

Neues aus der Rechtsprechung

VG Hamburg: Pflicht zur Arbeitszeiterfassung aus § 3 ArbSchG ist schon jetzt behördlich durchsetzbar

Aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG folgt eine Pflicht von Arbeitgebern, ein System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen. Diese ist auf der Grundlage von § 22 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 ArbSchG auch öffentlich-rechtlich durchsetzbar. Einer weiteren gesetzlichen Umsetzung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung durch den deutschen Gesetzgeber bedarf es nicht (VG Hamburg, Urteil vom 28.8.2024, Az. 15 K 964/24).

Der Sachverhalt

Die Klägerin ist ein Handelsunternehmen. Die Arbeitszeiten werden bei der Klägerin bis zur Teamleiterenebene arbeitstäglich erfasst; Führungskräfte arbeiten im Rahmen einer Vertrauensarbeitszeit ohne Zeiterfassung.

Im Jahr 2023 kam es zu einer anonymen Beschwerde bei der Freien und Hansestadt Hamburg, wonach bei der Klägerin regelmäßig sonntags gearbeitet werde und es zu Verstößen bei der täglichen Arbeitszeit komme.

Die Stadt nahm eine Betriebsbesichtigung vor. Sie erließ daraufhin unter Verweis auf festgestellte Mängel einen Bescheid, der unter anderem folgende Anordnungen enthielt:

„7. Senden Sie mir die Arbeitszeitaufzeichnungen Ihrer Beschäftigten für diesen Standort für die Monate [...] zu. (§ 17 ArbZG)

8. Stellen Sie sicher, dass zukünftig die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten aller Ihrer Beschäftigten nachvollziehbar aufgezeichnet werden. Aus den Aufzeichnungen müssen mindestens der tägliche Arbeitsbeginn, das Arbeitsende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit hervorgehen (vgl. BAG-Beschluss vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21). [...]“

Die Klage richtete sich zuletzt im Wesentlichen noch gegen diese Anordnungen.

Die Entscheidung

Das VG Hamburg stellt fest, dass der angefochtene Bescheid rechtmäßig ist und die Klägerin dadurch nicht in ihren Rechten verletzt ist.

Zunächst begründet das VG Hamburg die Rechtmäßigkeit der Anordnung in Ziff. 7 des Bescheids. Rechtsgrundlage sei § 17 Abs. 4 ArbZG, die Behörde könne demnach die für die Durchführung des ArbZG erforderlichen Auskünfte verlangen und die Vorlage von Arbeitszeitnachweisen anordnen. Die konkrete Gefahr eines Verstoßes sei nicht erforderlich; es genüge, dass die Aufsichtsbehörde einen berechtigten Anlass hatte, zu prüfen, ob ein Arbeitgeber die Arbeitszeitvorschriften einhält. Dies sei hier aufgrund der anonymen Beschwerde der Fall. Im Rahmen der Ermessensausübung zu berücksichtigende schutzwürdige Interessen der Klägerin seien nicht ersichtlich.

Auch die Anordnung in Ziff. 8 des Bescheids sei rechtmäßig. Sie könne auf § 22 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 ArbSchG gestützt werden. Diese Generalklausel sieht vor, dass die zuständige Behörde im Einzelfall anordnen kann, welche Maßnahmen der Arbeitgeber zur Erfüllung der Pflichten zu treffen hat, die sich aus dem Arbeitsschutzgesetz ergeben. Auf eine im konkreten Fall vorliegende Gefahr komme es dabei nicht an. Voraussetzung sei lediglich das Bestehen einer entsprechenden gesetzlichen Pflicht aus dem ArbSchG sowie eine ordnungsgemäße Ermessensausübung. Beides sei hier erfüllt. Die Klägerin verletze ihre Dokumentationspflicht aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG. Arbeitgeber müssten danach ein System einführen, mit dem Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Überstunden erfasst werden.

Die aus § 3 ArbSchG folgende Pflicht bedürfe keiner weiteren Ausgestaltung durch den Gesetzgeber. Auf (eventuell geplante) Regelungen zur Ausgestaltung auf betrieblicher Ebene – insbesondere Betriebsvereinbarungen – komme es nicht an.

Folgen für die Praxis

Es handelt sich – soweit ersichtlich – um die erste verwaltungsgerichtliche Entscheidung zur Durchsetzung der durch das BAG im Beschluss vom 13.09.2022 (Az. 1 ABR 22/21) entwickelten arbeitschutzrechtlichen Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeit. Die Entscheidung zeigt, dass der Verfolgungsdruck für Unternehmen,

die bisher keine oder keine vollständige Zeiterfassung für ihre Arbeitnehmer eingeführt haben, steigt. Dies war angesichts der im Ergebnis klaren Aussage des 1. Senats des BAG sowie des nur schleppend vorankommenden Gesetzgebungsprozesses absehbar.

Eine eigene Auseinandersetzung mit § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG und den sich daraus ergebenden Pflichten leistet das VG Hamburg nicht. Es zitiert lediglich die im Ergebnis nicht überzeugende Entscheidung des BAG.

Arbeitgeber, die einer vollziehbaren Anordnung der zuständigen Behörde nicht nachkommen, können sich gemäß § 25 ArbSchG einer Geldbuße bis 30.000 € ausgesetzt sehen.

Eine unmittelbare Ahndung des Verzichts auf eine Arbeitszeiterfassung durch Bußgeld ohne den vorherigen Erlass von Anordnungen ist einstweilen gleichwohl nicht zu befürchten. Das Gesetz lässt dies nicht zu.

Es bleibt abzuwarten, für welche Beschäftigtengruppen die Behörden die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung durchsetzen werden. Teilweise sehen ministerielle Erlasse unter Verweis auf § 18 ArbZG vor, dass leitende Angestellte nicht von der Dokumentationspflicht erfasst sind. Eine entsprechende Einschränkung lässt sich dem Gesetz jedoch nicht direkt entnehmen.



Unser Team Arbeitsrecht



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



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



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



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



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



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



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
+49 221 65065-129
baris.guezel@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