

Pressemitteilung

BAG zur Arbeitszeiterfassung:

Pflicht zur Erfassung von Arbeitszeit für Leitende Angestellte?! - DFK fordert klare Regelungen vom Gesetzgeber

Ansprechpartner für die Medien

**Nils Schmidt
Vorstand DFK**

Alfredstr. 155
45131 Essen
Telefon 0201 890 427-0
Telefax 0201 890 427-29

pressekontakte@dfk.eu
www.dfk.eu

Essen, 07.12.2022 - Nachdem das Bundesarbeitsgericht am vergangenen Freitag die Urteilsbegründungen zu dem als „**Paukenschlag**“ bezeichneten Urteil vom 13.09.2022 (AZ: 1 ABR 21/22) zur **Erfassung von Arbeitszeit** für Arbeitgeber veröffentlicht hat, fordert der **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte** den **Gesetzgeber endlich zum Handeln auf**.

Inzwischen beschäftigen sich nicht nur Arbeitgeber und Arbeitnehmende und deren Vertreter mit den Urteilsbegründungen und insbesondere der Frage, **welche Regeln damit eingeführt und eingehalten werden müssen**. Die Urteilsbegründungen kann man mit den nachfolgenden wesentlichen Aussagen zusammenfassen:

- **Die Arbeitgeber sind kraft Gesetzes verpflichtet, ein System einzuführen**, mit dem Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden in ihrem gemeinsamen Betrieb erfasst werden.
- Das System der Arbeitszeiterfassung darf sich dabei trotz des vom Gerichtshof verwendeten Begriffs der „Messung“ – dabei **nicht darauf beschränken, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit (einschließlich der Überstunden) lediglich zu „erheben“**. Diese Daten müssen vielmehr **auch erfasst und damit aufgezeichnet werden**. Anderenfalls wäre weder die Lage der täglichen Arbeitszeit

noch die Einhaltung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit innerhalb des Bezugszeitraums überprüfbar und kontrollierbar.

- **Die Pflicht zur Einführung beschränkt sich zudem nicht darauf, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer ein solches System zur freigestellten Nutzung zur Verfügung stellt.** Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs muss er hiervon auch **tatsächlich Gebrauch machen** und es damit **verwenden**.
- Die Verpflichtung zur Einführung eines solchen Systems der Erfassung der Arbeitszeit **ergibt sich nicht aus dem Arbeitszeitgesetz**, sondern aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG.
- Die Pflicht eines Arbeitgebers zur Erfassung der Arbeitszeiten betrifft diejenigen Arbeitnehmer, für die der nationale Gesetzgeber **nicht** auf der Grundlage von Art. 17 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG von den Vorgaben der Art. 3, 5 und 6 Buchstabe b dieser Richtlinie abgewichen ist.

Resultierend hat das Bundesarbeitsgericht in seinen Urteilsbegründungen eindeutig herausgestellt, dass der **Gesetzgeber bislang von der Möglichkeit zur Abweichung gem. Art. 17 der Richtlinie 2003/88/EG keinen Gebrauch gemacht hat.** Die Ausnahmen aus dem Arbeitszeitgesetz insbesondere für Leitende Angestellte sind daher nicht einschlägig, da die Erfassung der Arbeitszeit sich aus dem Arbeitsschutzgesetz ergibt.

In Art. 17 Abs. 1 Nr. a) der Richtlinie 2000/88/EG ist jedoch klar geregelt, dass gerade für die Arbeitnehmer, bei denen es sich um „leitende Angestellte oder sonstige Personen mit selbständiger

Entscheidungsbefugnis“ handelt, eine Ausnahme von der Erfassung gemacht werden kann. Mithin bedarf es nunmehr einer Umsetzung dieser Ausnahme in das Gesetz.

„**Solange der Gesetzgeber weiterhin untätig bleibt**, bedeutet dieses Urteil des Bundesarbeitsgerichts, dass die Arbeitszeit von Fach- und Führungskräften ebenfalls erfasst werden und aufgezeichnet werden muss,“ warnt Michael Krekels, Vorstandsvorsitzender des DFK.

„Dieser Zustand, der durch die Untätigkeit des Gesetzgebers nunmehr entstanden ist, stellt für Fach- und Führungskräfte in Deutschland eine große Unsicherheit sowie bürokratischen Mehraufwand dar. Dies ist inakzeptabel“, so Krekels weiter.

Der DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte fordert im Interesse der Fach- und Führungskräfte Deutschlands daher eine schnellstmögliche klarstellende und eindeutige gesetzliche Regelung, die eine Abweichung gem. Art. 17 der Richtlinie 2003/88/EG ermöglicht und die aufgetretenen Diskussionen beendet.

Kurzinformation über den Verband

Der DFK ist ein branchenübergreifender Berufsverband und die Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland.

Er vertritt in seinem Netzwerk rund 20.000 Fachkräfte und Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf wirtschaftlicher und politischer Ebene.

Kernkompetenzen des DFK sind: Führungsthemen, Arbeits- und Sozialrecht sowie Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.

Die Mitglieder des DFK erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg u.a. durch juristische Beratung und Vertretung, vielfältige Online- und Offline-Weiterbildungsangebote, exklusives Mentoring, Coaching und aktuelle Informationen.

Zudem bietet der DFK über seine 20 Regionalgruppen ein weit verzweigtes, zielgruppenspezifisches und exklusives Kontaktnetzwerk, das sich in die folgenden Ressorts aufgliedert: Fach- und Führungskräfte, Frauennetzwerk, Young Leaders, VGF - Vereinigung der Geschäftsführenden und Vorstände, LGBT*IQ und 60+.

Mit Büros in Essen, Hamburg, Frankfurt am Main, Stuttgart und München sowie der Hauptstadtvertretung in Berlin ist der DFK bundesweit für seine Mitglieder vor Ort erreichbar.

www.dfk.eu