

Allgemeine Pflicht zur Zeiterfassung: Das BAG überholt den Gesetzgeber!

Categories : [Arbeitsrecht](#)

Tagged as : [1 ABR 22/21](#), [Arbeitsschutzgesetz](#), [Arbeitszeiterfassung](#)

Date : 21. September 2022



Plötzlich ist es höchstrichterlich entschieden: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 13.9.2022 – [Az. 1 ABR 22/21](#) – festgestellt, dass Arbeitgeber in Deutschland gesetzlich verpflichtet sind, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen. Dies folge aus „unionsrechtskonformer Auslegung“ einer allgemein formulierten Arbeitgeberpflicht aus [§ 2 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG](#), nach der Arbeitgeber im Rahmen erforderlicher Maßnahmen des Arbeitsschutzes verpflichtet sind,

„für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen“.

Den deutschen Gesetzgeber hat die Nachricht auf dem falschen Fuß erwischt: Schon im Mai 2019 hatte nämlich der EuGH ([C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras ./ Deutsche Bank SAE](#)) die EU-Mitgliedstaaten verpflichtet, eine [allgemeine Zeiterfassungspflicht](#) für die tägliche Arbeitszeit aller Arbeitnehmer einzuführen. Bis dato ist der deutsche Gesetzgeber dieser Pflicht aber nicht nachgekommen. Nach wie vor gibt es eine ausdrückliche generelle gesetzliche Regelung zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten nur für Überstunden und Sonntagsarbeit.

Klage rückt Zeiterfassung erneut in den Fokus

Geklagt hatte der Betriebsrat einer Pflegeeinrichtung, der ein Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems durchsetzen wollte. Ein solches Mitbestimmungsrecht ist allerdings ausgeschlossen, soweit es eine gesetzliche oder tarifliche Regelung hierfür gibt. Und genau dies stellte das BAG hier laut seiner Pressemitteilung fest: Es gebe ohnehin schon eine gesetzliche Pflicht zur

Was folgt aus dem Urteil?

Die Frage ist nun: Wie weitreichend wirkt dieser Urteilsspruch? Zu dem unter Vorsitz der Präsidentin des BAG, Inken Gallner, verkündeten Urteil liegt noch keine schriftliche Begründung vor. Die Pressemitteilung bezieht sich mit seiner unionsrechtskonformen Auslegung auf das vorgenannte EuGH-Urteil aus dem Mai 2019. Dies verlangte allerdings weder die Einführung einer „Stechuhr“ noch eine elektronische Zeiterfassung, wie sie der Betriebsrat im vorliegenden Fall durchsetzen wollte – sondern nur, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten, ein *„objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“*. Wie die Zeiterfassungspflicht genau aussehen soll und welche denkbaren Systeme anerkannt werden, überließ der EuGH dem nationalen Gesetzgeber zur Regelung, der davon noch keinen Gebrauch gemacht hat. Auch das BAG liefert bisher keine weitere Konkretisierung. Daher herrscht nun seit Urteilsverkündung große Verunsicherung: Kann die klassische Vertrauensarbeitszeit als flexibles Arbeitszeitmodell, wie im Koalitionsvertrag vorgesehen, noch fortbestehen? Wie soll eine solche Zeiterfassung für Mitarbeitende im Home-Office umgesetzt werden? Gilt die Verpflichtung zur Zeiterfassung wirklich für alle Bereiche oder sind Ausnahmen vorstellbar? Was müssen Arbeitgeber jetzt konkret tun?

Fazit

Wie genau ein Zeiterfassungssystem aussehen soll, kann daher aktuell mangels klarer Vorgaben nicht beantwortet werden. Bevor Arbeitgeber nun handeln, muss der Gesetzgeber der seit Mai 2019 bestehenden Aufgabe nachkommen und endlich eine gesetzliche Grundlage schaffen, auch um die europarechtlichen Gestaltungsspielräume zu nutzen und zu konkretisieren. Denn diese Aufgabe kann auch das höchste Arbeitsgericht dem Gesetzgeber nicht abnehmen.

Ansprechpartner*innen: [Dr. Jost Eder](#)/[Bernd Günter](#)/[Julia Scheidt](#)