

Evangelische Landeskirche in Baden  
Evangelischer Oberkirchenrat  
Rechtsreferat / Bereich Arbeitsrecht  
Blumenstraße 1-7,  
76133 Karlsruhe  
Datum: 20.12.2022

Diakonisches Werk der Evangelischen  
Landeskirche in Baden e. V.  
Justitiariat  
Vorholzstraße 3  
76137 Karlsruhe

## Betreff: Arbeitszeiterfassung - BAG-Urteil vom 13.09.2022

Wie Sie sicherlich aus der Presse erfahren haben, hat das Bundesarbeitsgericht am 13. September 2022 (Az.: 1 ABR 22/21) entschieden, dass in Deutschland die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist.

Inzwischen sind die Urteilsgründe veröffentlicht, siehe Anlage sowie abrufbar unter <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-abr-22-21/>

### A) Wesentliche Aussagen des Urteils

Arbeitgebende sind kraft Gesetzes, konkret aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG (nach unionsrechtskonformem Verständnis), **verpflichtet**, ein System einzuführen, mit dem **Beginn und Ende** und damit die Dauer **der Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden** in ihrem gemeinsamen Betrieb **erfasst** und damit **aufgezeichnet** werden. Das System muss „objektiv, verlässlich und zugänglich“ sein.

Die Pflicht beschränkt sich nicht darauf, dass Arbeitgebende den Mitarbeitenden ein solches System zur freigestellten Nutzung zur Verfügung stellen, sondern sie **müssen hiervon auch tatsächlich Gebrauch machen und es damit verwenden**.

Weiterführende gesetzliche Regelungen fehlen bislang. Solange vom Gesetzgeber (noch) keine konkretisierenden Regelungen getroffen wurden, besteht **ein Spielraum, in dessen Rahmen u.a. die „Form“ dieses Systems festzulegen ist**. Bei ihrer Auswahl sind vor allem die Besonderheiten der jeweils betroffenen Tätigkeitsbereiche der Mitarbeitenden und die Eigenheiten des Unternehmens - insbesondere seine Größe - zu berücksichtigen. **Die Arbeitszeiterfassung muss nicht ausnahmslos und zwingend elektronisch erfolgen. Vielmehr können beispielsweise - je nach Tätigkeit und Unternehmen - auch Aufzeichnungen in Papierform genügen**.

Zudem ist es, auch wenn die Einrichtung und das Vorhalten eines solchen Systems dem Arbeitgebenden obliegt, nach den unionsrechtlichen Maßgaben **nicht ausgeschlossen, die Aufzeichnung der betreffenden Zeiten als solche an die Mitarbeitenden zu delegieren**.

Bei der Auswahl und der näheren Ausgestaltung des jeweiligen Arbeitszeiterfassungssystems ist jedoch zu beachten, dass die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden bei der Arbeit Zielsetzungen darstellen, die **keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen**.

Solange (und soweit) der Gesetzgeber den ihm zustehenden Spielraum bei der Ausgestaltung der unionsrechtlichen Arbeitszeiterfassungspflicht nicht ausgeübt hat, können die **Betriebsparteien** entsprechende Regelungen treffen. Ihnen kommt insbesondere ein **Gestaltungsspielraum** dahingehend zu, **in welcher Art und Weise** - ggf. differenziert nach der Art der ausgeübten Tätigkeiten - die Erfassung von Beginn und Ende der Arbeitszeit im Betrieb zu erfolgen hat. Der Anspruch der MAV auf Mitbestimmung ergibt sich hierbei aus § 40 lit. b MVG-Baden.

Ebenfalls ungeklärt ist die Frage nach einer Aufbewahrungsfrist für die Arbeitszeiterfassung. Aus dem Arbeitsschutzgesetz selbst ergibt sich dazu nichts. Es empfiehlt sich analog zu § 16 Abs. 2 Satz 2 ArbZG eine Frist von mindestens 2 Jahren einzuhalten. Dies ergibt sich auch aus rein praktischen Erwägungen, da die Arbeitszeiterfassung und Überstundenerfassung mit demselben System erfolgen dürfte.

#### B) Gibt es Ausnahmen von der Aufzeichnungspflicht?

Ob die Pflicht zur Zeiterfassung auch für Mitarbeitende und Personen gilt, die § 18 Abs. 1 ArbZG aus dem Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes ausklammert, ist nicht geklärt. Das BAG hat bisher nicht entschieden, inwieweit die Vorschriften der §§ 18 bis 21 ArbZG mit dem unionsrechtlichen Erfordernis einer tatsächlichen Arbeitszeiterfassung vereinbar sind. (vgl. Rn 56 f. des Urteils)

#### C) Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Aufzeichnungspflicht

Bei Verstößen drohen keine unmittelbaren Geldbußen. Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung resultiert aus § 3 ArbSchG, Verstöße hiergegen sind nicht nach § 25 ArbSchG bußgeldbewehrt. Es bedürfte zunächst einer vollziehbaren Anordnung durch die zuständige Behörde (§ 22 Abs. 3 ArbSchG), deren Verletzung dann bußgeldbewehrt ist.

#### D) Fazit

Im Ergebnis sollten Maßnahmen zur Umsetzung einer Arbeitszeiterfassung gemeinsam mit der Mitarbeitendenvertretung in Angriff genommen werden, auch wenn erwartet werden kann, dass viele konkreten Inhalte noch vom Gesetzgeber näher vorgeschrieben werden. Soweit bereits ein System zur Arbeitszeiterfassung eingeführt ist, muss vorerst nichts weiter veranlasst werden.