

LKP Recht

Pflicht zur Arbeitszeiterfassung – das Ende der Vertrauensarbeitszeit?

In unserem *LKP Stichwort 09/2022* haben wir über das im vergangenen September ergangene vielbeachtete Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) berichtet, nach dem Arbeitgeber verpflichtet sind, die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Das BAG hat sich damit im Ergebnis einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes aus dem Jahr 2019 angeschlossen.

Zwischenzeitlich hat das BAG seine Urteilsbegründung vorgelegt. Seither ist etwas klarer, was in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung gilt.

Grund für die Arbeitszeiterfassung

Die Bundesagentur für Arbeit geht davon aus, dass im vergangenen Jahr 893 Mio. Überstunden nicht vergütet wurden. Andere Quellen sprechen sogar von über einer Milliarde unvergüteter Überstunden.

Die Präsidentin des BAG hat sich in Bezug auf das Urteil dahingehend geäußert, dass die Arbeitszeiterfassung dem Schutz vor „Fremd- und Selbstausbeutung“ dienen soll. Durch eine verlässliche Arbeitszeiterfassung soll der Arbeitsschutz gestärkt und insbesondere gewährleistet werden, dass die bestehende **Obergrenze von 48 Wochenstunden** eingehalten wird.

Was ist zu erfassen?

Die Pflicht zur Zeiterfassung umfasst die **tatsächliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer**. Der Arbeitgeber muss daher

- **Beginn, Dauer und Ende der Arbeitszeit**
- **einschließlich Überstunden und Pausenzeiten**

erfassen.

Die Erfassung muss den Tatsachen entsprechen, also **grundsätzlich minutengenau** erfolgen. Eine Regel, dass z.B. die tägliche Arbeitszeit auf einen 15-Minuten-Takt auf- oder abgerundet werden darf, gibt es nicht.

Wie muss die Arbeitszeit erfasst werden?

Die Rechtsprechung verlangt ein **objektives, verlässliches und zugängliches Arbeitszeiterfassungssystem**.

In welcher konkreten Form die Arbeitszeiterfassung zu erfolgen hat, wurde durch das Bundesarbeitsgericht explizit offengelassen. Die Zeiterfassung muss somit nicht zwingend elektronisch oder gar mittels Stechuhr erfolgen, sondern kann auch manuell oder papierhaft vorgenommen werden. Auch ist es möglich, dass der Arbeitgeber für verschiedene Beschäftigungsgruppen unterschiedliche Zeiterfassungssysteme anbietet (beispielsweise Eigendokumentation im Homeoffice und elektronische Zeiterfassung im Betrieb).

Das Führen von Schicht- oder Dienstplänen ist nicht ausreichend, da diese nicht die tatsächliche Arbeitszeit, sondern allenfalls die geplante Arbeitszeit wiedergeben.

Der Arbeitgeber muss daher ein Zeiterfassungssystem anbieten und ist **verpflichtet zu überwachen, dass die Arbeitnehmer dies auch nutzen und ihre Arbeitszeit erfassen**.

Die Pflicht zur Aufzeichnung soll eine Kontrolle durch die zuständigen Behörden ermöglichen.

Ende der Vertrauensarbeitszeit?

Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes war in der Diskussion, ob die Vorgaben der Rechtsprechung nun das Ende der Vertrauensarbeitszeit darstellen. Dies ist nicht der Fall.

Mit Vertrauensarbeitszeit wird ein **flexibles Arbeitsmodell** bezeichnet, bei dem der Arbeitnehmer selbstverantwortlich über die Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entscheiden kann. Der Arbeitgeber verzichtet auf die Kontrolle, ob der Arbeitnehmer seine Arbeitszeiten auch einhält. Die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes, wie Höchstarbeitszeiten, Ruhepausen, Ruhezeiten etc. sind indes trotzdem zu beachten. Vertrauensarbeitszeit, wie sie insbesondere häufig bei Home-Office-Mitarbeitern vereinbart wird, bleibt also nach wie vor möglich.

Hiervon zu unterscheiden ist die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung. **Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung gilt auch für Arbeitnehmer mit Vertrauensarbeitszeit.** Der Arbeitgeber darf auch bei diesen Arbeitnehmern zukünftig nicht mehr auf jedwede Dokumentation der Arbeitszeit verzichten. Auch hier sind daher die täglichen Arbeits- und Pausenzeiten und Überstunden zu erfassen.

Ausnahme: Leitende Angestellte

Von den Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung ausdrücklich ausgenommen sind die leitenden Angestellten. Hierbei handelt es sich insbesondere um diejenigen Führungskräfte, die zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern berechtigt sind, insofern um eine sehr kleine Gruppe von Arbeitnehmern, bei der es keiner Arbeitszeiterfassung bedarf.

Kontrolle der Arbeitszeiterfassung

Hier ist zunächst der Arbeitgeber in der Pflicht. Er ist dafür verantwortlich, dass die Vorgaben der Rechtsprechung in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung eingehalten werden. Gleiches gilt für die Einhaltung der von Gesetzes wegen vorgegebenen Höchstarbeitszeiten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen Betrieb entsprechend zu organisieren.

Für die Überwachung der gesetzlichen Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsschutzgesetzes sind außerdem die **Gewerbeaufsichtsämter** zuständig. Diese können auch entsprechende Kontrollen durchführen.

Ein Verstoß gegen das Arbeitsschutzgesetz ist nicht unmittelbar bußgeldbewehrt. Die zuständige Behörde muss zunächst anordnen, dass die Arbeitszeit im Betrieb erfasst werden soll. Wird die Anordnung erteilt und wird dieser durch den Arbeitgeber nicht Folge geleistet, so kann aber eine Geldbuße verhängt werden.

Ausblick

Es ist geplant, dass die Vorgaben des EuGH und BAG durch eine gesetzliche Regelung umgesetzt werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird hierzu voraussichtlich noch im ersten Quartal 2023 einen Vorschlag unterbreiten. Es bleibt abzuwarten, ob sich hieraus weitere Verpflichtungen oder Konkretisierungen ergeben.

Fazit

Soweit noch nicht vorhanden, müssen Arbeitgeber nun eine Arbeitszeiterfassung in ihrem Betrieb einführen. Vertrauensarbeitszeit bleibt auch weiterhin möglich. Aber auch hier muss die Arbeitszeit erfasst werden.