Bundesarbeitsgerichts verpflichtet Firmen, die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter systematisch zu erfassen.

Description

Was hat das Gericht entschieden?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat diese Woche in einem Grundsatzurteil klargestellt, dass eine generelle Pflicht besteht, die Arbeitszeit zu erfassen. Das BAG beruft sich dabei auf ein bereits im Mai 2019 gefÃ¤lltes Urteil des EuropÃ¤ischen Gerichtshofs (EuGH). Schon vor drei Jahren hatte dieser im sogenannten Stechuhr-Urteil die Mitgliedsstaaten in die Pflicht genommen, ein System zur Arbeitszeiterfassung einzufÃ¼hren. Nach dem EuGH-Urteil ist in Deutschland aber zunÃ¤chst einmal nichts passiert, das Bundesarbeitsgericht ist mit der neuerlichen Entscheidung nun vorangeprescht.

Welche Regeln gelten bereits?

In Deutschland sind Unternehmen bisher nicht gesetzlich verpflichtet, die genauen Arbeitszeiten ihrer Arbeitnehmer zu dokumentieren. Doch es gibt Ausnahmen, etwa fÃ¼r bestimmte Berufsgruppen oder Branchen. So mÃ¼ssen geringfÃ¼gig BeschÃ¤ftigte nach dem Mindestlohngesetz ihre

Arbeitszeiten aufzeichnen. Und auch in Branchen wie dem Baugewerbe oder in der Gastronomie werden bereits Arbeitszeiten erfasst, um Schwarzarbeit zu verhindern.DarÃ¼ber hinaus muss die Arbeitszeit von Arbeitnehmern dokumentiert werden, die an Sonn- und Feiertagen arbeiten oder die Ã?berstunden machen â?? also mehr als acht oder in AusnahmefÃ¤llen zehn Stunden am Tag arbeiten.

Welche Folgen hat die Entscheidung des BAG auf Arbeitnehmer?

Die Folgen des Beschlusses sind weitreichend. Gregor ThÃ¼sing, Professor fÃ¼r Arbeitsrecht an der UniversitÃ¤t Bonn, nannte die Entscheidung des BAG einen Paukenschlag. In der Industrie, in BehÃ¶rden oder im Gastgewerbe gehÃ¶rt die Zeiterfassung zwar in vielen Unternehmen bereits zum Alltag. Das Urteil des BAG betrifft im Zweifel aber alle Arbeitnehmer in Deutschland â?? also rund 45 Millionen BeschÃ¤ftigte. Viele davon arbeiten in einem sogenannten Vertrauensarbeitszeitmodell, in dem Arbeitnehmer selbststÃ¤ndig Ã¼ber ihre Arbeitszeit verfÃ¼gen. Damit kÃ¶nnte nun bald Schluss sein. Das Urteil wird dabei je nach Branche, Unternehmen oder persÃ¶nlicher Situation unterschiedlich aufgenommen. Zum einen wird mit dem Schutz der Arbeitnehmer argumentiert â?? so haben im vergangenen Jahr laut Statistischem Bundesamt im Schnitt 4,5 Millionen Menschen mehr gearbeitet als vertraglich vorgesehen. Davon leistete mehr als ein FÃ¼nftel die Ã?berstunden unbezahlt. BAG-PrÃ¤sidentin Inken Gallner sagte, dass die Zeiterfassung auch Schutz vor Fremd- und Selbstausbeutung sei. Zum anderen wird aber auch die genaue Einsicht der Arbeitgeber in die Arbeitszeit kritisiert. Fest stehe, dass der mit der Arbeitszeiterfassung einhergehende Schutz der Arbeitnehmer vor einer Ã?berlastung zwangslÃ¤ufig auch mit einer erhÃ¶hten Kontrolle von Arbeitnehmern einhergehen werde, sagt dazu der Arbeitsrechtsexperte Michael Kalbfus von der Kanzlei Noerr gegenÃ¼ber tagesschau.de.

Wie soll die Arbeitszeit erfasst werden?

Noch gibt es keine genauen Vorgaben dazu, wie die Arbeitszeit kÃ¼nftig dokumentiert werden soll. Das aktuelle Arbeitszeitgesetz gibt keine bestimme Form der Zeiterfassung vor, sie kann also handschriftlich oder auch elektronisch festgehalten werden. Damit sind sowohl Stundenzettel, Excel-Tabellen wie auch Apps zur Zeiterfassung mÃ¶glich. Das Urteil des EuropÃ¤ischen Gerichtshofs sieht jedoch vor, dass das System nachvollziehbar und fÃ¤lschungssicher sein soll. Zudem war es den Unternehmen bisher mÃ¶glich, die Dokumentation der geleisteten Arbeitszeiten auf die Arbeitnehmer zu delegieren. Wie dies kÃ¼nftig aussehen wird, ist noch offen.Welche Kritik an dem Urteil gibt es?Auf Seiten der Arbeitgeber gibt es teils scharfe Kritik an dem Beschluss. So wird unter anderem der bÃ¼rokratische Mehraufwand durch eine Zeiterfassung beanstandet. Als â??Ã¼berstÃ¼rzt und nicht durchdachtâ?? bezeichnete Steffen Kampeter, HauptgeschÃ¤ftsfÃ¼hrer der Bundesvereinigung der Deutschen ArbeitgeberverbÃ¤nde (BDA), die Entscheidung zur Arbeitszeiterfassung des BAG. Die deutsche Wirtschaft brauche diese Verpflichtung nicht.

Droht das Ende von Homeoffice?

Gerade im Zuge der Corona-Pandemie hat sich die Arbeit im Homeoffice in vielen Betrieben etabliert. Kritiker fÃ¼rchten nun den Abschied des flexiblen Arbeitens. Kampeter sagte dazu, dass die Entscheidung nicht dazu fÃ¼hren dÃ¼rfe, dass bewÃ¤hrte und von den BeschÃ¤ftigten gewÃ¼nschte Systeme der Vertrauensarbeitszeit in Frage gestellt wÃ¼rden.Dass das Urteil nun das Ende von Homeoffice und Vertrauensarbeitszeit bedeutet, hÃ¤lt Anja Piel, Vorstandsmitglied des Deutschen Gewerkschaftbundes (DGB), dagegen fÃ¼r eine Gespensterdebatte. â??Arbeitszeiterfassung darf man nicht mit PrÃ¤senz an einem Ort â?? zum Beispiel dem BÃ¼ro â?? gleichsetzen.â?? Arbeitgeber mÃ¼ssten aber ihren Verpflichtungen zum Arbeitsschutz auch bei diesen Modellen nachkommen und dafÃ¼r sorgen, dass HÃ¶chstarbeits- und Ruhezeiten eingehalten werden, so Piel weiter.Auch Rechtsexperte Kalbfus geht es zu weit, von einem generellen Ende der Vertrauensarbeitszeit zu sprechen. Dennoch sei es aktuell nur schwer vorstellbar, wie eine Vertrauensarbeitszeit umgesetzt werden kÃ¶nne. Man werde abwarten mÃ¼ssen, welche Rahmenbedingungen festgelegt werden. Auf deren Grundlage werde man beurteilen mÃ¼ssen, in welcher Form eine Vertrauensarbeitszeit noch mÃ¶glich sei.

Wann muss der Arbeitgeber die Zeiterfassung umsetzen?

Die PrÃ¤sidentin des BAG hatte klargestellt, dass es nach dem Urteil auf europÃ¤ischer Ebene Gestaltungsspielraum Ã¼ber das â??Wie, nicht das Ob der Arbeitszeiterfassungâ?? gebe. Die rechtlichen Anforderungen an die Arbeitzeiterfassung sind jedoch noch unklar â?? und damit auch, welche Pflichten auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber zukommen.Wie reagiert die Politik auf den Beschluss?Auf das EuGH-Urteil von 2019 haben die Gesetzgeber in Deutschland bisher nicht reagiert. Das Urteil des BAG dÃ¼rfte den Druck nun erhÃ¶hen. Es sei zu erwarten, dass der Gesetzgeber nun schneller handeln werde, auch um die nun bestehende Rechtsunsicherheit Ã¼ber die Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung zu beseitigen, sagt Kalbfus. SpÃ¤testens nach der Konkretisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen mÃ¼sse jedoch mit einer zÃ¼gigen Umsetzung begonnen werden â?? andernfalls drohe das Risiko einer behÃ¶rdlichen Anordnung verbunden mit BuÃ?geldrisiken.Das Bundesministerium fÃ¼r Arbeit und Soziales will zunÃ¤chst aber die BegrÃ¼ndung des Urteils abwarten und diese prÃ¼fen. Mit einer UrteilsbegrÃ¼ndung des BAG wird im November gerechnet. Im Koalitionsvertrag hatten SPD, GrÃ¼ne und FDP bereits festgehalten, dass man einen Anpassungsbedarf im Nachgang des Urteils auf europÃ¤ischer Ebene prÃ¼fe. Flexible Arbeitszeitmodelle wie etwa Vertrauensarbeitszeit sollten jedoch auch weiterhin mÃ¶glich sein. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) sagte nun dazu, dass es wichtig sei, dafÃ¼r zu sorgen, dass Menschen nicht um ihren Lohn betrogen werden, durch Manipulation bei der Arbeitszeit. Man mÃ¼sse aber auch darauf achten, dass â?? wenn das Urteil Umsetzungsnotwendigkeiten in der Gesetzgebung mitbringe â?? diese â??so unbÃ¼rokratisch wie mÃ¶glich stattfindetâ??.

Quelle: Antonia Mannweiler, tagesschau.de | 16.09.2022

Date
03.09.2025
Date Created
17.09.2022