

ARBEITSZEITERFASSUNG - GELTUNGSBEREICH, RISIKEN UND VERTRAUENSARBEITSZEIT

Welchen Pflichten haben Arbeitgeber nach der neuen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)?

Nach dem jüngsten Urteil des BAG sind Arbeitgeber bereits jetzt nach § 3 II Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann (Beschluss vom 13.09.2022 - 1 ABR 22/21). Dabei legt das Gericht ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus Mai 2019 zu Grunde (Urteil v. 14.05.2019 - C-55/18). Damals hatte der EuGH entschieden, dass Unternehmen in der EU zukünftig Systeme schaffen müssen, mit dem die Mitarbeiter:innen ihre Arbeitszeit messen können. Solche Zeiterfassungssysteme sollten objektiv, zugänglich und verlässlich sein. Die Umsetzung und konkrete Ausgestaltung bliebe dem nationalen Gesetzgeber überlassen. Bislang blieb der Gesetzgeber in Deutschland jedoch untätig und hat das Urteil nicht in nationales Recht überführt. Auch aus dem jüngsten BAG Urteil lassen sich Vorgaben zur konkreten Ausgestaltung noch nicht ableiten, jedenfalls solange die vollständige Urteilsbegründung noch nicht vorliegt.

Welche Pflichten hatten Arbeitgeber bereits nach den bisher geltenden Gesetzen?

Bereits vor dem neuen Urteil des Bundesarbeitsgerichts waren Arbeitgeber nach § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verpflichtet, Arbeitszeiten aufzuzeichnen, die über die werktägliche (gemeint ist: Montag bis Samstag) Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehen. Das betrifft auch sämtliche Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen. Außerdem sind Arbeitgeber nach § 16 Abs. 2 ArbZG verpflichtet, ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit (gemäß § 7 Abs. 7 ArbZG) eingewilligt haben. Diese Aufzeichnungen sind für 2 Jahre aufzubewahren.

Für wen gilt die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung und welche Ausnahmen gibt es?

Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung betrifft grundsätzlich für alle Arbeitnehmer:innen. Selbstständige und Freelancer müssen ihre Arbeitszeiten nicht aufzeichnen.

Jedenfalls von der neuen Rechtsprechung betroffen sind alle Mitarbeiter:innen, auf die auch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) anwendbar ist, d. h. alle Angestellten und zur Berufsbildung beschäftigten.

Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) sind zwar von der Anwendung des Arbeitszeitgesetzes ausgeschlossen. Allerdings sind auch leitende Angestellte vom Geltungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG), auf welches sich das genannte Urteil des BAG bezieht, erfasst. Das Arbeitsschutzgesetz sieht eine Ausnahme für leitende Angestellte nicht vor. Insofern dürfte die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nach dem jüngsten BAG Urteil auch für leitende Angestellte gelten. Selbst ein abhängig beschäftigter Fremdgeschäftsführer einer GmbH kann hiervon erfasst sein. Ob der Gesetzgeber hierzu weitere Regelungen schafft, bleibt abzuwarten.

Welches Risiko besteht für Arbeitgeber bei einem Verstoß gegen die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung?

Ein Verstoß gegen die Pflicht zur Aufzeichnung von Mehrarbeit nach § 16 Abs.2 ArbZG kann daher ein Bußgeld oder im schlimmsten Fall eine Freiheitsstrafe zur Folge haben - dies ergibt sich aus den §§ 22, 23 ArbZG. Dies gilt allerdings nur im Bereich des Arbeitszeitgesetzes. Leitende Angestellte und Geschäftsführer sind von dieser Regelung also ausgenommen.

Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz sind mit Ordnungswidrigkeiten oder sogar Straftaten scharf sanktioniert. Die generelle Pflicht zur Arbeitszeiterfassung wird vom BAG aber aus § 3 ArbSchG abgeleitet. Verstöße gegen diese Norm sind keine Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten. Mit einem Bußgeld ist also nach derzeit geltender Rechtslage bei einem Verstoß gegen die generelle Pflicht zur Arbeitszeiterfassung nicht zu rechnen.

Bleibt Vertrauensarbeit weiterhin möglich?

Mit Arbeit im Homeoffice, mobiler Arbeit oder Hybriden Arbeitskonzepten geht oft Vertrauensarbeitszeit einher. Arbeitnehmer:innen können dabei die Lage der Arbeitszeit selbst bestimmen. Von Arbeitgeberseite gibt es hierzu keine bzw. nur geringe Vorgaben.

Das bedeutet jedoch nicht, dass auch über die Dauer der Arbeitszeit frei bestimmt werden kann. Das Arbeitszeitgesetz schreibt verbindliche Höchstarbeitszeiten und Arbeitspausen vor. Diese gelten auch bei Vertrauensarbeit - sofern das Arbeitszeitgesetz anwendbar ist (d. h. wiederum nicht bei leitenden Angestellten und Geschäftsführern).

Vertrauensarbeit bleibt also möglich, auch hier müssen Arbeitgeber künftig aber ein System schaffen, mit dem die geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Arbeitszeiten, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehen, müssen auch bei Vertrauensarbeit bereits nach der geltenden Vorschrift des §16 Abs. 2 ArbZG aufgezeichnet werden.

Arbeitgeber haften zudem auch bei Homeoffice, mobilem Arbeiten und Vertrauensarbeitszeit für die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes. Die Verantwortung kann zwar teilweise an die Arbeitnehmer delegiert werden, indem diese ihre Arbeitszeiten selbst aufzeichnen. Dies entbindet dem Arbeitgeber aber nicht von der Verantwortung, die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten und der Pausen zu überprüfen und sicherzustellen. Mitarbeiter sollten daher über die wesentlichen Regelungen schriftlich informiert werden, und zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes klar angewiesen werden. Verstöße können arbeitsrechtliche Sanktionen, wie z. B. eine Abmahnung zur Folge haben. Außerdem sollte die Einhaltung der Vorschriften zumindest durch stichprobenartige Kontrollen sichergestellt werden.

Können Pausenzeiten pauschal von der Arbeitszeit abgezogen werden?

Eine vollständig transparente Arbeitszeiterfassung wird gerade bei Vertrauensarbeitszeit und Homeoffice in der Praxis oft kaum handhabbar sein. Denn bei Vertrauensarbeitszeit und New-Work-Modellen ist ein „klassischer Arbeitstag“ mit festem Beginn, fester Mittagspause und festem Ende, immer seltener. Mitarbeiter, die mobil arbeiten und selbst bestimmen, wann sie arbeiten, haben häufig einen stärker fragmentierten Arbeitstag mit mehreren Unterbrechungen und unregelmäßigen Pausenzeiten.

Viele gängige Zeiterfassungssysteme und Softwarelösungen bieten die Möglichkeit an, Pausenzeiten pauschal von der Arbeitszeit abzuziehen. Dies ist zwar zumindest nach der aktuellen Rechtslage möglich. Wenn vom Arbeitgeber aber keine konkrete Pause vorgegeben wird und der Arbeitnehmer keine Pause einlegt, kann der Arbeitnehmer aber grundsätzlich die gesamte Arbeitszeit vergütet verlangen. Arbeitnehmer müssen den pauschalen Pausenabzug also nicht hinnehmen, wenn sie keine Pause gemacht haben, vgl. LAG Hamm, 5 Ta 4/12, vom 29. November 2011.

Auch bei Vertrauensarbeit und mobilem Arbeiten sollten Arbeitgeber ihre Mitarbeiter also dazu anhalten, Pausen tatsächlich zu nehmen.

Ihr Ansprechpartner ist:

Marten Reichenau
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 30 69 80 90 70
reichenau@mayr-arbeitsrecht.de