



Neues zur Arbeitszeiterfassung: Die aktuelle BAG-Entscheidung

ARBEITSZEIT *Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen. So das BAG in seinem aktuellen Beschluss.*

VON WOLF KLIMPE-AUERBACH UND UWE NAWROT

Bis zur Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13.9.2022¹ war durchaus umstritten, inwieweit die Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet sind, Beginn und Ende der täglich geleisteten Arbeitszeit zu dokumentieren. In seinem Beschluss führt das BAG jetzt aber folgendes aus: Die Arbeitgeber sind nicht etwa nach den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), sondern nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen. Das war für die Fachwelt doch überraschend.

GESETZ

§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG

Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

HINTERGRUND

Nicht zu entscheiden hatte das Bundesarbeitsgericht über die Frage des »Wie« der Arbeitszeiterfassung. Denn der antragstellende Betriebsrat hatte schon kein Initiativrecht zur Einführung des von ihm geforderten elektronischen Systems, mit dem die tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer erfasst werden sollte. Sobald das »Ob« schon per Gesetz vorgegeben ist, besteht bereits wegen des Gesetzesvorbehalts in § 87 Abs. 1 Hs. 1 BetrVG, dem der Vorbehalt des § 80 Abs. 1 Hs. 1 BPersVG entspricht (»soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht«), kein Mitbestimmungsrecht.

Wie begründet das Gericht seine Entscheidung?

Nach der zutreffenden Auffassung des BAG haben die Mitgliedstaaten nach Art. 3 und 5 der Arbeitszeitrichtlinie (RL 2003/88/EG) die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit jedem Arbeitnehmer innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden und innerhalb eines Siebentagezeitraums eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich einer täglichen Ruhezeit von elf Stunden gewährt wird. Diese Bestimmungen konkretisieren das in Art. 31 Abs. 2 Grundrechte-Charta verbürgte Grundrecht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten und sind daher in dessen Licht auszulegen.

► Vorgaben des EuGH

Damit die Arbeitszeitrichtlinie ihre volle Wirksamkeit entfalten kann, gehört nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu den erforderlichen Maßnahmen auch die Verpflichtung der Arbeitgeber, zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.²

► Aufzeichnen der Daten

Dabei müssen die Daten erfasst und aufgezeichnet werden. Anderenfalls wären weder die Lage der täglichen Arbeitszeit noch das Einhalten der täglichen und der wöchentlichen Höchstarbeitszeiten innerhalb des Bezugszeitraums überprüfbar.³ Auch eine Kontrolle durch die zuständigen Behörden wäre sonst nicht gewährleistet.⁴

Warum konnte das BAG nicht § 16 Abs. 2 ArbZG heranziehen?

Das BAG sieht keine Möglichkeit, diese gesetzliche Verpflichtung zur Dokumentation der täglich geleisteten Arbeitszeit mittels europarechtskonformer Auslegung des § 16 Abs. 2 ArbZG in das deutsche Arbeitsrecht zu übertragen. Denn die Vorschrift sehe lediglich vor, dass der Arbeitgeber die »über« die werktäg-

DARUM GEHT ES

1. Kein Mitbestimmungsrecht besteht beim »Ob« der Zeiterfassung.
2. Dazu ist der Arbeitgeber schon aus dem Arbeitsschutzgesetz verpflichtet.
3. Das Arbeitszeitgesetz beinhaltet in der aktuellen Fassung dagegen keine entsprechende Verpflichtung.

Der Personalrat



In unserem neuen Hörformat »... in 100 Sekunden« fassen wir das aktuelle Titelthema kurz und knapp für Sie zusammen. Scannen Sie einfach den QR-Code oder folgen Sie dem Link. <https://www.bund-verlag.de/personalrat/aktuellespr~arbeitszeiterfassung-in-100-Sekunden~.html>



¹ BAG 13.9.2022 – 1 ABR 22/21.

² EuGH 14.5.2019 – C-55/18, NZA 2019, 683 Rn. 38 ff., 60 ff.

³ EuGH 14.5.2019, a. a. O. Rn. 47, 49.

⁴ EuGH 14.5.2019, a. a. O. Rn. 57.

HINTERGRUND**Auslegung von Normen**

Zwar ist das BAG gehalten, die nationalen Rechtsnormen im Rahmen der anerkannten Methoden im Licht der europäischen Arbeitszeitrichtlinie auszu-legen, um die praktische Wirksamkeit der in einer Richtlinie vorgegebenen Rechte zu gewährleisten und der sich aus Art. 288 Abs. 3 AEUV ergebenden Verpflichtung nachzukommen. Dabei muss es sämtliche nationalen Rechtsnormen berücksichtigen und die im nationalen Recht anerkannten Auslegungsmethoden anwenden, um deren Auslegung so weit wie möglich am Wortlaut und Zweck der fraglichen Richtlinie auszurichten. Die Verpflichtung zur Verwirklichung eines Richtlinienziels dürfe aber nicht als Grundlage für eine Auslegung des nationalen Rechts »contra legem« dienen.

liche Arbeitszeit nach § 3 Satz 1 ArbZG »hin-
ausgehende« Arbeitszeit der Arbeitnehmer
aufzeichnen muss.

Eine richterliche Ausdehnung der Dokumentationspflicht mittels Erweiterung der Pflicht aus § 16 Abs. 2 ArbZG auf die täglich abgeleistete Arbeitszeit jeweils von Beginn bis zum Ende überschreite aber die Grenzen des Erlaubten und verstieße gegen das deutsche Recht.

Aber: Das Arbeitsschutzgesetz dient als Rechtsgrundlage für die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung. Das BAG schafft die vom EuGH geforderte Durchsetzung der Verpflichtung der Arbeitgeber, zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, doch noch. Dies gelingt dem Gericht durch einen Rückgriff auf § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG. Danach hat der Arbeitgeber zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach § 3 Abs. 1 ArbSchG unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten für eine »geeignete Organisation« zu sorgen und die »erforderlichen Mittel« bereitzustellen.

► Umfasst auch die Pflicht zur
Arbeitszeiterfassung

Bei unionsrechtskonformem Verständnis beinhaltet die gesetzliche Regelung auch die – grundsätzliche – Verpflichtung der Arbeitgeber, 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.

► Wille des Gesetzgebers

Als ausschlaggebend für ein solches Verständnis des § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG sieht das BAG den in den Gesetzesmaterialien ausgedrückten Willen des Gesetzgebers. Danach sollte mit dieser nationalen Vorschrift Art. 6 Abs. 1 der RL 89/391/EWG umgesetzt werden.⁵ Die Norm sieht u. a. vor, dass der Arbeitgeber die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer erforderlichen Maßnahmen einschließlich der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel

trifft. Sie beinhaltet nach der Rechtsprechung des EuGH auch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einrichtung eines objektiven, verlässlichen und zugänglichen Systems für die Erfassung sämtlicher Arbeitszeiten.⁶

► Arbeitsschutzrechtliche Organisations-
pflicht des Arbeitgebers

Zu Recht stellt das BAG darauf ab, dass der EuGH diese Auslegung nicht lediglich auf Art. 3 und 5 sowie Art. 6 Buchst. b der Richtlinie 2003/88/EG i.V.m. Art. 31 Abs. 2 Grundrechtecharta gestützt, sondern die Verpflichtung zur Einführung und Verwendung eines entsprechenden Arbeitszeiterfassungssystems im Betrieb vielmehr auch aus der in Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG verankerten allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Organisationspflicht des Arbeitgebers abgeleitet hat.

**Fazit für die Praxis der
Arbeitszeiterfassung**

Letztlich kommt das BAG zu dem Ergebnis, dass die Arbeitgeber bereits kraft Gesetzes nicht nur zur Erhebung, sondern darüber hinaus zur Einführung eines objektiven, verlässlichen und der Nachprüfung zugänglichen Systems zur Dokumentation der in ihren Betrieben geleisteten täglichen Arbeitszeiten jeweils von Beginn bis zum Ende verpflichtet sind.

Wie ein solches System auszugestalten ist, hat das BAG offengelassen und lediglich angedeutet, dass neben der elektronischen auch eine händische Erfassung und Dokumentation möglich und sogar eine Übertragung der Erfassung auf die Beschäftigten nicht ausgeschlossen sei, wenn dies denn zuverlässig und manipulationssicher erfolge. ◀



Wolf Klimpe-Auerbach,
Richter am Arbeitsgericht a.D.



Uwe Nawrot, Fachanwalt für
Arbeitsrecht, BGHP – Berger
Groß Höhmann Partnerschaft von
Rechtsanwält*innen mbB Rechts-
anwälte und Fachanwälte in Berlin
Prenzlauer Berg.

5 BT-Drs. 13/3540 S. 16.

6 EuGH 14.05.2019 a. a. O. Rn. 62.