

Kurzposition Arbeitszeiterfassung

Aufzeichnungspflichten unbürokratisch und zukunftsorientiert regeln

Die Mitgliedsstaaten der EU müssen gemäß der Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) die Arbeitgeber verpflichten, „ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.“ So hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 14. Mai 2019 entschieden (C-55/18). Bislang war man in Deutschland mehrheitlich davon ausgegangen, dass dies für deutsche Arbeitgeber erst nach einer förmlichen Gesetzesänderung gelten kann.

Überraschenderweise entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 13. September 2022 jedoch, dass die Vorgaben des EuGH auf Grundlage einer richtlinienkonformen Auslegung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) für deutsche Arbeitgeber bereits unmittelbar gelten sollen.

Beide Gerichtsentscheidungen überschreiten nach unserer Auffassung eindeutig die Grenzen der richterlichen Rechtsfortbildung und stellen einen unzulässigen Verstoß gegen den Grundsatz der Gewaltenteilung dar. Die drohenden Konsequenzen dieser Rechtsprechung sehen wir mit Besorgnis.

Die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. setzt sich dafür ein, dass auch in Zukunft eine angemessene und nicht übermäßig bürokratische Handhabung der Arbeitszeiterfassung möglich ist. Eine allzu strenge Erfassungspflicht würde nicht nur Arbeitgeber stark beeinträchtigen, sondern auch diejenigen Arbeitnehmer, die sich selbst eine flexible, unkomplizierte und unbürokratische Arbeitszeitgestaltung wünschen und deren Arbeitgeber das auch ermöglichen können. Wir fordern deshalb den Gesetzgeber zu zügigem Handeln auf. Der zukünftige Rechtsrahmen muss dabei die folgenden Aspekte und Besonderheiten berücksichtigen:

- Über die erforderliche Umsetzung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) hinaus darf es zu keinen weiteren, zusätzlichen Belastungen und Restriktionen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommen.
- Zentrale Aussage der EuGH-Rechtsprechung ist, dass die Mitgliedsstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, „ein System einzurichten, mit dem die von Arbeitnehmern geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“. Das heißt, dass die Mitarbeiter die Möglichkeit haben müssen, dieses System zu nutzen. Es ist aber kein Nutzungszwang für sie vorgesehen. Dementsprechend müssen die europäischen Vorgaben so umgesetzt werden, dass die tatsächliche Nutzung der Zeiterfassung den Arbeitnehmer überlassen bleibt. Die anderslautende Auffassung des BAG ist für den Gesetzgeber nicht bindend.

- Die Form der Arbeitszeiterfassung (schriftlich, mit Stundenzettel, per „Stechuhr“, mit App etc.) muss wie bisher vom Arbeitgeber frei wählbar sein. Die bisher bestehende Möglichkeit der Delegation der Aufzeichnungspflicht an die Arbeitnehmer („Selbstaufzeichnung“), z. B. im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit muss dabei erhalten bleiben. Es muss auch in der freien Wahl des Arbeitgebers liegen, für welche Arbeitnehmer er welche Zeiterfassung wählt, eine Pflicht für alle Arbeitnehmer bzw. bestimmte Arbeitnehmergruppen dieselbe Erfassungsmethode zu wählen, darf es nicht geben. So darf z. B. bei der Arbeitnehmerüberlassung der Entleiher nicht gezwungen werden, Zeitarbeiter in sein normales betriebliches Erfassungssystem einzubinden – dies würde unter anderem erheblichen administrativen Mehraufwand mit sich bringen und evtl. zu Kompatibilitätsproblemen mit der Zeiterfassung durch den Verleihbetrieb führen.
- Es darf keine zwingenden Regelungen zum Zeitpunkt der Erfassung geben. In vielen Konstellationen ist eine sofortige Erfassung der Arbeitszeit organisatorisch gar nicht möglich, z. B. bei Reise- und Auswärtstätigkeiten und oft auch im Homeoffice. Hier muss ein Nachtrag der Arbeitszeiten möglich sein.
- Das Urteil des EuGH gibt nur die Erfassung der täglichen Arbeitszeit vor. Die Aufzeichnung der genauen Lage von Pausen ist hierfür nicht erforderlich. Dementsprechend muss auch nach der Neuregelung die Netto-Erfassung der Arbeitszeit unter Herausrechnung der Pausen ohne Erfassung von Beginn und Ende der Pausen möglich sein, wie das ja auch im Einklang mit der Entscheidung des BAG steht. Zugleich muss es aber möglich sein, sonstige private Arbeitsunterbrechungen immer von der Arbeitszeiterfassung auszunehmen. Insoweit muss der Arbeitgeber auch die Möglichkeit haben, den Arbeitnehmern die zeitnahe, nachträgliche Korrektur von Aufzeichnungen zu ermöglichen, um private Arbeitsunterbrechungen zu erfassen.
- Der EuGH stellt Spielräume der Mitgliedsstaaten bei der Umsetzung seines Urteils fest, z. B. „unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweiligen Tätigkeitsbereiches“. Dieser Spielraum muss genutzt werden, um insbesondere Arbeitnehmer in Vertrauensarbeitszeit und mobiler Arbeit von der Zeiterfassung auszunehmen.
- Die EU-Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht Ausnahmen, wenn die Dauer der Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und/oder vorherbestimmt ist oder von den Arbeitnehmern selbst bestimmt werden kann. Diese Ausnahmemöglichkeit ist im deutschen Recht bislang nur sehr eingeschränkt für leitende Angestellte umgesetzt. Zumindest bei der Aufzeichnungspflicht muss von dieser Möglichkeit vollumfänglich Gebrauch gemacht werden.
- Die EU-Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht Ausnahmen durch Tarifverträge, soweit ein angemessener Schutz sichergestellt ist. Diese Ausnahme muss hinsichtlich der Arbeitszeiterfassung vollumfänglich umgesetzt werden, so dass tarifliche Erfassungsmodelle immer Vorrang vor dem Gesetz haben. Gleiches muss für Betriebsvereinbarungen mit

partnerschaftlich festgelegten Erfassungsmodellen festgelegt werden, zumindest im Wege einer gesetzlichen Vermutung der Rechtmäßigkeit solcher Modelle.

- Außerdem ermöglicht die EU-Arbeitszeitrichtlinie ein freiwilliges Opt-out, mit dem sich Arbeitnehmer dazu bereiterklären können, auf die Einhaltung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zu verzichten. Auch diese Möglichkeit muss im deutschen Recht zumindest insoweit umgesetzt werden, dass auf eine Erfassung der Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit mit Zustimmung der Arbeitnehmer verzichtet werden kann – es wäre dann nur die Dauer der Ruhezeiten zu erfassen.
- Bei Mitarbeitern in festen Arbeitszeitmodellen, wie z. B. Schichtarbeit muss (weiterhin) die kollektive Zeiterfassung ausreichen, d. h. für alle Mitarbeiter in einer Schicht werden Beginn und Ende gemäß der Schichtarbeitszeit einheitlich erfasst, nur bei Abweichungen (z. B. Verspätungen eines Mitarbeiters) erfolgt eine individuelle Korrektur. Eine aufwändige individuelle Erfassung der einzelnen Arbeitnehmer (mit zwangsläufig identischer Arbeitszeit) darf nicht erforderlich sein. Dasselbe muss für vergleichbare Fälle mit einheitlichen Arbeitszeiten für mehrere Arbeitnehmer gelten.
- Die bereits bestehende Bußgeldandrohung im Arbeitszeitgesetz für fahrlässige und vorsätzliche Falschaufzeichnung bzw. Nichtaufbewahrung muss im Zuge der Umsetzung beschränkt werden auf vorsätzliche Verstöße. Gerade im Zuge moderner Arbeitsformen wie z. B. Homeoffice sind die Arbeitszeiten oft der unmittelbaren Kontrolle durch den Arbeitgeber entzogen. Irrtümer und unbeabsichtigte Fehler dürfen hier nicht zulasten des Arbeitgebers gehen.

Ansprechpartner

Julius Jacoby

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-237

julius.jacoby@vbw-bayern.de

www.vbw-bayern.de

Hinweis

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.