

### Zu den Entscheidungsgründen des BAG-Beschlusses vom 13.09.2022 zur Zeiterfassungspflicht des Arbeitgebers



Sophia von Verschuer  
Tel. 030 247574-14  
vonverschuer@zenk.com

Nach der sog. Stechuhr-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019 (C-55/18) war es nur noch eine Frage der Zeit, bis auch in Deutschland das Thema „Arbeitszeiterfassung“ höchstrichterlich beurteilt werden würde. Die Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) kündigte es sodann im September dieses Jahres an:

**Arbeitgeber:innen müssen die geleistete Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer:innen dokumentieren.**

In unserer Oktober-Ausgabe von ZENK | Schlaglicht berichtete unser Partner Dr. Markus Kelber bereits ausführlich zu den Auswirkungen des BAG Beschlusses für die Praxis.

Vor einigen Tagen wurden nun auch die Entscheidungsgründe des **BAG Beschlusses vom 13.09.2022 (1 ABR 22/21)** veröffentlicht. In Ergänzung zu unserem Beitrag im Oktober stellen wir nachfolgend die wesentlichen Ergebnisse der Entscheidungsgründe vor.

Bei der Entscheidung ging es um die Frage, ob einem Betriebsrat ein Initiativrecht zur Einführung einer elektronischen Arbeitszeiterfassung zusteht. Das BAG verneint dies mit der Begründung, dass die Arbeitgeberin ohnehin gesetzlich zur Erfassung der Arbeitszeit verpflichtet sei und ein Initiativrecht des Betriebsrats damit ausgeschlossen sei. Das BAG nutzt die Gunst der Stunde und nimmt grundsätzlich zur Arbeitszeiterfassungs- und dokumentationspflicht Stellung.

Die Verpflichtung zur Arbeitszeitdokumentation leitet das BAG in unionsrechtskonformer Anwendung aus der Rahmenvorschrift des § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ab. Der Gesetzgeber hat mit dieser Norm das Ziel verfolgt, dass Arbeitgeber:innen die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer:innen erforderlichen Maßnahmen einschließlich der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel treffen.

„§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. (...)

>>

&lt;&lt;

(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 sowie

2. 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.

(3) (...)

Im Lichte des EU-Rechts erkennt das BAG in dieser Vorschrift die grundsätzliche Verpflichtung der Arbeitgeber:innen, ein System zur Erfassung der von ihren Arbeitnehmer:innen geleisteten täglichen Arbeitszeit einzuführen, welches **Beginn** und **Ende** und damit die **Dauer** der Arbeitszeit einschließlich der **Überstunden** erfasst.

Das BAG führt aus:

Das geforderte System darf sich nicht darauf beschränken, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (einschließlich der Überstunden) lediglich zu „erheben“. **Die Daten müssen überprüfbar sein und deshalb auch erfasst und aufgezeichnet (dokumentiert) werden.**

Die Pflicht zur Dokumentation beschränkt sich nicht darauf, dass die Arbeitgeber:innen ihren Arbeitnehmer:innen ein solches System zur freiwilligen Nutzung zur Verfügung stellen, das System muss tatsächlich auch zur Anwendung kommen.

&gt;&gt;

&lt;&lt;

**Das Wichtigste zusammengefasst:****Wann gilt die Verpflichtung?**

Die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung gilt ab sofort

**Wen trifft die Verpflichtung?**

Die Verpflichtung trifft alle Arbeitgeber:innen, auch diejenigen ohne Betriebsrat. Die Pflicht zur Erfassung kann an die Arbeitnehmer:innen delegiert werden. Ein Verzicht aber ist nicht möglich.

**Wessen Arbeitszeit muss erfasst werden?**

Es müssen die täglichen Arbeitszeiten von allen im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer:innen im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG aufgezeichnet werden

d.h. ausgenommen sind u.a.:

- Leitende Angestellte
- Chefärzt:innen
- Arbeitnehmer:innen, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen

Entgegen unserer Einschätzung im Oktober, wonach wir von einer Erfassungspflicht auch für leitende Angestellte und Fremdgeschäftsführer:innen ausgegangen sind, stellte das BAG in seinen Entscheidungsgründen nun klar:

„Die Pflicht eines Arbeitgebers zur Erfassung der Arbeitszeiten betrifft diejenigen Arbeitnehmer, für die der nationale Gesetzgeber nicht auf der Grundlage von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG von den Vorgaben der Art. 3, 5 und 6 Buchst. b dieser Richtlinie abgewichen ist. Der Gerichtshof hat angenommen, die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung gelte „unbeschadet von Art. 17 Abs. 1“

dieser Richtlinie (vgl. EuGH 14. Mai 2019 - C-55/18 - [CCOO] Rn. 63).

Dies bedeutet, dass sich die Arbeitszeiterfassung nicht auf Arbeitnehmer erstrecken muss, für die ein Mitgliedstaat Ausnahmen vorgesehen hat, weil die Dauer ihrer Arbeitszeit wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht bemessen und/oder vorherbestimmt ist oder von den Arbeitnehmern selbst bestimmt werden kann.“ (BAG Beschluss vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21, Rn. 56)

&gt;&gt;

&lt;&lt;

Da der deutsche Gesetzgeber mit den §§ 18 bis 21 ArbZG auf Grundlage des Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG von den Vorgaben dieser Richtlinie abgewichen ist, dürfte für die oben genannten Personengruppen eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht bestehen.

**Was muss genau erfasst werden?**

Erfasst werden muss der Beginn, das Ende und damit die Dauer der täglichen Arbeitszeit sowie die Überstunden. Eine konkrete Vorgabe zur Erfassung der Pausen macht das BAG nicht. Insoweit dürfte hier ein – im Rahmen der bekannten Regelungen aus dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) – Gestaltungsspielraum dahingehend bestehen, die Pausen nicht hinsichtlich der jeweiligen Lage konkret zu erfassen, sondern nur in der dokumentierten Arbeitszeit zeitlich als nicht vergütungspflichtige Ruhepausen abzuziehen.

**Wie muss die Arbeitszeit erfasst werden?**

Hierzu gibt es keine Vorgaben, d.h. die Erfassung ist in Papierform oder elektronisch möglich.

**Ist der Betriebsrat zu beteiligen?**

Ja, gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat der Betriebsrat ein gleichberechtigtes Mitspracherecht bei der Frage des „Wie“.

**Welche Sanktionen drohen bei Nichtbefolgung?**

Eine Sanktion (wie z. B. die Auferlegung eines Bußgeldes) bei Nichtbefolgung der Aufzeichnungspflicht ist im ArbSchG nicht normiert. Gleichwohl haben die zuständigen Behörden nach § 22 ArbSchG bestimmte Befugnisse zur Überprüfung der Einhaltung des Gesetzes.

An mehreren Stellen des Urteils verweist der BAG auf den weiterhin bestehenden Spielraum des Gesetzgebers bei der Ausgestaltung der unionsrechtlichen Arbeitszeiterfassungspflicht. Es bleibt abzuwarten, ob und wie der Gesetzgeber dies nutzt und auf die von uns bereits in der Oktober-Ausgabe von ZENK | Schlaglicht aufgeworfenen und weiterhin offenen Fragen reagiert.

**IMPRESSUM**

Copyright © ZENK Rechtsanwälte Partnerschaft mbB  
Weiterverbreitung der Inhalte nur unter Angabe der Quelle.  
Alle Rechte vorbehalten. [www.zenk.com](http://www.zenk.com)

Verantwortlich: Sophia von Verschuer

**ZENK | HAMBURG**  
Neuer Wall 25 / Schleusenbrücke 1  
20354 Hamburg  
Tel +49 40 22664-0  
Fax +49 40 2201805  
[hamburg@zenk.com](mailto:hamburg@zenk.com)

**ZENK | BERLIN**  
Reinhardtstraße 29  
10117 Berlin  
Tel +49 30 247574-0  
Fax +49 30 2424555  
[berlin@zenk.com](mailto:berlin@zenk.com)