Auch Sportvereine müssen die Arbeitszeit erfassen!

Eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sorgt auch für Unruhe in der Vereinswelt. Das BAG hat mit Beschluss vom 13.09.2022 darauf hingewiesen, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmer*innen geleistete Arbeitszeit erfasst wird. Dies folge aus § 3 Abs. 2 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes. Nach § 3 des Arbeitsschutzgesetzes hat ein Arbeitgeber für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Maßnahmen bereitzustellen, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Hierzu soll auch die Erfassung der Arbeitszeit zählen.

Dokumentation der Arbeitszeit

Bislang galt im deutschen Arbeitsrecht das Prinzip der Vertrauensarbeitszeit. Das bedeutet, dass die Arbeitgeber darauf vertrauen durften, dass die Arbeitnehmer*innen die vereinbarte Arbeitszeit erbringen. Eine Dokumentation der Arbeitszeit ergibt sich allerdings schon jetzt aus dem Mindestlohngesetz (vgl. § 17 Abs. 1 Mindestlohngesetz). Danach muss zum Beispiel bei Minijobbern Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufgezeichnet werden. Darüber hinaus existiert aktuell nur eine gesetzliche Aufzeichnungspflicht für geleistete Überstunden (vgl. § 16 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes). Aber auch der Europäische Gerichtshof hatte bereits mit seiner sogenannten „Stechuhr“-Entscheidung vom 14.05.2022 eine Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit angenommen.

Was bedeutet das für Vereine?

Was bedeutet die Entscheidung für die Vereine und welche Konsequenzen müssen diese nun ziehen? Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts gilt mit sofortiger Wirkung. Allerdings liegen die schriftlichen Urteilsgründe noch nicht vor. Insofern sind Anforderungen, wie die Erfassung der Arbeitszeit nach den Vorstellungen des Bundesarbeitsgerichts erfolgen soll, noch nicht bekannt. Neben der klassischen Stechuhr sind andere Formen der Aufzeichnung denkbar. Dies reicht von der papierbehafteten Dokumentation durch (hand-)schriftliche Aufzeichnungen bis hin zur digitalen Aufzeichnung durch Zeiterfassungs-Apps. Diesen Erfassungssystemen kommt gerade in den Fällen ohne festen Tätigkeitsort und bei der Nutzung von Homeoffice und mobilem Arbeiten eine besondere Bedeutung zu. Möglich ist auch, dass der Gesetzgeber tätig werden und die Anforderungen gesetzlich konkretisieren wird. Dies kann aber erfahrungsgemäß noch einige Zeit in Anspruch nehmen.

Dennoch sollten alle Vereine, die Arbeitnehmer*innen beschäftigen, sich mit dem Thema Aufzeichnung der Arbeitszeit befassen und diese zügig umzusetzen.

Details

Autor:
Elmar Lumer

zuletzt aktualisiert:
September 2022

Quelle:
Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 35/22 vom 13.09.2022 zu BAG

Beschluss vom 13.09.2022, 1 ABR 22/21

Europäischer Gerichtshof Urteil vom 14.05.2019, C-55/18.