

LKP *Stichwort*

Pflicht zur Arbeitszeiterfassung – wichtig auch bei Aktivrentnern!

In unserem *LKP Stichwort* 09/2022 haben wir über das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) aus 2021 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.

Die Vorgaben des EuGH und BAG sollten eigentlich zeitnah durch eine gesetzliche Regelung umgesetzt werden. Dies ist bisher nicht erfolgt. Angedacht ist im Koalitionsvertrag, dass eine „unbürokratische elektronische Aufzeichnungspflicht“ in das zukünftige Arbeitszeitgesetz aufgenommen werden soll.

Wenn auch das „Wie“ der Arbeitszeiterfassung erst in der zukünftigen gesetzlichen Regelung festgeschrieben werden soll, führt doch kein Weg daran vorbei, dass schon heute eine grundsätzliche Pflicht zur Arbeitszeiterfassung besteht.

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.

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.**

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.

Minijobber und Aktivrentner

Aber nicht nur die Gewerbeaufsichtsämter interessieren sich für die Zeiterfassung, sondern auch die **Lohnsteuerprüfer der Finanzämter** und die **Sozialversicherungsprüfer der Deutschen Rentenversicherung**:

Hier wird bei den **Minijobbern** insbesondere anhand der Arbeitszeiterfassung geprüft, ob die Mindestlohn Grenzen eingehalten sind, Urlaub genommen wird und auch Krankheitstage gebucht sind. Gelingt der Nachweis nicht, besteht die Gefahr, dass der Minijob im Rahmen der Prüfung in ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis umqualifiziert wird.

Und sicher werden die Lohnsteuerprüfer zukünftig auch bei **Aktivrentnern** die Arbeitszeiterfassungen genau prüfen. Es gilt hier Missbräuche im Hinblick auf die möglichen steuerfreien Arbeitslohnzahlungen von bis zu 24.000 € pro Jahr zu verhindern.