

Arbeitszeiterfassung nach dem BAG-Beschluss

vom 13.09.2022 (1 ABR 22/21)

Gliederung

- I. Aktuelle Gesetzeslage in Deutschland
- II. BAG-Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung
- III. Zusätzliche Anforderung nach der EuGH-Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung
- IV. Besondere Problemfelder
- V. Fazit

I. Aktuelle Gesetzeslage in Deutschland

- **Arbeitszeitbegriff**

- **§ 2 I ArbZG:** Arbeitszeit ... ist die Zeit von Beginn bis Ende der Arbeit ...
- **Art. 2 ArbZG-RL:** Arbeitszeit: jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt.

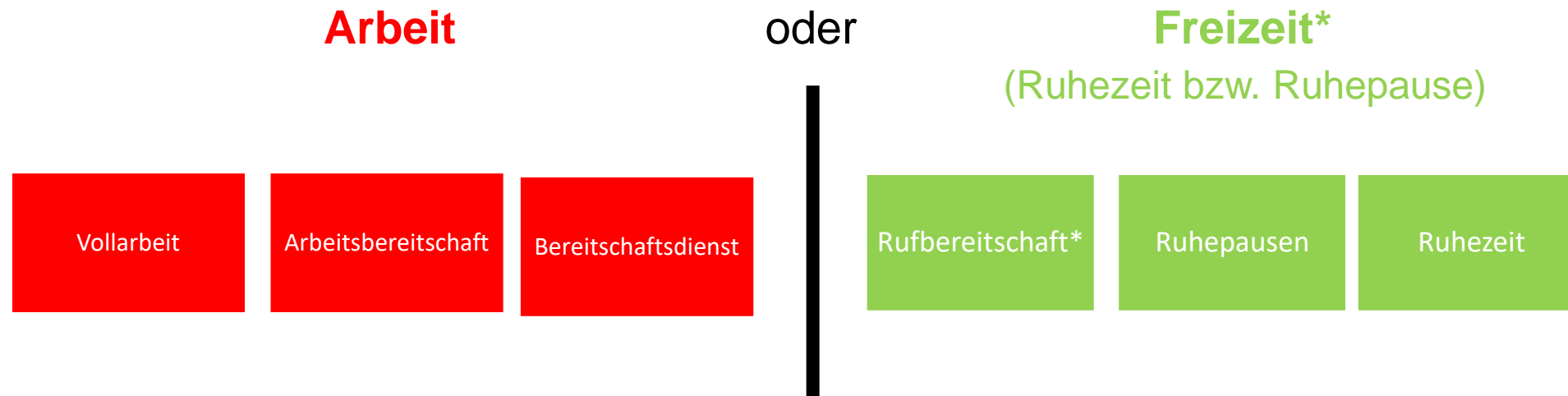
I. Aktuelle Gesetzeslage in Deutschland

EuGH 10.09.2015 – C-266/14 – Tyco

Strenger Dualismus

keine Zwischenkategorie zwischen Arbeitszeiten und Ruhezeiten

Zeit ist **arbeitszeitrechtlich** einzuteilen in



I. Aktuelle Gesetzeslage in Deutschland

Hintergrund der Diskussion in Deutschland ist das „Stechuhr-Urteil“ des EuGH vom 14.5.2019.

Der Gerichtshof hatte entschieden, dass

zum Zwecke der effektiven Gewährleistung des Arbeitnehmerschutzes die tatsächlich geleistete Arbeitszeit lückenlos erfasst und dokumentiert werden müsse.

Argumentation des Gerichtshofes:

Die Richtlinie RL 2003/88/EG zur sei im Lichte der Grundrechtecharta sowie der Richtlinie RL 89/391/EWG zur **Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer** bei der Arbeit dahin auszulegen,

*„dass sie der **Regelung eines Mitgliedstaats entgegenstehen, die nach ihrer Auslegung durch die nationalen Gerichte die Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.***

Nur so könne *„das Recht eines jeden Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der **Höchst Arbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten**“* gewährleistet werden“.

Die Mitgliedstaaten müssten die Arbeitgeber daher verpflichten, ein **„objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“**

I. Aktuelle Gesetzeslage in Deutschland

- im deutschen Recht war bislang **§ 16 Abs. 2, S. 1 ArbZG** die maßgebliche Norm, wenn es um die Aufzeichnungspflicht des Arbeitgebers geht

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet,

die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1
hinausgehende Arbeitszeit

der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben.“

II.

BAG-Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung

II. BAG-Rechtsprechung

Pressemitteilung zum BAG-Beschluss vom 13.09.2022 (1 ABR 22/21)

*BAG: „Der Arbeitgeber ist nach **§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG** verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.“*

§ 3 ArbSchG lautet :

(1) ¹Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die **erforderlichen Maßnahmen** des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die **Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen**. ²Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. ...

(2) **Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten**

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen

Pressemitteilung zum BAG-Beschluss vom 13.09.2022 (1 ABR 22/21)

Aufgrund dieser gesetzlichen Pflicht kann der Betriebsrat die Einführung eines Systems der (elektronischen) Arbeitszeiterfassung im Betrieb nicht mithilfe der Einigungsstelle erzwingen.

Ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht nach § 87 BetrVG besteht nur, wenn und soweit die betriebliche Angelegenheit nicht schon gesetzlich geregelt ist.“

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1.

Nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. BetrVG besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, wenn die betreffende Angelegenheit gesetzlich geregelt ist.

Soweit das Gesetz dem Arbeitgeber eine bestimmte Verpflichtung bindend und abschließend auferlegt, ist kein Raum für ein Initiativrecht des Betriebsrats (Rn. 17 f.).“

II. BAG-Rechtsprechung

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

2.

Keine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aus Grundrechtscharta oder Arbeitszeitrichtlinie

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

3.

Keine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aus § 16 Abs. 2 ArbZG

§ 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG verpflichtet Arbeitgeber lediglich dazu, Arbeitszeiten aufzuzeichnen, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehen.

Eine – unionsrechtskonforme - Auslegung dieser Vorschrift dahin, dass Beginn und Ende der gesamten täglichen Arbeitszeiten aufzuzeichnen sind, verstieße gegen das nationale Recht (Rn. 27 ff.).

Auch eine analoge Anwendung der Norm auf solche Arbeitszeiten scheidet aus (Rn. 38 ff.).“

II. BAG-Rechtsprechung

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

4.

§ 3 II Nr. 1 ArbSchG ist Rechtgrundlage in Deutschland zur Arbeitszeiterfassung

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

zu 4.

- aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG folgt eine Pflicht der Arbeitgeber zur Aufzeichnung der **gesamten täglichen Arbeitszeit**
- die Pflicht umfasst auch die Aufzeichnung der **Ruhepausen**, da ohne deren Dokumentation die tatsächliche Arbeitszeit nicht erfasst werden kann
- die **Pflicht gilt unabhängig von der Unternehmensgröße oder der Branchen**, womit das BAG strenger ist bzw. die durch den EuGH genannten denkbaren Gestaltungspielräume nicht nutzt, die aber zudem primär den Gesetzgeber obliegen

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

5. Dem Betriebsrat stehe kein Initiativrecht hinsichtlich der Einführung einer rein elektronischen Zeiterfassung gem. § 87 I Nr. 6 BetrVG zu.

-> „**Ob**“ der Zeiterfassung ist gesetzlich verpflichtend geregelt

-> „**Wie**“ bei der Ausgestaltung hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, u. a. gem. § 87 I Nr. 7 BetrVG i. V. m. § 3 II Nr. 1 ArbSchG

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

6. Zulässigkeit der Delegation der Arbeitszeiterfassung auf die Arbeitnehmer

Eine Delegation auf die Beschäftigten bleibt nach dem BAG möglich.

BAG: „Zudem ist es, auch wenn die Einrichtung und das Vorhalten eines solchen Systems dem Arbeitgeber obliegt, nach den unionsrechtlichen Maßgaben nicht ausgeschlossen, die Aufzeichnung der betreffenden Zeiten als solche an die Arbeitnehmer zu delegieren.“

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

7. Spielräume bei der Gestaltung der Arbeitszeiterfassung durch die Betriebsparteien

*Die bei der Erfüllung der **Pflicht des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung** nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG bestehenden Spielräume sind - solange und soweit der Gesetzgeber sie nicht ausgefüllt hat - **von den Betriebsparteien oder einer Einigungsstelle im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG durch entsprechende Regelungen auszugestalten (Rn. 66).***

→ Auf an die Arbeit!

II. BAG-Rechtsprechung (Fazit)

- dem Betriebsrat steht kein Initiativrecht hinsichtlich der Einführung einer rein elektronischen Zeiterfassung gem. § 87 I Nr. 6 BetrVG zu
- hinsichtlich des „ob“ der Zeiterfassung bleibe – wie dargestellt – aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung ohnehin kein Raum
- hinsichtlich des „wie“ und der Ausgestaltung habe der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, u. a. gem. § 87 I Nr. 7 BetrVG i. V. m. § 3 II Nr. 1 ArbSchG, das sich aber nicht nur auf eine Zeiterfassung in elektronischer Form beschränken dürfe
- solange (und soweit) der Gesetzgeber aber den ihm zustehenden Spielraum bei der Ausgestaltung der unionsrechtlichen Arbeitszeiterfassungspflicht nicht ausübe, dürften die Betriebsparteien und nach Maßgabe des § 87 II BetrVG entsprechende Regelungen treffen

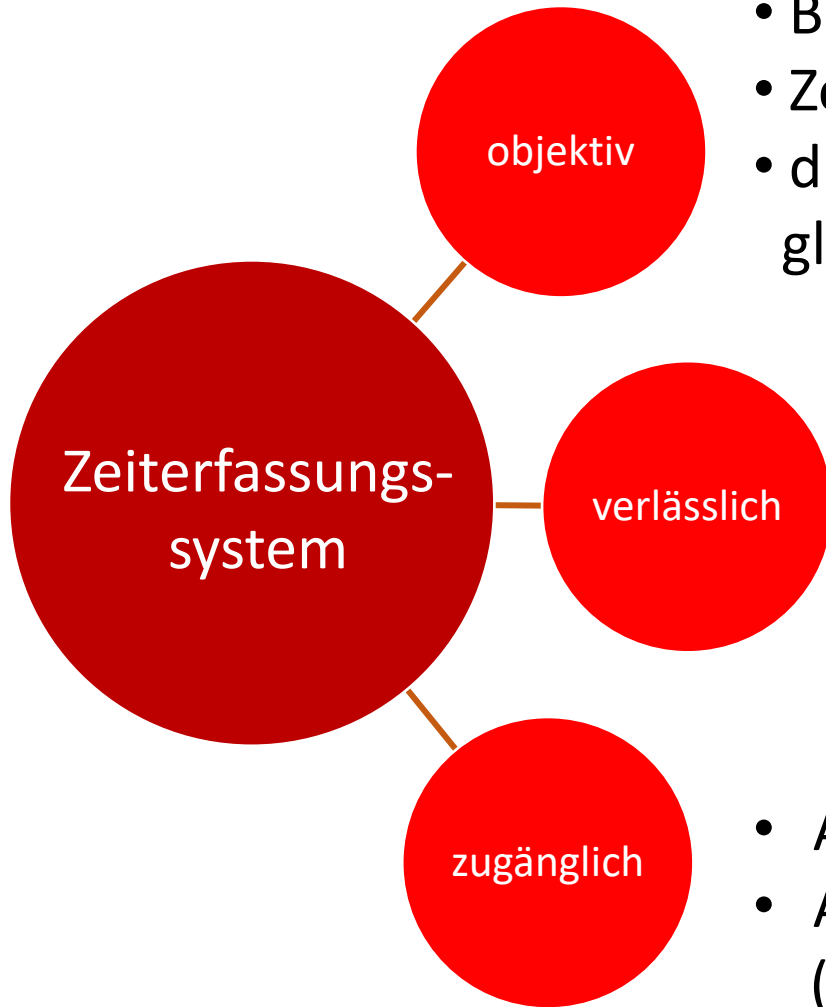
III.

Zusätzliche Anforderung nach der EuGH-Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung

Welche Grundregeln ergeben sich aus der EuGH-Rspr.?

- nach EuGH muss jeder Arbeitgeber ein System zur Arbeitszeiterfassung einführen, das **objektiv, verlässlich** und **zugänglich** ist und mit dem die von einem jeden AN geleistete Arbeitszeit täglich gemessen werden kann
- diese drei Kriterien gelten schon jetzt für die Bewertung der Rechtmäßigkeit bestehender Zeiterfassungssysteme und sind von den Gerichten als Maßstab zu sehen
- weder der Gesetzgeber noch die Gerichte haben hier Gestaltungsspielraum
- sofern die drei Anforderungen erfüllt sind, steht den Mitgliedsstaaten für die genauere Festlegung der konkreten Modalitäten des Zeiterfassungssystems ein Umsetzungsspielraum zu
 - grds. sind unterschiedliche Systeme denkbar und sinnvoll
 - Hauptsache ist, dass im jeweiligen Kontext (Bsp.: Betriebsgröße, Art der Tätigkeit, Ort des Arbeitsplatzes, Branchenbesonderheiten) der Effektivitätsgrundsatz gewahrt wird

III. Anforderungen nach der EuGH-Rspr



- Beginn, Ende und Dauer d. Arbeitszeit transparent dokumentieren
- Zeitpunkte dürfen nicht auf subj. Einschätzung beruhen
- die Aufzeichnung durch das System muss AN und AG gleichermaßen bekannt sein

- gegen Manipulation gesichert
- so auszugestalten, dass Beweiskraft prozessual nicht in Frage gestellt werden kann
- Erfassung muss unmittelbar im Zusammenhang mit Arbeitsleistung erfolgen

- AG und AN stets über Beginn und Ende d. Arbeitszeit informiert
- AN können Informationen auch gegen den Willen des AG abrufen (Daten müssen etwaigen Rechtsstreit zur Verfügung stehen)
- auch BR und Aufsichtsbehörden müssen jederzeit Zugriff haben

III. Anforderungen nach der EuGH-Rspr

➤ ergänzende Anforderungen an die **Objektivität des Systems**:

- gesamte Arbeitszeit muss in irgendeiner Weise festgehalten werden (Hierzu gehört auch **mobile Tätigkeit, Home-Office**)
- Zeitpunkte müssen der Wirklichkeit entsprechen und dürfen nicht auf einer subjektiven Einschätzung beruhen
- Dokumentation muss so erfolgen, dass der AN im Prozess keiner weiteren Beweismittels als der erfassten Arbeitszeit bedarf
- Aufzeichnung durch das System muss AN und AG gleichermaßen bekannt sein
- die Erfassung kann **NICHT** auf den AN übertragen werden, wenn das dazu führt, dass der AG dann über Beginn und Ende der Arbeitszeit nicht informiert wird

❖ **ein objektives System soll nach Auffassung des EuGH beiden Seiten ermöglichen, jederzeit festzustellen, dass die Rechte aus der Richtlinie gewahrt werden**

IV.

Besondere Problemfelder

IV. Besondere Problemfelder

- Klarstellung durch EuGH-Rspr.
 - für ordnungsgemäße Aufzeichnung der Arbeitszeit ist AG verantwortlich
 - das Gesetz legt nicht fest, dass der AG Aufzeichnungspflicht persönlich zu erbringen hat
- nach h.M. ist der Arbeitgeber Hauptverantwortlicher
 - **BAG: der AG kann die Pflicht zur Zeiterfassung auf den AN delegieren**
 - der AG muss regelmäßig kontrollieren, ob der AN seine Arbeitszeit auch tatsächlich und korrekt aufzeichnet (Überwachungs- und Kontrollpflicht des AG)

IV. Besondere Problemfelder

1. „Zettel und Stift-Verfahren“

= händischer Stundenzettel, der vom AN ausgefüllt und dem AG zur Unterschrift vorgelegt wird

Probleme aufgrund Vorgaben des EuGH:

- nicht „objektiv“ → die Arbeitszeiterfassung basiert auf der subjektiven Einschätzung desjenigen, der den Zettel ausfüllt
- nicht „verlässlich“ → der EuGH wird im Grundsatz wohl ein möglichst manipulationssicheres System verlangen
- u.U. nicht „zugänglich“ → im Grundsatz verlangt der EuGH, dass der AG, der AN, der Betriebsrat und die Aufsichtsbehörde jederzeit Zugriff haben

1. „Zettel und Stift-Verfahren“

BAG sieht hier ggf. keine grundsätzliche Probleme

- „Die unionsrechtlich vorgegebene Verpflichtung des Arbeitgebers, ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Messung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden einzuführen, ist nicht zwingend auf eine elektronische Zeiterfassung gerichtet. Vielmehr können beispielsweise - je nach Tätigkeit und Unternehmen - Aufzeichnungen in Papierform genügen.“

→ Fazit: eine händische Zeiterfassung gem. BAG grundsätzlich zulässig

1. „Zettel und Stift-Verfahren“

- **nach BAG ist eine händische Zeiterfassung wohl grundsätzlich zulässig, solange sie zugänglich ist**
- Für wen muss sie zugänglich sein?
 - da mit der Aufzeichnungspflicht letztendlich Arbeitnehmerschutzrecht umgesetzt wird, spricht vieles dafür, dass die Aufzeichnung Arbeitnehmern und der Arbeitnehmervertretung zugänglich sein muss

2. Homeoffice / mobile Arbeit (vgl. oben Punkte 1)

- grds. ist eine händische Zeiterfassung durch den AN bei der Arbeit im Homeoffice oder bei der mobilen Arbeit zulässig
- sofern die Möglichkeit eines elektronischen oder technischen Zeiterfassungssystems besteht (Bsp. Login in ein elektronisches System, App zur Zeiterfassung), ist dieses zu nutzen
- BAG: „Es ist auch nicht ausgeschlossen, die Aufzeichnung der betreffenden Zeiten an die Arbeitnehmer zu delegieren“ (Rn. 65).
- das Kostenargument (Anschaffung / Unterhaltung eines Zeiterfassungssystems) allein ist laut EuGH kein Ablehnungsgrund
 - Mehrkosten sind wegen Ziel der EU-Richtlinie (Schutz des AN) nachrangig
 - die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Standards darf nicht rein wirtschaftlichen Erwägungen untergeordnet werden

3. Ständige Erreichbarkeit

= Erfordernis, dass der AN jederzeit z.B. auf E-Mails reagieren muss

- im Bezug auf das deutsche Recht wird bereits diskutiert, ob es einer Reform des ArbZG bedarf

Problem:

- § 5 Abs. 1 ArbZG (und Art. 3 Arbeitszeitrichtlinie) setzt grds. die Einhaltung einer ununterbrochenen Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen von mind. 11 Stunden voraus
- d.h. nach jeder Unterbrechung (auch wenn nur 5 Minuten) müssten erneut 11 Stunden zusammenhängende Ruhezeit gewährt werden
- in der bisherigen Praxis werden solche Kurzzeitunterbrechungen häufig nicht erfasst

4. Vertrauensarbeitszeit

= wenn AN die Arbeitszeit eigenverantwortlich organisiert (insb. wann er arbeitet)

- AG muss auch bei einer Vertrauensarbeitszeit-Vereinbarung seine arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen erfüllen
- d.h. der AG ist weiterhin verpflichtet dafür zu sorgen, dass der AN die Regeln des ArbZG einhält (insb. Mindestruhezeit, Höchstarbeitszeit, Arbeitszeiterfassung nach § 16 Abs. 2), d.h. der AG ist nicht befugt, die Arbeitszeit gar nicht zu überwachen oder die Einhaltung des Arbeitszeitrechts auf AN zu delegieren

Fazit: Vertrauensarbeitszeit in der häufig bisher praktizierten Form nach der EuGH-Rspr. wohl rechtswidrig

5. Leitende Angestellte

- Fraglich ist, ob die Pflicht zur Zeiterfassung auch für leitende Angestellte i. S. v. § 5 Abs. 3 BetrVG gilt, auf die das ArbZG infolge der Regelung des § 18 Abs. 1 Nr. 1 Alt.1 ArbZG derzeit keine Anwendung findet und für die die Arbeitszeit-RL in Art. 17 eine Ausnahme zulässt

V. Fazit

1. Bedeutung der neuen EuGH/BAG-Rspr. für den Arbeitgeber

- der AG ist dazu verpflichtet, die gesamte tatsächliche Arbeitszeit mittels eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems zu erfassen
- kein Aktionismus erforderlich
wichtig ist, Verstöße gegen § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG sind keine Ordnungswidrigkeit
→ es drohen damit zumindest keine Bußgelder, wenn AG nicht sofort ein Arbeitszeiterfassungssystem einführen
- im Koalitionsvertrag wurde mit Blick auf die EuGH-Entscheidung eine Überprüfung der Rechtslage angekündigt

V. Fazit

2. Bedeutung der BAG Rspr. für Betriebs- und Personalräte

- die bei der Erfüllung der Pflicht des AG zur Arbeitszeiterfassung nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG bestehenden Spielräume sind
 - solange und soweit der Gesetzgeber sie nicht ausgefüllt hat –
- von den Betriebsparteien oder einer Einigungsstelle im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG durch entsprechende Regelungen auszugestalten



Fragen?



WIRLITSCH

KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT



Bruder-Klaus-Straße 54
78467 Konstanz



Königstraße 80
70173 Stuttgart