



Tau-

Land- und Forstwirtschaftlicher Arbeitgeberverband für Hessen e.V.

nusstraße 151 • 61381 Friedrichsdorf • Tel.: 06172 - 7106136 • Fax: 06172 – 710610
Email: info@agv-hessen.de – www.agv-hessen.de

RUNDSCHREIBEN NR. 20/2022

13. Dezember 2022

	SEITE
1. BUNDEsarbeitsgericht zur Arbeitszeiterfassung	1
2. ENERGIEPREISPAUSCHALE FÜR RENTNER: INNEN AUS-GEZAHLT	3
3. MITGLIEDERVERSAMMLUNG 2023	3

1. BUNDEsarbeitsgericht zur Arbeitszeiterfassung

Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13.09.2022 sind Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitszeit aller Beschäftigten zu erfassen. Zwischenzeitlich liegen uns die Entscheidungsgründe vom BAG vor.

Zur Pflicht des Arbeitgebers zur Erfassung der Arbeitszeit

In der Begründung des Beschlusses verneint das BAG ein ursprünglich von einem Betriebsrat geltend gemachtes Initiativrecht zur Einführung eines (elektronischen) Arbeitszeiterfassungssystems, da der Arbeitgeber bereits gesetzlich verpflichtet sei, die Arbeitszeit der Beschäftigten zu erfassen. Diese Pflicht leitet das Gericht aus § 3 Absatz 2 Nr. 1 ArbSchG ab, wonach Arbeitgeber zur Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel hierfür bereitzustellen haben. Diese Pflicht bestehe – so das BAG – unabhängig von der Regelung des § 16 Abs. 2 ArbZG, wonach eigentlich nur die über die werktäglich acht Stunden hinausgehenden Stunden vom Arbeitgeber zu erfassen wären. Das Arbeitszeitgesetz sei zwar das speziellere Gesetz, es bestehe aber zwischen Arbeitszeitgesetz und Arbeitsschutzgesetz kein Verhältnis exklusiver Spezialität.

Hinweise des BAG zur Ausgestaltung eines Arbeitserfassungssystems und zum Mitbestimmungsrecht eines Betriebsrats

Nach Auffassung des BAG besteht für Arbeitgeber eine objektive gesetzliche Handlungspflicht ein Arbeitszeiterfassungssystem umzusetzen. Bezüglich der konkreten Ausgestaltung eines solchen Arbeitszeiterfassungssystems bestehe jedoch aktuell – solange der Gesetzgeber noch keine allgemeingültige Regelung getroffen hat – ein Ausgestaltungsspielraum. Seit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 (Az. C-55/18) sei hierbei, so das BAG, klar, dass es sich um ein objektives, verlässliches und zugängliches System handeln müsse.

Daraus ist zu schlussfolgern, dass

- ein solches System nicht zwingend elektronisch sein muss,
- die Aufzeichnungen auch in Papierform möglich,
- eine Delegation an die Arbeitnehmer zulässig und
- der Zeitpunkt der Aufzeichnung ins Ermessen der Arbeitgeber gestellt ist

Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit auch für die gemäß § 18 ArbZG ausgenommenen Personen wie z. B. leitende Angestellte?

Offen ist aktuell, ob auch für leitende Angestellte, die von der Anwendbarkeit des Arbeitszeitgesetzes ausgenommen sind – die Arbeitszeit zu erfassen ist. Das BAG äußert sich nicht ausdrücklich zu dieser Frage. Allerdings führt es aus, dass die entsprechende Ausnahmebestimmung im Arbeitszeitgesetz nicht einschlägig sei.

Schlussfolgerung:

Nach der Entscheidung des BAG sind Arbeitgeber zu einer umfangreichen, über den Vorgaben des § 16 ArbZG hinausgehenden Arbeitszeiterfassung verpflichtet. Arbeitgeber, die bislang die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter nur im Rahmen des § 16 ArbZG erfasst haben, müssen ein System zur Erfassung der Arbeitszeit aller Beschäftigten einführen. Konkrete Vorgaben zur Ausgestaltung eines solchen Systems bestehen aktuell nicht, so dass auch eine Übertragung der Arbeitszeiterfassung an den Arbeitnehmer zulässig ist. Zu erfassen sind laut der Entscheidung des BAG Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeit einschließlich der Pausen.

Die Vertrauensarbeitszeit an sich bleibt auch nach dieser Entscheidung des BAG weiterhin möglich – allerdings mit der Einschränkung der Arbeitszeiterfassung.

Da das BAG die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung im allgemeinen Arbeitsschutz verankert, wird die Einhaltung dieser Pflicht – wie alle Aspekte des Arbeitsschutzes – von den Arbeitsschutzbehörden überwacht. Ohne entsprechende Anordnung der Arbeitsschutzbehörde dürfte derzeit jedenfalls kein Bußgeld drohen, wenn der Arbeitgeber bislang nicht über ein System zur Arbeitszeiterfassung verfügt.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat bereits angekündigt, nach Veröffentlichung der Entscheidungsgründe des BAG, Regelungen zur Arbeitszeiterfassung prüfen zu wollen. Bislang ist noch nicht bekannt, wann und wie der Gesetzgeber reagieren wird. Über die weiteren Entwicklungen werden wir Sie auf dem Laufenden halten.

Ein aktuelles Positionspapier der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zur Zeiterfassung ist als **ANLAGE 1** beigefügt.

2. ENERGIEPREISPAUSCHALE FÜR RENTNER: INNEN AUSGEZAHLT

Die Landwirtschaftliche Alterskasse (LAK) hat die 300 Euro Energiepreispauschale an die Rentnerinnen und Rentner überwiesen.

Diesen Betrag erhalten alle, die am 1. Dezember 2022 eine laufende Rente von der LAK bezogen haben und in Deutschland leben. Mit der Zahlung sollen die von den stark gestiegenen Energiekosten betroffenen Menschen entlastet werden.

In Ausnahmefällen, in denen die Auszahlung im Dezember nicht möglich war, erfolgt die Überweisung automatisch Anfang Januar 2023.

Wer die Energiepreispauschale trotz eines Anspruchs nicht erhalten hat, kann ab dem 9. Januar 2023 einen Antrag auf nachträgliche Auszahlung bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, 44781 Bochum, stellen.

Für telefonische Auskünfte ist das Bürgertelefon des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales montags bis donnerstags von 8 bis 20 Uhr unter der Nummer 030 221911001 erreichbar.

Weitere Informationen im Internet unter:
www.svlfg.de/energiepreispauschale-fuer-rentnerinnen-und-rentner

(QUELLE: SVLFG)

3. MITGLIEDERVERSAMMLUNG 2023

Termin und Tagungsort unserer Mitgliederversammlung des Jahres 2023 stehen fest. Mit der **ANLAGE 2** informieren wir weitergehend. Wir bitten Sie schon jetzt eindringlich, sich den Termin vorzumerken. Eine starke Beteiligung ist unheimlich wichtig – nicht nur für unsere Außendarstellung!

Mit freundlichen Grüßen

**Land- und Forstwirtschaftlicher
Arbeitgeberverband für Hessen e.V.**


Björn Schöbel