

PRESSEINFORMATION

## Die Arbeitszeit muss erfasst werden! ETL Rechtsanwälte veröffentlichen Dossier zu den wichtigsten Fragen und Antworten rund um das BAG-Urteil zur Arbeitszeitaufzeichnung

*Berlin/Essen. 09.12.2022.* Mit einer Mitteilung am 13. September 2022 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) für reichlich Wirbel gesorgt. Im Beschluss zu dem Aktenzeichen 1 ABR 21/22 heißt es, dass Arbeitgeber verpflichtet seien, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen, soweit der Gesetzgeber nicht im Einklang mit europarechtlichen Vorgaben eine hiervon abweichende Regelung getroffen habe. Eine Meldung, die eine bemerkenswerte öffentliche Diskussionen zur Folge hatte. Die sich daraus ergebenden Fragen sammeln und beantworten die ETL Rechtsanwälte jetzt in einem umfassenden FAQ-Papier, in dem sie auf die bedeutsamen rechtlichen Hintergründe der BAG-Entscheidung und deren praktische Folgen für Arbeitgeber eingehen.

Das BAG hat am 13.09.2022 in einem Beschlussverfahren entschieden, dass eine generelle Pflicht besteht, die Arbeitszeit von Arbeitnehmern zu erfassen. (BAG, Beschl. v. 13.09.2022 – 1 ABR 22/21). Zwar handelt es sich auf den ersten Blick „nur“ um einen Beschluss zu einem Fall, in dem es um einen Rechtsstreit ging, an dem ein Betriebsrat und mehrere Arbeitgeber beteiligt waren. Dennoch betrifft die Entscheidung des BAG nicht allein Fragen betrieblicher Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz, sondern darüber hinaus elementare Gesichtspunkte, die grundsätzlich für jedes Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind. Der Beschluss des BAG ist also auch für solche Arbeitgeber von größter Bedeutung, in deren Betrieb kein Betriebsrat existiert.

Im Folgenden eine kurze Auswahl der wichtigsten Inhalte des FAQ-Dossiers.

[...]

### **Was sind die Kernaussagen des Beschlusses des Bundesarbeitsgerichts zur Arbeitszeit?**

Die nach Einschätzung des Gerichts maßgeblichen Aussagen finden sich in den sog. Leitsätzen der Entscheidung. Von diesen gibt es zwei. Die Leitsätze lauten wie folgt:

„1. Arbeitgeber sind nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu erfassen, für die der Gesetzgeber nicht auf der Grundlage von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG eine von den Vorgaben in Art. 3, 5 und 6 Buchst. b dieser Richtlinie abweichende Regelung getroffen hat.

2. Dem Betriebsrat steht kein – über einen Einigungsstellenspruch durchsetzbares – Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Systems zu, mit dem die tägliche Arbeitszeit solcher Arbeitnehmer erfasst werden soll.“

[...]

**In der Entscheidung des BAG hat sich ein Betriebsrat an die Arbeitsgerichte gewandt – warum ist der Beschluss des BAG auch für Betriebe und Unternehmen ohne Betriebsrat maßgeblich?**

Es stimmt, dass es in dem durch das BAG entschiedenen Fall um einen Rechtsstreit ging, an dem ein Betriebsrat und mehrere Arbeitgeber beteiligt waren. Und dennoch betrifft der Beschluss des BAG nicht allein Fragen betrieblicher Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz, sondern darüber hinaus elementare Gesichtspunkte, die grundsätzlich für jedes Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind. Die Entscheidung des BAG ist auch für solche Arbeitgeber von größter Bedeutung, in deren Betrieb kein Betriebsrat existiert.

[...]

**Gilt die Aufzeichnungspflicht, die das BAG fordert, für alle Arbeitnehmer?**

Dazu heißt es in dem Beschluss in Rn. 55 wie folgt:

„bb) Die sich danach aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ergebende Verpflichtung der Arbeitgeberinnen, ein System einzuführen und zu verwenden, mit dem Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden erfasst werden, bezieht sich – wie für die Mitbestimmung nach § 87 BetrVG allein erheblich – auch auf alle in ihrem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer iSd. § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG.“

§ 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wiederum lautet:

„Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden.“

[...]

**Weitere Fragen rund um den Beschluss beantworten die ETL Rechtsanwälte in ihrem FAQ, das laufend aktualisiert wird und hier frei zur Verfügung steht:**

<https://www.etl-rechtsanwaelte.de/aktuelles/die-arbeitszeit-muss-erfasst-werden-faq>

*Diese Presseinformation ist frei zitierbar. Interviewwünsche und Rückfragen richten Sie gerne direkt an [ETL Rechtsexperte Dr. Uwe P. Schlegel](mailto:koeln@etl-rechtsanwaelte.de); [koeln@etl-rechtsanwaelte.de](mailto:koeln@etl-rechtsanwaelte.de); Tel.: 0221/8804060.*

## **Über die ETL-Gruppe**

Die ETL-Gruppe ist in Deutschland mit über 900 Kanzleien vertreten und darüber hinaus in 50 Ländern weltweit mit 1.300 Standorten präsent. ETL ist Marktführer im Bereich Steuerberatung und gehört zu den Top 5 der Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaften in Deutschland. Die Unternehmensgruppe erwirtschaftet mit ihren Geschäftsbereichen Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Rechtsberatung, Unternehmensberatung und IT bundesweit einen Gruppenumsatz von über 1,0 Mrd. Euro. Insgesamt betreuen über 14.000 Mitarbeiter – darunter mehr als 1.500 Steuerberater, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer und Unternehmensberater – überall in Deutschland mehr als 210.000 Mandanten.

### **Pressekontakt**

Danyal Alaybeyoglu, Tel.: 030 22 64 02 30, E-Mail: [danyal.alaybeyoglu@etl.de](mailto:danyal.alaybeyoglu@etl.de), ETL, Mauerstraße 86-88, 10117 Berlin, [www.etl.de](http://www.etl.de)