

Neues vom Gesetzgeber

Arbeitszeiterfassung – (k)eine Antwort aus Berlin

Über das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 13. September 2022, das auf Grundlage von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG eine Verpflichtung der Arbeitgeber zur Schaffung eines Systems zur Erfassung der Arbeitszeiten annimmt, hatten wir bereits in unserem letzten Newsletter berichtet. Um auf die Unsicherheit der Praxis zu reagieren, hat das zuständige Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS, am 28. September 2022 ein FAQ veröffentlicht.

Grundlegend neue Erkenntnisse, die über unsere erste Darstellung des Urteils und seiner Konsequenzen im letzten Newsletter hinausgingen, ergeben sich aus den FAQ nicht. Eine Revision oder Ergänzung unserer Ausführungen ist nicht erforderlich. Wir möchten die wichtigsten Antworten des BMAS dennoch für sie aufbereiten, da sie die derzeit kraft Autorität wichtigste Zusammenfassung der derzeit geltenden Pflichten sind.

Wichtigste Erkenntnis aus den FAQ ist, dass auch aus Sicht des BMAS die Aufzeichnung lediglich der Mehrarbeit nach § 16 Abs. 2 ArbZG nicht mehr ausreicht. Der Arbeitgeber sei verpflichtet, die ganze Arbeitszeit aufzuzeichnen. Das Ministerium stellt auch klar, dass diese Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung bereits jetzt geltendes Recht ist.

Zum genauen Inhalt der Aufzeichnungspflicht ist auch das Ministerium derzeit auf Vermutungen angewiesen. Auf die Frage, was der Arbeitgeber genau erfassen müsse, wird ausgeführt:

„Festlegungen zum Inhalt der Arbeitszeitdokumentation sind noch nicht getroffen worden. Aber: Um die Einhaltung der Höchstarbeitszeit sowie der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten wirksam gewährleisten zu können, muss der Arbeitgeber Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jeder Arbeitnehmerin bzw. jedes Arbeitnehmers aufzeichnen.“

Aus unserer Sicht wäre es auch erforderlich, die Pausenzeiten zu erfassen, da auch die Pausen zu den wichtigen arbeitsschutzrechtlichen Regelungen im Arbeitszeitgesetz gehören.

Zur Art der Arbeitszeiterfassung bestätigt das BMAS, dass keine Formvorschriften bestehen, so dass auch handschriftliche Eigenaufzeichnungen der Arbeitnehmer ausreichen – wobei das Ministerium sich die kleine Hintertür lässt, dass das „nach Auffassung des BMAS“ gelte.

Ungewöhnlich für FAQ ist, dass Fragen aufgeworfen, aber nicht beantwortet werden. Das betrifft die vom Ministerium richtig gestellte Frage, wann die Arbeitszeiterfassung eigentlich zu erfolgen hat. Hier bleiben die FAQ eine Antwort schuldig. Zu überlegen wäre hier, ob die Frist aus § 17 Abs. 1 S. 1 MiLoG – Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit sind spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen – entsprechend angewandt werden kann. Da allerdings die Aufzeichnungen nach § 17 MiLoG einem anderen Zwecken dienen als die Arbeitszeitaufzeichnungen nach ArbZG und ArbSchG, wäre es hier aus unserer Sicht sicherer, sich nicht auf die Wochenfrist zu verlassen, sondern die Arbeitszeiten tatsächlich täglich zu erfassen.

Auch zum viel diskutierten Thema „Vertrauensarbeitszeit“ nimmt das Ministerium Stellung: Die Vertrauensarbeitszeit werde durch die eigenverantwortliche Entscheidung des Arbeitnehmers über die Lage (also Beginn und Ende) der Arbeitszeit geprägt. Eine Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeit stehe einer solchen Vereinbarung nicht im Wege.

Die Frage, die die Praxis am meisten interessiert, ist natürlich, wann eine gesetzgeberische Konkretisierung der Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung erfolgt. Hier erwähnen die FAQ, dass das BMAS plane, im nächsten Jahr „einen neuen Rechtsrahmen für mobiles Arbeiten“ vorzulegen. Zu weiteren Konsequenzen verweist das Ministerium auf eine Prüfung der im Detail noch nicht veröffentlichten Entscheidungsgründe. Danach werde das BMAS Vorschläge für die Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung machen. Die Erfahrung zeigt, dass solche Prüfungen beim Ministerium sehr gründlich durchgeführt werden und daher auch recht langwierig werden können: Die Prüfung, welche Konsequenzen die grundlegende Entscheidung des EuGH zur Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung hat, dauert seit dem 14.05.2019 noch an.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Christina Esser
+49 (0) 221 65065-129
christina.esser@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de