

Pflicht des Arbeitgebers zur Zeiterfassung

Nach dem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 13.09.2022 (BAG, Beschluß vom 13.09.2022, 1 ABR 22/21) zur Frage der Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung ist bei vielen Arbeitgebern die Verunsicherung groß, ob man denn nun unbedingt und sofort die Arbeitszeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfassen müsse und wenn ja, auf welche Weise.

In dem Verfahren, das das Bundesarbeitsgericht zu entscheiden hatte, stritten der Betriebsrat und der Arbeitgeber über Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach Paragraph 87 Betriebsverfassungsgesetz. Der antragstellende Betriebsrat behauptete, ein Initiativrecht auf Errichtung eines elektronischen Zeiterfassungssystems zu haben. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Auffassung zurückgewiesen. Die Begründung einer Pflicht zur Arbeitszeiterfassung sei nämlich bereits durch Auslegung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz vorhanden. Nach dem Wortlaut der Norm habe der Arbeitgeber für die „geeignete Organisation“ zu sorgen und die „erforderlichen Mittel“ bereitzustellen. Daraus ergebe sich auch die Pflicht zur Erfassung der geleisteten Arbeitszeit, die nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts dem Gesundheitsschutz und damit dem Arbeitsschutzgesetz diene. Dem stehe auch das Arbeitszeitgesetz mit der Regelung des § 16 Abs. 2 nicht entgegen, da beide Regelungen nebeneinander gelten. Es bleibe aber möglich, dass Arbeitgeber die Aufzeichnung der betreffenden Arbeitszeiten an ihre Arbeitnehmer delegieren. Arbeitgeber dürften sich aber nicht darauf beschränken, ein System zur „freigestellten Nutzung“ zur Verfügung zu stellen. Es müsse auch genutzt werden. Vertrauensarbeitszeit in dem Sinne, dass Arbeitnehmer Umfang der Arbeitszeit im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes selbst bestimmen, bleibe damit weiterhin möglich. Die Arbeitszeiten seien aber eben aufzuzeichnen!

Besteht für Arbeitgeber, die noch keine Zeiterfassung eingeführt haben, nun sofortiger Handlungsbedarf? Dazu muss man zunächst einmal wissen, dass der Beschluss des Bundesarbeitsgerichts kein Gesetz, sondern eine Einzelfallentscheidung ist. Weder bindet dieser Beschluß andere, nicht an dem konkreten Verfahren beteiligte Parteien, noch Behörden wie zum Beispiel die Arbeitsschutzbehörden. Der Beschluß mag zwar in Streitfällen von der Arbeitsgerichtsbarkeit und Behörden herangezogen werden. Diese Streitfälle muß es aber erstmal geben. Die für Anordnungen der Arbeitsschutzbehörden zuständigen Verwaltungsgerichte können dabei möglicherweise ganz anders entscheiden, als das BAG,

zumal sich bereits namhafte Stimmen in der Literatur gegen die Auffassung des BAG positioniert haben. So sehen bspw. Höpfner und Schneck in ihrem Beitrag in der NZA 1/2023, 1ff. den Beschluss des BAG als „ein Mustertbeispiel unzulässiger Rechtsfortbildung“ und halten es für nicht gesichert, dass sich die Rechtsauffassung des 1. Senats des BAG auf Dauer durchsetzen wird. Die wahrscheinlichste Lösung sei eine gesetzliche Regelung, die voraussichtlich im laufenden Jahr zu erwarten ist.

Es sprechen aber auch noch weitere, rein tatsächliche Gründe gegen die sofortige Umsetzung der Arbeitszeiterfassung: Bei Unternehmen, die einen Betriebsrat haben, scheitert die sofortige Umsetzung bereits daran, dass der Betriebsrat bei der Einführung und Ausgestaltung der Zeiterfassung im Betrieb zu beteiligen ist. Aber auch nicht mitbestimmte Betriebe werden nicht dazu in der Lage sein, ein funktionierendes und praktikables Zeiterfassungssystem von heute auf morgen einzuführen und ihren Arbeitnehmern zu vermitteln. Bei alledem weiß niemand, was der Gesetzgeber, der schon länger zur Umsetzung einer entsprechenden europarechtlichen Richtlinie berufen ist, in einem bald zu erwartenden gesetzlichen Regelwerk vorschreiben wird. Offen ist, was dann zur Art der Zeiterfassung gelten wird, welche Mitarbeitergruppen einbezogen oder hiervon ausgenommen werden und wie beispielsweise mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und der Vertrauensarbeitszeit umzugehen ist. Es dürfte deshalb durchaus möglich und sinnvoll sein, die bald zu erwartende gesetzliche Regelung abzuwarten, um nicht gegebenenfalls jetzt mit der heißen Nadel eine Zeiterfassung einzuführen, die die gesetzliche Regelung nicht trifft oder diese möglicherweise sogar übererfüllt.