlich der Ausgestaltung des Arbeitszeiterfassungssystems hat der Betriebsrat ein **Initiativrecht** gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG. Die Betriebsparteien genießen Gestaltungsspielraum, in welcher Art und Weise – ggf. differenziert nach der Art der ausgeübten Tätigkeiten - die Arbeitszeiterfassung zu erfolgen hat.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Es gibt viel zu tun, auch wenn ein Verstoß gegen § 3 ArbSchG nicht unmittelbar bußgeldbewehrt ist, so werden Arbeitgeber gut beraten sein, etwaige durch die BAG-Entscheidung dokumentierte Lücken in ihrer Arbeitsschutzorganisation zu schließen. Insbesondere bei Modellen der **Vertrauensarbeitszeit** wird mitunter Nachbesserungsbedarf bestehen; die gebotene konkrete Erfassung der Arbeitszeiten dürfte den Arbeitsalltag so manchen Arbeitnehmers vor erhebliche Herausforderungen stellen und Änderungen in der Arbeitsweise erforderlich machen. Zugleich sind Arbeitgeber gut beraten, den Begriff der **arbeitsschutzrechtlichen Arbeitszeit** etwa bzgl. Dienstreisen klar zu definieren, damit nicht im Arbeitszeiterfassungssystem auftaucht, was gar keine Arbeitszeit i.S.d. ArbZG ist. Dass die langjährige praktizierte Beanspruchungstheorie des BAG durch jüngere europarechtliche Entwicklungen in Bewegung gerät, macht diese Aufgabe nicht einfacher.

KONTAKT



Dr. Thilo Mahnhold
t.mahnhold@justem.de



Dr. Sebastian Schulte
s.schulte@justem.de