

„Alle Arbeitszeiten sind ab sofort zu erfassen“

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat Mitte September 2022 entschieden, dass Arbeitgeber aufgrund der Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes verpflichtet sind, die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden zu erfassen. Fachanwältin Linda Pouyadou erklärt die Folgen für Unternehmen.



BSW: Was bedeutet die Entscheidung des BAG für die Praxis? Gilt die Entscheidung auch für Vertrauensarbeitszeit und flexible Modelle?

LINDA POUYADOU: Das BAG leitet aus § 3 ArbSchG eine Verpflichtung für Arbeitgeber ab, „... ein System zur Erfassung der von ihren Arbeitnehmern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzuführen, das Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeit einschließlich der Überstunden umfasst.“ Es geht darum, die gesetzlich vorgesehene Höchstarbeitszeit und die Ruhezeiten sicherzustellen, sodass die Arbeitszeiterfassung auch Pausen umfassen muss. Das BAG stellt klar, dass Sonderregelungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen möglich sind, diese müssten allerdings gesetzlich festgelegt werden. Nachdem es im Grundsatz um europäisches Recht geht,

gilt auch der sogenannte „europäische Arbeitnehmerbegriff“, wozu auch Fremdgeschäftsführer zählen. Sogar

Linda Pouyadou,
Fachanwältin für Arbeitsrecht,
HSK – Kanzlei für Arbeitsrecht und
Wirtschaftsrecht,
Augsburg

für diese besteht nach derzeitiger Rechtslage daher eine Erfassungspflicht.

Gibt es auch Ausnahmen?

Es bleibt nun also zu hoffen, dass der Gesetzgeber alsbald tätig wird und klare Regelungen verankert. So lange dies nicht der Fall ist, muss derzeit von einer vollumfänglichen Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung ausgegangen werden, auch wenn mit den Mitarbeitenden Vertrauensarbeitszeit oder Ähnliches vereinbart ist. Vertrauensarbeitszeit bedeutet in der Praxis ja lediglich, dass die Arbeitnehmern Beginn und Ende der Arbeitszeit selbst festlegen. Dies bleibt unabhängig von der Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung weiterhin möglich.

Besteht sofortiger Handlungsbedarf?

Ja, da das BAG die Verpflichtung aus bereits geltenden Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes herleitet, gibt es keinerlei Übergangsfrist. Es gilt also, dass alle Arbeitszeiten aller Beschäftigten ab sofort zu erfassen sind.

Welche Vorgaben müssen Zeiterfassungssysteme erfüllen?

Der Arbeitgeber muss dafür Sorge tragen, dass er zum einen ein System zur Verfü-

gung stellt, das es ermöglicht, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Überstunden zu erfassen und darüber hinaus auch sicherstellen, dass das System auch verwendet wird. Dass die Arbeitszeit zwingend elektronisch zu erfassen ist, geht aus der Entscheidung nicht hervor. Auch eine händische Arbeitszeiterfassung in Papierform ist zulässig, so lange aus ihr verlässlich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Überstunden hervorgehen. Das BAG stellt klar, dass dem Gesetzgeber ein Gestaltungsspielraum hinsichtlich des „Wie“ der Arbeitszeiterfassung zusteht, von dem dieser bislang allerdings keinen Gebrauch gemacht hat.

Was passiert, wenn keine Arbeitszeit erfasst wird? Drohen dann Geldbußen?

Ein Verstoß gegen das Arbeitsschutzgesetz ist nicht unmittelbar mit einer Geldstrafe belegt. Allerdings können die zur Überprüfung der Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes zuständigen Behörden die Betriebe verpflichten, Arbeitszeiterfassungen vorzunehmen. Kommt der Betrieb dieser Anordnung nicht nach, drohen Geldbußen.

[schwaben.ihk.de](https://www.schwaben.ihk.de), Nr. 5630382

Das ändert sich ab 2023

Neues Jahr, neue Vorschriften. 2023 bringt für Unternehmen und ihre Mitarbeitenden sowie Kunden zahlreiche Änderungen mit sich. Die wichtigsten Änderungen zu den Themen Preisbremsen für Strom- und Gas, digitale Krankmeldung, Mehrweg-Alternative in der Gastronomie, neue Midijob-Grenze, mehr Schutz für Whistleblower, Umsatzsteuererleichterung für Gastronomie und mehr Spielraum beim Insolvenzrecht haben wir für Sie online zusammengestellt.

[ihk.de/schwaben](https://www.ihk.de/schwaben), Nr. 5672682