

BE 12/11/22

„Elektronische Arbeitszeiterfassung ist nicht zwingend erforderlich“

Butzbacher Arbeitsrechtler Dr. Wolf zum Gerichtsurteil, das Arbeitnehmer zu Registrierung verpflichtet

BUTZBACH (pd). Arbeitgeber sind verpflichtet, ein funktionierendes Zeiterfassungssystem einzuführen. Diese Regelung gilt unabhängig von der Größe des Betriebs. Das hat das Bundesarbeitsgericht am 13. September beschlossen (1 ABR 22/21). Darauf weist der Butzbacher Arbeitsrechtler Dr. Thomas Wolf hin. Die Begründung steht noch aus. Möglicherweise sind darin konkrete Vorgaben formuliert.

Wolf spricht von „mehr Rechtssicherheit“ und dass der Arbeitgeber ein „funktionierendes Zeiter-

fassungssystem zur Verfügung stellen“ müsse. Betroffen seien nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch Auszubildende, Praktikanten oder Volontäre, möglicherweise auch leitende Angestellte.

Keinesfalls sei der Arbeitgeber selbst verpflichtet, die Arbeitszeit zu erfassen. Er könne bestimmen, wie die Zeiterfassung konkret erfolgt, solange das System „objektiv, verlässlich und zugänglich“ sei, wie es das Europarecht verlangt.

„Entgegen ersten Stimmen wird damit auch nicht das Ende der Vertrauensarbeitszeit oder das Ende des Home-Office eingeläutet“, unterstreicht Wolf. Die erforderliche Dokumentation der Arbeitszeit lasse sich auch in diesen Fällen ordnungsgemäß organisieren. Es werde davon ausgegangen, dass der Arbeitgeber nach wie vor berechtigt ist, den Arbeitnehmern selbst aufzugeben, die Arbeitszeit zu erfassen. Dies könne dann unter anderem auch manuell per Stundenzettel geschehen. „Die Installation eines elektronischen Zeiterfassungssystems erscheint derzeit nicht zwingend erforderlich.“

Eine wesentliche Änderung ergibt sich laut Wolf allerdings hinsichtlich der Konsequenzen bei Verstößen. Künftig drohten Bußgelder, sofern die zuständigen Behörden überhaupt in der Lage seien, entsprechende Betriebsprüfungen anzustellen.

„Letztlich handelt es sich um eine Maßnahme des Arbeitsschutzes, um die zum Teil ausufernde Praxis von Überstunden und die damit nicht selten verbundenen Verstöße gegen Arbeitszeithöchstgrenzen in den Griff zu bekommen“, erläu-

tert der Jurist. Es bleibe abzuwarten, ob und wie der Gesetzgeber auf die neue Rechtsprechung reagiert. „Bislang war er nachhaltig untätig. Redliche Arbeitgeber müssen sich keine Sorgen machen“, Wolf.